

GIAMPIERO BIANCHI

# SINDACATI IN UN MONDO GLOBALE



Roma Tre Press  
2023



*Al mio maestro Vincenzo Saba*



Università degli Studi Roma Tre  
Dipartimento di Economia Aziendale



2

COLLANA DEL DIPARTIMENTO  
DI ECONOMIA AZIENDALE

GIAMPIERO BIANCHI

# SINDACATI IN UN MONDO GLOBALE



*Roma TrE-Press*  
2023

COLLANA DEL DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE

*Direttore*

Alberto Pezzi

*Comitato scientifico*

Fabio Bassan, Elena Bellisario, Massimo Caratelli, Paolo Carbone, Marisa Cenci, Paola Demartini, Giustino Di Cecco, Franco Fiordelisi, Fabio Giulio Grandis, Maria Claudia Lucchetti, Michela Marchiori, Giuseppe Marini, Carlo Mottura, Tiziano Onesti, Mauro Paoloni, Alberto Pezzi, Carlo Alberto Pratesi, Daniele Previati, Sabrina Pucci, Maddalena Rabitti, Maria Francesca Renzi, Giuseppe Stemperini, Marco Tutino, Paolo Valensise.

*Comitato editoriale*

Giorgia Biferali, Massimo Caratelli, Rita Maria Michela D'Errico, Francesca Faggioni, Andrea Gheno, Lucia Marchegiani, Olimpia Martucci, Marco Tutino.

*Coordinamento editoriale*

Gruppo di Lavoro *Roma TrE-Press*

*Impaginazione e cura editoriale*

teseo  editore Roma [teseoeditore.it](http://teseoeditore.it)

*Elaborazione grafica della copertina*

**MOSQUITO**, [mosquitoroma.it](http://mosquitoroma.it)

*Edizioni Roma TrE-Press* ©

Roma, aprile 2023

ISBN: 979-12-5977-171-1

<http://romatrepress.uniroma3.it>

Quest'opera è assoggettata alla disciplina Creative Commons attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.



L'attività della *Roma TrE-Press* è svolta nell'ambito della  
Fondazione Roma Tre-Education, piazza della Repubblica 10, 00185 Roma.

## Collana del Dipartimento di Economia Aziendale

### *Editorial Policy e descrizione dello scopo della Collana*

La collana nasce con lo scopo di contribuire allo sviluppo e alla diffusione delle tematiche di gestione d'impresa: economico-aziendali, finanziarie, giuridiche e matematiche, valorizzando il pluralismo culturale e l'interdisciplinarietà presenti nel Dipartimento.

La collana è aperta a contributi che supportino il miglioramento della didattica dei corsi di studio universitari e post-universitari e favoriscano il dibattito tra il mondo delle imprese e il mondo accademico.

La collana accoglie contributi monografici e collettanei.

I volumi pubblicati nella collana sono sottoposti a referaggio affidato al Comitato editoriale.

I volumi pubblicati dalla collana sono liberamente accessibili in formato elettronico sul sito dell'editore Roma TrE-Press. La versione a stampa è acquistabile in modalità "Print on demand".

Le pubblicazioni hanno una numerazione progressiva ed eventuali richiami o citazioni ad essi devono riportare la denominazione estesa del contributo a cui si fa riferimento.



## Indice

Prefazione	13
<i>Giuseppe Stemperini</i>	
1. Premessa.	15
Cos'è in realtà il movimento sindacale, come studiarlo?	
2. Le contrastate origini	21
3. Natura e fini dei diversi sindacalismi	23
4. Il sindacato come organizzazione: le tante esperienze	35
5. Sindacati e sistema politico	41
6. Il sindacato come attore economico	51
7. L'internazionalismo sindacale tra passato e presente	69
8. Lineamenti di storia del sindacalismo italiano	77
9. Sindacati in un mondo globale: sfide, problemi, opportunità	89
10. La partecipazione futuro del lavoro e dell'impresa?	95
Per approfondire (bibliografia dei testi citati)	99
Sigle	113
Ringraziamenti	115



## Nota dell'Autore

Il movimento sindacale, l'associarsi collettivo dei lavoratori a propria tutela e rappresentanza, è nato ben duecento anni fa, nell'Inghilterra della prima rivoluzione industriale ed è oggi presente in tutte le aree del mondo: un "fatto associativo" indubbiamente importante se non strutturale delle società contemporanee. In Italia però esso è poco conosciuto ed è, anzi, spesso, equivocato: nei suoi fondamenti teorici e valoriali, nella sua articolata e plurale storia (diversa per ambiente, settore e professione ma, al tempo stesso, unitaria), nelle sue tante modalità d'azione e d'organizzazione e, non ultimo, nel suo complesso rapporto con i confinanti mondi della politica, dell'economia e della società. Di qui l'idea di questo lavoro di sintesi, in verità più descrittivo che analitico, per aiutare il lettore ad avere uno sguardo più complessivo e realistico sui temi e i problemi del lavoro e dell'impresa, aiutandolo ad uscire dalla tradizionale «gabbia analitica» dei confini dello Stato-nazione evitando, in particolare noi italiani, la trappola delle nostre specificità e turbative. Il sindacalismo viene qui letto, quindi, in un orizzonte internazionale comparato e in una prospettiva storica di lungo periodo, così che possa uscire dai tanti luoghi comuni da cui è ancor oggi circondato ed esser compreso per ciò che in realtà esso è e vuole essere.



Prefazione  
*Giuseppe Stemperini*

Ho avuto modo di apprezzare le capacità professionali e umane di Giampiero Bianchi da diversi anni, con il quale collaboro nell'ambito dell'insegnamento di Storia del lavoro e delle relazioni industriali, inserito nell'offerta formativa del Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management del Dipartimento di Economia Aziendale-Università Roma Tre.

Nella periodica messa a punto della struttura e dei contenuti del corso, basata su riflessioni comuni, si è progressivamente radicata la convinzione dell'efficacia di un approccio di lungo periodo e della necessità di fornire una visione che andasse oltre i confini nazionali, con l'ambizione di offrire un quadro globale dei fenomeni più rilevanti e attuali.

Da questi presupposti prende le mosse «Sindacati in un mondo globale. Note e considerazioni tra storia e attualità», frutto della profonda conoscenza delle tematiche oggetto di indagine da parte dell'Autore, in grado di delineare chiaramente i caratteri e l'evoluzione del movimento sindacale, dalle origini ai giorni nostri, in prospettiva comparativa, includendo nell'analisi anche realtà di recente industrializzazione e paesi in via di sviluppo.

Anche se il lavoro è dichiaratamente di sintesi, il volume riesce ad affrontare la complessità del fenomeno tenendo nella dovuta considerazione contesti e culture, con una spiccata attenzione ai fattori economici, politici e sociali. La natura e le finalità dei diversi sindacalismi sono inquadrati all'interno di una pluralità di esperienze, forme organizzative e strumenti di azione, senza mai dimenticare il comune DNA delle associazioni dei lavoratori. Il ruolo del sindacato è indagato in profondità, tra passato e presente e in proiezione futura, soprattutto alla luce della crescente competitività richiesta da un'economia sempre più globalizzata. In questo nuovo scenario, il sindacato è chiamato a raccogliere le sfide della mondializzazione fornendo risposte alla domanda di nuove modalità di tutela e di partecipazione sul lavoro, anche mediante l'ampliamento del proprio raggio

di azione, come il caso delle realtà organizzative che si stanno sviluppando all'ombra delle grandi federazioni internazionali. Del resto, le recenti crisi globali che si sono susseguite dal 2008 hanno messo in discussione l'efficacia delle politiche neoliberiste – almeno in certe fasi storiche –, aprendo la strada a una rivalutazione del ruolo dello Stato e dell'importanza della cooperazione tra le parti sociali. Si è andata così riaffermando la centralità della questione del lavoro, dove il sindacato, dialogando con impresa e istituzioni, può fornire il suo contributo alla costruzione di un moderno sistema di relazioni industriali e può trovare lo spazio per esercitare e veder riconosciuta la propria funzione economica, fino a costituire un valore aggiunto in termini di competitività.

*Nello sviluppo di una disciplina vi sono momenti nei quali una sintesi, e foss'anche in apparenza prematura, può rendere maggior servizio di quel che non possono molti lavori di analisi: dei momenti nei quali (in altri termini) importa soprattutto enunciare bene i problemi piuttosto che, per ora, cercare di risolverli.*  
(M. Bloch)

## **1. Premessa.**

### **Cos'è in realtà il movimento sindacale, come studiarlo?**

Il «fatto» sindacale è oggi una grande realtà mondiale del lavoro, dell'impresa e della società moderna di cui però si stenta, un po' tutti, a prenderne atto. Nacque più di duecento anni fa in parallelo con il sorgere e l'affermarsi, in Inghilterra, della rivoluzione industriale e della grande trasformazione economica e sociale ad essa conseguente. Era allora una nuova e «peculiare forma di associazionismo professionale», chiamata unionismo o sindacalismo dei lavoratori» (Romani 1951). Da allora essa si è via via affermata nella realtà delle moderne società industriali ed è oggi presente in tutte le aree del mondo: con modalità organizzative e d'azione differenti ma, allo stesso tempo, e non paradossalmente, simili.

Obiettivo del presente lavoro è capire tale «fatto» riassumendone, per grandi linee, le caratteristiche e l'evoluzione, dalle origini ai giorni nostri. Dalle episodiche coalizioni operaie della prima rivoluzione industriale alle moderne Global Union nelle grandi multinazionali, dalle piccole leghe «local» alle grandi federazioni d'industria: evidenziando il comune DNA (l'associarsi collettivo a tutela e a rappresentanza di chi lavora) e, al contempo, mostrando il suo vasto ed articolato pluralismo di culture, forme e strumenti d'azione; nell'obiettivo di metterne a fuoco natura e fini, modalità d'azione e d'organizzazione, rapporti con la politica e con l'economia; e ricostruendo i lineamenti delle varie esperienze, spesso tra loro solidali ma anche, non di rado, in forte competizione quando non in contrasto.

I movimenti sindacali sono oramai oggi, si è detto, un fenomeno globale, (Moriaux 1993) presente ben oltre le società e le economie di più antica storia industriale: saldamente radicato anche in quelli che una volta venivano chiamati paesi «in via di sviluppo» (se letti in chiave economico-sociale) o del «Terzo mondo» (nel linguaggio tutto politico della guerra fredda). Si potrebbe anzi dire, usando un'espressione oggi diffusa che, accanto alla globalizzazione dell'economia, dell'impresa e della società esiste anche una globalizzazione sindacale, parallela e in qualche modo figlia della prima (Schmidt 2010; Ocse-Ocde e Ilo 2018; Visser 2020).

Di qui la scelta, per il presente lavoro, del metodo della comparazione internazionale e della ricostruzione storica di lungo periodo, il più idoneo a mettere assieme passato, presente e futuro (probabile) del moderno sindacalismo dei lavoratori. Un grande fenomeno delle società contemporanee che «va letto come storia unica» pur dentro le «tante vicende nazionali» (Maiello 2002). Se ne tenta qui una sintesi che, tra l'altro, aiuti a ridimensionare la presunta specificità italiana che resta da noi, ancora, la lettura dominante e coglierne invece le tante, differenti, tipologie d'azione e d'organizzazione. Una prospettiva che getta così, al contempo, uno sguardo anche su altri due fenomeni al sindacalismo strettamente collegati, egualmente importanti per il buon funzionamento delle moderne società industriali.

Il primo è la contrattazione collettiva, fenomeno oggi anch'esso globale (Adapt 2015), l'attività di negoziazione che ha per protagonisti i sindacati dei lavoratori e le imprese, prese singolarmente o per organizzazioni (Windmuller e Gladstone 1985). Si tratta in sostanza di un processo di regolazione delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro nella prospettiva dell'efficienza economica e della giustizia sociale, concordato in libertà dalle imprese e dai lavoratori. Un meccanismo che però funziona solo se radicato in ordinamenti politici democratici-pluralisti e in libere «democrazie di mercato» (Zamagni 1994), un modello di società affermatosi come dominante su scala globale nel corso del Novecento. Una libera ed efficace attività negoziale tra le parti infatti non può funzionare (a soddisfazione di entrambi) in paesi a regime politico autoritario o che rifiutano la piena e libera economia di mercato: da quelli rimasti con varie modalità e a diversi livelli nell'esperienza del «socialismo reale» come Cina o Cuba, ad altri sì autoritari ma di diversa matrice come gli stati islamici integralisti o i regimi militar-populisti latino-americani, africani e asiatici. In verità in molti di essi esistono anche strutture organizzative formalmente «sindacali» che svolgono compiti di tutela e rappresentanza del lavoro loro delegati da governi

e/o partiti egemoni ma che, senza libertà di conflitto e di libera trattativa tra diversi interessi, semplicemente non funzionano. Un problema così rilevante e diffuso ancor oggi nel mondo che, ogni anno dal 1951, il BIT di Ginevra pubblica un Rapporto mondiale sulla «libertà di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva» (Gernigon 2008; Bit 2019). Un testo spesso pieno di sorprese: ad esempio su di un Paese come gli Usa, paladini della libertà ma dove oggi tanti ostacoli, anche legislativi, rendono difficile la libera contrattazione collettiva (De Luca e Graziani 2007).

Altro fenomeno globale legato al sindacalismo del lavoro è l'esistenza di sistemi nazionali di Relazioni Industriali. È questa un'espressione che, nelle scienze sociali, indica l'insieme d'istituti, norme e processi di regolazione del rapporto di lavoro e dei mondi ad esso in qualche modo legati come il welfare state, il mercato del lavoro, la formazione professionale, i sistemi misti di consultazione e/o co-decisione dei lavoratori, ecc. Le relazioni industriali, in sostanza, sono un vero e proprio "sistema" (Merli Brandini 1969), vanno ben oltre la sola contrattazione nell'obiettivo di regolare tutto ciò che necessita al buon funzionamento delle (appunto) «democrazie di mercato» sui temi del lavoro. Esiste quindi uno stretto rapporto di reciprocità tra democrazia, libertà sindacale e libertà di contrattazione collettiva (Romani 1988), in alternativa all'(o come superamento dell') esercizio unilaterale dei poteri connessi alla posizione di imprenditore, un modello dominante nella fase iniziale della prima rivoluzione industriale.

In questo senso contrattazione collettiva e relazioni industriali vanno intese come forme di democrazia alternative all'autoritarismo nei rapporti di lavoro. Esse si fondano a loro volta su tre libertà, pilastri delle moderne società industriali anche se ancora ben lontani dall'essere applicati ovunque e sempre: a) la libertà di organizzazione degli interessi collettivi, lavoro e impresa; b) la libertà di conflitto economico e sociale fra loro, legittimi portatori di tali diversi interessi; c) la libertà di negoziazione per la soluzione, appunto, degli inevitabili contrasti e conflitti (Graziani 2020). È quindi l'esercizio di tali libertà che ha prodotto, nella storia, la nascita e il consolidamento dei sistemi nazionali di R.I. e, attraverso essi, si sono via via affermate regole e forme organizzative che molto peso hanno nella vita delle nazioni e che hanno, in ogni ambiente, caratteristiche peculiari. Regole e forme che oggi hanno ampiamente superato i confini statali per avventurarsi, con esiti alterni, anche nei rapporti internazionali (vedi *intra*, cap. 7).

Come avvicinarsi dunque ad un fenomeno tanto complesso come il sindacalismo del lavoro? Come studiarlo facendo ricorso – con l'aiuto del «lungo periodo» e della «comparazione» – ad un metodo a più mani?

Affiancando cioè alla storia, racconto e interpretazione dei *fatti* del lavoro, altri modelli, metodi e risultati tributari di: sociologia, diritto, economia, politologia, psicologia, geografia, filosofia... Sono tante cioè le strade che possono aiutarci a comprendere un così complesso fenomeno e questo a causa del suo

«progressivo collocarsi (...) nel cuore stesso dell'intreccio tra politica, economia e società, in un punto cruciale di intersezione che non nega le originarie categorie interpretative di ciascuno di questi mondi del vivere collettivo ma che, riportandole ad unità, nel contempo tutte le supera» (Marongiu 1991).

Il compito, va sottolineato, non è facile specie, come detto, in Italia. Sono pochi infatti nel nostro Paese i tentativi di una tale storia globale del sindacalismo, e quei pochi limitati per lo più alla sola Europa (Antonioli e Ganapini 1996; Maiello 2002; Antonioli 2012). E questo in parte, perché negarlo, per un'antica sottovalutazione della storia sindacale in sé, vista come «disciplina specialistica, sottoprodotto della storia delle idee, dell'economia e della politica» (Maiello 2002); un debole interesse originato da «*motivi che si vedono strettamente legati alle peculiari condizioni del nostro sviluppo economico sociale, dalla metà dell'800 ad oggi, per cui non c'è mai stato, con poche eccezioni, un fiorire di studi sul sindacato, letto per di più in chiave solo politica*» (Romani 1951). Tanto che si è parlato, autorevolmente, della necessità di avere finalmente, anche in Italia, una «storia sindacale del sindacato» (Varni 1998).

Problematico è, del resto, il senso dello stesso termine «*sindacato*». Per alcuni esso origina dal verbo greco *sun-dikéo*, che significa «difendere, parlare a nome di, rappresentare»; oppure, sempre dal greco *sun* (insieme) e *dikeo* (giustizia); per altri proviene dal francese *syndical*, espressione che, durante l'*Ancien Régime*, voleva dire «fatto dalla comunità» e descriveva il fenomeno delle petizioni e delle lettere di denuncia e richieste che le realtà locali e/o associative inviavano al Re a Parigi (Bianchi 1996). Sul suo scopo invece tutti sembrano concordare: fenomeno associativo di persone a rappresentanza e tutela del proprio lavoro e della propria vita attraverso un'azione collettiva (Lefranc 1971; De Laubier 1985; Moriaux 1993; Saba 1993).

Ovviamente il termine ha anche altri significati. S'intende ad esempio per «sindacato» anche *ogni tipo* di organizzazione per la rappresentanza e la tutela di interessi comuni, organizzata in strutture funzionali e in organismi rappresentativi e che, per far ciò, mette in atto azioni collettive; op-

pure si indica con esso l'esercizio di una funzione di controllo e/o di revisione in campo giuridico, amministrativo e finanziario. La prevalente e comune dizione però indica anzitutto il *sindacalismo dei lavoratori* o *professionale* secondo la sempre attuale definizione di Sidney e Beatrice Webb «*associazione permanente di salariati che ha l'obiettivo di mantenere e migliorare le proprie condizioni di lavoro e di vita*» (Webb 1950); e del resto anche i più recenti studi comparati internazionali sembrano confermarlo (Jose 2002; Docherty e van der Velden 2012).

Infine, non è oggetto di questo lavoro ma non si può non rilevare, il parallelo nascere e svilupparsi un po' ovunque di forti associazioni di imprenditori e imprese: organizzazioni complesse che operano a livello locale, regionale e nazionale, dotate anch'esse di strutture verticali (di settore e categoria) o orizzontali (territoriali e nazionali), che forniscono ai propri soci una vasta gamma di servizi tecnici, economici e legali, oltre che una rappresentanza politica verso i pubblici poteri (Windmuller e Gladstone 1985). In una prospettiva puramente organizzativa, sostengono alcuni, queste appaiono dotate di una logica d'azione comune a tutte le altre organizzazioni di rappresentanza degli interessi economici, sindacati dei lavoratori compresi (Zan 1992).

Una nota infine di metodo. Colpisce (nello studiare il sindacalismo dei lavoratori) la perdurante attualità, a decenni di distanza, dei quattro quesiti suggeriti da Dunlop nel 1947 e riportati in un noto classico sul sindacalismo di qualche anno dopo:

1. «Quali le cause che portano al sorgere di un movimento sindacale? In quali condizioni e circostanze esso nasce? In quali condizioni e circostanze tale sorgimento trova maggior stimolo? E perché alcuni lavoratori hanno sentito il bisogno di organizzarsi ed altri no?
2. Come si spiega la varietà di comportamenti nella crescita e nello sviluppo del movimento sindacale? All'influenza di quali fattori si deve la successione di forme in cui esso si manifesta a seconda dei paesi, dei mestieri, dei settori produttivi?
3. Quali sono i suoi obiettivi ultimi? Quali i suoi rapporti col futuro del capitalismo?
4. Perché il singolo lavoratore aderisce al sindacato? Quali sono i fattori che maggiormente influenzano il suo atteggiamento?» (Romani 1951).



## 2. Le contrastate origini

In realtà la storia del lavoro ha *sempre* registrato la presenza attiva di associazioni professionali (Lefranc 1978; Kranzberg e Gies 1991). Altri studi hanno in particolare evidenziato come già nel Medioevo e nella prima Età moderna esisteva ed operava in molte aree europee, una rete di associazionismi del lavoro capace di azioni collettive non dissimili dalle moderne forme di conflitto e di negoziazione (Epstein 1991): dalle forme di protesta, scioperi compresi, agli obiettivi delle agitazioni stesse, dalle modalità di astensione dal lavoro alla stipula di accordi tra le parti, dalle mutualità volontarie ai sistemi di controllo, monopolistici o meno, dei mercati locali del lavoro (Lis, Lucassen e Soly 1994). È facile quindi pensare ed è motivo di dibattito, ad una indubbia continuità tra il moderno sindacalismo e forme preesistenti di associazionismo del lavoro; una circostanza che spiegherebbe anche perché imprese e sindacati nascano in Europa, mentre nulla di simile si rintraccia nelle altre pur progredite civiltà del pianeta.

Un dato temporale è però innegabile e fa da spartiacque in questo percorso storico: è solo con l'avvento del capitalismo storico e della rivoluzione industriale che, nell'Inghilterra tra la metà del secolo XVIII e l'inizio del XIX, nascono e si affermano la moderna impresa e il moderno sindacalismo dei lavoratori. E man mano che la «Grande trasformazione» (Polanyi 1974) avanzava, lo stesso avveniva in altre zone d'Europa (Belgio, Francia, Germania...) o del mondo (Stati Uniti, Canada, Australia). Mentre cominciava cioè a modificarsi il tradizionale assetto produttivo e distributivo di *Ancien Régime*, alterando in profondità anche l'assetto sociale, nasceva la «moderna condizione operaia» producendo, in risposta ad essa, quel sindacalismo del lavoro che oggi conosciamo (Dolléans 1968; Sagnes 1994).

In questo grande, epocale processo si svuotavano e scomparivano le corporazioni, le tradizionali e chiuse forme associative produttive e del lavoro, di origine medioevale – ma in realtà con radici più antiche – basate sull'eguaglianza dei membri di una stessa organizzazione produttiva o distributiva. La nascente, moderna organizzazione industriale si basava invece

su di una disegualianza strutturale tra chi, nella stessa impresa, deteneva la proprietà dei mezzi di produzione e chi possedeva solo il proprio lavoro ricevendone in cambio un salario.

Studi successivi (Berta 2006) hanno anche ridimensionato il classico paradigma critico sulla nascita della rivoluzione industriale e del moderno sistema di fabbrica (Engels 1845) sostituendovi un'analisi più complessa e variegata delle sue conseguenze sulla società e sul mercato del lavoro. Si preferisce oggi un altro paradigma, fondato sull'enfaticizzazione dei processi di adattamento sociale dei lavoratori, delle loro famiglie e delle imprese. È indubbio però che in quegli stessi anni si assisteva ad un lento e continuo peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita (economiche, giuridiche e politiche) dei salariati prestatori d'opera (specie se ex artigiani), di coloro cioè che nella moderna fabbrica non detenevano né il capitale né i mezzi di produzione. Ed è per combattere tale disegualianza di fondo che nascevano in parallelo il Movimento operaio e socialista (Dolléans 1968), il Movimento sociale cristiano (School 1962) e tutte le altre, diverse, esperienze di associazionismo del lavoro (Piqueras 2000).

Assieme all'avvento delle moderne fabbriche e delle loro nuove tecnologie e produzioni, cominciavano infatti le prime esperienze di conflitto industriale. Alla spontanea solidarietà tra i vari gruppi di lavoratori (prima occasionale poi, sempre più, stabile e organizzata) si contrapponeva la naturale comunanza di interessi tra i datori di lavoro. Un conflitto che all'inizio appariva impari, con i sindacati operai obbligati alla clandestinità e a modalità d'azione spesso violente ed istintive (tra cui il luddismo, la distruzione dei macchinari). A tali conflitti rispondevano severe legislazioni statali che proibivano ogni forma di libera associazione tra lavoratori, in nome della libertà di commercio e della necessità dell'ordine pubblico: basti ricordare la legge francese *Le Chaperlier* del 1791 o i britannici *Combination Acts* del 1799-1800 o le successive legislazioni restrittive negli Usa, negli stati tedeschi, nel Belgio, ecc. fino ad arrivare, buon ultima, all'Italia post-unitaria con la legislazione restrittiva che accompagna questa fase.

Il moderno sindacalismo quindi, pur avendo in sé indubbi elementi di continuità con il precedente associazionismo del lavoro, è anzitutto figlio della rivoluzione industriale (prima inglese poi mondiale), strumento di reazione (ma anche di adattamento) alle sue conseguenze sociali ed economiche, arma collettiva di difesa e di promozione del lavoro. Di qui, storicamente, la sua progressiva espansione nel mondo in stretta connessione con le circostanze di fatto che si creavano via via con l'innovazione tecnologica del capitalismo storico nei vari paesi: allora come oggi (Sagnes 1994).

### 3. Natura e fini dei diversi sindacalismi

Esistono fin dalle origini – si è visto – tante tipologie diverse di sindacalismo in un vasto, naturale, pluralismo di esperienze, ambienti e culture (Mouriaux 1993; Cella 1999; Carrieri 2012) ma dai connotati, per grandi linee, comuni a cominciare dai primi passi di ciascuno. All’inizio di ogni storia sindacale vi è infatti, quasi sempre, una spontanea coalizione con finalità economiche e di giustizia, movimento di difesa collettiva di gruppi di lavoratori contro un assetto sentito come ingiusto e gravoso. Ad agire sono sempre, all’inizio, coalizioni occasionali di piccoli gruppi, collocate in territori o mercati ristretti. Solo col tempo, attraverso processi spontanei, spesso endogeni, avveniva l’evoluzione verso coalizioni permanenti e più strutturate, vitali ed efficienti (Saba 1999), ciascuna con una sua particolare cultura ed esperienza.

Di qui l’opportunità anzitutto di riassumere, almeno per grandi linee, la natura e i fini dei diversi sindacalismi e – fatti gli opportuni distinguo e senza dimenticare le tante ulteriori articolazioni nazionali o territoriali o professionali, qui impossibili da riassumere – di ricordarne le caratteristiche principali, nelle vicende storiche e nei diversi ambienti che, in due secoli, ne sono stati oggetto (Commons 1957; Romani 1951; Regini 1974; De Laubier 1985).

#### 3.1 Il Tradeunionismo

È questa indubbiamente la prima delle grandi «famiglie» sindacali nel mondo, per storia e diffusione. Si tratta di sindacati oggi ben vivi ed operanti in tutti i paesi di lingua inglese, ex colonie comprese ed in molte altre aree del mondo anche di diversa lingua e cultura. Nascono nella Gran Bretagna della prima rivoluzione industriale (1750-1850) e, già nel nome, se ne capisce la natura: *Trade Unions* (e cioè unioni di settore, mestiere, professione). Si tratta di un sindacalismo strettamente associativo (al centro di

tutto vi è il singolo iscritto) ed ha una concezione autonomistica (di sé stesso) e pluralistica (della società in cui opera); in origine non si poneva altri fini che un controllo costante del livello dei salari e delle condizioni di lavoro attraverso il monopolio dell'offerta di lavoro (Maiello 2002). Pur essendo organizzazioni molto pragmatiche, poco attente agli aspetti politici generali, dovettero però operare nei primi decenni in clandestinità: vennero in seguito tollerate ed infine, gradualmente, ottennero la piena libertà di organizzazione nel 1824 con l'abrogazione dei *Combination Acts*, la libertà d'azione mezzo secolo dopo e, infine, la libertà di sciopero nei primi del Novecento.

Col tempo, a tale iniziale pragmatismo le *Unions* aggiungevano il tentativo, spesso riuscito, d'influenzare l'attività legislativa del parlamento e del governo britannici chiedendo interventi (leggi o politiche) per i lavoratori; dapprima indirettamente facendo convergere – specie dopo l'avvento nel 1867 del suffragio universale – i voti dei propri iscritti e dei loro familiari su candidati amici o vicini al sindacato presenti nei partiti tradizionali, liberali o conservatori; in seguito, più direttamente, facendo eleggere deputati alcuni dirigenti sindacali tanto da formare un piccolo gruppo parlamentare. Finché, nel 1906, si aveva la fondazione di un vero e proprio Partito del Lavoro (*Labour Party*) in gran parte finanziato e sostenuto (ieri come oggi) dalle *Unions* stesse tramite versamenti volontari degli iscritti; dentro però un accordo di reciproca autonomia, tra sindacati e partito, così rispettato da produrre, negli anni, non pochi conflitti. Un'evoluzione che avveniva in parallelo in tutte le nazioni anglosassoni con l'eccezione ben nota delle *Unions* degli Stati Uniti.

