

La crisi sindacale e la “riscoperta” dei lavoratori

di Paola De Vivo e Enrico Sacco

1. Il problema¹

Il sindacato sta vivendo un ripensamento generale del suo ruolo e della sua funzione nella società italiana². Si tratti – o meno – di un’istituzione delegittimata, come emerge dalla narrazione della crisi o del declino della sua rappresentatività descritta in diversi studi e ricerche recenti³, è certo che alla riflessione non può sfuggire che il nodo fondamentale riguarda il cambiamento che attraversa i soggetti lavorativi e, di conseguenza, le modalità della rappresentanza dei loro interessi sociali.

La prospettiva di analisi adottata, pur all’interno delle coordinate teoriche che si occupano di definire le cause e le conseguenze della crisi dell’azione sindacale, punta a “riscoprire” *chi*⁴ è il soggetto collettivo su cui l’attore sindacale deve misurare la sua capacità di rappresentanza, come percepisce l’azione sindacale e quale significato vi attribuisce a partire da come essa incide sulle sue condizioni di vita e di lavoro. Una pista di riflessione di certo non nuova, che si iscrive anzi nel solco della tradizione di studi della sociologia economica, sin dalla sua nascita tesa ad interrogarsi sui mutamenti nelle modalità e nei processi dello sviluppo capitalistico e, soprattutto, sugli esiti che ciò comporta per l’integrazione sociale. La novità semmai può essere rinvenuta nel convincimento di dover recuperare l’eredità di un metodo di analisi per lungo tempo diffuso nelle scienze sociali, che si è peraltro rafforzato nel caso italiano tra gli anni Settanta ed Ottanta, intorno allo studio dei soggetti, delle logiche e delle dinamiche che hanno attraversato il capitalismo italiano. Il patrimonio conoscitivo costruito dai sociologi, e più in generale dagli scienziati sociali, è stato alimentato dall’intenso dibattito sui risultati delle ricerche empiriche, quando non delle vere e proprie inchieste, sui caratteri della struttura sociale italiana (Gallino, 1970; Paci, 1973, 1982) sulla segmentazione ed il dualismo nel mercato del lavoro (Bagnasco 1977; Gallino 1985), sull’organizzazione della grande impresa e dei suoi rapporti con quelle piccole e medie (Bagnasco, 1988; Paci, 1975), sul ruolo del sindacato nella

¹ Il testo che segue riprende e sintetizza alcuni dei principali risultati di una ricerca effettuata su di un campione di 370 lavoratori pubblicata nel volume *“A chi serve il sindacato. I bisogni, le richieste e le aspettative dei lavoratori nella società che si trasforma”* (Franco Angeli 2010). Esso è il risultato di una riflessione condivisa tra i due autori. Tuttavia, nella sua stesura i paragrafi 1, 3, 4 e 6 sono stati curati da Paola De Vivo, mentre i paragrafi 2 e 5 da Enrico Sacco.

² Naturalmente, l’uso del termine al singolare è soltanto una convenienza lessicale, date le differenti posizioni espresse in materia contrattuale e sulla politica economica dalle organizzazioni sindacali.

³ Si pensi ai lavori di taglio più critico di Ichino (2006), Livadiotti (2009) o, ancora, alle recenti pubblicazioni di Baglioni (2008), Carrieri (2010), Cella e Treu (2009), Mascini e Penelope (2009), Regalia (2009).

⁴ Il tema è complesso e non si ha qui la pretesa di risolverlo. Esso viene affrontato nelle sue implicazioni per la teoria sociale in Cella (2003).

difesa dei diritti e nella progressione sociale dei lavoratori (Accornero, Pizzorno, Trentin, Tronti 1977; Ammassari 1972; Carrieri e Perulli 1985; Pizzorno, 1977; Regini, 1981). In un clima scientifico arricchito dagli apporti multidisciplinari e dal tentativo di traduzione in proposte operative di policy da parte di uno dei principali attori sulla scena, il sindacato, intenzionato ad incidere sulle forme di crescita e di redistribuzione della produzione. Così, quanto più il sindacato si affermava come soggetto forte della regolazione del lavoro e, indirettamente, del capitale, tanto più l'interesse delle scienze sociali si accresceva nel tentativo di definire i tratti caratteristici della classe operaia (Bonazzi, 1964; Butera, 1981) dei ceti medi (Carboni, 1981; Cavazza e Graubard, 1974; Cerase e Mignella Calvosa, 1976), degli occupati nel sommerso e nella ricerca di una corrispondenza tra tali tratti e quelli delle appartenenze politiche e sindacali (Trigilia, 1986). All'inverso, la sua crisi attuale ha finito per offuscare i termini della questione: i bisogni, le aspettative e le richieste dei lavoratori – in sostanza, il modo in essi cui costruiscono e definiscono i loro interessi – sono risultati aspetti sempre meno esplicativi nell'analisi delle cause dell'indebolimento dell'azione sindacale. La ricerca di tali cause si è soffermata in misura maggiore sulla dimensione organizzativa interna al sindacato (Baglioni, 2008), sulla mancata unità tra le principali confederazioni (Cella, 2003; Leonardi, 2010), sulla problematizzazione del loro collateralismo con i governi in carica (Carrieri, 2010), sul contributo che esse hanno dato alle scelte di politica economica (Regini, 2003) e sulla necessità (o meno) di dividerle, e, in misura minore, sulle trasformazioni, anche di ordine culturale, che investono il rapporto tra i lavoratori e il modello di rappresentanza.