Per completare il quadro occorre ricordare il complesso e variegato mondo che ruotava (e ruota) attorno alle *Unions*: dalle cooperative di consumo alle società di mutuo soccorso, dalle casse di raccolta del risparmio a varie istituzioni di welfare (convalescenziari, sanatori, case di riposo... sindacali) e poi cooperative di edilizia popolare, servizi sociali nelle aziende stesse o a livello locale, associazioni sportive, culturali e ricreative, bande musicali comprese, fino ad arrivare ad alcune società di calcio, oggi tra le più famose come il Manchester United, nato fra i lavoratori sindacalizzati delle ferrovie. Migliaia di iniziative e milioni di iscritti quindi, ieri come oggi ruotanti attorno alle *Trade Unions*, segno inequivocabile del loro forte radicamento nel cuore della società britannica. È in questo contesto che va collocata la fondazione, nel 1899, del Ruskin College dentro l'Università di Oxford (Ruskin 1949). Si tratta in sostanza di una Scuola superiore di formazione sindacale, principalmente di Economia e politica del lavoro, con

il fine di creare una «classe dirigente del lavoro»: esperienza di successo da cui sono usciti numerosi leader sindacali e politici britannici, compresi due Primi ministri (Pollins 1984). Un modello di partnership tra Università e movimento sindacale, imitato da molti nel mondo ed ancora oggi in piena attività (Ruskin 2022).

La grande crisi del 1929, e la prima grande vittoria elettorale del Partito laburista nel 1945, modificarono in parte natura e fini delle *Trade Unions*. Un cambiamento chiamato «nuovo unionismo»: pur non rinunciando al tradizionale pragmatismo, il sindacato inseriva tra i propri fini alcuni obiettivi generali di trasformazione della società. Tra questi l'aumento del peso dell'intervento dello Stato in economia e la garanzia a tutti i cittadini britannici di un sufficiente grado di sicurezza sociale universalistico (*welfare state*). Tra l'altro, chiedendo un tale sistema le Unions mettevano in secondo piano, pur senza abbandonarla, un'antica tradizione di mutuo soccorso (le *Friendly Societies*) tra iscritti; una tradizione che oggi, invece, nella globalizzazione dei mercati e nella generale difficoltà di bilancio dei welfare state, sta di nuovo attualizzandosi, in varie parti del mondo, in un fenomeno chiamato «neo-mutualismo» (Sapelli 2003).

Il nuovo unionismo, confermando l'economia di mercato e il sistema politico liberal-democratico, esplicita tra i suoi obiettivi quello di dare più spazio e potere ai ceti operai e popolari; inoltre comincia anche a curare gli interessi e rispondere ai bisogni dei lavoratori non qualificati (*unskilled*), abbastanza trascurati dalle prime Unions, originariamente espressione della sola «aristocrazia del lavoro», gli operai specializzati (Berta 2006).

Dagli anni '80 del Novecento in poi, durante i ripetuti attacchi alle *Unions* da parte di governi neoliberali (la Thatcher in GB e Reagan negli USA in testa) e nel pieno di un'accresciuta concorrenza economica globale, il management riscopriva il lavoro come fattore centrale per il buon andamento dell'impresa e la sua competitività, operando però spesso senza la mediazione del sindacato (Guest 1991); ciò obbligava i sindacati a ripensarsi e correggere le proprie strategie. Ad esempio l'americana AFL-CIO istituiva nel 1983 un *Comitato sull'evoluzione del lavoro* in cui studiosi e sindacalisti potevano discutere a fondo sul «Futuro del lavoro» e del «sindacalismo». Dopo i primi due Rapporti (1983 e 1984) si dava vita ad un lungo e intenso dibattito tra le *Unions* americane portato a sintesi in un documento finale che chiedeva ai sindacati una loro «riforma complessiva» e alle imprese che accettassero la piena partecipazione e cooperazione del lavoro attraverso le sue libere organizzazioni sindacali (Afl-Cio 1994).

Prendeva così avvio un ulteriore passaggio teorico e pratico del

sindacalismo unionista, che veniva incoraggiato ad occuparsi non più solo dell'equa distribuzione del reddito prodotto ma anche della sua formazione e quindi invitato a cooperare alla miglior efficienza e buona gestione economica, dal livello d'impresa a quello di settore o nazionale, non considerando più ciò un obiettivo del solo management; pur nella distinzione dei ruoli, si proponeva quindi una partecipazione attiva e responsabile del lavoro ai fini dell'impresa, e quindi alle decisioni manageriali, per raggiungere i comuni obiettivi di produttività, competitività e qualità (Heckscher 1988 e 2001).

### 3.2. Il sindacalismo socialista-riformista

Storicamente maggioritario nell'ambiente europeo occidentale e nordico, il sindacalismo socialista democratico o riformista (Dolléans 1968) è presente oggi un po' in tutte le democrazie di mercato, compresi i paesi in via di sviluppo, specie quelli di recente industrializzazione (Piqueras 2000). Nato nella grande corrente politica del Socialismo ottocentesco, si proponeva in origine, come suo fine ultimo, il superamento dell'economia e dei sistemi politici liberali (dominanti appunto nel XIX secolo) per arrivare ad una nuova società fondata sul primato del lavoro. Un obiettivo storico di lungo periodo da raggiungere però non con la violenta sovversione dell'ordinamento capitalista e liberale ma attraverso riforme graduali e progressive, nel rispetto di libertà e democrazia. Di qui anche l'adesione convinta a forme di partecipazione (se non di co-decisione, come in Germania dopo il 1945) dei lavoratori alla gestione delle imprese (o dei settori economici) per l'accrescimento di produttività e competitività delle stesse.

La sua natura appare duplice: da una parte è infatti un sindacalismo che si fonda su di una solida *base associativa* di militanti (iscritti e delegati di base) protagonisti primi della vita sindacale ma dall'altra rivendica orgogliosamente una sua natura di *classe*, di rappresentanza cioè dell'insieme dei lavoratori come gruppo sociale. Rifiuta le forme violente di lotta, valorizza il metodo contrattuale impegnandosi in vertenze, scioperi ed accordi per una maggiore tutela economica dei lavoratori e si propone allo stesso tempo un importante obiettivo *formativo*: creare una nuova coscienza operaia e una nuova classe dirigente del lavoro (Dolléans 1968). Famosa in questo l'espressione del leader socialista francese Guesde del sindacalismo come «scuola elementare del Socialismo».

È quindi implicito, in tale esperienza sindacale, fin dalle sue origini,

un qualche primato ideale della dimensione politica dell'azione sindacale e delle sue conseguenze; e ciò comporta una duplice azione: sia intervenendo direttamente, come lobby *pro-labor* su istituzioni e governi per l'approvazione di riforme (leggi e politiche) per i lavoratori, sia agendo indirettamente attraverso alleanze con partiti e movimenti politici della stessa ispirazione. In nessuna esperienza nazionale però è stata mai messa in discussione la sostanziale autonomia del sindacato dai partiti: alleanza quindi tra sindacati e partiti riformisti, ma su un piano di parità. Ne è nato un alternarsi di collaborazioni e alleanze ma anche di crisi e frizioni: nei più recenti anni '80 e '90 del Novecento ad esempio clamorosi sono stati i contrasti in Francia tra governi di sinistra e vertenze e mobilitazioni sindacali di protesta; oppure come non ricordare il grande scontro politico (anni '90/2000) in Germania tra il DGB, sindacato riformista a grande maggioranza socialdemocratica e il governo rosso-verde guidato dal socialdemocratico Schröder?

Anche i sindacalismi riformisti, infine, si appoggiano, sostengono e promuovono, come le *Unions*, una fitta rete di istituzioni e associazioni mutualistiche, di consumo, di cooperazione economica, culturale e ricreativa. Si tratta in conclusione di movimenti sindacali nel complesso ancor oggi in buona salute, quanto a radicamento e a dimensioni, maggioritari in tante aree del mondo, dai paesi del Nord a quelli del Centro-Sud d'Europa, dalla Corea del Sud al Giappone, dall'Africa all'America Latina (Sapelli 2003).

### 3.3 Il sindacalismo marxista-leninista

Pur appartenendo alla stessa «famiglia» politica del precedente, si differenzia nettamente da questo per il suo stretto rapporto con la politica. Fin dalle sue origini infatti in quest'esperienza sindacale il rapporto dialettico tra sindacato e partito diventa subordinazione del primo alla strategia politica del secondo, considerato solo un importante strumento di mobilitazione delle masse ed una «scuola» di crescita politica dei lavoratori verso una loro più matura coscienza di classe. Non ha quindi una sua natura specifica né proprie finalità ideologiche generali, oltre la difesa e promozione degli interessi del lavoro: il riferimento strategico resta sempre e comunque il partito, guida indispensabile nella conquista definitiva del potere da parte dei lavoratori, perché «lotta sindacale e lotta politica sono indissolubili». Questo perché solo da un radicale cambiamento politico si avrà la soluzione

strutturale e definitiva dei problemi del lavoro, ben oltre le forse positive – ma pur sempre temporanee e limitate – conquiste sindacali. Ecco perché a tale obiettivo politico finale va sacrificata, se necessario, anche la stessa «in-dipendenza sindacale» definita esplicitamente «un errore» (Lenin 1950).

Nella sua organizzazione interna è però un sindacalismo aperto alle adesioni di tutti, senza preclusioni, sia per gli iscritti che, in parte, per i dirigenti purché le sue linee di indirizzo siano sempre in sintonia con la strategia politica del partito-guida: una dipendenza che, per alcuni decenni, è stata addirittura teorizzata dall'espressione «*sindacato cinghia di trasmissione*» tra masse e partito. Definizione poi abbandonata (in Italia almeno) in un'evoluzione graduale che però non ha mai portato alla piena autonomia del sindacalismo comunista dal partito di riferimento.

Se poi il partito ha successo e conquista il potere politico, mutando radicalmente il sistema economico-sociale-politico (come avvenne in Russia con la rivoluzione del 1917 o nei vari paesi europei a «socialismo reale» dopo il 1945) tale subordinazione porta questi sindacati ad un radicale cambiamento di natura e fini. Da strumento di mobilitazione e lotta a collaboratore stretto del Partito nell'edificazione del Socialismo. Avviene cioè una vera e propria «statizzazione del sindacato» (De Laubier 1985). Il sindacato diventa un'istituzione dello Stato socialista cui sono delegate funzioni importanti come il welfare per i lavoratori e le loro famiglie, le iniziative di dopolavoro, la gestione dell'incontro domanda/offerta di lavoro nell'economia di Piano e, nella vita aziendale, la stretta cooperazione con le direzioni d'impresa nell'organizzazione interna per l'incremento dell'efficienza aziendale. Prova ne è il ruolo non secondario svolto dai leader sindacali negli organismi che dirigono la politica economica statale.

Un tale sindacato-istituzione agisce ovviamente in condizione di monopolio, pena il crollo dell'intero sistema, come dimostrò negli anni '80 la vicenda della nascita, nella Polonia comunista, del sindacato libero Solidarnosc. Un Movimento nato nelle fabbriche a seguito dei grandi scioperi dell'estate del 1980. Dopo un mese e più di occupazioni e trattative, i comitati operai chiesero e ottennero dal governo il diritto a costituirsi in libero sindacato e a contrattare con le direzioni paghe, orari e condizioni di lavoro e, con il governo, leggi sociali e welfare. Il partito sul momento cedette e ne nacque un insolito pluralismo di poteri nelle fabbriche e nel Paese. In pochi mesi Solidarnosc arrivò ad oltre 8 milioni di iscritti e il sistema comunista polacco sulle prime sembrò poter accettare un tale stato di cose. Il 13 dicembre 1981 però la dirigenza di Solidarnosc fu improvvisamente arrestata, proibiti scioperi e assemblee, dando inizio ad anni di dure lotte clan-

destine concluse, nella primavera del 1989, con nuovi accordi, il ritorno del pluralismo e la fine di fatto della Polonia comunista. Avvenimenti cui seguì, di lì a poco e probabilmente non a caso, il crollo dell'intero sistema politico e sindacale dell'Est Europa e poi nel 1991 dell'URSS (Macchia 2020).

Ancor oggi il sindacalismo marxista opera come istituzione nei paesi restati in vario modo nel socialismo reale (ad es: Cina, Vietnam, Cuba...), come pure è attivo come movimento in molti paesi in via di sviluppo e/o industrializzati, ad economia di mercato. Prova ne è l'adesione oggi di molte di queste organizzazioni alla Federazione sindacale mondiale, erede diretta dell'antica organizzazione internazionale dei sindacati allora filosovietici: essa oggi dichiara oltre 90 milioni di iscritti e decine di affiliazioni in tutte le aree del mondo (Fsm 2022). Sono sindacati che operano quasi tutti in economie di mercato ed hanno fatto e fanno riferimento con orgoglio, per storia e per modello organizzativo, alla tradizione sindacale marxista-leninista, cui non sembra abbiano intenzione di rinunciare: dall'Asia (ad esempio molti vi aderiscono in India o in Siria) all'Africa (ad esempio in Sudafrica), dal Centro al Sud America; e non pochi si dichiarano, a torto o a ragione, eredi di tale tradizione (Sagnes 1994; Docherty e van der Velden 2012).

Diversa la situazione in alcuni grandi paesi europei dove organizzazioni sindacali storicamente a maggioranza comunista sono state, nei decenni successivi alla II guerra mondiale, una presenza rilevante e influente; sindacati che hanno sempre operato in contesti di democrazia liberale e di libero mercato come la CGT francese, la CGIL italiana e, dagli anni '70, le *Comisiones Obreras* spagnole o l'*Intersindical* portoghese. Pur avendo ciascuna forti peculiarità nazionali e diversi percorsi ideologici, il crollo improvviso del socialismo reale est-europeo nel 1989-91 le metteva in profondo ripensamento teorico e pratico portandole ad intraprendere nuove strade (che, in alcune organizzazioni, come per la CGIL italiana, erano già iniziate da anni); pur mai rinnegando però, nessuna, la propria tradizione organizzativa e di pensiero, orgogliose anzi di tale continuità.

### 3.4 Il sindacalismo rivoluzionario o anarcosindacalismo

Primo e più autorevole teorico di tale corrente è stato il francese Georges Sorel (1847-1922), ostile ai sindacati riformisti e laburisti e a quelli marxisti, accusando i primi di «utopismo» e i secondi di «astrattismo» (Romani 1951). Egli teorizzava un sindacalismo esplicitamente rivoluzionario,

con il fine politico di ottenere (attraverso scioperi e dimostrazioni crescenti fino ad arrivare agli «scioperi generali») il sovvertimento violento della società borghese-capitalista sostituita dall'auto-organizzazione dei settori produttivi. Di qui una concezione (romantica?) della lotta, vista come fatto positivo in sé, a prescindere dai risultati immediati, in quanto preparazione allo scontro finale da cui sarebbe dovuta emergere la nuova società dei lavoratori, lo «Stato sindacale». Un'utopia che ha avuto una discreta diffusione nei decenni precedenti la I Guerra mondiale anche in paesi a forte tradizione unionista, come gli Stati Uniti, dove si diffusero i famosi IWW (Haywood 2004). In realtà non è stato un fenomeno unitario né Sorel il suo unico teorico ma diverse forme ed esperienze possono ricondursi al sindacalismo rivoluzionario. Pur facendo infatti riferimento ad alcune comuni idee forti, tra loro molto «si differenziavano a seconda delle componenti sociali, culturali, ideologiche e politiche nazionali» (Antonoli 1994). Esperienze che, altrettanto velocemente, crescevano e si spegnevano tra le due guerre restando però comunque vive, fino ad oggi, in alcuni significativi e minoritari movimenti sindacali a base locale, professionale o settoriale.

La natura di tali sindacati è ovviamente universale: le adesioni cioè sono aperte a tutti i lavoratori senza alcuna distinzione professionale, geografica o di lingua. Il loro fine ultimo è, appunto, l'utopia di sostituire lo Stato borghese (struttura politica compresa) con l'associarsi collettivo dei lavoratori e di tutti i produttori, in quanto già contenenti in sé i germi ideali e le competenze per guidare la futura nuova società. Una prospettiva che non ha mai impedito però, a tali sindacati, di condurre vertenze con approccio pragmatico e concludere buoni accordi con imprenditori e governi.

Altra importante caratteristica di tali sindacati è la rivendicazione di una totale indipendenza dalla politica e dai partiti: con un netto rifiuto di ogni influenza nel principio, si può dire «sacro», dell'autonomia operaia. A ciò va aggiunto un forte senso del sindacato come «comunità» e questo, assieme all'ambizione di sostituirsi in futuro alle istituzioni borghesi, ha sempre spinto tali esperienze ad esercitare una importante funzione formativa: nell'ambizione, anche esplicita, di essere una sorta di «comunità educante» dei lavoratori.

Diffusasi dalla Francia di fine'800 in molti altri paesi (Careri 1991), altrettanto rapidamente tale esperienza declinava restando viva, come fenomeno di massa, solo in alcuni ambienti latini come l'Argentina e il Messico (Sagnes 1994). Va ricordato però che anche in paesi industriali avanzati come l'Italia (Loreto 2005) ci siano ancor oggi correnti o esperienze locali/settoriali che si rifanno per grandi linee (e magari non esplicitamente)

a tale filone di pensiero, organizzazione e azione sindacale «diretta» ed «autonoma» (Carrieri e Tatarelli 1997).

Va ricordata infine la particolare storia politica di alcune di queste esperienze che, pur provenendo da posizioni di sinistra estrema o anarchiche, nel periodo tra le due guerre mondiali diventarono sostenitori di governi nazionalisti e di destra, aderendo ad ordinamenti nazionali corporativi: dal sindacalismo fascista italiano (Riosa 1979; Parlato 2000; Masulli 2014; Volpe 2015) e spagnolo a quello argentino/peronista o alla molto particolare esperienza sindacale messicana del Crom noto per la sua netta subordinazione, proseguita fin quasi ad oggi, al Partito-Stato PRI, erede diretto della grande rivoluzione nazionale del 1910-20 (Sagnes 1994).

### 3.5 Il sindacalismo cristiano

Alla Dottrina sociale della Chiesa cattolica e in particolare all'Enciclica *Rerum Novarum* di Leone XIII (del 1891) fa riferimento l'ultimo filone sindacale presente nel mondo, quello confessionale o cristiano-personalista. Se il suo nascere e svilupparsi va visto nella più vasta storia internazionale del Movimento sociale cattolico, in espansione continua durante tutto il XIX secolo e proseguito nel successivo (School 1962), parallele esperienze confessionali di solidarismo operaio e di sindacalismo sorsero anche in ambito protestante, ad esempio in Olanda dove ancor oggi la riformata CNV è il secondo sindacato del Paese. Indubbio però è che fu soprattutto quell'Enciclica a dare un grande impulso a tale sindacalismo che si diffuse in breve tempo dalla Francia alla Germania, dai paesi del Benelux all'Italia e all'Europa centrale, nonché oltreoceano, fino al Quebec o Canada francese (Rouillard 2004) e poi in Sud America per arrivare, più di recente, in Asia e in Africa, specie nelle ex colonie francesi. Un successo evidenziato dalla costituzione, nel 1919, di una propria organizzazione internazionale, rappresentata da subito nel BIT di Ginevra: la confederazione CISC, divenuta dal 1968 CMT (Bianchi 1990; Pasture 1999; De Maeyer e Heerma Van Voss 2005).

Di natura associativa, i sindacati cristiani si fondano tutti su tre principi: a) l'affermazione di una (primaria) libertà e spontaneità dell'associazione sindacale, concepita come «comunità naturale» (paragonata da alcuni ad esempio alla famiglia) e quindi il suo costituirsi è visto come un diritto inalienabile della persona-lavoratore e non concessione dello Stato; b) il dovere dello Stato stesso di riconoscere e valorizzare tale «comunità

naturale» senza interferirvi in alcun modo, in una visione organicistica dell'intera struttura sociale; c) il ruolo «educativo» dell'associazione sindacale stessa verso i propri aderenti al fine di «eivarli» e di creare una nuova classe dirigente del lavoro.

Non avendo obiettivi politici di riforma generale del capitalismo, essi aspirano nei loro fini a diventare l'elemento base di una società rinnovata in cui ogni sua componente (impresa, lavoro, comunità locali, associazioni di ogni tipo...) sia riconosciuta, ascoltata e valorizzata; un obiettivo da raggiungere attraverso riforme graduali, ispirate al solidarismo cristiano e, ovviamente, non con atti violenti. Ben lontani quindi dai principi naturalistico-liberali come dal socialismo collettivista, essi sono portatori di una prospettiva insieme «personalista» e «comunitaria», delineata teoricamente nel 1937 al Congresso mondiale della CISC a Parigi (Pasture 1999) quando, nella relazione di apertura, il filosofo francese Maritain apriva i lavori con una relazione sul «Primato della persona umana» (Maritain 1977). Tale decisiva sistemazione teorica si aveva in un momento drammatico: e cioè nella cupa atmosfera dei secondi anni '30 determinata dal progressivo avanzare dei totalitarismi, di sinistra e di destra, e dal progressivo restringersi delle aree di sindacalismo libero. La CISC tracciò allora una chiara linea di confine all'avanzante corporativismo sostenuto dal cattolicesimo conservatore, tentato da tali soluzioni di destra. Da allora ad oggi, con coerenza, questi sindacati non cercarono mai più il sostegno dei diversi governi e l'incorporazione nelle istituzioni pubbliche, consolidando, in parallelo, un rapporto di parità/autonomia reciproca con i rispettivi partiti nazionali, popolari e/o democristiani, dallo stesso orientamento ideale (Riva Sanseverino 1950).

Uniti da tali comuni fondamenti, i movimenti sindacali cristiani – cattolici e protestanti – si differenziano tra loro solo per la maggiore o minore enfasi posta sugli immediati obiettivi di tutela professionale. Dopo il 1945 esperienze simili nascevano anche in molti paesi extraeuropei, specie di lingua francese e spagnola ed oggi questi sindacati «personalisti» (come preferiscono chiamarsi) sono presenti e radicati ovunque, anche se spesso minoritari. Negli ultimi decenni, inoltre, molti nuovi sindacalismi liberi, sorti nei giovani paesi industrializzati dell'Asia (Corea del Sud, Taiwan, Singapore, Malaysia, ecc.) sono organizzati e diretti da militanti, quadri e dirigenti di esplicita ispirazione cristiana aderenti a organizzazioni operaie confessionali collocate a latere dei sindacati stessi: come la cattolica JOC e la protestante MIU; in genere sul modello, sperimentato in Italia dal II dopoguerra, delle ACLI, collaterali al sindacalismo vero e proprio (Sermanni 1978).

Ultimo tema rilevante. Dagli anni '60 in poi alcuni dei più antichi e noti sindacati cristiani (in Francia, Olanda e Canada) hanno vissuto un processo di «de-confessionalizzazione»: pur proclamandosi cioè fedeli ai propri valori fondativi decidevano di togliere ogni esplicito riferimento al Cristianesimo negli statuti e nelle sigle (Pasture 2000; De Maeyer e Heerma Van Voss 2005). Processo qualche volta lacerante, come avvenuto in Francia dove la storica CFTC, dopo il combattuto congresso nazionale del 1964, si divideva in due distinte esperienze: da una parte la maggioritaria CFDT, che tolto ogni riferimento religioso dalla sigla e dallo statuto aderiva ad una sorta di «socialismo autogestionario», dall'altra la minoritaria (di poco) *CFTC maintienue* in tutto fedele alla tradizione. In realtà intenso è ancor oggi il dibattito, tra sindacalisti e studiosi, su quanto ci sia stato di effettiva rottura e/o continuità in tale passaggio (Vignaux 1980; Georgi 1995).



## 4. Il sindacato come organizzazione: le tante esperienze

«Il sindacato è prima di tutto organizzazione (...) ad ogni conquista ci si domanda sempre, da parte dei sindacalisti, quali vantaggi ne tragga l'organizzazione poiché, senza la sua permanenza, qualsiasi esito rischia di risultare transitorio» (Manghi 2007). Se l'assetto organizzativo è dunque la questione centrale di ogni sindacato, i modelli adottati sono però figli dell'esperienza, della cultura e delle circostanze presenti nell'ambiente in cui ciascuno opera. Nella sua lunga storia infatti il movimento sindacale si è espresso in una grande varietà di forme organizzative, a seconda ad esempio (ma non solo) dei vari livelli di rappresentanza – nazionale, locale, professionale, di mestiere, d'azienda, di settore, ecc. – realizzati; in una «complessità e varietà di soluzioni (...) che è certamente la caratteristica che più colpisce l'osservatore esterno» (Cella 1999).

Innumerevoli sono quindi nel mondo le formule adottate, in relazione ai tempi e ai luoghi dove ciascun sindacato nasce ed opera. Ricordarne alcune fra le più diffuse, anche solo per macroaree, aiuta una migliore comprensione del «fatto sindacale»: senza dimenticare ovviamente che, spesso, più forme e più modelli convivono nella stessa organizzazione (Galeone e Merli 1988).

### 4.1 Il sindacalismo di mestiere

Primo in ordine di tempo, modalità dominante nel movimento sindacale durante il XIX secolo e nella prima parte del XX, è il sindacalismo di mestiere, noto in Gran Bretagna e negli USA come *craft unionism*, ma presente anche in Germania e negli altri primi paesi industriali. Era in genere costituito da gruppi di lavoratori qualificati, spesso definiti «aristocrazia del lavoro» (Berta 2006): associazioni volontarie di iscritti autorevoli se non indispensabili nel luogo di lavoro, questi sindacati erano capaci di controllare l'offerta di lavoro del loro «mestiere», gelosi custodi delle regole e delle tra-

dizioni professionali, tanto solidali tra loro e così ben organizzati da imporre spesso una regolamentazione unilaterale del rapporto di lavoro (Hobbsbawm 1972). Esempio emblematico descritto dai Webb è l'ASE, un'associazione di operai specializzati che, nell'Inghilterra della metà dell'800, univa mutualismo e funzioni sindacali vere e proprie, difesa del mestiere e solida struttura interna, sorretto da quote alte di adesione personale e – novità imitata ben presto da tutti – con uno o più funzionari a tempo pieno interamente dediti alla vita dell'organizzazione (Webb 1950).

Fu un modello sindacale a lungo dominante, non solo nel britannico TUC e nello statunitense AFL; imitato un po' ovunque cominciò a declinare con l'affermarsi – graduale ma inarrestabile – nelle aziende del taylor-fordismo, della produzione di massa e della progressiva standardizzazione dei lavori. Un cambiamento che portava alla progressiva scomparsa di molti mestieri tradizionali e alla graduale perdita nell'officina di autorità di molte figure operaie fino ad allora cuore organizzativo del movimento sindacale e dell'organizzazione di fabbrica, fino all'indebolimento se non alla scomparsa di tali gloriose associazioni sindacali.

Il sindacalismo di mestiere però non è mai scomparso del tutto ed anzi è sopravvissuto e si è ulteriormente sviluppato in alcuni settori o distretti, dove ha continuato ad associare fino ad oggi quadri o impiegati, oppure figure operaie ad alto contenuto tecnico: dai macchinisti dei treni ai controllori degli aerei per fare due esempi noti. Negli ultimi decenni poi, le grandi trasformazioni produttive (terziarizzazione dell'economia, nuove tecnologie ma soprattutto la nuova organizzazione di fabbrica post-taylorista e le nuove figure di lavoro ad essa conseguenti, oggi centrali per la produzione e con accresciute responsabilità) sembrano favorire la ricomparsa di modelli organizzativi sindacali vicini o simili all'antico sindacalismo di mestiere (Berta 2006).

## **4.2 Il sindacalismo «industriale»**

È l'altro modello organizzativo a lungo dominante, ancor oggi il più diffuso. Nato come risposta organizzativa dei lavoratori all'avvento del ford-taylorismo e della produzione di massa, è noto più spesso come sindacalismo di categoria (metalmecanici, tessili, chimici, ecc.) oppure di prodotto (vedi il sindacato Usa dell'Auto UAW) o, infine, d'azienda se non di fabbrica o di singolo stabilimento produttivo. Quasi sempre però ha dimensione nazionale e raggruppa tutti i lavoratori, di ogni ordine e grado,

operanti nello stesso settore industriale (ma anche nella stessa impresa se non nello stesso sito) indipendentemente dalla mansione svolta, dalla professionalità o dal livello di formazione e specializzazione professionale di ciascun iscritto. Nato agli inizi del XX secolo e diffusosi ben presto in tutto il mondo dà minore importanza agli operai specializzati, centrato infatti sull'operaio comune, organizzandosi contemporaneamente al parallelo diffondersi del movimento politico dei lavoratori, spesso di orientamento socialista, cui tale forma organizzativa è sembrata per alcuni periodi essere più vicina.

Significativa a questo riguardo la vicenda del sindacalismo statunitense: dopo la grande crisi del 1929 e nel pieno del *New Deal*, il movimento sindacale Usa si divise nel 1935 in due organizzazioni: separate non da natura e fini o da scelte politiche ma, appunto, dal modello organizzativo. Da una parte si avevano quelli aderenti all'AFL, che continuava a raccogliere i sindacati di mestiere o comunque organizzati più tradizionalmente per professioni, lavori o mansioni, legati quindi, anzitutto, alla valorizzazione delle specificità lavorative degli iscritti; dall'altra vi erano i sindacati raccolti nel nuovo CIO, la confederazione che raccoglieva i sindacati di categoria organizzati sul nuovo modello *industrial*, come i minatori o i lavoratori dell'auto: organizzazioni che associavano appunto in un unico sindacato tutti i lavoratori della stessa impresa/settore senza distinzioni. Nel 1955 i due filoni sindacali Usa si sarebbero poi riuniti nell'AFL-CIO, un sindacato in cui da allora convivono, appunto, più modelli organizzativi.

I tempi però cambiavano e così i modelli organizzativi. Dagli anni '70 in poi infatti (Ocse-Ocde 1992) la globalizzazione dei mercati, le nuove tecnologie, le forme post-tayloriste di organizzazione di fabbrica e i grandi, conseguenti, mutamenti nel mondo del lavoro – proseguiti fin ad oggi, anzi in qualche modo accelerati dalle recenti crisi globali prima finanziaria e poi economico-sanitaria (Pearson 2021) – sembrano mettere in discussione il classico sindacalismo per categorie merceologiche di cui molti prevedono un lento ma inesorabile declino (Curran 2006). In effetti la sua azione di tipo generale, tendenzialmente uguale per tutti, appare in affanno rispetto ai grandi mutamenti in corso nel modo di produrre e nel mondo dei nuovi lavori. Segnali che in realtà autorevoli studiosi del sindacato già evidenziavano alla fine degli anni '90 (Accornero 1997).

Il sindacalismo industriale per categorie merceologiche però, pur in difficoltà di adattamento, non è certo scomparso ed anzi sono molti nel mondo i tentativi di un suo rinnovamento, alla ricerca di soluzioni organizzative più adattabili alla nuova realtà sempre più plurale del lavoro e, in

generale, alle «sfide della mondializzazione» (Schmidt 2010). Negli anni '80-'90 del secolo scorso, una soluzione sembrò essere la via degli accorpamenti tra federazioni simili o confinanti, creando organizzazioni di categoria molto più grandi, forti e ricche di risorse; ne nacquero anche, però, organizzazioni molto complesse e con un baricentro lontano dai posti di lavoro e dai delegati di base. E questo portò a risultati alterni: chi, come i Verdi tedeschi, sindacato dei servizi, dopo l'accorpamento sceglieva la strada della centralizzazione organizzativa e dell'affievolimento delle diversità (sul lavoro e nel sindacato) aveva risultati contraddittori se non negativi, tra cui il sorgere di tanti piccoli sindacati autonomi settoriali ad esso concorrenti (Kahmann 2008). E chi invece, come i metalmeccanici tedeschi (Ig Metal 2016), pur accorpando vari sindacati, si è mosso nella direzione opposta organizzandosi in modo più decentrato e attento a valorizzare, anche in contratti e previdenza, le specificità lavorative ed organizzando campagne mirate e aggressive di nuova sindacalizzazione sui posti di lavoro, dette di *Organising*, avendo risultati più che positivi (Curran 2015). Infine chi, come alcuni sindacati canadesi, ha pagato caro la sottovalutazione, nel fare tali accorpamenti, del delicato tema delle diverse identità, storia e valori fra le organizzazioni (Devine e Reshef 1998).

### 4.3 Il sindacalismo «orizzontale» o «territoriale»

Altra forma organizzativa abbastanza diffusa è il «*sindacalismo orizzontale*» o «*territoriale*», spesso presente in aree a sindacalizzazione più debole, lì dove in genere prevalgono il settore terziario o l'agricoltura; esso raggruppa tendenzialmente tutti i lavoratori residenti in una certa area, indipendentemente dal settore produttivo o dalla professione. In paesi come la Francia o l'Italia è stata questa la modalità iniziale del sindacalismo (ricordiamo le *Bourse du Travail* francesi e le Camere del Lavoro italiane), con strutture aperte all'adesione di tutti i lavoratori di una certa località, grande o piccola che fosse. Oggi essa è in genere una forma organizzativa che convive con altre. Dagli anni '90 però la diffusione di forme locali di rappresentanza degli interessi – sollecitata dalla moderna organizzazione pluralistica dello Stato democratico e dell'economia (si pensi ai programmi di sviluppo locale o alle realtà distrettuali fatte di piccole e medie imprese) – ha dato nuovo spazio e nuova ragion d'essere (e d'azione) a tali esperienze di sindacalismo a vocazione territoriale, erogatore di servizi e co-attore dell'economia locale, se non direttamente promotore, di politiche mirate

di sviluppo locale. Nell'Unione europea una grande spinta in tal senso è stata data dalla politica comunitaria di coesione economica e sociale, ad esempio attraverso gli interventi del Fondo strutturale per le regioni in ritardo di sviluppo: politiche che implicano la partecipazione attiva delle parti sociali, e quindi del sindacalismo, nei progetti finanziati (Ambrosini 1994; Ue 1995).

Negli anni '60 e '70 del Novecento si assistette anche alla ricomparsa e alla (relativa) fortuna, in alcuni paesi, di esperienze di *sindacalismo «generale»*: una variante, in fondo, dell'antico sindacalismo tutto orizzontale che raggruppava i lavoratori attorno ad un nucleo originario di tipo occupazionale, su base interindustriale, indipendentemente dai livelli di qualifica e dai lavori svolti. Si tratta di un modello utilizzato in particolare da alcuni gruppi di lavoratori (in genere del terziario) su base territoriale, che comunque oggi ha meno fortuna e convive anch'esso con altre forme organizzative.

#### 4.4 Il sindacalismo «aziendale»

Infine, da sempre presente seppur minoritario ma (ancor oggi) diffuso è il *«sindacalismo aziendale»*, che raggruppa i dipendenti di una stessa impresa o di un gruppo di queste. Ha collegamenti molto deboli con il tradizionale sindacalismo organizzato per federazioni o confederazioni. È diffuso in alcune aree del mondo, ad esempio in America Latina, negli Usa e soprattutto in Giappone (Biagi 1993) ed è stato guardato molto spesso con sospetto dalle altre organizzazioni sindacali per la sua problematica autonomia/dipendenza dalle direzioni d'impresa; si sono usate spesso, in alcuni paesi, espressioni come «sindacalismo giallo», «sindacato di comodo» o, negli Usa, «company union»; una definizione che la più recente storiografia sembra aver in parte modificato in chiave non tutta negativa vedendovi anche una via verso più moderne e partecipative relazioni industriali d'azienda (Kaufmann 2000).

C'è infine un dato da considerare: la crescita d'importanza, negli ultimi anni, dei sistemi d'impresa di relazioni industriali e di contrattazione collettiva e, quindi, dei rapporti sindacali ad essa interni, condizione che fa tornare d'attualità tali esperienze sindacali. Si tratta di un fenomeno evidente anche a livello internazionale, come mostra il diffondersi di tanti Accordi quadro internazionali e, in Europa, dei Comitati aziendali europei (vedi intra cap. 7) che hanno spinto i lavoratori alla creazione di numerosi Comitati o coordinamenti transnazionali tra i sindacati della stessa impresa:

tra i più strutturati e consolidati c'è ad esempio il Comitato sindacale mondiale della Volkswagen. Esperienze dette anche «reti sindacali globali», che coordinano stabilmente i sindacati presenti nei diversi siti produttivi, sparsi cioè in più paesi ma dipendenti da una stessa azienda. Si tratta di nuovo fenomeno diffuso, appunto, tra le grandi imprese, spesso del metalmeccanico, in particolare nell'auto (Fiom 2023) ma presenti in ogni settore. Sempre sul sindacalismo aziendale non va dimenticato il Giappone dove, complice anche la recente Pandemia, si assiste al ritorno in auge della tradizionale contrattazione aziendale e della pratica dello *Shunto*: l'offensiva contrattuale-salariale di ogni primavera: in essa ogni anno i sindacati delle grandi aziende nipponiche coordinano tra loro le piattaforme di richieste da presentare al management (Ogino 2021).

## 5. Sindacati e sistema politico

Per ogni movimento sindacale è naturale e ovvio avere un rapporto positivo con il sistema politico in cui si opera, nazionale o locale che sia. Anzitutto il sindacato rivendica in ogni ambiente il diritto ad esistere ed agire, in autonomia e con piena libertà di azione e organizzazione; inoltre cerca di ottenere dal sistema politico leggi o azioni favorevoli ai lavoratori e alle loro famiglie. Ogni sindacato cerca sempre, cioè, di influenzare il quadro politico in senso favorevole alle esigenze e ai bisogni dei propri rappresentanti in una forbice di interventi che va dalle specifiche azioni di lobby *pro-Labor* tipiche del tradeunionismo fino ad arrivare, in alcune esperienze sindacali più radicali, all'estremo opposto: l'utopia rivoluzionaria di sovvertire il sistema politico se non di sostituirsi ad esso. Un rapporto quindi, quello del sindacalismo con la politica, che non è mai facile ed ha visto ovunque, nel tempo e nei vari ambienti, sostanziali evoluzioni.

Alle origini e per tutto il secolo XIX i nascenti sindacati – di fronte allo Stato liberale classico, assertore della piena libertà nei rapporti economici e non interventista riguardo al conseguimento del Bene comune e che, per questo, proibiva per legge ogni attività sindacale – ebbero due diversi atteggiamenti: da una parte chi voleva unificare la sfera politica e quella sindacale tentando la conquista diretta dello Stato e l'edificazione di una nuova organizzazione generale della società; dall'altra chi voleva mantenere una rigida e totale autonomia tra le due sfere. Il successivo modificarsi nel corso del XX secolo della natura dello Stato moderno – con l'avvento del suffragio universale, la nascita dei grandi partiti popolari, in altre parole con l'ingresso delle masse nella vita pubblica e l'edificazione dello Stato sociale (Lefranc 1971) – ha implicato, via via, profonde e sostanziali modifiche nel rapporto tra sindacato e politica (Romani 1951; De Laubier 1985; Sagnes 1994). Tutti cambiamenti che ogni esperienza sindacale ha letto e interpretato a suo modo e dove ciascuno ha preso, secondo la propria tradizione e cultura sindacale, strade diverse. Tentarne una breve sintesi può essere utile.

## 5.1 Il rapporto tra Tradeunionismo e politica

Il rapporto tra *Tradeunionismo* e politica è sempre stato, fin dalle origini, di netta separazione fra i due campi: nella prima parte del XIX secolo le *Unions* chiedevano solo, al mondo politico britannico, il pieno riconoscimento della libertà di associazione e di contrattazione collettiva (Maiello 2002). In seguito, abrogate le leggi restrittive dei *Combination Acts*, cresciute e meglio organizzate le varie *Unions*, raggruppate e coordinate queste, dal 1868, in una struttura unitaria confederale, il TUC, i sindacati iniziavano da subito un'opera di pressione *pro-Labor* su governi e parlamento; opera pressante e incisiva dato che solo l'anno prima, 1867, la legge elettorale prevedeva il suffragio universale e dava quindi molto potere potenziale ai sindacati. Nel 1899 il TUC per esercitare una più efficace azione parlamentare a favore dei lavoratori dava vita ad uno speciale «comitato sindacale» per i rapporti con il parlamento, con il compito di preparare e sostenere petizioni, leggi, progetti di politiche sociali ed economiche proposte dai sindacati stessi. Negli anni successivi le *Trade Unions* favorivano l'elezione in parlamento di alcuni deputati «indipendenti» espressione dei sindacati ma affiliati ai partiti già in esso presenti; deputati che, nel 1900 creavano un proprio «gruppo parlamentare». Infine nel 1906 veniva fondato il Labour Party, partito di diretta espressione dei sindacati e da essi finanziato. Un partito che, rafforzandosi e raccogliendo negli anni crescenti consensi anche nel ceto medio, arrivava infine nel 1945 ad ottenere la maggioranza assoluta dei seggi eleggendo un Primo Ministro ex sindacalista e governando il Paese per anni. Più o meno lo stesso percorso si ripeteva in tutti i paesi del Commonwealth: dall'Australia al Canada alla Nuova Zelanda, ecc. dove i locali sindacati, strutturati sul modello del TUC, davano vita e sostenevano rispettivi *Labour Party*, qualche volta al potere altre all'opposizione. Tutti espressione in politica delle *Unions* ma autonomi nelle decisioni, tanto da avere anche loro, a volte e su vari temi (politiche sociali e del lavoro, opportunità di scioperi, politiche economiche e di bilancio) momenti di forte, reciproco, contrasto.

Nel 1979 in Gran Bretagna, avveniva una svolta; dopo un'alternanza dal dopoguerra in poi di governi Laburisti e Conservatori senza particolari contrasti, arrivò al potere la conservatrice Thatcher con un programma radicalmente neoliberista ed esplicitamente anti-union: di decisa chiusura cioè verso le lotte sindacali e di rifiuto del dialogo sociale operando privatizzazioni e ristrutturazioni di grandi imprese e settori. Ci furono così clamorosi scontri sindacali (ad es: le vertenze British Leyland

o le chiusure delle miniere) ed il TUC radicalizzava, da parte sua, posizioni sindacali e politiche. Nel 1997 tornava al potere il leader laburista Tony Blair che però mostrava volutamente una netta svolta nei rapporti tra sindacati e partito, annunciando la nascita di un «New Labour»: in sostanza dichiarava esaurita la tradizionale stretta alleanza con il TUC e si svincolava dal tradizionale «programma comune», specie sui due scottanti temi dell'intervento dello Stato in economia e della difesa del welfare state universalistico e pubblico. Una svolta non apprezzata da una parte dei sindacati che accusavano Tony Blair di cedimento ai temi dei governi conservatori (Connolly 2004). Ad essa seguiva un duro scontro interno al movimento operaio. In realtà, a conti fatti, nulla di nuovo: era già avvenuta una simile polemica negli anni '60 quando governi laburisti e sindacati si erano scontrati più volte su singoli temi sociali ed economici, arrivando anche a scioperi e manifestazioni imponenti. I sindacati britannici, da parte loro, avevano sempre rivendicato con orgoglio una forte tradizione di autonomia da ogni governo amico, pur nella comune storia laburista.

Esauritasi la stagione di Tony Blair, il peso dei sindacati britannici nel *Labour Party* resta ancora determinante: essi contribuiscono oggi a circa il 75% delle entrate del Partito, il cui programma di massima continua ad essere in gran parte concordato assieme al TUC; mentre il peso dei delegati sindacali nei voti congressuali del Partito stesso resta decisivo. L'esperienza infatti degli anni '80 del governo Thatcher, pur con i suoi grandi attacchi contro il «potere» delle *Unions*, mostra quanto resti ancora ben saldo il legame tra Partito e Unions. Significativo l'episodio, nel 1984, della nuova legge che tentava, senza riuscirci, di mettere in discussione proprio tale delicato legame tra sindacati e Partito (Leopold 1997), introducendo l'obbligo di un referendum a scrutinio segreto tra gli iscritti prima di elargire finanziamenti al *Labour Party*; le votazioni interne però, nonostante i severi controlli degli ispettori ministeriali, confermavano la storica e plebiscitaria volontà degli iscritti al TUC nel voler sostenere il «loro» Partito del Lavoro (Daniels e McIlroy 2009).

Completamente diversa la vicenda politica del tradeunionismo negli Stati Uniti dove, per tradizione, il movimento sindacale è sempre stato restio ad ogni intervento diretto in politica; meno che mai in una prospettiva ideologica socialista. L'azione sindacale in politica si esprimeva in due direzioni, almeno dalle origini agli anni '20 del Novecento: da una parte concependo l'associazione sindacale come scuola di democrazia per i lavoratori, accentuando cioè la vocazione formativa del sindacalismo visto come una via alla conquista della piena cittadinanza democratica per milioni di lavo-

ratori, loro famiglie e comunità, specie immigrati (Sinyai 2006). Dall'altra esercitando una mirata e costante azione di pressione (o lobbying) presso i leader di partito e gli eletti, nei diversi Stati e a livello federale: orientando cioè il più possibile la produzione legislativa e le decisioni politiche dei governi locali, statali e federali. Nel voto, ripeteva Samuel Gompers fondatore dell'AFL, il lavoratore deve saper «punire i suoi nemici e aiutare i suoi amici» (Gompers 1979). Una filosofia politica che, nonostante il passare dei cicli storici, è oggetto ancor oggi di un acceso dibattito e di non univoche risposte tra gli studiosi e i sindacalisti statunitensi (Johns e Guttenplan 1995; Gordon 1998).

Le cose cambiavano con la grande crisi del 1929 e con il successivo *New Deal* di Roosevelt quando, di fronte al diffuso malessere sociale (in quegli anni negli Usa si superarono i 40 milioni di disoccupati) il sindacalismo dovette interessarsi anche alle grandi questioni di politica economica e sociale e schierarsi apertamente per una politica pro-Labor. Così nelle elezioni del 1936, ad esempio, il voto operaio sindacalizzato fu decisivo per la rielezione di Roosevelt e la prosecuzione delle sue politiche sociali, ricevendone in cambio alcune «legislazioni di sostegno», come il Wagner Act: in quegli anni i due sindacati Usa, l'AFL e il CIO, si dotavano di propri comitati elettorali, strumenti tecnico-politici interni per seguire da vicino la vita politica, locale e nazionale, orientando i voti degli iscritti verso candidati amici. Una massa notevole se si pensa che in quegli anni oltre il 35% del totale dei lavoratori Usa era iscritto ad un sindacato.

La situazione non mutava nei decenni successivi al dopoguerra, in un lento logoramento e declino avvertito però, da alcuni studiosi, già nei primi anni '60 (Giugni 1964): da una parte si rilevava l'evidente fallimento delle politiche economiche per la «piena occupazione» tanto sostenute allora dai sindacati, mentre era crescente il numero dei disoccupati (Mucciaroni 1990) e dall'altra si rilevavano gli errori di tanti leader sindacali che, sordi alle trasformazioni in atto nelle imprese e nella società americana, proseguivano nel tradizionale approccio *adversarial* (conflittuale) perdendo man mano contatto con la base, specie più professionalizzata (Perusek e Worcester 1995). Si arrivava così alla grande ondata antisindacale degli anni '80-'90, sotto le presidenze di Reagan e Bush che, come la Thatcher in Gran Bretagna, intendevano ridurre la tradizionale influenza politica (indiretta ma, per loro, sempre rilevante) delle *Union* sulla politica americana.

La stessa legislazione varata dal New Deal, a cominciare dal Wagner Act, si era nel frattempo trasformata da azione di sostegno a potente «trappola» antisindacale: con i suoi rigidi meccanismi infatti, pensati negli anni

'30, essa ancor oggi pare essere il principale ostacolo ad una libera sindacalizzazione, facendo scendere di molto le percentuali degli iscritti e favorendo le molte imprese Usa che non volevano e non vogliono sindacati sul posto di lavoro (Grandi 1997; De Luca e Graziani 2007; De Luca 2015).

Dopo le delusioni della presidenza del democratico Bill Clinton (1993-2001) – appoggiato dal voto sindacale ma poco incisivo su temi come, appunto, la desiderata riforma del Wagner Act – ci fu in alcune delle Federazioni più vivaci e di successo come il SEIU (sindacato dei servizi) una rivolta di iscritti e sindacati di base (detti *Local Union*) contro «l'azione politica» della dirigenza nazionale dell'AFL-CIO: troppo costosa, si accusava, e poco efficace. Nasceva così nel 2006 CTW («Cambiare per Vincere»): una nuova confederazione di sindacati di settore e locali, quasi tutti molto attivi e presenti nei rispettivi ambiti che, usciti dall'AFL-CIO, decidevano di orientare piuttosto le proprie risorse in campagne di nuova sindacalizzazione, dette di *deep organizing*, aggressive e mirate sui bisogni immediati dei lavoratori sul posto di lavoro; ben presto imitate in questo da molti altri sindacati di base, anche fuori dagli Usa.

Aderiscono ancor oggi a CTW, che conta circa 4,5 milioni di iscritti, oltre al SEIU, i forti camionisti dell'IBT (guidati a lungo dal carismatico ma discusso leader Jimmy Hoffa), gli agricoltori e braccianti dell'UFW, il sindacato a lungo guidato dallo storico leader Cesar Chavez, e infine (caso unico di adesione doppia di un sindacato, al CTW e all'AFL-CIO) la federazione dei lavoratori delle comunicazioni, CWA (Curran 2006; De Luca 2015). In ogni caso, negli ultimi anni, i contrasti interni si sono ridimensionati ed è di fatto proseguita la tradizione di orientare il voto degli iscritti verso quei candidati, locali o nazionali, più vicini per programmi e idee al movimento sindacale: nelle elezioni presidenziali del 2020, decisivo sembra essere stato il peso del voto sindacale in alcuni stati industriali del Nord nella sconfitta del conservatore Trump.

## 5.2 I sindacati d'ispirazione riformista o socialdemocratica

Per quanto riguarda invece i sindacati d'ispirazione riformista o socialdemocratica, anch'essi, distribuiti per il mondo ma predominanti come si è visto in Europa centrale e settentrionale, hanno continuato in ogni Paese e per tutto il Novecento nel tradizionale stretto rapporto di alleanza, alla pari e nella reciproca autonomia, con i partiti socialdemocratici. E questo nonostante un contesto di attenuazione (ma non di abbandono) della storica e co-

mune «prospettiva» ideale verso un cambiamento generale della società moderna nella direzione del «Lavoro» (Pasture, Verberckmoes e De Vitte 1996).

Negli ultimissimi anni però, in diversi paesi e sotto l'attacco delle politiche conservatrici e neoliberiste, i rapporti tra sindacati e partiti riformisti sono entrati in crisi. Si sono alternati in sostanza periodi o situazioni di stretta collaborazione e di sostegno reciproco ad altri di sostanziale – e non di rado conflittuale – distanza e autonomia tra i due mondi: quello sindacale e quello politico-partitico. Questo è avvenuto soprattutto in Europa Occidentale, a partire dagli anni '80, dove molti partiti riformisti e socialdemocratici mettevano in discussione idee e programmi tradizionali e consolidati fin dagli anni '50 accogliendo almeno in parte alcune riforme liberali e liberiste, specie su welfare e ruolo dello Stato in economia; politiche frutto non di scelte contingenti ma di un ripensamento programmatico generale di portata storica (Gillespie e Paterson 1993). A loro volta i sindacati riformisti, in calo d'iscritti anche se sempre maggioritari, cercavano più autonomia nelle singole scelte di politica economica e sociale (Ebbinghaus e Visser 2000). Mai però il legame di fondo veniva e viene messo in discussione; e questo nonostante polemiche e contrasti che, non di rado, toccavano questioni di natura ideologica e identitaria (Hyman e McCormick 2010).

### 5.3 I sindacati comunisti

Diversa l'evoluzione storica dei *sindacati comunisti* nel loro stretto rapporto con la politica. Nei paesi a socialismo reale essi hanno sempre operato come sindacati-istituzione, ed era impensabile ogni autonomia dal Partito-Governo, espressione e guida della classe operaia al potere.

Svolgevano, come visto, un'intensa attività (vedi intra cap. 3) nelle politiche economiche, sociali ed educative dello stato socialista, mentre era completamente assente ovviamente l'azione contrattuale e vertenziale. In particolare, importante era la presenza istituzionale a pieno titolo dei leader sindacali negli organismi governativi di direzione economica: ad esempio in URSS nel grande Ministero centrale dell'Economia di Piano. Crollati in Est Europa quei regimi, anche i sindacati ne seguivano la sorte, sostituiti in questi ultimi due decenni da altri sindacati, liberi e democratici ma decisamente ridotti nel numero di aderenti e nell'influenza politica. Lo si vide dopo il 1989 un po' in tutti i paesi dell'ex impero sovietico, e questo già nella prima fase di transizione verso l'economia di mercato e la democrazia politica (Bianchi 1991); una

tendenza che pare sia proseguita nei successivi anni (Congiu 2004).

Esiste in verità negli ultimi tempi anche qualche fenomeno di ripresa di tali sindacati ex comunisti di Stato: e del resto l'evoluzione stessa, del tutto particolare, delle imprese post-socialiste nell'Est-Europa una volta area COMECON sembra dar loro nuovo inaspettato spazio (Fava 2016). In Polonia ad esempio lo storico sindacato comunista OPZZ, guidato da una nuova leva di giovani dirigenti, si è avvicinato alle modalità d'azione dei sindacati socialdemocratici occidentali recuperando una parte delle perdute adesioni dei lavoratori. Segnali di «risveglio sindacale» sembrano anche riemergere dalla più recente cronaca, vista anche la necessità per la UE, in cui la gran parte di questi paesi è oramai entrata, di ridurre con politiche comunitarie orientate il «gap sociale» col resto d'Europa (Rieger 2019).

#### 5.4 Il sindacalismo rivoluzionario

Del tutto originale, come visto, era e resta invece il rapporto delle esperienze di sindacalismo rivoluzionario con la politica. Questo particolare sindacalismo ha sempre posto tra i propri obiettivi il rifiuto dell'ordinamento politico esistente nella prospettiva finale dell'assunzione delle sue funzioni generali da parte del Sindacato stesso: in sintesi il mito ultimo dello «Stato sindacalista» (Furiozzi 2002). Pensiero e azione quasi scomparse negli anni '50 e '60 del Novecento ma che ritrovavano vivacità e spazio nel grande ciclo internazionale di lotte del 1968-73 (Crouch e Pizzorno 1977); permanendo anche negli anni '70 e '80 sotto forma di atteggiamenti e politiche dette di «pan-sindacalismo» e/o «antagonismo» in alcuni settori significativi del mondo del lavoro e del sindacato, Italia compresa (Romani 1988; Loreto 2006).

Una tradizione ed una prassi in sostanza, ancor oggi rivendicate con orgoglio da vivaci piccoli gruppi di lavoratori in aperta contestazione dei sindacati tradizionali. Infine su lavoratori e politica antagonista una riflessione. Si è osservata anche, negli ultimi anni e in vari ambienti, una nuova polarizzazione politica di gruppi consistenti di lavoratori verso entrambe le ali estreme del panorama politico e questo anche in nazioni a più consolidata democrazia: da una parte aderendo o comunque sostenendo gruppi esplicitamente anarchici e rivoluzionari, dall'altra appoggiando o comunque votando partiti dell'estrema destra populista (Stoss 2017).

## 5.5 I movimenti sindacali nei regimi corporativo-nazionalisti

Agli antipodi per ideologia ma indubbiamente parallela, appare la vicenda dei movimenti sindacali nei regimi *corporativo-nazionalisti*. Un fenomeno molto diffuso negli anni '20-'30 del Novecento, a cominciare dall'Italia governata dal Partito fascista (Cordova 2005; Gentile 2008) o in paesi a simile regime autoritario come la Spagna franchista o il Portogallo di Salazar (Serapiglia 2011). In essi operava un sindacalismo unico, di diritto pubblico e nei fatti obbligatorio, rappresentante di specifici interessi settoriali e professionali di cui uno Stato moderno non poteva non tener conto, considerato un efficace strumento di controllo e di consenso politico e sociale, fattore di ordine sociale e di sostegno alla crescita economica del Paese (Ornaghi 1984).

Integrato negli organi dello Stato, sottoposto al «superiore interesse nazionale», riconosciuto e valorizzato dall'ordinamento come organismo-funzione dello Stato-nazione (Cordova 1990 e 2005), questo sindacalismo esercitava il collocamento, il dopolavoro, l'assegnazione delle case popolari e in generale gestiva, direttamente o non, i servizi sociali. Contribuiva inoltre a definire salari e condizioni di lavoro con contratti stipulati a tre livelli: interconfederale (su grandi questioni trasversali come la formazione o la gestione del mercato del lavoro, ecc.), nazionale di categoria (i CCNL) e, a livello provinciale, con contratti integrativi su salari e condizioni di lavoro, o almeno in gran parte. I contratti erano firmati ovviamente con le rispettive organizzazioni padronali fasciste ed avevano forza di legge. Gli scioperi erano proibiti ma si poteva ricorrere, in caso di vertenze e contrasti con la controparte, ad una magistratura «del lavoro» creata dal Regime stesso, cui spettava l'ultima parola. I dirigenti sindacali, infine, non erano eletti ma nominati dal Partito nazionale fascista.

Esperienze simili si ebbero nella Spagna franchista (dove operava un sindacato unico, l'OSE, conosciuto come «Sindacato vertical», scioltosi nel 1977): caduto il Regime una parte dei suoi dirigenti e militanti entravano nelle CC.OO., sindacato oggi di estrema sinistra, nato in clandestinità negli anni '60 su impulso del Partito comunista spagnolo e di gruppi di lavoratori cattolici. Più o meno lo stesso avveniva nel Portogallo di Salazar tra il 1920 e il 1975 (Antonioli e Ganapini 1996; Serapiglia 2011) e in numerosi paesi latino-americani governati da dittature nazionaliste. In particolare si ricorda l'Argentina dove, dal dopoguerra ad oggi, molto stretto era e resta il legame tra sindacati e partito di ispirazione peronista; e così in Messico dove il sindacato maggioritario ha mantenuto a lungo

un forte legame col Partito al potere, il PRI, erede della rivoluzione degli anni '20.

## 5.6 I sindacalismi cristiani

Cooperativo ma distante appare invece il rapporto tra i *sindacalismi cristiani* e i rispettivi partiti nazionali di simile ispirazione: come il Zentrum nella Germania di Weimar, il Mouvement populaire nella Francia della IV Repubblica, il Partito popolare e poi la Democrazia cristiana in Italia. Lo stesso accadeva in Belgio, Olanda, Svizzera ed in altri paesi dove forte era e resta il radicamento del Movimento sociale cattolico (Scholl 1962). Alleati quindi, sindacati e partiti cristiani ma sempre, come per il sindacalismo socialdemocratico, su di un piano di parità. E questo nonostante lo stretto intreccio delle storie personali di molti leader, militanti allo stesso tempo nell'Azione cattolica, nei Sindacati cristiani e nei partiti di Democrazia cristiana.

Tale forte sottolineatura di autonomia, scritta a premessa di tutti gli statuti sindacali cristiani (cattolici e protestanti), non impediva un coordinamento stretto tra le due esperienze: ad esempio nella Francia della IV Repubblica (1945-58) quando metà dei deputati e dei quadri dirigenti più importanti del Mouvement populaire (partito democristiano allora maggioritario nel Paese, spesso al governo fino al 1958) erano al tempo stesso, o erano stati, leader del sindacato CFTC, spesso collocati nei posti chiave dei governi. Più recenti studi hanno infatti evidenziato come furono loro i protagonisti primi di alcune tra le più importanti riforme sociali e del lavoro nella Francia del dopoguerra (Béthouart 1999).