Ciò che si intende qui rimarcare è che si è finito per prestare una scarsa attenzione alle concrete esigenze ed aspettative che i lavoratori nutrono nei confronti dell'attore sindacale, al di là di come quest'ultimo effettivamente riesce a rispondervi. Lo scollamento che si è registrato tra l'offerta e la domanda sindacale richiede invece di reindirizzare e di rilanciare lo stato della conoscenza *sul che cosa* i lavoratori pensano di quanto sta accadendo e *quali* prospettive intravedono al fine di rimettere in gioco i loro interessi. Quali sono le richieste, per esempio, che avanzano e a chi vengono rivolte? Di quali contenuti si sostanziano? Si accontentano della difesa del reddito oppure cercano sicurezza e qualità del lavoro? Ancora, come definiscono la cornice e le priorità dei problemi che avvertono nella vita lavorativa?

In fondo, la fondamentale partita che sta giocando una tra le più importanti aziende italiane, la Fiat, si è oltremodo caricata di significati e di implicazioni proprio per aver dimostrato che la classe operaia esiste ancora e che vuole contare nelle decisioni che la interessano a prescindere dalle ragioni per cui si è mobilitata (ovvero, la mancanza di un accordo collettivo da parte dei sindacati intorno alla proposta del management). Nella vicenda Fiat si ritrovano così il tema della globalizzazione e della ricerca di strumenti per fronteggiarla; quello della storica persistenza di un rapporto squilibrato nella struttura industriale tra il Nord e il Sud; l'ennesima divisione tra i maggiori sindacati sulle decisioni da assumere; il tema del conflitto e della partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali attraverso il referendum ed i suoi risultati (Cella, 2010). E sono esattamente la ripresa del conflitto e della partecipazione che fanno riemergere i lavoratori come soggetto attivo della rappresentanza.

2. La crisi del sindacato e le condizioni di vita dei lavoratori

Chi sono, dunque, i lavoratori a cui il sindacato deve prestare una diversa attenzione per recuperare il consenso necessario alla sua riaffermazione sociale? Il profilo che si ricava è che sono in prevalenza

operai maschi, adulti, in possesso di un titolo di studio medio alto⁵. La forma contrattuale con cui sono stati assunti è a tempo indeterminato e solo il 15% di essi ha un contratto a tempo determinato. Più del 60% dei lavoratori vive in una casa di proprietà, il 21% è in affitto ed il 15% sta ancora pagando un mutuo. Molte delle famiglie degli intervistati sono monoreddito (47%), nella maggior parte dei casi hanno un'entrata mensile che non supera i 2.000 euro e che, non di rado, deve bastare a provvedere al mantenimento dei figli, ancora a carico, ed al pagamento dell'affitto della casa o del mutuo⁶.

Come si può osservare, si tratta di soggetti che hanno nel mercato del lavoro una posizione economica e occupazionale stabile e garantita. Una posizione che, tuttavia, non li protegge da varie forme di insicurezza, soprattutto in un periodo di forte crisi e riorganizzazione delle strutture produttive. Così l'instabilità finisce per riflettere una percezione diffusa e trasversale sia tra le fasce sociali più svantaggiate, sia tra quelle che godono di una condizione di relativa tranquillità. E in quest'ultimo caso che inizia ad intravedersi una contraddizione, quella che conduce i lavoratori più garantiti ad assumere come riferimento del proprio futuro la precarietà che caratterizza una parte del mondo del lavoro. In questo senso, anche in Italia sembra si stia affermando una rappresentazione della precarietà come fenomeno generalizzato, la quale influenza la quotidianità dei singoli e alimenta un senso di smarrimento e di rischio su cui la sociologia di matrice anglosassone già va interrogandosi da circa un decennio (Bauman, 2008, 1999; Beck, 2000; Giddens, 2000).