Nonostante ciò o forse proprio per questo, negli anni a cavallo dei decenni '50 e '60 si apriva, in molti ambienti sindacali «cristiani», un intenso dibattito interno per introdurre o meno il principio della piena incompatibilità statutaria tra cariche sindacali e cariche politiche. Dibattito molto acceso in Francia (Vignaux 1982), tanto da influenzare processi simili in altri paesi come l'Italia dove – anche qui sulla spinta iniziale dell'associazionismo cristiano del lavoro, specie di parte delle ACLI (Ferrari 1984) – si abbandonò infine nei congressi sindacali del 1969 la tradizione, trasversale, dei deputati-sindacalisti: un processo storico sul cui successo il dibattito è ancora oggi in corso, con posizioni divergenti (Cesos-Ires 1982; Grandi 2008; Bianchi 2012). Una parallela evoluzione portava negli stessi anni molti sindacati cristiani, come visto, a de-confessionalizzarsi, in sigle e statuti (De Maeyer e Heerma Van Voss 2005).

## 5.7 Nuovi impegni e nuovi compiti

Per concludere sul rapporto tra sindacati e politica, va però ricordato che esso non si esaurisce nella sola relazione con partiti e governi. Negli ultimi decenni infatti, sempre più, sono richiesti ai sindacati nuovi impegni e nuovi compiti di natura sì «politica» ma non partitica: ad esempio nelle politiche di welfare, nella gestione del mercato del lavoro e delle politiche di sviluppo. I sindacati cioè vengono di fatto coinvolti dalle istituzioni, e a vari livelli, nella partecipazione diretta a tante nuove forme e nuovi campi d'azione politica, in rappresentanza degli interessi dei lavoratori, delle loro famiglie e/o delle loro comunità locali. Il loro apporto va dalla progettazione e messa in opera delle politiche di sviluppo economico alla formazione professionale, dalla costruzione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro fino alla partecipazione attiva alle politiche di assistenza e welfare.

Esempio noto di questo tipo di impegno politico dei sindacati sono i programmi europei di sviluppo locale che danno molto spazio ed iniziativa ad un sindacalismo radicato ed operante nel territorio; un sindacalismo quindi non solo contrattualista ed erogatore di servizi ma co-attore, se non promotore, di locali politiche di sviluppo (Ambrosini 1994; Ue 1995). Tutto ciò in una dimensione di dialogo sociale, formalizzato o meno (Ciarini e De Santis 2008; Colasanto, Iorio e Zanfrini 2011). Si tratta di un fenomeno in crescita e presente un po' in tutte le democrazie di mercato e coinvolge non solo i sindacati dei lavoratori ma anche le associazioni imprenditoriali (ed altri soggetti), originato dalla stessa grande complessità delle società moderne e dalla nuova organizzazione (sempre più pluralistica e complessa) del moderno Stato democratico. Uno Stato che oggi vuole e deve confrontarsi – sui temi sociali ed economici, settoriali e territoriali – con gli interessi organizzati presenti nella società, detti anche corpi intermedi (Ornaghi 1984; Ornaghi e Cotellessa 2000).

Si tratta in genere di rapporti informali e di consultazione, spesso di lobby, che trovano in molti paesi formalizzazioni istituzionali: basti pensare all'Europa comunitaria dove è operante, fin dagli anni '50, il CESE, una sorta di parlamento europeo delle parti sociali e delle organizzazioni non governative che fornisce pareri obbligatori ma non vincolanti sulle decisioni comunitarie; organo sulla cui effettiva efficacia i giudizi sono problematici ma non negativi (Varsori 2000); in Italia, com'è noto, con la stessa funzione e con modalità simili, opera il CNEL (Mura 2019).

## 6. Il sindacato come attore economico

Il rapporto tra movimento sindacale e sistema economico è forse il più problematico e discusso ma anche il più utile per capire ruolo e azioni concrete delle organizzazioni dei lavoratori nelle moderne società industriali. Un ruolo segnato però da un paradosso.

Fin dalle sue origini, infatti, il movimento sindacale si è occupato, in ogni ambiente e settore, di temi e problemi che molto hanno a che fare con l'economia: dal salario all'orario di lavoro, dalla professionalità dei lavoratori alle loro condizioni nell'impresa e nella vita, dall'incontro tra domanda e offerta di lavoro alle modalità di organizzazione della produzione nelle aziende e nei settori. È però soprattutto nell'attività di contrattazione collettiva, nelle lotte e negli accordi su salario, condizioni di lavoro e altro, dentro e fuori le imprese, che il sindacalismo ha sempre operato su dinamiche e temi che è arduo catalogare come non economici. Lo stesso nelle relazioni industriali: «i risultati dell'economia – infatti – costituiscono un input per le relazioni industriali e i risultati delle stesse un input per l'economia» (Merli Brandini 1969).

Eppure il movimento sindacale non ha mai ottenuto nella teoria economica la piena cittadinanza di sé come attore, appunto, economico: alle origini anzi, e per lungo tempo, si è negata all'azione sindacale, specie alla contrattazione collettiva, ogni razionalità economica; si è poi avuta una parziale accettazione dell'azione sindacale, seppur carica di timori (Romani 1951). Oggi, infine, se ne accetta in genere l'esistenza con motivazioni varie: per la sua capacità di regolazione pattizia dei conflitti e come strumento di adeguamento del sistema economico al progresso umano, nella prospettiva di un migliore rapporto tra economia e società (Ocse/Ocde 1996); molto poco però come strumento di partecipazione e pochissimo come possibile fattore aggiuntivo di competitività. Una situazione che viene da lontano.

## 6.1 Le obiezioni storiche

Per tutto il XIX secolo negli studi si è negato al sindacato ogni fondamento razionale: «esempio di umana illogicità» era la convinzione più diffusa. Le più comuni teorie erano: a) la «teoria del Fondo salari», per cui gli aumenti salariali ottenuti da alcuni andrebbero comunque a discapito di altri; b) la «teoria sulla formazione di capitali e sugli investimenti», per cui gli aumenti salariali ottenuti dal sindacalismo in un settore andrebbero a scapito degli investimenti che si sposterebbero inevitabilmente in altri settori creando la crisi; e se gli aumenti fossero generalizzati, sarebbe andato in crisi l'intero sistema; c) la «teoria dell'aumento di popolazione», di origine malthusiana, per cui i salari alti avrebbero provocato alla lunga una crescita abnorme della popolazione operaia e quindi ulteriore disoccupazione e povertà nel futuro per i lavoratori e per tutti (Romani 1951).

Tutto questo creò, nelle società in via di industrializzazione del XIX secolo, un diffuso clima antisindacale tra le classi medie: le azioni dei sindacati erano comunemente considerate illogiche e foriere di crisi. Diventava così più che logico il rifiuto degli aumenti salariali o dei miglioramenti strutturali in un solo settore/impresa e lo stesso avveniva per gli aumenti generalizzati, perché potevano bloccare in prospettiva investimenti, crescita e sviluppo. Ne conseguiva una netta ostilità anche verso aumenti generalizzati e riforme sociali troppo avanzate che potevano creare, sempre in prospettiva, squilibri pericolosi e crisi con conseguente aumento della povertà generale (Robert, Boll e Prost 1997).

Con gli anni però le obiezioni classiche perdevano forza nell'opinione pubblica come negli studi. In sede teorica perché ci si accorgeva che il temuto «monopolio sindacale» dell'offerta di lavoro e gli aumenti salariali conseguenti si poggiavano in realtà sui rendimenti marginali delle imprese; al contempo si notava che anche la tanto temuta contrattazione collettiva dava in fondo alle imprese garanzie di «stabilità» e di «certezza» forse migliori dei meccanismi spontanei del mercato. In sede pratica poiché era evidente che il sindacalismo era oramai, quasi in ogni Paese, una realtà ineliminabile e questo nonostante l'ostilità dei governi o l'azione dei tribunali; non solo, ma molti leader sindacali, al di là delle dichiarazioni «di fuoco», si mostravano nei fatti interlocutori affidabili ed il sindacato stesso poteva diventare, in molti casi, un efficace regolatore del mercato del lavoro e della vita d'impresa.

La situazione cambiava definitivamente agli inizi del XX secolo quando erano oramai operanti in quasi tutti i paesi industrializzati due

nuove realtà: i sindacati dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro. Pur spesso in contrasto tra loro, entrambi si mostravano capaci di produrre accordi di varia natura, forma e durata. Gradualmente si affermava così la moderna contrattazione collettiva ed alcuni economisti esprimevano un nuovo timore; e cioè la possibilità del formarsi di un tendenziale «monopolio bilaterale» (sindacati/imprese) dannoso per la libera economia di mercato e d'impresa, che poteva distorcere il livello dei salari, distribuire non razionalmente la manodopera e creare inflazione. Obiezioni in realtà tutt'altro che irrilevanti e che riaffiorano da allora tra economisti, politici e opinione pubblica (Robert, Boll e Prost 1997).

Ad esse replicavano altri studiosi, secondo i quali si trattava di pericoli in realtà teorici, possibili solo in regimi di «monopolio perfetto», difficili cioè da realizzarsi nella realtà perché nelle lotte e nelle trattative prevalevano quasi sempre i comportamenti realistici, se non virtuosi, degli attori, privati e pubblici. Ad esempio: a) la pressione salariale spingeva molte aziende verso l'innovazione tecnologica e organizzativa; b) le politiche monetarie degli Stati comunque agivano in autonomia, aiutando lo sviluppo e la crescita; c) esisteva sempre la possibilità di costruire un rapporto positivo tra crescita dei salari e produttività; d) si scopriva che i negozianti, sindacalisti e manager, erano in genere persone realistiche e pragmatiche, capaci di trovare soluzioni per aumentare competitività ed efficienza delle imprese, introdurre innovazione o razionalizzare il modo di produrre (Romani 1951; Tarantelli 1978).

Ultima obiezione, di fatto trasversale a ogni tipo di management e in ogni epoca era (ed è) il percepire la presenza sindacale in azienda come un fattore limitante il potere di comando dell'imprenditore, sua naturale sfera di competenza. Ad esempio temi come la determinazione di salario, orario o condizioni di lavoro, in origine erano prerogativa gelosa dell'imprenditore ma col tempo sono diventati oggetto di contrattazione col sindacato in una lenta ma costante riduzione, nei fatti, in decenni di storia delle relazioni industriali, dell'originaria, incontrastata, «autocrazia» imprenditoriale; e questo mentre, in parallelo, si assisteva ad un graduale ma inarrestabile allargarsi dello spazio e delle competenze della contrattazione collettiva (Romani 1951). Per non parlare del tema della «partecipazione» che vede in tante realtà oggi i lavoratori e le loro associazioni, in varie modalità, partecipare se non co-decidere molti aspetti della vita economica (Bianchi 2013).

## 6.2 Sindacalismo ed economia mista

La grande crisi del 1929 (seguita dalla più globale e devastante delle guerre mondiali) portò ad una netta revisione del rapporto tra economia, società e politica, a cominciare dalla percezione che di tale rapporto ne avevano governi e popolazioni. Nel 1945 si chiedeva oramai allo Stato di essere anche un importante attore economico, dentro un più generale quadro che tenesse conto delle «lezioni del passato» e cioè del fallimento drammatico del vecchio capitalismo liberale fautore della «mano invisibile» (Van der Wee 1995). Il ricordo degli anni '30 era infatti troppo recente: caos finanziario e bancarotte, crollo del commercio internazionale, proliferazione di cartelli industriali e di protezionismi, tendenze corporative, rapporto perverso prezzi/salari, disoccupazione di massa. Occorreva, nel rispetto del libero mercato, cambiare pagina.

Si affermava così «l'economia mista»: un'economia aperta al libero scambio, coordinata da nuovi grandi organismi internazionali (FMI, Banca Mondiale, ONU, GATT oggi WTO) garanti di stabilità monetaria e di libera circolazione di merci, persone e capitali ma indirizzata anche da un forte intervento dei governi per uno sviluppo assieme economico e sociale seppur declinato in modi diversi: welfare state, dialogo sociale, crescita di salari e dei consumi, partecipazione attiva del lavoro attraverso i suoi sindacati alla vita economica. Il tutto orientato alla crescita comune. Una concezione che negli anni '50 e primi '60 il sindacalismo libero dei grandi paesi dell'Occidente faceva sua, cooperando al Piano Marshall con imprese e governi. Un compromesso economico-sociale di grande successo proseguito fino ai primi anni '70 durante i quali al sindacalismo era riconosciuto un ruolo non marginale, di attore co-responsabile e co-protagonista delle scelte di politica economica (Van der Wee 1995).

Per i sindacati era un ruolo nuovo e impegnativo, che chiedeva loro un cambio di mentalità dal classico approccio rivendicativo e distributivo del reddito, ad uno interessato anche alla formazione e crescita dello stesso; veniva loro chiesta un'azione più complessa, costruttiva, finalizzata a comuni obiettivi di piena produzione, piena occupazione e redditi più alti per tutti. Era un approccio da «New Unionism», perseguito da organismi internazionali e governi e, in parte, dal mondo dell'impresa. Ne nascevano nuovi temi come un più stretto rapporto salari/produzione e in generale una nuova idea di contrattazione in cui inserire l'obiettivo dello sviluppo, dell'ulteriore crescita del reddito, dell'efficienza produttiva e della competitività, viste come premessa per un migliore tenore di vita per i lavoratori,

le loro famiglie e in generale per i ceti popolari; ovviamente contenendo l'uso dello sciopero, attraverso una regolazione pattizia del conflitto industriale. Un modello che in un decennio si diffondeva in tutto l'Occidente, pur con forti peculiarità in ogni Paese, come emerse nel 1957 in un Seminario dei sindacati OECE a Belino a 10 anni dal Piano Marshall sulle «tendenze di fondo» della contrattazione collettiva (Oece 1959).

Corollario a tale nuova concezione la diffusione dell'idea (e della pratica) della partecipazione del lavoro alla vita economica – a cominciare dalla realtà d'impresa (Icas 1949) e poi nei settori e nei sistemi nazionali – dalla cogestione tedesca agli accordi quadro dei paesi nordici, dai comitati di settore britannici ai comitati misti nelle aziende (Bianchi 2015). In quel «glorioso trentennio» (1945-74) cioè, di generale ed ininterrotta crescita, sembrava quindi definirsi, almeno nelle dichiarazioni, uno stabile ruolo economico del sindacalismo, attore riconosciuto e coinvolto per «l'integrazione del lavoratore e la crescita dell'impresa e della società». Una certezza che le grandi crisi petrolifere ed economiche degli anni '70 e le politiche neoliberali delle imprese e dei governi dei decenni successivi metteranno ben presto in discussione; pur continuando la partecipazione ad essere vista da molti come via obbligata verso un futuro ruolo economico del sindacato (Heckscher 1988).

Totalmente diverso, ovviamente, negli stessi decenni, il ruolo economico e sociale svolto dal sindacalismo comunista: a) quando questi sindacati operavano nei paesi democratici ad economia di mercato, essendo ben integrati nei sistemi nazionali di relazioni industriali, agivano come efficaci strumenti di mobilitazione economica e sociale, in prima fila in lotte e vertenze ma nulla più; rifiutavano infatti ogni co-partecipazione agli obiettivi delle aziende, specie nelle esperienze di co-gestione e produttiviste, in opposizione ai sindacati social-riformisti e cristiani al contrario favorevoli; b) quelli invece che operavano nelle società socialiste ad economia di «piano integrale», cooperavano attivamente alle politiche economiche nazionali e aziendali, evitando vertenze, scioperi ed ogni forma di libera contrattazione collettiva.

Un ruolo, quest'ultimo, interrotto in Est Europa dopo il 1989 ma che continua in varie forme e modalità, nei paesi rimasti ad economia di Stato (Cina, Vietnam, Cuba...). In essi però, dagli anni '90 in poi, si sono stabilite molte imprese capitalistiche, specie grandi multinazionali, impiantandovi propri stabilimenti e centri di produzione, confidando sui bassi salari e sull'assenza di conflitto industriale ed aiutati anche dal locale sindacato garante dell'ordine nelle imprese stesse: è un fenomeno nuovo, per molti

aspetti paradossale, denunciato come «*sfruttamento improprio del lavoro*» da tutti i sindacati liberi del mondo a cominciare dalla CSI: ne sono anche nati scioperi e proteste in loco, ad esempio in alcune aree industriali della Cina e del Vietnam, nonostante l'ostilità e le dure repressioni delle autorità (China Labour Bulletin 2014; Cerimele 2022).

### **6.3 Il sindacato nei nuovi scenari economici**

Nei primi anni '70, con un'inflazione già in crescita da qualche anno, nel mezzo di una grande instabilità monetaria post 1971 – dopo la fine della convertibilità fissa del dollaro e con le grandi crisi petrolifere in atto del 1973 e 1979 – terminava il lungo ciclo della crescita post bellica: appunto i «gloriosi 30 anni» (Van der Wee 1995). Era una crisi di tali dimensioni da mettere in discussione l'idea stessa di economia mista: dal ruolo fino ad allora centrale dello Stato in economia all'importanza del consenso sociale, dalla difesa del welfare state al ruolo, appunto, del sindacalismo. Altri temi diventavano prioritari: la lotta all'inflazione, le politiche monetarie e di bilancio virtuose, la riduzione delle tasse, le flessibilità del mercato del lavoro. E tornavano in particolare le critiche al sindacato come «attore monopolista», dannoso in un libero ed efficiente mercato del lavoro; non pochi leader di governi dei grandi paesi industrializzati (a cominciare dalla britannica Thatcher e dall'americano Reagan) mettevano in atto politiche esplicitamente antisindacali in materia di scioperi, mercato del lavoro e welfare, accusando l'azione sindacale di essere la causa prima del declino industriale dei loro paesi (Andolfatto e Labbé 2021).

Negli anni '80-'90 avveniva intanto un forte cambiamento nell'organizzazione del lavoro d'impresa e nelle politiche del personale, con l'abbandono dei tradizionali sistemi tayloristici di management scientifico e il graduale avvento di nuove modalità organizzative. In esse i dipendenti, sull'onda anche di innovazioni tecnologiche e di nuove strategie produttive, avevano a disposizione un più ampio grado di autonomia e controllo, lavoravano in team, perseguivano una varietà di obiettivi ed usavano più abilità di lavoro: sempre meno considerati, in sintesi, come dei tradizionali «operai comuni»; cambiamento che è proseguito fino al recente avvento dell'industria 4.0 (Ocse-Ocde 1992; World Economic Forum 2016). Era un vero e proprio cambiamento di paradigma, una nuova «ortodossia» per le R.I. (Guest 1991). La novità era colta dal mondo dell'impresa dove si diffondeva un «management delle risorse umane» che tendeva ad instaurare

«relazioni dirette con i propri dipendenti» più che cercare l'intermediazione dei sindacati, considerati ininfluenti se non dannosi ai fini della competitività; utili al più (e non sempre) come moderatori del conflitto sociale. Con ritardo invece la sfida era colta dai sindacalismi (con qualche eccezione), spesso sulla difensiva e indeboliti, nei grandi paesi occidentali, dalla terziarizzazione dell'economia e conseguente perdita di iscritti provenienti dai tradizionali settori manifatturieri; molte fasi della manifattura infatti, proprio in quegli anni tendevano a spostarsi verso i NIC o comunque lì dove il costo del lavoro fosse più basso (Est Europa, Cina e altri paesi rimasti comunisti, aree franche di America latina, India e Africa); tutte aree, ovviamente, di più difficile sindacalizzazione e con più bassi livelli di tutela.

La nuova situazione veniva fotografata a metà decennio '90 da un Rapporto della Banca mondiale sui cambiamenti nel lavoro (World Bank 1995) e sul ruolo economico del sindacalismo che, in quel momento, attraversava indubbiamente una generale crisi di iscritti dopo il picco del decennio '70 (Visser 1991). Un sindacalismo che era comunque ben lontano dall'essere scomparso o sostituito nella sua storica funzione di rappresentanza e tutela del lavoro. Nel Rapporto la contrattazione collettiva, soprattutto se decentrata, veniva indicata dagli studiosi strumento primo per produttività ed efficienza economica, punto d'incontro flessibile tra economia e società. I sindacati, si osservava, sono oggi presenti in tutto il mondo, pur diversi per natura e modelli organizzativi e, di fatto, rappresentano la «pietra miliare di qualsiasi efficace sistema», purché sappiano cambiare i loro atteggiamenti più negativi ed antieconomici: a cominciare dai «comportamenti monopolistici» sul mercato del lavoro e «dall'opposizione alle riforme». Di qui – sempre nel Rapporto – l'elenco di tanti esempi virtuosi che indicavano un più moderno ruolo economico dei sindacati: ad esempio nel dover legare sempre più i salari alla produttività, per essere competitivi e non alzare l'inflazione, o evitando chiusure corporative e alleanze improprie con governi e imprenditori ottusamente protezionisti; si incitava soprattutto i sindacati a ricercare con il management la via dell'efficienza produttiva, senza timore della competizione nei mercati aperti internazionali. Strumento di ciò, si concludeva, il diffondere ed allargare il raggio d'azione della contrattazione collettiva, specie a «livello d'impresa», indicata come il più «adeguato sistema per ottenere effetti economici positivi» (World Bank 1995).

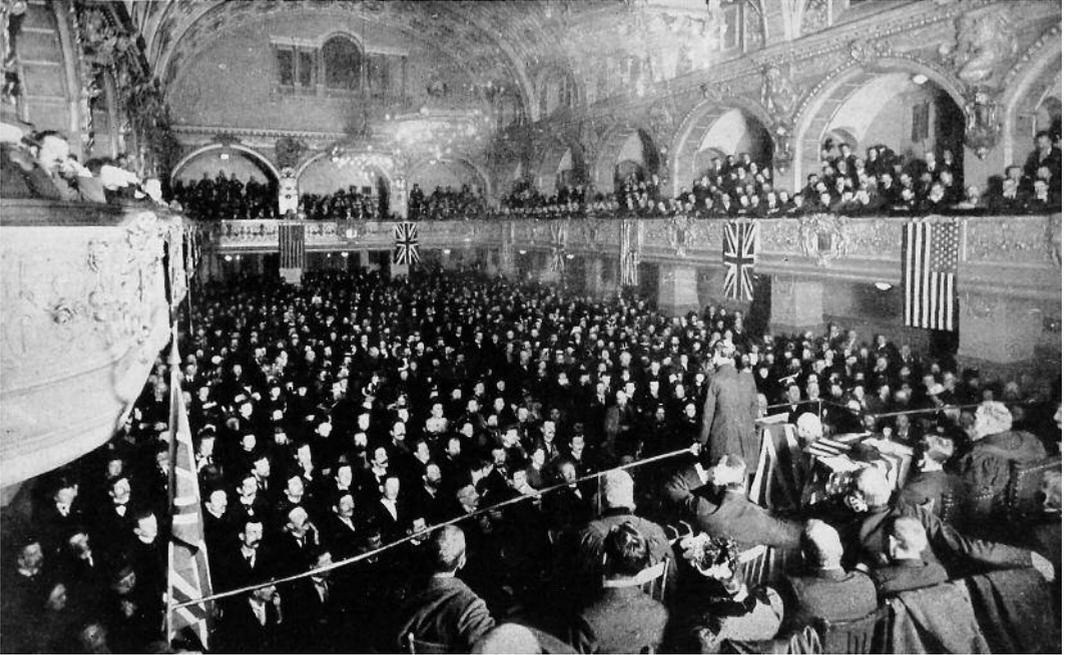
Da allora non molto sembra cambiato: profonda è ancora la divisione negli studi di economia sul sindacato tra: a) chi considera la produttività del lavoro inevitabilmente legata alla sua piena partecipazione

alla vita d'impresa e in generale alle decisioni economiche, un fattore di competizione nei nuovi scenari; b) e chi, spesso al di là delle dichiarazioni formali, considera il fattore lavoro come poco rilevante nella vita economica e di conseguenza pensa ancora più ininfluente l'azione sindacale. Il punto critico resta quale ruolo effettivo assegnare al sindacalismo, moderna forma associativa di lavoratori, nel suo (utile?) ruolo di rappresentanza responsabile del lavoro, intermediaria tra azienda e dipendenti, tra governo e lavoratori. Fermo restando che il sindacalismo, per assolvere tale funzione, deve però saper attuare in sé un grande cambiamento, anzitutto culturale (Heckscher 2001).

Nei primi anni duemila molti segnali davano il riemergere inaspettato della «questione del lavoro» come grande questione internazionale, non solo sociale ma anche economica (French 2002). Lo scenario cambiava ancora con il succedersi di nuove crisi globali che mostravano i limiti della filosofia neoliberista degli anni precedenti: nel 2008 una crisi finanziaria ed economica mondiale; nel 2019-20 crisi economico-sanitaria e, dal 2022, l'esplosione inaspettato di una nuova guerra fredda. Crisi che sembrano aver ridato spazio all'azione economico-politica dell'attore pubblico e maggiore importanza al consenso e alla cooperazione di questo con le parti sociali. Nuovi spazi sembrano così aprirsi ad un rinnovato ruolo (anche) economico della moderna azione sindacale. Appare però una partita ancora tutta da giocare.



Gran Bretagna 1877: gli “ebanisti” sfilano in corteo



Gran Bretagna 1899: nasce ad Oxford il Ruskin College





Gran Bretagna 1954: i portuali votano un documento



Roma 1955: a S. Pietro per il 1° maggio cristiano



Germania 1958: i metallurgici votano per fare lo sciopero





Francia maggio 1968: una fabbrica occupata



Polonia agosto 1980: il sindacato è libero



Korea 2020: in sciopero contro la legge antisindacale



Usa 2023: sciopero a Starbucks

## 7. L'internazionalismo sindacale tra passato e presente

### 7.1 Cenni di storia

Fin dalle sue origini il movimento sindacale, nelle sue varie forme ed esperienze, ha sempre avuto – nel suo «corredo genetico» si potrebbe dire – una particolare attenzione alla dimensione internazionale (Devin 1990). E questo su due piani: a) da una parte, in chiave ideale, in una prospettiva di superamento dei nazionalismi e delle tendenze isolazioniste fra i lavoratori dei diversi paesi, settori o professioni; b) dall'altra nel concreto e pratico obiettivo di realizzare una più efficace tutela e rappresentanza del lavoro utilizzando opportunità e spazi di cooperazione e sostegno offerti dagli strumenti della solidarietà e della cooperazione tra sindacati di diversi paesi. Si formavano così, nel corso dell'Ottocento, vari modelli organizzativi di collegamento tra sindacati di paesi diversi, fondati anzitutto su comuni valori: il socialismo umanitario, la fratellanza cristiana, l'internazionalismo anarchico, la prospettiva della rivoluzione mondiale comunista.

Nasceva in questo processo «l'*internazionalismo sindacale*», il tentativo cioè di costruire una solidarietà dei lavoratori che andasse oltre le frontiere, concepita come una sorta di contro-potere dei lavoratori rispetto ad altri contro-poteri anch'essi internazionali, avvertiti come antagonisti: la finanza internazionale, le grandi imprese, i governi aristocratici o borghesi. Esperienze organizzative legate tutte ad una «Questione sociale» o «del Lavoro» percepita al singolare, come grande questione mondiale (Bianchi 1996).

Da questa prospettiva nascevano due tipologie di sindacati internazionali: a) le grandi organizzazioni «*orizzontali*» e cioè le confederazioni sindacali mondiali, di espliciti e contrapposti orientamenti politico-ideologici: socialisti, anarchici, cristiani, comunisti; b) le organizzazioni «*verticali*», e cioè di settore o professionali o di mestiere in cui a prevalere non era l'elemento ideologico (pur presente) ma quello della specificità professionale o lavorativa: chimici, tessili, ecc. ma anche tipografi, orologiai, marinai, ecc. Ne nasceva un panorama complesso con una sua storia tutta partico-

lare che va ricostruita, anche solo per grandi linee, per capire temi e problemi che oggi, forse, sono più importanti di ieri (Windmuller 1983).

I primi decenni dell'Ottocento vedevano solo dei contatti bilaterali tra sindacati di nazioni vicine, in genere con comuni problemi: si ricordano ad esempio gli accordi tra i sindacati inglesi e francesi sulla gestione della manodopera transfrontaliera. È solo nel 1864 che nasceva a Londra la Prima Internazionale operaia cui partecipavano però non solo i sindacati delle varie nazioni ma un mix di gruppi politici, camere sindacali autonome, associazioni operaie e addirittura singole persone. Un'esperienza generosa ma piuttosto confusa e di taglio più politico che sindacale che si scioglieva nel 1876 (Bertini 2011). Una Seconda internazionale «operaia», veniva fondata a Parigi nel 1889, ma con la stessa natura essenzialmente politica, di fatto controllata dai partiti socialdemocratici centro e nord europei, molti dei quali rivendicavano esplicitamente la direzione dei sindacati. Solo al Congresso di Londra del 1896 si decideva di lasciar costituire ai sindacati una loro autonoma centrale mondiale: progetto che si concretizzava nel 1902 a Stoccarda con il primo «Segretariato internazionale» dei sindacati divenuta poi, nel 1913, la FSI (Van Der Linden 2000).

Negli stessi anni un processo in qualche modo parallelo avveniva tra i sindacati di ispirazione cristiana dei diversi paesi: nel 1908 decidevano anche loro di dar vita a Zurigo ad un «Segretariato internazionale» fra i sindacati nazionali divenuto poi, nel 1919, la CISC con sede a Utrecht in Olanda (Pasture 1999).

A fianco di queste prime strutture erano intanto sorte, verso la fine del XIX secolo, altre organizzazioni sindacali internazionali, di carattere più professionale (o settoriale-merceologico) chiamate «Segretariati internazionali»: si trattava di veri e propri sindacati mondiali di lavoratori dello stesso mestiere e/o settore, fondati sulla comunanza di interessi professionali con l'obiettivo di coordinare e risolvere temi e problemi comuni legati al lavoro ed accrescendo così la propria forza e capacità negoziale. Primi ad organizzarsi i calzaturieri (nel 1889) e, di seguito, minatori e tipografi (nel 1890), poi lavoratori dell'abbigliamento, metalmeccanici e tessili (nel 1893), trasporti (nel 1897) e braccianti agricoli (nel 1903) e così via; nel 1914 questi Segretariati avevano raggiunto il numero di 30 (Windmuller 1983). Un quadro restato abbastanza stabile per quasi tutto il Novecento, fino all'avvento della recente «globalizzazione» che ne ha imposto una profonda riforma organizzativa: con accorpamenti e nuove articolazioni professionali o settoriali.

Diverso il destino delle grandi Confederazioni orizzontali di natura

politico-ideologica. Dopo la I guerra mondiale, che aveva di fatto interrotto ogni rapporto tra i sindacati dei paesi belligeranti, le organizzazioni social-riformiste decidevano nel 1919 di ricostituire ad Amsterdam la FSI; ad essa non aderivano i sindacati comunisti che, sull'onda della rivoluzione russa, fondavano a Mosca nel 1921 un'altra internazionale, il Profintern. Completava il nuovo quadro la nascita, sempre nel 1919, prevista del Trattato di pace di Versailles, della Società delle Nazioni, antenata delle odierne Nazioni Unite: un'organizzazione di Stati con sede a Ginevra che dava vita, al suo interno, ad una Agenzia mondiale specializzata sui temi del lavoro, l'OIL (Alcock 1971; Vandaele 2008). Le sue sessioni si tengono da allora ogni anno, verso giugno, e ad esse partecipano rappresentanti ed esperti dei governi, dei sindacati e dei datori di lavoro di ogni Paese; ad essi si aggiungono i Segretariati e le Confederazioni sindacali e le organizzazioni imprenditoriali internazionali. Nelle sue sedute l'assemblea dell'OIL approva le «Convenzioni internazionali» sui temi del lavoro e dell'impresa che poi i singoli governi nazionali sono tenuti a recepire: ad esempio sul rispetto della libertà di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva, sulla proibizione del lavoro infantile, sull'eguaglianza di quello femminile, su partecipazione, produttività e altro (Maul 2020).

Nel difficile periodo tra le due guerre (1919-39) la vita dei sindacati internazionali continuava tra difficoltà e problemi. Un periodo segnato dalla grande crisi economica mondiale del 1929, da protezionismi e chiusure conseguenti dei vari governi, dai risorgenti nazionalismi e dalla stessa competizione accesa tra sindacati di diverso colore (anarchici, socialisti-riformisti, comunisti e cristiani). Era soprattutto, però, l'avvento in molti paesi una volta liberi di regimi totalitari contrari alle libertà sindacali a cambiare il quadro: in Italia, Germania, Spagna, Centro ed Est Europa, America Latina ed Asia.

La fine della II guerra mondiale nel 1945 modificava come visto lo scenario internazionale: nascevano l'ONU, la Banca Mondiale, il FMI, il GATT, ecc. e, per la prima volta, sembrava esistessero le condizioni per costituire un'unica centrale sindacale mondiale aperta a tutte le esperienze, dai tradeunionisti ai comunisti; organizzazioni cioè diverse per natura e fini, politiche e struttura. Su queste basi nasceva la FSM, sindacato mondiale con sede a Parigi. Negli anni successivi però, lo scoppio della Guerra fredda mostrava l'impossibilità di convivenza tra i sindacati dei due schieramenti: tra quelli cioè di osservanza comunista (questi ultimi erano diventati ben presto padroni della struttura centrale parigina) e i sindacati liberi, tradeunionisti e riformisti. La rottura definitiva tra i due schieramenti sindacali

avveniva nel 1949 sulla cruciale questione dell'adesione o meno al Piano Marshall. Adesione avversata ovviamente dalle organizzazioni filosovietiche e sostenuta invece da quelle occidentali. Queste ultime uscivano così nel 1949 dalla FSM e fondavano a Londra una nuova organizzazione, l'ICFTU: ad essa aderivano anche, con uno speciale statuto di larga autonomia, i Segretariati Internazionali di settore, fino ad allora restati fuori da ogni confederazione (Van der Linden 2000).

Non vi aderivano invece i sindacati cristiani, pur favorevoli al Piano Marshall e schierati con l'Occidente, che preferivano proseguire l'esperienza della CISC. Questa negli anni '60 toglierà dal suo Statuto ogni riferimento esplicitamente religioso cambiando nome in CMT (Pasture 1999). Pur separate e spesso in concorrenza, nei decenni successivi ICFTU e CISC-CMT avevano percorsi simili, spesso in cooperazione, su Piano Marshall, ricostruzione post bellica, solidarietà atlantica, partecipazione comunitaria europea, estensione del welfare state, promozione nel mondo dei valori di autonomia e libertà sindacale, sostegno ai giovani sindacati dei paesi ex-coloniali nel cammino verso l'indipendenza e, non ultima, la promozione del metodo della «cooperazione trilaterale» tra sindacati, imprese e governi. Nel 2006 questo percorso di avvicinamento tra le due centrali sindacali portava infine al congresso sindacale mondiale di Vienna: in esso CMT e ICFTU si scioglievano dando vita alla CSI, organizzazione che oggi raccoglie in pratica la quasi totalità dei sindacati del mondo (purché ovviamente liberi e democratici).

Diverso il destino per la FSM: usciti nel 1949 i sindacati occidentali, diventava sempre più allineata alla politica estera dell'URSS e al suo modello economico e sociale. Posizioni che creavano crescente disagio a quei sindacati, come la CGT francese e la CGIL italiana, a forte maggioranza comunista ma operanti in paesi a pluralismo politico ed economia di mercato. Contrasti che si evidenziavano in occasione della rivolta d'Ungheria del 1956, dell'invasione della Cecoslovacchia nel 1968, degli scioperi di Danzica del 1970, e così via. In seguito a questi eventi, la CGIL italiana e la francese CGT iniziavano un non semplice percorso critico dentro la FSM prendendo sempre più le distanze dalla politica estera sovietica. Il distacco di entrambe era progressivo ma con tempi diversi: diventava definitivo nel 1978 per gli italiani e più lento e mai terminato per i francesi (Del Biondo 2007).

La vicenda polacca del 1980 (vedi intra cap. 3-III), con la nascita della libera Solidarnosc e la sua adesione contemporanea (unico caso) all'ICFTU e alla CMT, fu in realtà il primo passo verso la disgregazione della FSM: nel 1989 infatti, al crollo dei sistemi politici comunisti nei paesi del-

l'Est Europa e quindi alla disgregazione dei rispettivi sindacati-istituzione, essa trasferiva la propria sede da Praga a Mosca. Nel 1991, con la fine anche dell'URSS, iniziava un «difficile periodo di regressioni e incertezze» da cui la FSM ne sarebbe uscita solo nei primi anni 2000 in una nuova formula di coordinamento (ma in dimensioni molto più ridotte del passato). Essa da allora aggrega i sindacati dei paesi rimasti a socialismo reale come Cuba oltre a quelli, quasi tutti attivi nei paesi in via di sviluppo, legati orgogliosamente alla tradizione e alla pratica del sindacalismo comunista (Docherty e van der Velden 2012). Rinnovata nella sua struttura, la nuova FSM dichiara oggi di aver superato «burocrazia, inazione e fatalismo» del passato. Nel suo recente 18° congresso, tenutosi a Roma nel giugno del 2022, con la partecipazione di 426 delegati provenienti da 93 paesi, ha dichiarato oltre 100 milioni di iscritti complessivi. Nel documento finale ha ribadito la sua natura di classe, il suo impegno per una lotta mondiale dei lavoratori contro la «barbarie imperialista e capitalista» e nell'obiettivo ultimo della «fine dello sfruttamento dell'uomo sull'uomo» (Fsm 2022).

## 7.2 L'eccezione europea

Decisamente particolare, nelle forme e nei contenuti, la vicenda del sindacalismo dell'Europa comunitaria, tanto da ipotizzare un «nuovo europeismo sindacale» (Bianchi 2007). Tutto cominciava nel 1951 con la nascita della CECA e, nel 1957, del MEC, antenati dell'odierna Unione Europea con sede a Bruxelles. La novità era grande: per la prima volta alcuni stati cedevano parte della propria sovranità ad istituzioni sovranazionali che elaboravano ed attuavano politiche di taglio europeo; su carbone e acciaio, agricoltura, trasporti, siderurgia, politiche sociali e territoriali, ecc. queste nuove istituzioni comunitarie da subito chiedevano il coinvolgimento attivo delle parti sociali nei processi decisionali: sia con forme e contenuti di partecipazione molto avanzata, sia nella composizione dei posti di comando negli uffici di Bruxelles dati a dirigenti delle parti sociali, ad esempio per l'Italia i casi dei sindacalisti Benedetto de Cesaris alla CECA e Carlo Savoini al MEC (Savoini 2000). Era indubbiamente un fatto nuovo che metteva i sindacalismi nazionali in grado di cooperare (se non di co-decidere) su politiche di stretto interesse dei lavoratori. Per la prima volta a Bruxelles, cioè, i sindacati passavano da intenzioni idealmente internazionaliste ma poco concrete a una potenziale partecipazione attiva e di merito a politiche transnazionali economiche, sociali e settoriali.

Occorreva allora una struttura sindacale europea: nasceva così nel 1958 il «Segretariato Sindacale Europeo», SSE, organizzazione costituita dai grandi sindacati dei sei paesi fondatori con le sole eccezioni della CGT francese e della CGIL italiana controllate come visto dai dirigenti comunisti e decisamente contrarie, allora, all'Europa comunitaria definita «l'Europa dei monopoli» (Gabaglio 2022). All'interno del SSE veniva data grande importanza e autonomia operativa alle neocostituite Federazioni europee di settore: cioè i sindacati europei dei lavoratori agricoli, dei meccanici, tessili, trasporti, ecc. I sindacalisti furono da subito coinvolti dalle giovani istituzioni nel merito delle politiche settoriali: «*Superando vedute e istanze solo rivendicative basate sui contesti nazionali e ponendosi i problemi del lavoro nel quadro di nuove politiche economiche e sociali di dimensione europea*» (Savoini 2000).

Iniziava così un processo, lento ma irreversibile, di dialogo e lavoro comune tra le diverse culture ed esperienze sindacali presenti nelle stanze di Bruxelles, e tra queste e le altre parti sociali e le istituzioni comunitarie: un percorso diventato poi noto come «Dialogo sociale europeo» (Dolvkin 2005).

Nel 1973, con l'ingresso nella Comunità europea di nuove nazioni, il SSE diventava Confederazione col nome di CES, organizzandosi all'interno per Federazioni di settore e diventando ancor più un interlocutore consultato e spesso ascoltato da Commissione, Parlamento, Consiglio, Comitato economico e sociale europei. Un ruolo poi riconosciuto formalmente nel Trattato di Maastricht del 1992, sulla cui efficacia ed effettiva incidenza però le opinioni di studiosi e protagonisti sono ancor oggi contrastanti. Da una parte c'è chi nota infatti una certa ritualità, spesso molto formale, degli incontri e delle discussioni, in fondo ininfluenti nella sostanza poi delle decisioni prese (Gobin 1999); dall'altra c'è chi vi vede, al di là dei difetti, un moderno strumento, spesso utile, di partecipazione delle parti sociali alla vita e alle politiche dell'Unione Europea (Ciampani e Gabaglio 2010; Lapeyre 2018).

### 7.3 Verso un nuovo internazionalismo?

Negli ultimi decenni le attese, le richieste e i compiti del sindacalismo internazionale appaiono in profondo cambiamento dentro una parallela evoluzione dello scenario mondiale.

Da una parte si è avuta un'indubbia dilatazione della materia internazionale, tanto che oramai quasi non esistono più aspetti della vita economica e produttiva che sfuggano alle influenze e alle azioni internazionali

di governi, parti sociali e/o attori economici di vario tipo. Si tratta di un nuovo contesto internazionale in cui operano, oltre agli Stati, tanti nuovi attori: sociali, economici, culturali e religiosi. Dalle imprese multinazionali ai nuovi sindacati globali, dalle organizzazioni non governative alle chiese, ecc. senza dimenticare il nuovo rilevante peso oramai conquistato da un'opinione pubblica mondiale informata quotidianamente da mass media oramai globali (Di Nolfo 2015).

Da parte loro i sindacati dei lavoratori sono oggi chiamati a concorrere responsabilmente, assieme ad altri nuovi attori, alla creazione di forme e procedure che si potrebbero chiamare di «regolazione globale», su temi economici e sociali che interessano, in vario modo, i lavoratori. La CSI, ad esempio, partecipa da anni in via informale ai G7 e ai G20 dei governi come anche, per via più formale, è presente alle riunioni dell'OCDE, dell'ONU e della FAO. Sempre la CSI agisce poi, assieme alle controparti, nei settori e nelle imprese o nei rapporti tra queste e i governi; alcuni poi degli organismi economici internazionali contribuiscono ad esempio a spingere imprese e governi ad una politica più sostenibile e ad un dialogo sociale più concreto e diffuso: basti pensare alle Linee-guida dell'OCDE per le multinazionali, frutto delle pressioni di sindacati (Ocse/Ocde 2011), basti pensare al caso della Corea del Sud il cui ingresso nell'OCDE fu ritardato dai sindacati finché in quel Paese non ne terminò la repressione.

Non mancano poi esperienze nuove sul versante della negoziazione, quando non della contrattazione nella nuova dimensione globale: la prima è la proliferazione di accordi-quadro internazionali (Papadakis 2011). Sono intese firmate da aziende multinazionali e da sindacati transnazionali di settore o di gruppo d'azienda. Iniziò nel 1988 la Danone con un primo accordo quadro internazionale di tutte le sue imprese ed oggi in tutto il mondo il fenomeno è molto cresciuto: migliaia di imprese e milioni di lavoratori sono regolati da tale nuova rete negoziale (Stevis 2010; IndustriALL Global Union 2017).

Un nuovo scenario che sta cambiando anche i sindacati. Nuove realtà organizzative sindacali nascono infatti all'ombra delle grandi federazioni internazionali: ad esempio le «global union» di settore o mestiere o i gruppi sindacali aziendali mondiali come da tempo avviene ad esempio nel settore auto o nel siderurgico. Ed esistono poi sindacati plurisetoriali interni ad aziende «conglomerate», aziende cioè con attività in campi tra loro diversissimi; ed esistono pure nuovi sindacati unificati tra federazioni di nazioni diverse: è il caso di Workers Uniting, un sindacato transnazionale multisettoriale e professionale che mette assieme Unite the Union, grande

sindacato in Gran Bretagna e Irlanda, e United Steelworkers-USW, grande sindacato del settore privato presente in Stati Uniti e Canada.

In Europa, invece, è consolidato il vasto fenomeno dei Comitati Aziendali Europei, i CAE, promosso e regolato dalle due direttive comunitarie del 1994 e del 2009: questi si propongono di incentivare l'informazione, la consultazione e il coinvolgimento dei lavoratori nella vita delle aziende transnazionali, quelle cioè che hanno più siti produttivi o amministrativi presenti in diversi stati della UE. Oggi i CAE sono migliaia e benché siano organismi non sindacali ma aziendali, costituiti e coordinati dal management, per i sindacalisti sono un'occasione preziosa di incontro e informazione reciproca con i colleghi di altri paesi e con le direzioni d'impresa; tanto da influenzare spesso in positivo la stessa contrattazione nei singoli paesi. Da tempo quindi c'è un gran proliferare di nuovi livelli negoziali e d'azione sindacale una volta impensabili, che stimolano la creazione di nuove aggregazioni sindacali transazionali. Si tratta di evidenti segnali di vitalità di un nuovo internazionalismo sindacale che, preconizzato anni fa da un noto studio, sembra oggi interessare soprattutto, nella odierna nuova globalizzazione, la dimensione organizzativa verticale del sindacalismo (Windmuller 1983).

Resta il grande problema di come garantire i diritti di associazione e contrattazione sindacale libera in tante aree del mondo, come il Rapporto dell'OIL denuncia ogni anno (Bit 2019). Problema antico che assume però connotati nuovi in paesi come la Cina, dove importanti imprese occidentali hanno impiantato da tempo siti produttivi anche di prodotti di alta gamma quali auto, computer e cellulari, dove però i lavoratori non godono di diritti e di nessuna protezione paragonata a quella che hanno nei paesi occidentali dove c'è libertà e pluralismo sindacale, pur svolgendo mansioni di alto contenuto professionale (China Labour Bulletin 2014). In particolare, un Paese comunista diventato sede preferita da tante multinazionali occidentali sembra essere il Vietnam, di cui anche i sindacati italiani, in particolare la CGIL, hanno denunciato lo sfruttamento, le epurazioni, i ritmi alti e la disciplina durissima di lavoro: il tutto con la connivenza delle autorità e del locale sindacato-istituzione (Cerimele 2022).

Altre aree presentano problemi analoghi, forse meno rilevanti per dimensioni produttive e impatto nel mercato ma comunque presenti: India, Indonesia, Paesi arabi, oltre a gran parte dei paesi africani privi di fatto di rappresentanze sindacali adeguate. Il rischio è che il sindacato libero finisca per essere solo una specie di lusso materiale e intellettuale della parte più ricca e occidentale del pianeta.

## 8. Lineamenti di storia del sindacalismo italiano

### 8.1 Le origini

L'Italia, Paese rimasto a lungo agricolo e arretrato, arrivato tardi e quasi suo malgrado all'industrializzazione e alla grande trasformazione, vedeva ancora – fino ai primi anni '50 del Novecento – gran parte della sua forza lavoro occupata in agricoltura o, comunque, in mestieri e ambienti del mondo rurale (Zamagni 2003). Di qui un ritardo ed un'arretratezza anche nelle vicende del suo sindacalismo (Romani 1988; Sapelli 1997). In Italia infatti esso non nasce nelle fabbriche, tra i mestieri e le professionalità operaie più progredite – come era avvenuto in Inghilterra – ma si sviluppa in gran parte nelle campagne e nei piccoli centri: ha forme organizzative e modalità di lotta di immediata solidarietà tra lavoratori di uno stesso luogo ed è, ovviamente, di tipo prevalentemente «orizzontale»: cura in particolare più la previdenza e l'assistenza ai lavoratori e alle loro famiglie che il salario o le condizioni di lavoro ed ha una forte impronta politico-ideologica che ne influenzerà, a lungo, le alterne vicende (Saba 1978; Carera 1979; Musso 2014).

Tranne rare e circoscritte eccezioni infatti – come i gloriosi sindacati dei tipografi (Bruno 1925), dei ferrovieri (Antonioli e Checco 1994) o di altri mestieri circoscritti e qualificati (Della Peruta, Misiani e Pepe 2001) – le prime esperienze sindacali italiane nascono quasi tutte in ambiente agro-rurale, con base e raggio d'azione locale; ed i tempi sono spesso scanditi dall'occasionale esplodere di tumulti e sommosse quasi sempre violentemente repressi. Il tutto quasi sempre orientato e diretto da generosi attivisti politici: socialisti, repubblicani, anarchici, cattolico-sociali. Non è quindi un caso che le prime forme associative dei lavoratori fossero casse di mutuo soccorso, cooperative (di varia natura e con diversi fini), scuole popolari, case del popolo, segretariati di assistenza e così via. Negli anni '80 dell'Ottocento comparvero le prime leghe sindacali (dette «di resistenza»), per appunto *resistere* durante vertenze e scioperi) con un contorno

di lotte e accordi su salario (i famosi «concordati di tariffa») e orario; esperienze nate, va ribadito, più per iniziativa di generosi attivisti con forti motivazioni ideali che promosse e dirette da spontanee associazioni di lavoratori a tutela e rappresentanza della propria condizione di lavoro e di vita (Carera 1979; Musso 2014).

Con il tempo questa realtà associativa crebbe e comparvero le prime Camere del lavoro (1891): erano luoghi di aggregazione e coordinamento di tutte le esperienze «sindacali» di una determinata zona, seguite dalle prime Federazioni nazionali di settore (i meccanici, i tessili, gli agricoli, ecc.) per arrivare, ai primi del XX secolo, alla costituzione di tre grandi raggruppamenti nazionali dette confederazioni: la socialista-riformista (e largamente maggioritaria) CGdL, fondata nel 1906, la cattolico-sociale CIL nata nel 1919 e la piccola ma vivace USI, sorta nel 1912, vicina al sindacalismo rivoluzionario e anarchico.

Nei primi anni del '900, dopo i sanguinosi scontri sociali di fine '800, le classi dirigenti liberali sembravano orientate, sotto la guida politica di Giovanni Giolitti, a valorizzare e coinvolgere, nelle istituzioni e in generale nella vita politica, il giovane associazionismo del lavoro, di ogni colore; e questo mentre in alcune realtà più avanzate, si firmavano i primi moderni contratti collettivi (Saba 1978). Sembrava questa la naturale evoluzione ma la storia andò diversamente. Tutto cambiava infatti con la lunga e sanguinosa I guerra mondiale (1915-18) che militarizzava le fabbriche ed esasperava animi e aspettative di operai e contadini. Ad essa seguiva un difficile e tumultuoso dopoguerra (1919-20) che vedeva l'esplosione dei primi, moderni, conflitti di massa che si concludevano anche con buoni accordi ma senza che si fosse riusciti a costruire un qualche maturo sistema di relazioni industriali. Anzi (Falossi e Loreto 2006).

Arrivava così nel 1921-22 la violenta reazione agraria e fascista che cancellava ogni libera esperienza sindacale e, una volta al potere, instaurava per più di venti anni il fascismo sindacale: in sostanza un governo dall'alto degli interessi economico-sociali ottenuto con una regolazione autoritaria dei conflitti di lavoro. Dentro un sistema statale-corporativo in cui operava in posizione di monopolio un sindacato-istituzione, nei fatti obbligatorio, con dirigenti non eletti ma nominati dal PNF. In esso la contrattazione collettiva diventava sistema pubblico e strutturato di negoziazione in cui si firmavano i primi CCNL, accordi nazionali di lavoro e i contratti provinciali. Tutto era però subordinato, in caso di contrasti e vertenze (poche per la verità), alla «decisione vincolante» di una Magistratura del lavoro depositaria del «*superiore interesse nazionale*». Il tutto sottoposto al *controllo politico* del Re-

gime fascista dentro un più generale sistema nazionale di previdenza e assistenza dei lavoratori, anch'esso accentrato e controllato dal potere politico (Cordova 1990 e 2005; De Bernardi 1993).

## 8.2 Dal II Dopoguerra al «Miracolo economico»

Nel giugno del 1944, nel pieno della II Guerra mondiale, i leader sindacali democratici, espressione delle principali tendenze politico-sindacali, appena usciti di prigione o dal confino, sottoscrivevano il «Patto di Roma»: un atto solenne e importante ma generico, che faceva nascere una grande organizzazione unitaria per tutti i lavoratori italiani, la CGIL. Firmatari il comunista Giuseppe Di Vittorio, il democristiano Achille Grandi e il socialista Emilio Canevari, quest'ultimo in sostituzione del grande leader riformista Bruno Buozzi catturato e ucciso dai tedeschi il giorno prima (Mammarella 2014). A fianco e in parallelo alla CGIL nascevano le ACLI, associazioni di lavoratori con compiti pre-sindacali (Pasini 1974) e la Col-diretti per i piccoli proprietari contadini (Bernardi 2020), entrambe di ispirazione cristiano-sociale. La struttura della CGIL era fortemente centralizzata ed era organizzata al suo interno per esplicite correnti politiche, in forte competizione tra loro e, di fatto, dipendenti dai rispettivi partiti di appartenenza. Del resto, in quegli stessi anni (1944-47), tutti i partiti erano assieme nella resistenza antifascista e nel governo di unità nazionale. Un'unità sindacale quindi fragile, figlia più della congiuntura politica che di profonde ragioni sindacali, senza un adeguato accordo preventivo sui temi più controversi, contrattuali e organizzativi (Saba 1994).

Cambiava però in tre anni il quadro politico con l'avvento della guerra fredda e, anche in CGIL, a conclusione di una lunga serie di contrasti interni, avveniva la scissione: il 14 luglio del 1948 la maggioranza comunista e socialista della CGIL proclamava (dopo un attentato al leader del PCI Togliatti) uno sciopero generale ad oltranza contro il governo a guida DC. La corrente sindacale cristiana, guidata da Giulio Pastore, accusava la maggioranza di utilizzare il sindacato per fini politici ed usciva dalla CGIL unitaria fondando la Libera CGIL; la quale, a sua volta, nell'aprile del 1950, unendosi ad altre componenti laiche e di sindacalismo autonomo, diventava la CISL (Saba e Bianchi 1990). A loro volta, le correnti sindacali repubblicana e socialdemocratica uscivano anch'esse dalla CGIL qualche mese dopo, in seguito ad altri episodi di violenza e fondavano la FIL, tramutata poi, in gran parte, nel marzo del 1950, nella UIL.

Si definiva così un quadro sindacale rimasto immutato tra alti e bassi fino ad oggi ed iniziava un clima di reciproca accesa competizione tra i tre sindacati che durava almeno 15 anni. La CGIL a maggioranza comunista, di cultura sindacale classista e generale (Cella, Manghi e Pasini 1969; Pepe, Iuso e Misiani 2001), aderente all'internazionale FSM di obbedienza sovietica; la CISL a maggioranza cattolico-sociale ma con una cultura associativa vicina al tradeunionismo (Zaninelli e Saba 1995) ed una più piccola UIL legata alla tradizione del socialismo riformista e del repubblicanesimo (Turone 1990); aderenti entrambe, le ultime due, all'Internazionale dei sindacati liberi, ICFTU e alle sue politiche sindacali e contrattuali specie su produttività e partecipazione (Antonioni, Bergamaschi e Romero 1999; Van der Linden 2000).

Nei successivi anni '50-'60, mentre il Paese viveva il suo «miracolo economico», localizzato soprattutto nel triangolo Milano-Torino-Genova (Zamagni 2003) e mentre era in corso la più grande trasformazione economico-sociale della sua storia moderna (il Paese passava dall'agricoltura all'industria, dalle campagne alle città, dal Sud al Nord, dalla povertà di massa al relativo benessere) nelle fabbriche italiane non si realizzava una parallela modernizzazione delle relazioni industriali (Saba 1988). Autoritarismo, paternalismo e ferrea disciplina interna restavano il segno di un modo arretrato di vivere il ford-taylorismo e l'industrialismo (Berta 2001). E questo nonostante alcune proposte innovative di CISL e (in parte) UIL: salari legati alla produttività, contrattazione articolata nelle aziende, welfare contrattuale, gestione bilaterale del mercato del lavoro, partecipazione sindacale alle politiche economiche.

Proposte avanzate certo sulla spinta del Piano Marshall e sull'esempio dei sindacati delle grandi nazioni industrializzate, come gli Usa (Sciarra 1980), ma anche sull'onda di autonome elaborazioni e proposte degli uffici studi e delle scuole di formazione italiane (Horowitz 1966; Zaninelli e Saba 1995; Bianchi 1995). Anche sul versante dell'impresa non mancarono significative esperienze d'innovazione: dal noto caso Olivetti (Musso 2009) alla nascita dell'Intersind per le aziende a partecipazione statale (Sapelli 1996) alle politiche aziendali delle *Human Relations* provenienti da oltre oceano. Ma erano in fondo eccezioni: mancò una condivisa «normazione delle relazioni industriali» (Berta 2005) e si trattò, in sostanza, di «un'occasione perduta» (Bozzola 2004). Ne derivò nel corso del decennio '60 un crescendo di contrasti e vertenze dure e difficili, pur con episodi innovativi come il CCNL metalmeccanici del 1963 o l'adozione della *Job evaluation* nella siderurgia. Cresceva ovunque, soprattutto, un'aspra e spesso violenta,

conflittualità operaia (Musso 2014; De Luca 2013), alimentata anche dal diffondersi nel Paese di minoritarie ma significative correnti di pensiero di orientamento operaista e antagonista: in genere di ispirazione marxista (Trotta e Milana 2008; Filippini 2018) ma presenti anche in settori rilevanti del mondo cattolico (Gabaglio et al. 1970; Orfei 1980) o in ambienti sindacali vicini a tale ispirazione (Fim-Cisl 1971; Cella, Manghi e Piva 1972; Feltrin e Miolli 1981).

### 8.3 Il lungo autunno caldo

Nella stagione dei grandi rinnovi contrattuali del 1968-69 tutti i nodi venivano al pettine. Esplose ovunque nel Paese, dalle grandi fabbriche del Nord-Ovest ai centri industriali minori (Bartolini, Causarano e Gallo 2020), una diffusa e generale conflittualità che faceva attraversare l'intero sistema italiano d'impresa nel più vasto e profondo ciclo di lotte sindacali e sociali della sua storia (Pizzorno 1974-78; Saba 1988; Foa 1991). Un ciclo fin dall'inizio non esente da manifestazioni di violenza e intolleranza, poco controllate dal sindacalismo confederale (Palaia 2019) e in cui un ruolo non indifferente aveva la parallela, vasta e radicale contestazione studentesca, ben presto egemonizzata da gruppi operaisti dell'estrema sinistra extraparlamentare solidali ed alleati della protesta operaia più dura se non attori della stessa: molte infatti erano le esperienze, grandi e piccole, di organizzazione mista studenti-operai e di lotta su comuni obiettivi (Levi Aran et al. 1969; Pero 1980).

Il vertice di queste lotte si aveva nel cosiddetto «autunno caldo» del 1969 (Benvenuto 2009; Ciampani e Pellegrini 2013). In pochi mesi una serie impressionante di scioperi (Cella 1979) otteneva conquiste mai viste in Italia: rilevanti aumenti salariali uguali per tutti, estensione dei diritti sindacali, contrattazione decentrata, difesa della salute, diminuzione dei ritmi di lavoro, nuove classificazioni e generale attenuazione della disciplina di fabbrica. Protagonisti principali gli operai comuni, spesso giovani e di recente immigrazione dalle campagne e dal Sud, in quel momento numericamente maggioritari nelle imprese, seguiti da impiegati e tecnici e sostenuti spesso da grandi mobilitazioni studentesche esterne alle aziende (Balestrini e Moroni 1988). Cambiava anche, sull'onda di queste lotte, il sistema di rappresentanza sindacale sui posti di lavoro che veniva spesso contestato alla radice (Bianchi *et al.* 1971): da allora non ci furono più degli eletti in liste sindacali concorrenti ma delegati unitari di reparto, fenomeno che de-

cretò la fine delle vecchie Commissioni interne e la nascita dei Consigli unitari di fabbrica; il tutto all'interno di un'egemone cultura della «democrazia diretta» e del conseguente «assemblearismo» che portava spesso a far prevalere le opzioni più radicali. Le strutture sindacali tradizionali entravano in difficoltà e, in alcune categorie come i meccanici, gran parte della base spingeva per un'immediata unità sindacale organica, chiedendo lo scioglimento delle vecchie organizzazioni e la nascita di un nuovo sindacalismo, capace di cambiare non solo il sistema d'impresa ma la società e lo stesso quadro politico.

A completare il quadro, nei medesimi convulsi mesi – superando storiche perplessità e remore di una parte dello stesso sindacato (Graziani 2021) – veniva approvata a grande maggioranza la legge 300 del marzo 1970 detta «Statuto dei lavoratori» che raccoglieva e fissava molte delle conquiste ottenute negli appena conclusi rinnovi dei contratti e che, da allora in poi, avrebbe segnato in profondità le relazioni di lavoro in Italia (Giugni 2014; Fondazione Nenni 2021).

Passato l'autunno la conflittualità però non cessava. Esplose, di continuo e nei diversi settori, rivendicazioni e vertenze a lungo sopite che quasi mai però tenevano conto delle compatibilità economiche degli interlocutori, tanto che molti leader sindacali teorizzavano il salario come «variabile indipendente». Crollava così ovunque la produttività e l'egualitarismo (per salari e mansioni) diventava la strategia sindacale dominante. Preoccupate, le imprese denunciavano il dilagante spontaneismo delle vertenze come un fattore che «esasperava il conflitto sociale» – lo denunciava nel maggio del 1970 il presidente d'Intersind Glisenti nell'annuale Rapporto sulle relazioni sindacali – e questo «metteva in crisi» competitività e sviluppo economico. Così si abbandonava, secondo le imprese, ogni possibile costruzione di un moderno sistema di relazioni industriali, reputato oramai un obiettivo impossibile. Iniziava un «periodo di contestazione sindacale in cui, non solo non c'era accordo sulle soluzioni da dare al conflitto industriale ma non c'era accordo neppure sulle regole attraverso cui una soluzione poteva essere ricercata e, al limite, veniva negata la stessa necessità che vi fossero regole comuni» (Saba 1983).

La vera novità di quella stagione sindacale era però un'altra. Sull'onda infatti delle vittoriose lotte unitarie cresceva – sostenuta in specie dalle federazioni metalmeccaniche (che anticipavano i tempi unificandosi nella FLM) – la prospettiva dell'autoscioglimento dei sindacati esistenti e di una nuova unità sindacale organica. Decisione ad un certo punto presa anche dalle tre Confederazioni ma senza successo: sia per la reticenza di

alcune forti componenti interne e di alcuni leader sia per il cambiamento del quadro politico. Fallito questo primo progetto unitario, i sindacati davano vita nel 1972 alla Federazione sindacale unitaria CGIL-CISL-UIL. Premessa, nelle intenzioni, di una completa unificazione futura mai però avvenuta. Una vicenda complessa, quella della mancata unità, che coinvolgeva e metteva in discussione culture ed esperienze sindacali molto radicate e distanti tra loro, oggettivamente difficili da amalgamare, come del resto si sarebbe visto in seguito (Loreto 2009).

La situazione generale nelle fabbriche, intanto, sempre in assenza di un sistema condiviso di regolazione del conflitto, non cambiava per almeno un decennio, in un clima, spesso, di permanente conflittualità con punte anche di aspro ribellismo, specie in alcune realtà industriali simbolo (Trevisan 2017; Bologna 2019). Una situazione tutta italiana che verrà poi definita, da molti studiosi, di vera e propria «anomia» (Craveri 1982; Saba 1988); ma se il sindacato non lo tentò, quanti e quali degli imprenditori, ci si chiede oggi sul versante opposto, realmente lo tentarono (Bologna 2020)? Non va poi dimenticato che in quegli stessi anni di aspri contrasti si assisteva anche alla conquista di nuovi e importanti spazi di democrazia industriale e di protagonismo del lavoro: dalle 150 ore per la formazione personale di ogni lavoratore nel 1973, all'inserimento dal 1976 di impegni di politica industriale nella prima parte dei CCNL, a forme anche molto avanzate e moderne di controllo sindacale della produzione in alcune particolari situazioni come per la Siderurgia a Cornigliano (Soso 1997).

Mutava intanto in profondità il quadro economico internazionale e italiano, sempre più difficile: nel 1971 finiva la parità fissa del dollaro e il sistema di Bretton Woods, nel 1973 e poi ancora nel 1979 arrivavano due grandi crisi petrolifere mondiali. Si esauriva cioè l'ininterrotta crescita mondiale (i «gloriosi 30 anni») iniziata nel Dopoguerra e tutti i paesi industrializzati entravano in «stagflazione» (stagnazione economica + alta inflazione) (Gauthier 1995). Obiettivo primo di governi e parti sociali diventava così, Italia compresa, la lotta all'inflazione e l'uscita dalla crisi: energetica, monetaria, economica e, ovviamente, anche sociale e politica. Ancor più urgente era la situazione nel poco governabile sistema-impresa italiano, attraversato da un'inflazione altissima e dall'assenza di una qualche pace sociale, in cui bassa produttività e scarsa competitività diventavano ben presto normalità nella vita di molte imprese.

Su come uscire dalla crisi forti erano i contrasti ed intenso era il dibattito tra sindacalisti, politici e studiosi: la linea di auto-moderazione salariale e di pace sociale, votata infine a maggioranza nel gennaio 1978 dalla

grande Assemblea nazionale dei delegati sindacali dell'EUR (a sostegno della politica di «austerità» e della lotta al terrorismo condotte dai governi di solidarietà nazionale, cioè assieme al PCI) non dava i risultati sperati. Da parte sua la «scala mobile» (un meccanismo che adeguava in automatico i salari al crescere dei prezzi), rafforzata nel 1975 da un grande accordo tra Federazione sindacale unitaria e Confindustria, non solo non attenuava l'inflazione ma anzi la rafforzava in una ricerca continua tra prezzi e salari. Non aiutava infine, la cultura egualitarista diffusa fra leader e delegati sindacali, che provocava nelle imprese un progressivo distacco dal sindacato di operai specializzati, quadri e impiegati, come mostrò clamorosamente nel 1980 la sconfitta sindacale alla FIAT: passata alla storia per la «marcia dei 40mila» dipendenti contro il sindacato (Arisio 1990). Le ragioni del grande successo sindacale dei primi anni '70 sembravano così trasformarsi pian piano nelle ragioni profonde del suo declino: un cambiamento definito poi come una vera e propria «parabola» (Accornero 1992).

Si arrivò così, tra il 1981 e il 1985, ad un grande scontro tra sindacati e imprese, governo e opposizione su costo del lavoro, scala mobile e moderazione salariale: in realtà il contrasto era su quale strada prendere per fermare l'inflazione ed uscire dalla crisi. Due gli schieramenti: da una parte Governo, Confindustria, CISL, UIL e minoranza socialista della CGIL, dall'altra la maggioranza della CGIL appoggiata dal Partito comunista nel frattempo uscito dal governo di solidarietà nazionale. La rottura avveniva con l'accordo separato del 14 febbraio 1984 detto «di S. Valentino»: firmato da CISL e UIL ma non dalla CGIL, che portava allo scioglimento della Federazione sindacale Unitaria e all'inizio di un lacerante scontro intersindacale, vissuto drammaticamente sui posti di lavoro, cui si aggiungevano gli ultimi sanguinosi strascichi del terrorismo con l'uccisione di uno dei più autorevoli estensori dell'accordo stesso, l'economista Ezio Tarantelli (Tarantelli 2013). Il successivo referendum del 1985 (l'accordo era stato convertito in legge dal governo e solo un referendum poteva quindi abolirlo) sostenuto dalla CGIL e dal PCI veniva però perso da questi ultimi. Un intero ciclo storico si concludeva e ne iniziava un altro (De Luca 2013).

#### **8.4 L'Italia del Made in Italy e dei distretti**

E la ripresa economica infine venne, aiutata da un veloce rientro dall'inflazione, dopo l'accordo di S. Valentino. La nuova ripartenza economica però si sviluppava su linee diverse dal passato, in una nuova geografia

economica del Paese: dal triangolo industriale al Nord-Est-adriatico, dalla grande impresa alla piccola e media e ai distretti industriali, dalle produzioni di massa alla via della qualità e del «Made in Italy» (Sapelli 2013). Nelle fabbriche, imponenti ristrutturazioni abbandonavano il classico e rigido sistema ford-tayloristico per nuovi modelli organizzativi di produzione più decentrati e partecipati. Nelle relazioni sindacali, le imprese italiane prendevano in sostanza due strade: da una parte c'era chi, sulla scia di un documento interno di Federmeccanica, prendeva la strada delle relazioni dirette con i lavoratori, senza intermediazione sindacale; dall'altra chi, a cominciare dalle imprese IRI, firmava col sindacato protocolli d'informazione-consulazione e con essi (specie nelle grandi imprese) gestiva appunto i cambiamenti (De Luca 2013). Sempre alla fine degli anni '80 prendevano avvio pratiche di concertazione dei tre sindacati col governo – in particolare nella definizione annuale delle leggi finanziarie – quasi a contrassegnare un clima generale di cooperazione e bassa conflittualità. Questa però diminuiva nelle fabbriche ma cresceva nei servizi tanto da provocare l'approvazione della prima legge italiana di regolazione degli scioperi, quella sui servizi pubblici essenziali (Mascini 2000; Musso 2014).

Nei successivi anni '90 e 2000 i comuni obiettivi di creare le condizioni perché l'Italia potesse entrare nell'Europa dell'Euro e di ridurre il forte debito pubblico, spingevano i sindacati a dialogare con gli attori del nuovo scenario politico, nel frattempo radicalmente mutato. Dal 1993-94 erano infatti scomparsi o si erano radicalmente trasformati i grandi partiti popolari nati dalla Resistenza che, fino ad allora, avevano retto le sorti del Paese (Scoppola 1991). Un processo che i mass media chiamavano «Seconda Repubblica», originato da alcune clamorose inchieste della magistratura sulla corruzione politica (dette di «Tangentopoli»), oltre che dal mutamento del sistema elettorale da proporzionale a maggioritario (Colarizi 2006).

Sindacati e parti sociali diventavano così, quasi loro malgrado, protagonisti della scena pubblica, tanto da parlare di «supplenza sindacale». In un tale clima si firmavano due grandi accordi di *politica dei redditi* (1992 e 1993) detti di «concertazione»: tra sindacati, imprese e governi. Erano intese che davano stabilità al Paese e che permettevano alcune riforme poco popolari seguendo le indicazioni del Trattato europeo di Maastricht del 1992. Misure molto criticate (specie nelle leggi e nelle politiche che ad esse seguivano come quelle sul mercato del lavoro del 1996, dette «Pacchetto Treu») accusate di precarizzare il rapporto di lavoro, ridurre le tutele del welfare pubblico e abbassare a poco a poco il livello generale dei salari italiani. Misure però concordate con i sindacati, comprese quelle più criticate

come la riforma delle pensioni e la riduzione del welfare pubblico. Tutte sempre nell'obiettivo comune, infine raggiunto, di aiutare l'ingresso dell'Italia nell'Europa dell'Euro (Mascini 2000; De Luca 2013).

I successivi grandi accordi di concertazione del 1998, 2001, 2007 e 2009 però, firmati da governi di opposte tendenze politiche, alcuni unitari altri separati, non avevano lo stesso successo: in particolare lo scarso sviluppo della contrattazione decentrata (detta di «II livello») attuata nei fatti solo nelle grandi imprese (e cioè solo nel 20-30% del totale) portava ad una generale decrescita dei salari italiani. E benché la riforma della contrattazione fosse stata richiesta fin dal 1997 da una Commissione di studio governativa guidata dall'allora ministro del lavoro Giugni, non si trovava l'accordo tra le parti. Solo dopo la grande crisi economico-finanziaria del 2008-2009 e dopo diversi scontri e tentativi falliti, parti sociali e governo trovavano infine nuove strade comuni per tale riforma (De Luca 2013). Non si trattava più, però, di una concertazione trilaterale ma erano accordi bilaterali tra le parti (imprese e sindacati) con il sostegno esterno di governo e parlamento attraverso incentivi e interventi mirati: a sostegno della contrattazione aziendale, del welfare contrattuale, dell'informazione-partecipazione dei lavoratori, della formazione professionale, ecc.

Si giungeva così nel 2018 al “Patto della fabbrica”, sottoscritto da tutte le parti sociali, simbolo di un nuovo quadro, abbastanza stabile e condiviso, di relazioni industriali. In esso si definivano le nuove regole della rappresentanza e si regolavano contenuti e livelli della contrattazione collettiva dichiarando obiettivi comuni su: contrattazione, produttività, competitività e partecipazione del lavoro. Sui risultati effettivi di un tale accordo il dibattito è ancora in corso e le critiche non mancano (Tronti 2022). L'Italia della «regolazione non riuscita» (Saba 1988) sembrerebbe dunque avviata verso un condiviso e moderno sistema di R.I. non dissimile da quelli da tempo in uso nei paesi industriali più avanzati (Bianchi 2003; De Luca 2013).

I sindacati italiani da parte loro, dopo decenni di alternanti contrasti e unità d'azione, con una sindacalizzazione più ridotta ma sempre corposa e stabile, sembrano da un lato aver intrapreso ciascuno la riscoperta delle proprie radici identitarie e, dall'altro, operare quasi sempre in una solida unità d'azione. Essi mantengono però peculiari caratteristiche che li differenziano dal resto del mondo. La prima è la rilevante dimensione assistenziale e previdenziale del loro operare con il prevalere, spesso, di una «politica dei mille servizi» verso i singoli lavoratori, più attenta alla tutela individuale dei lavoratori e dei cittadini (ad esempio nell'affrontare la complicata burocrazia pubblica italiana) che alla più classica azione collettiva.

Una dimensione che provoca il crescente fenomeno, contrattuale e legislativo, delle esperienze di «bilateralità» assieme agli imprenditori: nella previdenza e nel mercato del lavoro, realizzate a più livelli, tanto da farne la «nuova frontiera sindacale» (Papiccio e Ricci 2014). La seconda è l'assetto organizzativo del sindacato stesso, con l'influente presenza di vere e proprie Federazioni di lavoratori pensionati (caso quasi unico nel mondo) e con il rilevante peso politico e contrattuale, al di là delle dichiarazioni di principio, delle strutture centralizzate e orizzontali su quelle settoriali e verticali, professionali e aziendali. La terza, da sempre presente, è la loro grande attenzione al quadro politico e il loro conseguente impegno in attività di lobbying su leggi e politiche con ogni governo, locale o nazionale che sia e alla loro ricerca di alleanze politiche con questo o quel partito. Tendenze che, in verità, alcuni leggono in negativo come turbative figlie di uno storico, italico, ritardo ed altri invece in positivo (Feltrin 2021), come dei non previsti, forse paradossali ma solidi e utili, fattori di «resilienza».



## 9. Sindacati in un mondo globale: sfide, problemi, opportunità

Appare evidente, a conclusione di questo breve excursus, che la peculiare forma di associazionismo professionale che chiamiamo sindacalismo dei lavoratori resta, a tutt'oggi, un elemento strutturale delle moderne società industriali nella definizione, più che mai attuale, dei Webb: un libero e stabile «associarsi» di «lavoratori dipendenti» per «mantenere e migliorare (...) le proprie condizioni di vita e di lavoro» (Webb 1950). Esso è anche, però, un fenomeno in continua evoluzione che – diffuso oggi in tutte le aree del mondo e in tutti i settori economici – vive ed opera in una tale molteplicità di esperienze (diverse per natura, fini, modalità organizzative e d'azione) che è difficile stabilirne la «vincente» nel prossimo futuro (De Laubier 1985; Sagnes 1994; Jose 2002).

Il sindacalismo attraversa infatti un momento particolarmente delicato, di vera e propria transizione (Visser 2020) e numerose e non certo facili appaiono le sfide che deve affrontare nella «nuova mondializzazione» (Schmidt 2010).

### 9.1 Internazionalismo

La prima sfida è il necessario prender forma di un nuovo internazionalismo sindacale. Da decenni oramai, ad agire sullo scenario internazionale non ci sono più solo gli stati e le loro diplomazie ma vi operano a pieno titolo tanti altri soggetti globali e, tra essi, il sindacalismo del lavoro. Oggi, come visto, la CSI partecipa con suoi esperti e leader ai G7 e G20 dei governi come alle riunioni dell'OCDE, dell'ONU, della FAO e ovviamente dell'OIL e della UE; ed è poi interlocutore ascoltato del WTO ma è soprattutto il sindacalismo «verticale», erede degli antichi «Segretariati», a dare i segnali di maggior vivacità e innovazione, come del resto prevedevano da tempo gli studi più avvertiti (Windmuller 1983).

A centinaia, dagli anni '90, si sono firmati e si firmano gli Accordi

Quadro internazionali, aprendo a nuove prospettive di regolazione pattizia una volta inimmaginabili (Zito, Cirioni e Stanzani 2017) e appaiono sulla scena nuove realtà organizzative, dalle «global union» di settore o mestiere ai nuovi gruppi sindacali aziendali mondiali e ai consigli sindacali d'impresa. Quasi una sorta di quel «contropotere sindacale» in contrappeso alle grandi e apparentemente invincibili aziende multinazionali che i fondatori del primo sindacalismo sognavano; come pure innovative appaiono le tante esperienze di sindacati unificati tra più nazioni o di sindacati plurisetoriali nelle aziende conglomerate; senza contare il vasto fenomeno europeo, come visto non sindacale in senso stretto ma ben attivo, dei CAE.

È cioè oggi in corso un vivace proliferare di tanti nuovi livelli sindacali che operano oltre la dimensione nazionale: organizzativi, negoziali e d'azione. E segnali non ne mancano: dal riuscito sciopero mondiale dei fast food McDonald di qualche anno fa ai più recenti scioperi internazionali nei trasporti aerei low cost (che spingono anche le compagnie più conservatrici a cambiare linea) o nei nuovi servizi dell'e-commerce come Amazon. Fatti una volta impensabili. Il tutto dovendo fare i conti, ciascuna delle parti, con un'opinione pubblica mondiale oggi più informata e non indifferente: esempio tra i tanti l'accordo sindacale tra le grandi aziende nordiche (monopolistiche) di distribuzione degli alcolici e il sindacato mondiale dei lavoratori della filiera alimentare, per il boicottaggio delle aziende che, nei paesi produttori – del sud d'Europa e del mondo – hanno comportamenti antisindacali e non applicano i contratti (Uita e Systembolaget 2017).

## **9.2 Il rapporto con l'iscritto**

La seconda grande sfida al sindacalismo è l'adesione e il ruolo del singolo lavoratore, la sua motivazione ad iscriversi ed impegnarsi e le modalità e i contenuti di tale ruolo. Questione cruciale posta già da Dunlop (v. *intra cap.* 1). Si tratta in sostanza dell'antico ma sempre nuovo tema della sindacalizzazione come scelta personale; di come cioè ogni sindacato sappia costruire, anche nel XXI secolo, un solido rapporto di fiducia-adesione tra la persona che lavora e la sua associazione; del come, in altre parole, organizzare un'effettiva tutela e rappresentanza dei suoi particolari interessi ed aspirazioni nell'adesione ai valori della solidarietà e nella consapevolezza dell'interdipendenza: oltre quindi la personale (e nuda) convenienza reputata decisiva da una consolidata letteratura (Olson 1983). Eppure è proprio su questo controverso fronte che riemerge come discriminante l'impor-

tanza strategica, per ogni sindacato, di avere motivati, generosi ed esperti delegati di base sui posti di lavoro: è questo, ieri come oggi, il «prerequisito decisivo» per il successo o meno di un sindacato, la «ragione principale per iscriversi», come mostrano recenti ricerche sulla sindacalizzazione (Waddington 2014). I sindacati, che hanno tenuto tale impostazione anche nel successo come in Svezia, restano in buona salute e riescono a resistere e crescere anche con governi conservatori ed antisindacali (Gatu 2009).

Dopo la grande crescita degli anni '70, negli ultimi decenni il lento declino delle adesioni ai sindacati nelle nazioni industriali e nei settori più tradizionali come le difficoltà a sindacalizzare i nuovi lavori, è stato oggetto di una vasta letteratura. Essa lo imputava non tanto ad errori delle dirigenze quanto a ragioni più strutturali: i cambiamenti nel lavoro, il declino del manifatturiero nelle aree di tradizionale radicamento sindacale, la diffusione dei lavori flessibili e atipici dell'economia informale (poco intercettabili dai sindacati), le nuove normative degli stati e i comportamenti dei manager più alla ricerca di rapporti «diretti» con i propri dipendenti che a fare accordi con le loro associazioni; ragioni cui vanno aggiunte le perduranti limitazioni e violazioni dei diritti sindacali in tante aree del mondo.

Altre riflessioni andavano ancor più in profondità: a) l'avvento dell'economia digitale che chiedeva nuove modalità di tutela; b) l'evidente e crescente divario di concezioni e di mentalità tra i lavoratori stessi, ben oltre la mitica «unità della classe» delle origini; e su questo come non ricordare l'osservazione finale di un classico di storia del lavoro sul mutamento di cultura, del lavoro e nel lavoro, tra gli operai stessi e sulla caduta dei valori di solidarietà, nella minor voglia in molti ad impegnarsi per sé e per gli altri... valori storici del primo sindacalismo (Lefranc 1978).

Eppure, a cominciare dalla vecchia e «cinica» Europa, non mancano i segnali opposti, specie negli ultimissimi anni attraversati dalla grande crisi economico-finanziaria, dalla pandemia ed ora dalla rinascita della guerra fredda. Segnali che sembrano in parte smentire tali pessimistiche previsioni: la nuova (inaspettata) centralità della questione del lavoro (French 2002), la nuova domanda emergente di tutela e rappresentanza collettiva e di partecipazione sul lavoro anche nei più giovani, ultimi arrivati nel mondo del lavoro (Vandaele 2020). Svolta avvertita del resto, già anni fa, da uno studio sul futuro dell'unionismo per il quale restano immutabili le due ragioni profonde dell'adesione al sindacalismo: la «consapevolezza dell'interdipendenza» e «l'insopprimibile bisogno di socialità» delle persone (Heckscher 1988). Tutto dipenderà però dalla capacità di risposta che i diversi sindacalismi sapranno elaborare e questo anche in aree non tradizio-

nali e non facili alla sindacalizzazione (Andreeva 2022).

### 9.3 Organizzazione

Terzo fronte caldo del sindacalismo, oggi, è il suo modo di organizzarsi. Si chiede da più parti un nuovo modello: meno politico e più presente nella comunità locale e sul posto di lavoro, meno accentrato e più capace di «far rete» in modo agile tra le sue strutture, meno autosufficiente e più attento a costruire opportune alleanze con le altre associazioni della società civile (Verma e Kochan 2004). Le prime risposte in verità non son mancate: come il recente fiorire delle nuove campagne di *deep organizing*, tra i lavoratori, sia quelli più stabili sia quelli della tanto temuta economia informale (Curran 2006; De Luca 2015). I buoni risultati sono per chi ha saputo intraprendere strade nuove: «sindacati in transizione» li chiama un recente Rapporto mondiale, fotografando interessanti prospettive assieme, però, a tante resistenze al cambiamento e a chiusure corporative. Un panorama complesso e difficile, ma non certo catastrofico e con serie prospettive di crescita (Visser 2020).

Su di un punto sembrano però tutti concordare: hanno resistito e sono anzi cresciuti in questi ultimi 20/25 anni di neoliberalismo i sindacati che hanno mantenuto un forte radicamento locale, impresa e territorio che fosse, sostenuti da delegati di base capaci di ascoltare, difendere e coinvolgere i colleghi di lavoro (Hancke 1993; Waddington 2014); ed alcuni casi nazionali come quello del perdurante successo svedese ne sono l'esempio (Nelander 1996). Chi invece ha inseguito la via dell'accentramento organizzativo, della regolazione dall'alto e dei buoni rapporti con partiti politici e istituzioni amiche, come in Francia (Andolfatto e Labbé 2009), sembra aver perso terreno, con percentuali bassissime di sindacalizzazione. Viene chiesto quasi un ritorno alle origini, «avanti verso il passato» verrebbe da dire (Ambrosini 1994) o, come scrissero altri, addirittura un «riscoprire» parti dell'antico modello del primo, glorioso «craft unionism», molto attento alla professionalità e all'assistenza a tutto tondo dei propri iscritti (Turner, Katz e Hurd 2001).

## 9.4 Contrattazione

Altra grande sfida legata al futuro del sindacato è il destino della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali, nell'impresa come nella società. Alla generale diffusione di tali pratiche non corrisponde alcuna omogeneità di forme ed esperienze, che differiscono tra loro: a) per diffusione, con paesi dove l'applicazione di contratti collettivi a tutti i lavoratori è la regola ed altri dove è l'eccezione; negli USA ad esempio i lavoratori con salari decisi dai contratti collettivi, sono oggi poco più del 10% del totale, per motivi, come visto, più di bavagli legislativi che di altro; eppure anche qui i segnali di un nuovo fiorire negli ultimi tempi di accordi aziendali in aree e in aziende da decenni scoperte e di difficile sindacalizzazione (si pensi ad esempio ai recenti casi di Amazon, Google, Apple, Ferrovie, Starbucks) sembra segnare l'avvio di una rinnovata stagione contrattuale dal basso; b) per livelli negoziali, sia in ambito locale (esistono contratti aziendali, di filiera, territoriali, nazionali o anche sovranazionali) che professionale o settoriale; c) per storia e cioè per tradizioni, mentalità, peculiarità culturali e talora perfino linguistiche, tra paesi e settori (Graziani 2020).

La domanda è l'effettiva efficacia di tali accordi per entrambe le parti. Se essi cioè indeboliscono o rafforzano l'efficienza economica, se assolvono un'efficace funzione *ordinante* del mercato del lavoro, se fissano giusti salari distribuendo equamente il reddito prodotto e se, infine, aiutano l'ordine sociale generale, base indispensabile per ogni sviluppo economico. Il pensiero liberista ha sempre visto nell'attività sindacale e contrattuale una fonte di regole e procedure inutili, anzi una distorsione della libera concorrenza ed un ostacolo al pieno funzionamento del mercato e dell'impresa. Un'idea diffusa nel XIX secolo (vedi *intra*) e tornata in auge negli anni '80 e '90 del XX, quando erano in molti a prevedere una rapida scomparsa delle relazioni industriali. Convinzione confermata in verità da ben pochi studi empirici ed anzi, negli anni più recenti, più volte smentita (Naidu, Posner e Weyl 2018; Ilo 2022). Produttività, efficienza economica, competitività, creazione di reddito e partecipazione del lavoro alle decisioni: sembrano essere questi, oggi, i temi cruciali per il futuro della contrattazione e quindi del movimento sindacale (Adapt 2015). Ad essi va aggiunta la nuova frontiera della bilateralità e del welfare contrattuale che, negli ultimi due decenni, è cresciuta ovunque in modo esponenziale, incentivata dalla crisi del welfare state universalistico e pubblico (Ritter 2003). Una bilateralità che, pur tra perplessità e remore, è oramai, specie in Italia – arrivata ultima anche su questi temi, a lungo visti da gran parte del sindacato come

un colpevole cedimento all'aziendalismo – a una nuova grande fioritura nelle aziende e nei settori (Papiccio e Ricci 2014).

## 9.5 Il tema del declino

Emerge allora come il (forse) troppo discusso tema dell'irreversibile declino del sindacalismo, vada rivisto e meglio collocato nel concreto delle diverse aree del pianeta: a) nel vecchio mondo industrializzato anzitutto, dove – a parte il caso francese, con i fatali errori della sua leadership (Andolfatto e Labbé 2006, 2009 e 2021) o quello statunitense con il devastante intervento di una legge divenuta da «sostegno al sindacato» ad «antisindacale» (De Luca e Graziani 2007) – sembra oramai arrestato il tanto precognizzato declino globale degli anni '90 o comunque ricondotto entro normali tendenze di lungo periodo (Vandaele 2020); non solo ma proprio negli USA, come detto, si prefigurano nuove prospettive con gli accordi aziendali in aree scoperte come pure nei paesi in cui si diffondono il *deep organizing* e le altre nuove pratiche di proselitismo in settori e lavori non tradizionali; tendenze addirittura in crescita anche nella recente crisi economico-sanitaria (Andreeva 2022) o in settori inaspettati come il nuovo terziario tecnologico della Silicon Valley (Martino 2022); b) nei nuovi paesi industrializzati, dove il sindacalismo libero sta conquistando spazi e iscritti, spesso impensabili fino a pochi anni fa, pur nella precarietà economica e civile in cui deve operare: dai NIC asiatici al Sudafrica, dalle aree più sviluppate (ma non nelle zone franche) di Sudamerica-Asia-Africa a molte zone dell'Est Europa ex comunista; e spesso con vecchie/nuove formule di aggregazione, come il neo-mutualismo, che ricordano tanto le fasi iniziali della storia sindacale europea; c) nei paesi in via di sviluppo dove la democrazia pluralista e la coesione sociale sono deboli e dove ancora molto problematico è l'emanciparsi dei lavoratori dalle difficili condizioni ambientali di contesto, politiche e istituzionali, culturali e di mentalità, oltre che più semplicemente geografiche e storiche; gli esempi non positivi di molta parte del Medio Oriente (Goldberg 2019), dell'Africa (Bellucci e Eckert 2019), specie quella sub-sahariana (Fonteneau 2004) e dell'America Latina (Vega-Ruiz 2004) sembrano confermare la difficoltà di crescita di un movimento sindacale libero e moderno in un contesto culturale e istituzionale ancora non pienamente democratico (Jose 2002).

## 10. La partecipazione futuro del lavoro e dell'impresa?

### 10.1 Conflitto sociale e sviluppo

Se il conflitto sociale resta per sua natura ineliminabile nella moderna dinamica degli interessi, anche nelle società post o neoindustriali (Dahrendorf 1963; De Rita 2003) esso però – sembra narrare l'evoluzione del sindacato – può essere regolato e indirizzato verso la comune crescita se non addirittura diventare stimolo di innovazione e sviluppo (Fox Piven 1992) come del resto si preconizzava già negli anni '60 (Galbraith 1968). Questo perfino in Italia, Paese dal debole tessuto associativo di base e dalla scarsa cultura cooperativa tra le parti (De Luca 2013): il lavoro, per essere utile co-protagonista dello sviluppo, sembra aver ancora bisogno di una precondizione: disporre di una sua voce libera e spontanea, poter essere anzitutto un autonomo e democratico associazionismo capace di interpretare e reinventarsi di fronte ad una realtà in continuo divenire. Non sembra si possa sfuggire a tale regola e la riconferma della centralità del lavoro nella vita delle persone e delle nazioni ne segnala ancor più la necessità (De Laubier 1985; Supiot 1996; French 2002).

Difficili al contrario, ed ardue da dimostrare, appaiono le teorie su di una supposta «fine del lavoro» nella vita delle persone e delle nazioni, conseguente all'avvento delle nuove modalità di produzione (Supiot 1996), delle nuove tecnologie (Rifkin 2002) o della società postindustriale dell'ozio creativo (De Masi 1995). Ecco allora che, in un'economia oggi globale e competitiva, una sfida importante appare quella di un'effettiva e moderna partecipazione del lavoro alla vita economica: autonoma, responsabile, positiva. Sfida che il sindacalismo non può permettersi di ignorare ma che deve accettare in più direzioni (Bianchi 2014).

## 10.2 Primo terreno quello dell'impresa

È con l'arrivo negli ultimi anni di tante innovazioni tecnologiche e organizzative che sembra porsi come necessaria per la competizione una sempre maggiore cooperazione tra tutti gli attori in essa presenti, un vero e proprio «lavorare assieme» tra dipendenti e management. Alcuni parlano addirittura di un «necessario co-management» (Heckscher 2001) che dovrà però convivere, probabilmente per molto tempo ancora, con vaste aree di taylor-fordismo più tradizionale (Kempe 2001). Cambiamenti che chiedono ad impresa e sindacato un non facile processo di adeguamento strategico sul versante delle abilità professionali, dei cambiamenti di ruolo, degli ambienti e delle tradizioni di lavoro (Bozzola 2004); una dinamica che vuole quella ridotta presenza di divergenze che solo il buon «lavoro comune» tra le parti sociali può garantire (Butera 2018). Ciò appare quasi come una pre-condizione, ricordano diverse riflessioni, a cominciare – ma non solo – dal delicatissimo campo delle abilità, delle mansioni, delle posizioni professionali e della sempre più necessaria formazione continua del lavoratore (Gladstone e Ozaki 1991). La questione è se sia possibile e conveniente che una tale necessaria partecipazione del lavoro si realizzi senza l'associarsi collettivo e libero dei propri dipendenti: convinzione ben presente in tanto management. Di certo essa avrebbe non poche difficoltà a realizzarsi nelle imprese medie e grandi e, forse, anche nelle piccole e nei distretti territoriali. L'evidenza empirica sembra indicare al contrario un «persistente bisogno», per i lavoratori dipendenti, di poter disporre di una propria autonoma voce e, per le imprese, di poter avere maggiore facilità nel trattare accordi collettivi più che cercare la via dei tanti singoli accordi personalizzati o di un moderno paternalismo (Verma e Kochan 2004). Ma qui, in fondo, si entra nel terreno delle preferenze personali e delle diverse culture e prassi aziendali.

## 10.3 La cooperazione e il ruolo economico del sindacato

A maggior ragione la cultura dell'accordo e della cooperazione tra le parti sembra più utile e facile a livello di sistema economico, locale o globale che sia, come ci ricordava già a metà degli anni Novanta il Rapporto della Banca mondiale sul possibile ruolo economico del sindacato: si evidenziavano i possibili effetti positivi della sua azione, sottolineando i buoni risultati possibili con un'autentica cooperazione tra lavoro, impresa e istituzioni; come pure si evidenziavano i possibili effetti negativi senza tale coo-

perazione. Senza però sottovalutare il pericolo delle resistenze sul versante dei «sindacati» quando essi «assumono (...) atteggiamenti ostruzionisti nei confronti delle innovazioni (...) delle riforme (...) e delle necessarie aperture generali dei mercati». Non ci sarebbe alternativa, secondo il citato Rapporto (World Bank 1995). In realtà lo si era già intravisto negli anni '60 (Galbraith 1968) in un declino più che del sindacato della conflittualità aziendale, pur senza mai vederne una completa scomparsa (Barkin 1964).

Nella domanda se l'associazionismo dei lavoratori saprà raccogliere tale sfida, un ruolo centrale potranno avere la formazione sindacale e gli studi ad essa collegati. Fin dalle sue origini il sindacalismo (Perucci 1965) vide la formazione come la grande risorsa per creare una nuova classe dirigente del lavoro. Fu questa l'intuizione vincente del Ruskin College di Oxford nel lontano 1899 (Ruskin 1949; Pollins 1984) o dell'Harvard Trade Union Program nel 1942, passando per parallele esperienze-ponte come l'HIVA dell'Università Cattolica di Lovanio per la CSC belga o la Bokler Stiftung per il DGB tedesco, fino all'innovativa esperienza (per l'Italia) del Centro Studi Cisl di Firenze negli anni '50 (Bianchi 1995). Formazione e studi sindacali, condotti senza il timore di attraversare vie poco battute o scomode, appaiono la via migliore per cambiare; così come accadde nei cruciali anni del II dopoguerra quando furono le esperienze innovative degli uffici studi e formazione dei sindacati del Piano Marshall a guidare la difficile transizione verso il «Nuovo Unionismo» (Jouffret 1959). È la strada del «sindacato che apprende».

#### 10.4 Una nuova economia mista

La proposta di una «nuova economia mista», infine, lanciata qualche anno fa dagli economisti (Ocse/Ocde 1996) appare tornata oggi d'attualità con le grandi crisi globali del 2008 e del 2020: crisi che hanno rivalutato molto il ruolo economico della mano pubblica (Mazzuccato 2014) e l'importanza della buona cooperazione fra le parti sociali e tra queste e le istituzioni. Esaurita la fase di crescita ininterrotta dei «gloriosi 30 anni» finita nel grande, esasperato, ciclo di lotte sindacali e sociali degli anni '70; ma fallite anche le successive illusioni neoliberaliste del «solo mercato» come soluzione globale. Assorbite insomma le turbolenze e gli assestamenti degli ultimi decenni, siamo alla vigilia di un nuovo ciclo storico del lavoro e alla ricerca di un possibile nuovo paradigma (Magatti 2017). Serve una «visione più larga dell'economia» (Shafik 2021) in cui mettere al centro la persona

che lavora e quindi il suo volontario e collettivo associarsi: il sindacato. Un movimento ovviamente strutturato con modalità e contenuti nuovi, valorizzandone il radicamento sociale e la vocazione economica nella riscoperta, attualizzata, del principio di sussidiarietà nella messa in opera delle politiche, pubbliche e non. Questa «nuova economia mista» – concludeva l'OCDE – non può non essere che «solidale e partecipativa».

Questo perché il sindacalismo è, in fondo, soprattutto, un fatto di democrazia, naturale diritto di ogni persona che lavora. Esso si incontra, si scontra e si identifica con il destino stesso della democrazia pluralista e con la struttura poliarchica delle società post-moderne così come oggi le conosciamo. Non può esistere un sindacato libero e funzionante in sistemi non democratici come non può esistere un'autentica democrazia senza libere associazioni, sindacali e non solo. La possibilità di esistere ed operare in piena libertà appare, oggi più che mai, la cartina al tornasole per valutare il grado di democrazia di un Paese. Il sindacalismo dei lavoratori è espressione di interessi, volontà e identità particolari e ineliminabili, collocato nel cuore stesso dello sviluppo economico e civile delle nazioni ma anche, allo stesso tempo, nel diritto naturale, ontologico, di ogni persona. Le grandi e complesse società postmoderne sembrano chiedere una democrazia più attenta ai molteplici interessi organizzati che le compongono, meno minacciata dalle loro autonomie e più pronta a coinvolgerli nella vita delle nazioni dando loro piena cittadinanza democratica (Ornaghi e Cotellessa 2000). Una riflessione però che presuppone un altro tema poco sviluppato nella letteratura italiana, ma sempre attuale: la «democrazia interna al sindacato», l'effettivo potere decisionale cioè della base di iscritti e delegati, sulle scelte sindacali e contrattuali dei propri vertici (Baccaro 2020; Cristofolini 2021). Si tratta, in fondo, del pieno esplicitarsi di quell'arte dell'associazione che, ieri come oggi (Tocqueville 1971), appare la chiave di ogni autentica esperienze di democrazia, compresa quella sindacale.

«Nelle democrazie del nostro tempo (...) i processi di governo sono oramai affidati oltre che alle istituzioni politiche basate sulla rappresentanza a formazioni autonome le più diverse, fra le quali campeggiano i partiti politici ma a cui non sono estranee le altre organizzazioni operanti nel campo economico, sociale, culturale e anche morale e religioso (...) l'importanza per la democrazia di tali organizzazioni indipendenti è ormai universalmente riconosciuta: le democrazie contemporanee sono essenzialmente democrazie pluralistiche o, come alcuni dicono (...) poliarchiche o policentriche (...) in questo senso la forza rappresentativa del sindacato e il suo ruolo democratico si incontrano con il problema generale della Democrazia e dell'Ordine» (Marongiu 1988).

## Per approfondire (bibliografia dei testi citati)

- ACCORNERO, A. (1992). *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*. Bologna: il Mulino.
- ACCORNERO, A. (1997). *Era il secolo del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Adapt (2015). *Dove stanno andando le relazioni industriali? Report di sintesi del 17° congresso mondiale ILLERA*. Mosca, D., Tomassetti, P. (eds). Roma: Ed ADAPT.
- Afl-Cio (1994). *New American Workplace Labor perspective. A Call for Partnership*. Wash.Dc: Afl-Cio.
- ALCOCK, A. (1971). *History of the International Labor Organization*. London: McMillan.
- AMBROSINI, M. (1994). Per un modello di azione sindacale sul territorio. *Il progetto*, 14 (83-84).
- ANDOLFATTO, D., LABBÉ, D. (2006). *Histoire des syndicats (1906-2006)*. Paris: Seuil
- ANDOLFATTO, D., LABBÉ, D. (2009). *Toujours moins. Déclin du syndicalisme à la française*. Paris: Gallimard.
- ANDOLFATTO, D., LABBÉ, D. (2021). *Anatomie du syndicalisme*. Fontaine: Presses universitaires de Grenoble.
- ANDREEVA, A. (2022). *Trade Union in Transformation: Experiences from Europe and Central Asia*. Geneva: ILO.
- Antonioni, M., ed. (1994). *Arthur Lebnig. L'anarcosindacalismo. Scritti scelti*. Pisa: BFS
- Antonioni, M., ed. (2012). *Per una storia del sindacato in Europa*. Milano: Mondadori
- Antonioni, M., Checcozzo, G., eds (1994). *Il sindacato ferrovieri italiani dalle origini al fascismo 1907-1925*. Milano: Unicop.l
- ANTONIOLI, M., GANAPINI, L. (1996). *I sindacati occidentali in una prospettiva economica comparata*. Pisa: Bfs.
- Antonioni, M., Bergamaschi, M., Romero, F., eds (1999). *Le scissioni sindacali: Italia e Europa*. Pisa: Bfs.
- ARISIO, L. (1990). *Vita da capi. L'altra faccia di una grande fabbrica*, con Prefazione di G. Sapelli. Milano: ETAS.
- BACCARO, L., HOVELL, C. (2012). Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1.
- BACCARO, L. (2020). Democrazia nel sindacato: procedure decisionali nell'esperienza italiana. *Stato e Mercato*, 3.

- BALESTRINI, N., MORONI, P. (1988). *L'Orda d'oro: 1968-1977. La grande ondata rivoluzionaria e creativa, politica ed esistenziale*. Milano: Feltrinelli.
- BARKIN, S. (1964). *The Decline of the Labor Movement*. New York: Harper.
- Bartolini, S., Causarano, P., Gallo, S., eds (2020). *Un altro 1969. I territori del conflitto in Italia*. Palermo: N.D.F.
- BELLUCCI, S., ECKERT, A., (2019). *General Labour History of Africa: Workers, Employers and Governments, XX-XXI Centuries*. Woodbridg: James Currey.
- BENVENUTO, G. (2009). *Millenovecentosessantanove: i metalmeccanici e l'autunno caldo. Dietro le quinte: interviste, ricordi, commenti*. Roma: Fondazione Buozzi.
- BERNARDI, E. (2020). *La Coldiretti e la storia d'Italia. Rappresentanza e partecipazione dal Dopoguerra agli anni Ottanta*. Roma: Donzelli.
- BERTA, G. (2001). *L'Italia delle fabbriche. Genealogie ed esperienze dell'industrialismo nel Novecento*. Bologna: il Mulino.
- BERTA, G. (2005). Imprese e sindacati nella contrattazione collettiva. In AA.VV., *Storia d'Italia.*, vol. II. Torino: Einaudi.
- BERTA, G. (2006). Capitale umano, Lavoro e Organizzazione di fabbrica. In Toninelli, P.A. (ed.), *Lo sviluppo economico moderno*. Padova: Marsilio.
- BERTINI, F. (2011). *Gilliat e la piovra. Il sindacalismo internazionale dalle origini ad oggi (1776-2006)*. Roma: Aracne.
- BÉTHOUART, B. (1999). *Des syndicalistes chrétiens en politique (1944-1963). De la Libération à la V<sup>e</sup> République*. Villeneuve d'Ascq: Presses Universitaires du Septentrion.
- BIAGI, M. (1993). Le relazioni industriali giapponesi tra tradizione e innovazione. *Diritto delle Relazioni industriali*, 2.
- BIANCHI, GIU. (2003). *Le relazioni industriali tra cooperazione e conflitto*. Milano: F. Angeli.
- BIANCHI, GIU., et al. (1971). *I CUB: comitati unitari di base. Ricerca su nuove esperienze di lotta operaia: Pirelli, Borletti, Fatme*. Roma: Coines.
- BIANCHI, G. (1990). La Cisc/Cmt: identité chrétienne et vocation syndicale (1945-1990). In Devin, G. (ed.), *Syndicalisme. Dimensions Internationales*. Paris: Erasme.
- BIANCHI, G. (1991). Il sindacato nei paesi del post-comunismo. *Vita e pensiero*, 2.
- BIANCHI, G. (1995). *Mario Romani. Il sindacato che apprende*. Roma: Edizioni Lavoro
- BIANCHI, G. (1996). Voce Sindacati. In Armato, F., Parsi, V.E. (eds), *Società internazionale. Vocabolario*. Milano: Jaka Book.
- BIANCHI, G. (2007). Romani e la nuova dimensione internazionale dell'azione sindacale. In Ciampani, A. (ed.), *Mario Romani. Il sindacalismo libero e la società democratica*. Roma: Edizioni Lavoro.
- BIANCHI, G. (2012). Giulio Pastore: un politico per il lavoro, lo sviluppo, il dialogo

- sociale. In Biblioteca Camera dei Deputati (ed.), *Giulio Pastore discorsi parlamentari (1947-1968)*. Roma: Camera dei Deputati.
- BIANCHI, G. (2015). *La partecipazione dei lavoratori alla vita economica. Esperienze e culture alla prova (1944-2011)*. Milano: EDUCatt.
- Bit (2019). *389° Rapport du Comité de la liberté syndicale*. Genève: OIT.
- BOLOGNA, S. (2019). *Il lungo autunno: le lotte operaie degli anni settanta*. In Amatori, F. (ed.), *L'approdo mancato. Economia, politica e società in Italia dopo il miracolo economico*. Milano: Annali della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.
- BOLOGNA, S. (2020). *Cinquant'anni di storia di classe. Intervista a Sergio Bologna* <<https://jacobinitalia.it/cinquantanni-di-storia-di-classe/>>.
- BOZZOLA, G.B. (2004). *Il potere industriale. Un profilo di evoluzione dell'impresa*. Milano: F. Angeli.
- BRUNO, T. (1925). *La Federazione del libro nei suoi primi cinquant'anni di vita*. Bologna: Coop. Tip. Maneggioni.
- BUTERA, F. (2018). *La partecipazione progettuale. Lectio magistralis* <[https://www.direct-project.org/docs/it/Federico\\_Butera.pdf](https://www.direct-project.org/docs/it/Federico_Butera.pdf)>.
- CARERA, A. (1979). *L'azione sindacale in Italia: dall'estraneità alla partecipazione. 1. Dalle origini all'involuzione corporativa; 2. L'evoluzione degli ultimi 30 anni*. Brescia: La Scuola.
- CARERI, G. (1991). *Il sindacalismo autogestionario: l'U.S.I. dalle origini ad oggi*. Roma: Unione Sindacale Italiana.
- CARRIERI, M., TATARELLI L. (1997). *Gli altri sindacati. Viaggio nelle organizzazioni autonome di base*. Roma: Ediesse.
- CARRIERI, M. (2012). *I sindacati*. Bologna: il Mulino.
- CASALE, G. (1998). *Le relazioni industriali nell'Europa centrale e dell'Est*. Roma: Edizioni lavoro.
- Cella, G.P., ed. (1979). *Il movimento degli scioperi nel XX secolo*. Bologna: il Mulino.
- CELLA, G.P. (1999). *Il sindacato*. Roma-Bari: Laterza.
- CELLA, G.P., MANGHI, B., PASINI, R. (1969). *La concezione sindacale della CGIL: un sindacato per la classe*. Roma: Acli.
- CELLA, G.P., MANGHI, B., PIVA, P. (1972). *Il sindacato italiano negli anni sessanta. La Fim-Cisl dall'associazione alla classe*. Bari: De Donato.
- CERIMELE, M. (2022). *In Vietnam tra le operaie che fabbricano i nostri cellulari* <<https://www.collettiva.it/copertine/internazionale/2022/08/06/news/i>>.
- Cesos, Ires, eds (1982). *Sindacalisti in Parlamento*. Roma: Edizioni Lavoro.
- China Labour Bulletin (2014). *Cina, in un anno sono raddoppiati scioperi e manifestazioni sindacali* [<<https://www.asianews.it/notizie-it/Cina,-in-un-anno-sono-raddoppiati-scioperi-e-manifestazioni-sindacali—32599.html>>].
- CIAMPANI, A., GABAGLIO, E. (2010). *L'Europa sociale e la Confederazione europea dei*

- sindacati*. il Mulino: Bologna.
- Ciampani, A., Pellegrini, G., eds (2013). *L'autunno sindacale del 1969*. Soveria Mannelli: Rubettino.
- CIARINI, A., DE SANTIS, G. (2008). *Sindacati e reti di welfare in Europa*. Roma: INAS CISL.
- COLARIZI, S. (2006). *Storia politica della Repubblica. Partiti, movimenti e istituzioni 1943-2006*. Roma-Bari: Laterza.
- COLASANTO, M., IORIO, G., ZANFRINI, L. (2011). *Il Dialogo sociale in Europa*. Soveria Mannelli: Rubettino.
- COMMONS, J. (1957). Labor Movement. In Seligman, E. (ed.), *Enciclopedia of the Social Sciences*, vol. VII, New York: Macmillan.
- CONGIU, M. (2004). *Lavoro e sindacato nell'Est europeo*. Roma: Ediesse.
- CONNOLLY, H. (2004). Une rupture historique entre syndicat et parti. Le syndicat RMT exclu du Labour. *Chronique internationale de l'Ires*, 88.
- CORDOVA, F. (1990). *Le origini dei sindacati fascisti 1918-1926*. Firenze: La Nuova Italia
- CORDOVA, F. (2005). *Verso lo Stato totalitario. Sindacati, società e fascismo*. Soveria Mannelli: Rubettino.
- CRAVERI, P. (1982). Dalla contrattazione graduale al contrattualismo senza gradualità. *Quaderni di Industria e sindacato*, 7.
- CRISTOFOLINI C. (2021). *Profili organizzativi e trasparenza finanziaria dei sindacati rappresentativi. Uno studio comparato*. Milano: F.Angeli.
- Crouch, C., Pizzorno, A., eds (1977). *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e stato dopo il 1968*. Milano: Etas.
- CURRAN, K.B. (2006). *Organising to Win: a programme for trade union renewal*, Compass <[https://www.compassonline.org.uk/wp-content/uploads/2013/05/organising\\_to\\_win1.pdf](https://www.compassonline.org.uk/wp-content/uploads/2013/05/organising_to_win1.pdf)>.
- DAHRENDORF, R. (1963). *Classi e conflitto di classe nella società industriale*. Roma-Bari: Laterza.
- DANIELS, G., MCILROY, J. (2009). *Trade Unions in a Neoliberal World: British Trade Union and New Labour*. London: Routledge.
- DE BERNARDI, A. (1993). *Operai e nazione. Sindacati operai e stato nell'Italia fascista*. Milano: F. Angeli.
- DE LAUBIER, P. (1985). *Histoire et Sociologie du syndicalisme XIX et XXe siècles*. Paris: Masson.
- DEL BIONDO, I. (2007). *L'Europa possibile. La Cgt e la Cgil di fronte al processo di integrazione europea (1957-1963)*. Roma: Ediesse.
- Della Peruta, F., Misiani, S., Pepe, A., eds (2001). *Il sindacalismo federale nella storia d'Italia*. Milano: F. Angeli.

- DE LUCA, M., GRAZIANI, G. (2007). *La libertà difficile*. Roma: Agrilavoro.
- DE LUCA, M. (2013). *Nel rispetto dei reciproci ruoli. Lineamenti di Storia della contrattazione collettiva in Italia*. Milano: Vita e Pensiero.
- DE LUCA, M. (2015). *Organising, Partnership e Global Union*. Milano: Educatt.
- De Maeyer, J., Heerma Van Voss, L., eds (2005). *Between Cross and Class. Comparative Histories of Christian Labour in Europe, 1840-2000*. Bern: Peter Lang.
- DE MASI, D. (1995). *L'ozio creativo. Conversazione con Maria Serena Palieri*. Roma: Ediesse.
- DE RITA, G. (2003). *Globalizzazione e conflitto sociale: nuove o vecchie domande al lavoro e al sindacato* (intervista a cura di G. Bianchi), Via Po, supplemento di novembre.
- Devin, G., ed. (1990). *Syndicalisme. Dimensions Internationales*. Paris: Erasme.
- DEVINE, K., RESHEF, Y. (1998). Union merger Support. A Tale of Two Theories. *Relations Industrielles, Industrial Relations*, 53(3).
- DI NOLFO, E. (2015). *Storia delle relazioni internazionali*. Roma-Bari: Laterza.
- DOCHERTY, J., VAN DER VELDEN, S. (2012). *Historical Dictionary of Organized Labor*. Maryland (Usa): Scarecrow Press.
- DOLLÉANS, E. (1968-77). *Storia del movimento operaio*, voll. III. Roma: Leonardo (1968).
- DOLVIK, J.E. (2005). *L'émergence d'une île? La CES, le Dialogue social et l'europeanisation des syndicats dans les années'90*. Bruxelles: Institut Syndical Européen.
- Ebbinghaus, B., Visser, J., eds (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan.
- ENGELS, F. (2021). *La situazione della classe sociale in Inghilterra*. Roma: Editori Riuniti (1845).
- EPSTEIN, S.A. (1991). *Wage Labor and Guilds in Medieval Europe*. London: N.C.P. University.
- Falossi, L., Loreto, F., eds (2006). *I due bienni rossi del '900: 1919-20 e 1968-69. Studi e interpretazioni a confronto*. Roma: Ediesse.
- FAVA, V. (2016). *L'impresa (post)socialista come terreno di incontro tra business history e storia del lavoro*. In Cerasi, L. (ed.), *Le libertà del lavoro. Storia, diritto, società*, SISLav, Quaderno n. 2.
- FELTRIN, P., MIOLLI, A. (1981). *La scoperta dell'antagonismo. Gli anni '60 alla Zoppas: operai, lotte, organizzazione*. Venezia: Marsilio.
- FELTRIN, P. (2021). Il sindacato italiano se la cava nella sfida al cambiamento. *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 120.
- FERRARI, A. (1984). *La civiltà industriale colpa e redenzione. Aspetti della cultura sociale in età degasperiana*. Brescia: Morcelliana.
- FILIPPINI, M. (2018). Le origini intellettuali della rivoluzione italiana: il 68 e la sua

- genesi. *Scienza & Politica*, 30 (59).
- Fiom-Cgil (2023). *Dichiarazione su Arcelormittal del Comitato direttivo industrial dei metalli di base* <<https://www.fiom-cgil.it/net/index.php/siderurgia/arcelor-mittal/4588>>.
- Fim-Cisl (1971). Lotte di fabbrica. *Quaderni Fim-Cisl*, 1(1).
- FOA, V., (1991). *Il cavallo e la torre. Riflessioni su una vita*. Torino: Einaudi.
- FONTENEAU, G. (2004). *Histoire du syndicalisme en Afrique*. Paris: Karthala.
- FOLLINS, M. (1984). I Sindacati. In *Storia della tecnologia*, vol. VI. Torino: Borin-ghieri.
- Fondazione Nenni (2021). *Lo Statuto dei lavoratori e l'eredità di Gino Giugni*. Roma: Arcadia.
- FOX PIVEN, F. (1992). *Labor Parties in Postindustrial Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- FRENCH, J.D. (2002). From the suites to the streets. The Unexpected Re-emergence of the “Labor Question”. *Labor History*, 3.
- Fsm (2022). *United we continue. 18<sup>th</sup> Congress Documents*, <<http://www.wftucentral.org>> (FSM – 18° Congresso Sindacale Mondiale: Giorno 2).
- FURIOZZI, G.B. (2002). *Alceste De Ambris e il sindacalismo rivoluzionario*. Milano: F. Angeli.
- GABAGLIO, E. (2015). *CGIL e Federazione Sindacale Mondiale: un lungo addio* <<http://www.fondazionedivittorio.it/it/node/492>>.
- GABAGLIO, E., et al. (1970). *Strategia operaia e neocapitalismo*. Roma: Coines edizioni
- GALBRAITH, J.K. (1968). *Il nuovo stato industriale*. Torino: Einaudi.
- GALEONE, P., MERLI, R. (1988). Il sindacato come organizzazione. Il rapporto tra strutture organizzative e strategie operative nell'azione sindacale. *Annali della fondazione G. Pastore*, XVII.
- GATU, H. (2009). Swedish Union revive recruitment efforts. *Metal world*, 1.
- GAUTHIER, A. (1995). *L'economia mondiale dal 1945 ad oggi*. Bologna: il Mulino.
- GENTILE, E. (2008). *La via italiana al totalitarismo. Il Partito e lo Stato nel regime fascista*. Roma: Carocci.
- GEORGI, F. (1995). *L'invention de la CFDT. 1957-1970. Syndicalisme, catholicisme et politique dans la France de l'expansion*. Paris: CNRS editions.
- Gernigon, B., ed. (2008). *OIL. Célébration du 60e anniversaire de la Convention n. 98: Le droit d'organisation et de négociation collective au XXI siècle*. Genève: BIT.
- GILLESPIE, R., PATERSON, W.E. (1993). *Rethinking Social Democracy in Western Europe*. London: Franc Cass.
- GIUGNI, G. (1964). *Gli anni di Kennedy: il ruolo del movimento sindacale*. il Mulino, XIII (140).
- GIUGNI, G. (2014). *Diritto sindacale*. Bari: Cacucci.

- Gladstone, A., Ozaki, M., eds (1991). *Working Together. Labour-Management Co-operation in Training and in Technological and Other Changes*. Geneva: ILO.
- GOBIN, C. (1999). *L'Europe syndicale entre désir et réalité: essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXIe siècle*. Bruxelles: Editions Labor.
- Goldberg, E.J., ed. (2019). *The Social History of Labor in the Middle East*. Routledge
- GOMPERS, S. (1979). *Settant'anni della mia vita*. Milano: Feltrinelli (1925).
- GORDON, C. (1998). Perché negli stati Uniti non si è affermato il corporatismo? *Passato e presente*, XVI(45).
- GRANDI, M. (1997). Il modello di sostegno Wagner Act: radiografia di una crisi. *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*.
- GRANDI, M. (2008). Amos Zanibelli sindacalista parlamentare. *Bollettino per l'archivio della storia del movimento sociale cattolico*, 2.
- GRAZIANI, G. (2020). *Mercati del lavoro, contratti collettivi e conflitto industriale. Genesi, sviluppo ed elementi di crisi dei sistemi di relazioni industriali nel XX secolo*, Dispense per il corso di Storia del Lavoro e R.I., a.a. 2019-2020. Roma: Univ. Cattolica S.C.
- GRAZIANI, G. (2021). *Il nostro statuto era il contratto. La Cisl tra accordo quadro, statuto dei lavoratori e legislazione di sostegno (1963-73)*. Bologna: Bonomo.
- GUEST, D.E. (1991). Personnel management: the end of ortodoxy? *British Journal of Industrial Relations*, 2.
- JOHNS, C., GUTTENPLAN, D. (1995). American Exceptionalism? U.S. Working-class Formation in an International context. *International Labor Working Class History*, 48, Fall.
- Jose, A.V., ed. (2002). *Organized labour in the 21st Century*. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- JOUFFRET, R., (1959). Il ruolo dell'ufficio studi nel sindacato. *Politica sindacale*, 4.
- HANCKE B. (1993). La partecipazione dei sindacati in Europa tra il 1960 e il 1990. *British Journal of Industrial Relations*, 31 (trad.it. in «Fisba Cisl Servizio Documentazione», 1994 E/11).
- HAYWOOD, W.D. (2004). Big Bill. L'autobiografia di un rivoluzionario americano fondatore degli IWW. *Il Manifesto*, Roma (1929).
- HECKSCHER, C. (1988). *The New Unionism: Employee Involvement in The Changing Corporation*. New York: Basic Book.
- HECKSCHER, C. (2001). Participatory Unionism. *Labor Studies Journal*, winter.
- HYMAN, R., MCCORMICK, R. (2010). Sindacati, partiti e politica: quale nesso è possibile? *Quaderni di Rassegna sindacale*, 4.
- HOBSBAWM, E.J. (1972). *Studi di storia del Movimento operaio*. Torino: Einaudi.
- HOROWITZ, D. (1966). *Storia del movimento sindacale in Italia*. Bologna: il Mulino.
- KAHMANN, M. (2008). La Fusion comme moyen de renouveau syndical? L'exemple

- de Ver.di. *Cronique internationale de l'Ires*, 111.
- KAUFMAN, B.E. (2000). The Case for the Company Union. *Labor History*, 41(3).
- KEMPE, M. (2001). Come-back du taylorisme? Nouvelle d'Allemagne. *Travail. Le magazine de l'OIT*, 38.
- KRANZBERG, M., GIES, J. (1991). *Breve storia del lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*. Milano: Mondadori.
- Icas (1949). *Appunti sull'evoluzione sociale dell'impresa*, a cura dell'Ufficio studi Icas Milano. Milano: Acli.
- Ig Metal (2016). *Comunicato sulla conferenza stampa di presentazione dei dati del 25 gennaio*, <<http://www.igmetall.de>> (trad.it in <<https://www.il9marzo.it>>).
- Ilo (2022). *Rapporto sul dialogo sociale 2022. La contrattazione collettiva per una ripresa inclusiva, sostenibile e resiliente*. Ginevra: ILO.
- IndustriALL Global Union (2017). *State of affairs with global Framework agreements (GFAs)*, <<https://www.industrialunion.org>>.
- LAPEYRE, J. (2018). *Le Dialogue social européen. Histoire d'une innovation sociale (1985-2003). Preface de Jacques Delors*. Bruxelles: ETUI.
- LEFRANC, G. (1971). *Le syndicalisme dans le monde*. Paris: Presses universitaires de France.
- LEFRANC, G. (1978). *Storia del lavoro e dei lavoratori*. Milano: Jaka Book.
- LENIN, V.I. (1950). *Sui sindacati*. Roma: Edizioni Rinascita.
- LEOPOLD, J.W. (1997). Trade Unions Political Fund Ballots and the Labour Party. *British Journal of Industrial Relations*, march.
- Levi Aran, G., et al., eds (1969). *I lavoratori studenti. Testimonianze raccolte a Torino. Introduzione di Vittorio Foa*. Torino: Einaudi.
- LIS, C., LUCASSEN, J., SOLY, H., (1994). Before the Unions. Wage earners and collective action in Europe, 1300-1850. *International Review of Social History*, 39(2).
- LORETO, F. (2005). *L'anima bella del sindacato. Storia della sinistra sindacale (1960-80)*. Roma: Ediesse.
- LORETO, F. (2009). *L'unità sindacale (1968-1972). Culture organizzative e rivendicative a confronto*. Roma: Ediesse.
- MACCHIA, A. (2020). *Solidarnosc e la fine del blocco sovietico*. Roma: Nuova Cultura.
- MAGATTI, M. (2017). *Cambio di paradigma. Uscire dalla crisi pensando al futuro*. Milano: Feltrinelli.
- MAIELLO, A. (2002). *Sindacati in Europa. Storia, modelli, culture a confronto*. Soveria Mannelli: Rubettino.
- MAMMARELLA, G. (2014). *Bruno Buozzi (1881-1944). Una storia operaia di lotte, conquiste e sacrifici*. Roma: Ediesse.
- MANGHI, B. (2007). *L'organizzazione sindacale*. Roma: Edizioni Lavoro.

- MARITAIN, J. (1977). *Le primauté de l'humain. La personne humaine in général. Note et Documents*, 6 (trad. it. in *Lavoro e Sindacato*, 1988, 3).
- MARONGIU, G. (1988). *Questione sindacale e questione democratica oggi. Lotte contadine*, 12, dicembre.
- MARONGIU, G. (1991). *Presentazione*. In Ciampani, A., *Lo statuto del sindacato nuovo (1944-1951)*. Roma: Edizioni Lavoro.
- MARONGIU, G. (1994). *La democrazia come problema. II. Politica, Società, Mezzogiorno*. Bologna: il Mulino.
- MARTINO, F. (2022). *Nascita di un sindacato in una big tech: il caso di Google. Società italiana di Storia del Lavoro* <<http://www.storialavoro.it/al-presente-32/>>.
- MASCINI, M. (2000). *Profitti e salari. Venti anni di relazioni industriali. 1980-2000*. Bologna: il Mulino.
- MASULLI, M. (2014). *Il rapporto tra il sindacalismo rivoluzionario e le origini del fascismo: appunti di lavoro. Diacronie. Studi di storia contemporanea*, 17(1) <<https://journals.openedition.org/diacronie/1072>>.
- MAUL, D. (2020). *L'Organizzazione internazionale del lavoro. Cent'anni di politica sociale a livello globale*. Ginevra: OIL.
- MAZZUCCATO, M. (2014). *Lo Stato innovatore. Sfatare il mito del pubblico contro il privato*. Roma-Bari: Laterza.
- MERLI BRANDINI, P. (1969). *Le relazioni industriali. Introduzione allo studio sistematico dei rapporti imprenditori-lavoratori nelle economie industriali*. Milano: F. Angeli.
- MONTELEONE, R. (1996). *La storia dei mestieri. Dal lavoro nei campi alla fabbrica robotizzata*. Torino: Paravia.
- MORIAUX, R. (1993). *Le Syndicalisme dans le monde*. Paris: Presses univ. de France.
- MUCCIARONI, G. (1990). *The Political Failure of Employment Policy 1945-1982*. Pittsburgh: Univ. Press.
- Mura, S., ed. (2019), *Per una storia del CNEL. Antologia di documenti (1946-2018)*. Bologna: il Mulino.
- MUSSO, S. (2009). *La partecipazione nell'impresa responsabile. Storia del Consiglio di Gestione Olivetti*. Bologna: il Mulino.
- MUSSO, S. (2014). *Storia del lavoro in Italia dall'unità ad oggi*. Venezia: Marsilio.
- NAIDU, S., POSNER, E., WEYL, G. (2018). *If Wages are to rise, workers need more bargaining power. The Economist*, 31 may.
- NELANDER, S. (1996). *The trade union as a popular movement*. Sverige: LO.
- Ocse/Ocde (1992). *New Directions in work organisation. The industrial relations response*. Paris: OCDE.
- Ocse/Ocde (1996). *Réconcilier l'économique et le social. Vers une économie plurielle*. Paris : OCDE.

- Ocse/Ocde (2011). *Guidelines for Multinational Enterprises*. Paris: OCDE.
- Ocse/Ocde, ILO (2018). *Building Trust in a Changing World of Work. The Global Deal for Decent Work and inclusive Growth*. Geneva: ILO.
- Oece (1959). Aspetti e tendenze della contrattazione collettiva. Atti del seminario OECE, Berlino 1957, *Quaderni del Centro Studi Cisl*, 12.
- OGINO, N. (2021). The 2021 Shunto. Results and Identified Issues from a Broad Range of Discussion Amid the COVID-19 pandemic. *Japan Labor Issues*, 5(35), december.
- Oil (1953). *Produttività e benessere*. Roma: Cisl.
- OLSON, M. (1983). *La logica dell'azione collettiva. I beni pubblici e la teoria dei gruppi*. Milano: Feltrinelli (1965).
- ORFEI, R. (1980). Acli e Cisl. In Baglioni, G. (ed.), *Analisi della Cisl. Fatti e giudizi di un'esperienza sindacale*. Roma: Edizioni lavoro.
- ORNAGHI, L. (1984). *Stato e corporazione. Storia di una dottrina nella crisi del sistema politico contemporaneo*. Varese: Giuffré.
- ORNAGHI, L., COTELLESA, S. (2000). *Interesse*. Bologna: il Mulino.
- PALATA, F. (2019). *Una democrazia in pericolo. Il lavoro contro il terrorismo (1969-1980)*. Genova: Il canneto editore.
- Papadakis, K., ed. (2011). *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*. New York: Springer.
- PAPICCIO, P., RICCI, L. (2014). *La nuova frontiera sindacale. Il welfare contrattuale nel settore agroalimentare*. Roma: Agra editrice.
- PARLATO, G. (2000). *La sinistra fascista. Storia di un progetto mancato*. Bologna: il Mulino.
- PASINI, G. (1974). *Le ACLI delle origini*. Roma: Coines.
- Pasture, P., Verberckmoes, J., De Vitte, H., ed. (1996). *The Lost Perspective? Trade Unions between Ideology and Social Action in the New Europe (1960-1990)*. Leuven: Aldershot.
- PASTURE, P. (1999). *Histoire du syndicalisme chrétien internationale. La difficile recherche d'une troisième voie*. Paris: l'Harmattan.
- PEARSON *et al.* (2021). *Professioni 2030. Il futuro delle competenze in Italia*, <<https://www.pearson-work-pdf-professioni2030-ricerca-completa.pdf>>.
- PEPE, A., IUSO, P., MISIANI, S. (2001). *La CGIL e la costruzione della democrazia*. Roma: Ediesse.
- PERO, L. (1980). Operai, studenti e sindacati a Milano nel 1968-1969. In Santi, E., Varni, A. (eds), *Itinerari sindacali. Momenti di storia della Cisl in fabbrica*. Roma: Edizioni lavoro.
- PERUCCI, C. (1965). *Problemi di Pedagogia sociale*. Firenze: Le Monnier.

- PERUSEK, G.W., WORCESTER, K. (1995). *Trade Union Politics: American unions and Economic Change. 1960s-1990s*. Atlantic Highlands NJ: Prometheus Book.
- PIQUERAS, J.A. (2000). *Il movimento operaio*. Milano: Fenice.
- PIZZORNO, A. (1974-78). *Lotte operaie e sindacato in Italia. 1968-1972*, 6 voll. Bologna: il Mulino.
- POLANY, K. (1974). *La grande trasformazione*. Torino: Einaudi (1944).
- POLLINS, H. (1984). *The History of Ruskin College*. Oxford: Ruskin College Library.
- REGINI, M. (1974). Sindacalismo. In Bobbio, N., Matteucci, N. (eds.), *Dizionario di politica*. Torino: Utet.
- RIEGER, A. (2019). Bisogno di sindacato nell'Europa dell'Est. *Area*, XXII(5).
- RIFKIN, J. (2002). *La fine del Lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post mercato*. Milano: Mondadori.
- RIOSI, A. (1979). Il sindacalismo rivoluzionario in Italia. In Sapelli, G. (ed.), *Fascismo, grande industria e sindacato. Il caso Torino (1929-1935)*. Milano: Feltrinelli.
- RITTER, G.A. (2003). *Storia dello Stato sociale*. Roma-Bari: Laterza.
- RIVA SANSEVERINO, L. (1950). *Il movimento sindacale cristiano dal 1850 al 1939*. Roma: Zuffi.
- Robert, J.L., Boll, F., Prost, A., eds (1997). *L'invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe à la fin du XIX siècle*. Paris: Sorbonne.
- ROMANI, M. (1951). *Appunti sull'evoluzione del sindacato*. Roma: Acli.
- ROMANI, M. (1951). Tendenze e linee di sviluppo del movimento sindacale. *Sindacalismo*, 1.
- ROMANI, M. (1988). Sindacato e sistema democratico. In Zaninelli, S. (ed.), *Il Risorgimento sindacale in Italia. Scritti e discorsi (1951-1975)*. Milano: F. Angeli.
- ROMANI M. (1988). L'esperienza sindacale in Italia. In Zaninelli, S. (ed.), *Il Risorgimento sindacale in Italia. Scritti e discorsi (1951-1975)*. Milano: F. Angeli.
- ROUILLARD, J. (2004). *Le Syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*. Montréal: Boréal.
- RUSKIN (1949). *The Story of Ruskin College 1899-1949*. Oxford: Oxford Univ Press
- RUSKIN (2022). *Chi siamo* <<https://www.ruskin.ac.uk/about.us>>.
- SABA, V. (1978). *Le esperienze associative in Italia (1861-1922). Contributi per una storia del movimento sindacale in Italia*. Milano: F. Angeli.
- SABA, V. (1983). La fabbrica del dialogo. Le relazioni industriali in Italia nel giudizio dell'Intersind. 1968-1982. *Quaderni di industria e sindacato*, 8.
- SABA, V. (1988). La dinamica dei rapporti fra impresa e sindacato. *Quaderni di industria e sindacato*, 23.
- SABA, V. (1993). Sindacalismo. In Berti, E., Campanini, G. (eds), *Dizionario delle idee politiche*. Roma: AVE.
- SABA, V. (1994). *Il Patto di Roma*. Roma: Edizioni Lavoro.

- SABA, V. (1999). *Lo Stato sociale: dagli esordi alla crisi. I movimenti sindacali dalle speranze rivoluzionarie alla cogestione del potere* (dattiloscritto pp. 110). Roma: Fondazione Giulio Pastore.
- Saba, V., Bianchi, G., eds (1990). *La nascita della Cisl 1948-1951*. Roma: Ed. Lavoro.
- Sagnes, J., ed. (1994). *Histoire du syndicalisme dans le monde des origines à nos jours*. Toulouse: Privat.
- SAPELLI, G., (1990). Presentazione. In Arisio, L. (ed.), *Vita da capi. L'altra faccia di una grande fabbrica*. Milano: Etas libri.
- Sapelli, G., ed. (1996). *Impresa e sindacato. Storia dell'Intersind*. Bologna: il Mulino.
- SAPELLI, G. (1997). *Storia economica dell'Italia contemporanea*. Milano: Mondadori.
- SAPELLI, G. (2003). *Sul riformismo*. Milano: Mondadori.
- SAPELLI, G. (2013). *Elogio della piccola impresa*. Bologna: il Mulino.
- SAVOINI, C. (2000). *Con la Cisl verso l'Europa sociale*. Roma: Edizioni Lavoro.
- SCOPPOLA, P. (1991). *La repubblica dei partiti. Evoluzione e crisi di un sistema politico*. Bologna: il Mulino.
- Schmidt, V., ed. (2010). *Les syndicats face aux défis de la mondialisation. Une étude du Réseau international de recherches syndicales*. Genève: BIT.
- SCHOOL, J.H. (1962). *150 anni di movimento operaio cattolico nell'Europa centro-occidentale (1789-1939)*. Padova: Gregoriana.
- SCIARRA, S. (1980). L'influenza del sindacalismo "americano" sulla Cisl. In Baglioni, G. (ed.), *Analisi della Cisl. Fatti e giudizi di un'esperienza sindacale*. Roma: Edizioni lavoro.
- SERAPIGLIA, D. (2011). *La via portoghese al corporativismo*. Roma: Carocci.
- SERMANNI, M.C. (1978). *Le Acli. Dal ruolo formativo all'impegno politico-sindacale (1944-1961)*. Napoli: Ed. Dehoniane.
- SHAFIK, M. (2021). *What We Owe to Each Other. A New Social Contract*. London: The Bodley Head.
- SINYAI, C. (2006). *Schools of Democracy. A Political History of the American Labor Movement*. Ithaca: Cornell University Press.
- SOSO, M. (1997). *Metalmecanici a Genova. Esperienze dei siderurgici di Cornigliano 1954-1984*. Genova: De Ferrari editore.
- Stavis, D., ed. (2010). *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and Prospects*. Geneva: ILO.
- STOSS, R. (2017). *Trade Unions and Right-Wing Extremism in Europe*. Berlin: F. Ebert Stiftung.
- Supiot A., ed. (1996). Numéro spécial. Regards croisés sur le travail et son devenir. *Revue Internationale du Travail*, 135(6).
- TARANTELLI, E. (1978). *Il ruolo economico del sindacato. Il caso italiano*. Roma-Bari: Laterza.

- TARANTELLI, L. (2013). *Il sogno che uccise mio padre. Storia di Ezio Tarantelli che voleva lavoro per tutti*. Milano: Rizzoli.
- TOCQUEVILLE, A. (1971). *La democrazia in America*. Bologna: Cappelli (1835).
- TREVISAN, P. (2017). *Petrolchimico. Autobiografia di un sopravvissuto* (Zazzara, G., ed.). Sommacampagna: Cierre edizioni.
- TRONTI, L. (2022). Due regole d'oro per la ripartenza. *Note Isril*, 5.
- Trotta, G., Milana, F., eds (2008). *L'operaismo degli anni Sessanta. Da «Quaderni rossi» a «classe operaia»*. Roma: Derive Approdi.
- TURNER, L., KATZ, H.C., HURD, R.W. (2001). *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*. Ithaca: Cornell Univ Press.
- TURONE, S. (1990). *Storia dell'Unione italiana del Lavoro*. Milano: F. Angeli.
- Ue-Union Européenne (1995). *Un nouveau champ d'activités syndicales. Agir dans les régions pour l'Europe des régions*. Bruxelles: Commission européenne.
- Uita, Systembolaget (2021). Memorandum d'intesa del 24 agosto 2017. *Bollettino Adapt*, 44, dicembre.
- VANDAELE, J. (2008). The International Labour Organization (ILO) in Past and Present Research. *International Review of Social History*, 53(3).
- VANDAELE, K. (2020). Newcomes as drivers of Union Revitalization: survey evidence from Belgium. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75(2).
- VAN DER LINDEN, M. (2000). *The International Confederation of Free Trade Unions*. Bern: Peter Lang.
- VAN DER WEE, H. (1995). *L'economia mondiale tra crisi e benessere*. Milano: Hoepli.
- Varni, A., ed. (1998). *Alla ricerca del lavoro, tra storia e sociologia: bilancio storiografico e prospettive di studio*. Torino: Rosenberg & Sellier.
- Varsori, A., ed. (2000). *Il Comitato Economico Sociale nella costruzione europea*. Venezia: Marsilio.
- VEGA-RUIZ, M.L. (2004). *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en America Latina. El desarrollo práctico de un principio fundamental*. Ginebra: ILO.
- Verma, A., Kochan, T., eds (2004). *Unions in the 21st Century. An international perspective*. New York: Palgrave Macmillan.
- VIGNAUX, P. (1980). *De la CFTC à la CFDT: syndicalisme et socialisme, Reconstruction, 1946-1972*. Paris: Les éditions ouvrières.
- VIGNAUX, P. (1982). *Sindacato e socialismo in Francia: il gruppo Reconstruction e la Cfdt*. Roma: Ed. Lavoro.
- VISSER, J. (1991). Trends in Trade Union Membership. In Ocde (ed.), *Employment Outlook*. Paris: OCDE.
- Visser, J., ed. (2020). *I sindacati in transizione*. Ginevra: ILO.
- VOLPE, G. (2015). *La disillusione socialista. Storia del sindacalismo rivoluzionario in Italia*.

- Roma: Edizioni di storia e letteratura.
- WADDINGTON, J. (2014). *Trade Union membership retention and workplace representation in Europe*, Working Paper n. 10. Brussels: ETUI.
- WEBB, S. & B. (1950). *The History of Trade Unionism*. London: Longmans (1894).
- WINDMULLER, J.P. (1983). *Le Organizzazioni sindacali internazionali*. Roma: Edizioni Lavoro.
- WINDMULLER, J.P., GLADSTONE, A. (1985). *Le organizzazioni degli imprenditori*. Roma: Edizioni Lavoro.
- World Bank (1995). *World Development Report 1995. Workers in an Integrated World*. Oxford: Oxford University Press.
- World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report*, January <<https://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016>>.
- ZAMAGNI, S. (1994). Democrazia e libertà nelle moderne società di mercato. Una prospettiva della teoria economica. *Il Politico*, LIX(3).
- ZAMAGNI, V. (2003). *Dalla periferia al centro. La seconda rinascita economica dell'Italia (1861-1981)*. Bologna: il Mulino.
- ZAN, S. (1992). *Organizzazione e rappresentanza. Le associazioni imprenditoriali e sindacali*. Roma: La Nuova Italia Scientifica.
- Zaninelli, S., ed. (1981). *Il Sindacato nuovo. Politica e organizzazione del movimento sindacale in Italia nel 1943-45*. Milano, F. Angeli.
- ZANINELLI, S., SABA, V. (1995). *Mario Romani. La cultura al servizio del sindacato nuovo*. Milano: Rusconi.
- Zito, M., Cirioni, M., Stanzani, C., eds (2017). *L'applicazione degli accordi transnazionali nei gruppi multinazionali. Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*. Roma: Euride.

## Sigle

ACLI (Associazioni Cristiane dei Lavoratori Italiani)  
AFL (American Federation of Labor)  
ASE (Amalgamated Society of Engineers)  
BIT (Bureau International du Travail)  
CAE (Comitato Aziendale Europeo)  
CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Categoria)  
CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)  
CECA (Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio)  
CES (Confederazione Europea dei Sindacati)  
CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo)  
CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)  
CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)  
CGdL (Confederazione Generale del Lavoro)  
CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro)  
CGT (Confédération Générale du Travail)  
CIL (Confederazione Italiana dei Lavoratori)  
CIO (Congress of Industrial Organizations)  
CISC (Confederazione Internazionale dei Sindacati Cristiani)  
CISL (Confederazione Italiana dei Sindacati dei Lavoratori)  
CMT (Confederazione Mondiale del Lavoro)  
CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro)  
CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond)  
COLDIRETTI (Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti)  
COMECON (Council for Mutual Economic Aid)  
CONFINDUSTRIA (Confederazione Generale dell'Industria Italiana)  
CROM (Confederation Regional Obrera Mexicana)  
CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens)  
CSI (Confederazione Internazionale dei Sindacati)  
CTW (Change To Win)  
CWA (Communication Workers of America)  
DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)  
FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations)  
FIL (Federazione Italiana del Lavoro)  
FLM (Federazione Lavoratori Metalmeccanici)

FMI (Fondo Monetario Internazionale)  
FSI (Federazione Sindacale Internazionale)  
FSM (Federazione Sindacale Mondiale)  
GATT (General Agreement on Tariffs and Trade)  
G7 (Gruppo dei 7 paesi più industrializzati)  
HIVA (Onderzoeks Instituut voor Arbeid en Samenleving)  
IBT (International Brotherhood of Teamsters)  
ICAS (Istituto Cattolico di Attività Sociali)  
ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions)  
IG METAL (Industriegewerkschaft Metal)  
ILO (vedi OIL)  
IRI (Istituto per la Ricostruzione Industriale)  
IWW (Industrial Workers of the World)  
JOC (Jeunesse Ouvrière Chrétienne)  
MEC (Mercato Comune Europeo)  
MIU (Missione Industriale Urbana)  
NIC (Newly Industrialized Country)  
OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico)  
OECE (Organizzazione Europea di Cooperazione Economica)  
OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro)  
ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite)  
OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych)  
OSE (Organización Sindical Española)  
PNF (Partito Nazionale Fascista)  
PRI (Partido Revolucionario Institucional)  
PROFINTERN (Krasnyi Internatsional Profsoyuzov)  
SEIU (Service Employees International Union)  
SOLIDARNOSC (Niezalezny Samorzadny Związek Zawodowy Solidarnosc)  
SSE (Segretariato Sindacale Europeo)  
TUC (Trade Union Congress)  
UAW (United Automobile Workers)  
UE (Unione Europea)  
UIL (Unione Italiana del Lavoro)  
USB (Unione Sindacale di Base)  
USI (Unione Sindacale Italiana)  
UITA-IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association)  
Ver.Di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)  
WTO (World Trade Organization)

## Ringraziamenti

Questo lavoro ha una sua storia. Il mio primo dovere di riconoscenza va infatti a Vincenzo Saba che, nel lontano 1992, ci convocò – me e l'amico Aldo Carera – in via Fontanella Borghese a Roma affidandoci l'arduo compito di proseguire, in qualche modo, l'idea di Romani (*Appunti sull'evoluzione del sindacato*, Acli, 1951) per dare a «studenti, operatori e studiosi del lavoro e del sindacato» uno strumento agile e rigoroso che tentasse di riassumere per grandi linee, in chiave storica di lungo periodo e con sensibilità interdisciplinare, il complesso fenomeno del moderno sindacalismo dei lavoratori. Ricordo anche una successiva riunione allargata in Cattolica a Milano, in cui, ai due intimoriti giovani, furono dati consigli e ipotesi di lavoro, a cominciare da un viaggio a Ginevra, alla biblioteca OIL. Cominciò così, da allora, un'opera di continua archiviazione di accordi, documenti, notizie e, ovviamente, di letteratura su quel tema ed anche, di nostre parziali, limitate elaborazioni.

Quando, due anni fa, stesi la prima bozza del presente lavoro la inviai, conscio della sua complessità, a tanti amici sindacalisti e studiosi, chiedendone rimproveri, critiche e suggerimenti. Tra chi mi ha risposto entrando nel dettaglio con correzioni e suggerimenti, i ringraziamenti vanno anzitutto agli studiosi amici di sempre, Marianna De Luca e Giovanni Graziani, puntuali e franchi nei loro suggerimenti come del resto lo son stati Sergio Zaninelli, Michele Colasanto, Giuseppe Acocella, Maurizio Ambrosini e Sergio Zoppi. Lo stesso hanno fatto, con puntigliosa precisione, sindacalisti esperti e navigati come Giacomina Cassina, Gianni Alioti, Luigi Lama, Enrico Giacinto, Cosmo Colonna, Pasquale Papiccio, Roberto Calzolari e Gianni Italia. Né posso dimenticare le pertinenti osservazioni e/o gli incoraggiamenti di Giuseppe De Rita, Giulio Sapelli, Lorenzo Ornaghi e Giuseppe Bianchi nonché, per la cura delle foto l'amico Luigi Rossi. Un grazie particolare va all'amico Giuseppe Stemperini che da anni mi sopporta e si ostina a coinvolgermi nel Corso a Roma Tre, valorizzando (come ora) il mio lavoro.

Ma il grazie più grande va ai tanti sindacalisti, bravi, preparati ed onesti, che ho avuto nella mia vita la fortuna e l'onore di conoscere e, spesso, di avere come amici: persone preziose, alcune scomparse altre ancora all'opera che ogni giorno, lontani dal clamore e dai media, hanno dedicato e dedicano la loro vita a difendere, aiutare e valorizzare le persone che lavorano e le loro famiglie: delegati di fabbrica, rsu, capilega, operatori e, perfino, non pochi dirigenti.

Un favore chiedo a tutti: non paragonare, mai, questo mio lavoro al saggio di Romani del 1951, perché non feci mai quello che mi (ci) chiesero i maestri e ne porterò sempre il rimorso. Ci trasmisero però un metodo e il presente lavoro va, questo sì, in quella direzione.



El Paso (Usa) 1924: Congresso dell'American Federation of Labor

*Il moderno sindacalismo dei lavoratori, nato più di 200 anni fa nell'Inghilterra della prima rivoluzione industriale, è oggi un "fatto associativo" presente in tutte le aree del mondo, elemento strutturale delle nostre società contemporanee. Esso è però, in Italia, poco conosciuto se non, spesso, equivocato: nei suoi fondamenti teorici e valoriali, nella sua articolata e plurale storia (diversa per ambiente, settore e professione ma, al tempo stesso, unitaria), nelle tante modalità d'azione e d'organizzazione e, non ultimo, nel suo complesso rapporto con i confinanti mondi dell'economia, della politica e della società. Questo lavoro affronta nei vari capitoli tali nodi interpretativi, leggendo il sindacalismo in un orizzonte internazionale comparato ed in una prospettiva storica di lungo periodo, così da aiutare il lettore ad uscire dai tanti luoghi comuni da cui è ancor oggi circondato e comprenderlo per ciò che in realtà è e vuole essere.*

GIAMPIERO BIANCHI

---

*insegna Storia del lavoro e delle Relazioni Industriali presso il Dipartimento di Economia Aziendale - Università degli studi Roma Tre. Ha insegnato la stessa materia presso l'Università Cattolica S.C. e la Libera università di Studi "S.Pio V", entrambe di Roma, e lavora da sempre come formatore e ufficio studi presso istituzioni legate al sindacalismo italiano.*