Il punto è che il mantenimento degli standard di vita raggiunti sembra essere minacciato da un più generale scenario d'incertezza collettiva, che investe i percorsi di vita e di lavoro anche di quei soggetti che nel recente passato si erano distinti per aver conquistato e conservato i propri diritti (Accornero, 1992). In tale contesto, i lavoratori italiani da diversi anni vedono diminuire il potere d'acquisto dei loro salari, non riescono a trovare facilmente un'altra occupazione se malauguratamente la perdono, hanno pensioni che talvolta non permettono di vivere dignitosamente, avvertono i rischi della precarizzazione. Si tratta di preoccupazioni che, a ben vedere, si ricollegano al rapporto sempre più problematico che lega gli interessi dei lavoratori e le strategie di rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

Tra gli intervistati, infatti, emergono delle serie preoccupazioni per l'eventuale riduzione dei salari (17,1%), per la sostenibilità dei piani pensionistici e lo sviluppo di fondi integrativi (22,5%), per la continuità occupazionale e delle carriere (20,9%), per l'avanzare delle forme contrattuali flessibili (13,6%) e per la crescita della disoccupazione giovanile (13,8%).

Tab. 1 – Quali sono i temi che ti preoccupano di più

	<i>N</i>	<i>%</i>
Riduzione dei salari	63	17,1
Pensione integrativa	83	22,5
Messa in discussione posto di lavoro	77	20,9
Riduzione differenze lavoro pubblico e privato	6	1,6
Precariato giovanile	50	13,6
Mancata occupazione femminile	1	0,3

⁵ Il 70,5% del campione si compone di lavoratori maschi, quasi il 60% ha tra i 30 ed i 49 anni, mentre il 45% è in possesso un titolo di studio medio alto (ha un diploma o una qualifica professionale) ed un terzo, il 32,4%, è laureato. Gli operai rappresentano la maggioranza (il 52% circa). Si tratta di occupati in medie e grandi aziende del settore pubblico (Scuola e Trasporti) e di quello privato (Metalmeccanico, Gomma-Plastica e Chimico-Farmaceutico).

⁶ La classe di reddito in cui si collocano è quella tra i 1.300 ed i 1.600 euro mensili (40% dei soggetti). Il 32% di lavoratori guadagna tra 1.700 e 2.000 e il 28% tra 500 e 1.200 euro.

Mancanza di sostegno al reddito familiare	18	4,9
Disoccupazione giovanile	51	13,8
Aumento tasse	20	5,4
Totale	369	100,0
M.R.	1	

Fonte: nostra indagine

In merito alle condizioni di lavoro si ritiene che l'azione sindacale sia stata scarsamente incisiva (una quota significativa, circa il 31%, la giudica completamente ininfluenza o, tutt'al più, capace di peggiorarle), al di fuori di un proficuo impegno dimostrato per la conquista e la tutela del diritto alla salute e alla sicurezza in azienda (33,5%).

Tab. 2 – Quali sono le condizioni di lavoro che il sindacato è riuscito a migliorare negli ultimi anni

	N	%
Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	124	33,5
Condizioni salariali	35	9,5
Rispetto delle pari dignità dei lavoratori	23	6,2
Diritti sindacali	14	3,8
Stabilità e certezza del lavoro	19	5,1
Formazione	10	2,7
Orari e turni di lavoro	19	5,1
Non ha migliorato nessuna di queste condizioni	86	23,2
Non ha migliorato nessuna di queste condizioni anzi le ha peggiorate	29	7,8
Non so	11	3,0
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Entrando nello specifico delle materie e delle politiche su cui storicamente il sindacato ha esercitato una funzione di regolazione a partire dagli interessi dei suoi iscritti, va rimarcato che più di un terzo dei lavoratori valuta negativamente il lavoro svolto dal sindacato (soltanto la politica per l'occupazione è considerata un impegno assunto in maniera continuativa e profittevole).

Tab. 3 – Le materie su cui il sindacato sta lavorando meglio

	N	%
Politica fiscale	36	9,7
Politica per la casa	3	0,8
Politica per l'occupazione	89	24,1
Politica economica	18	4,9
Politica per la scuola	4	1,1
Politica per l'immigrazione	21	5,7
Politica previdenziale	2	0,5
Nessuna	129	34,9

Non so	68	18,4
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Occorre sottolineare, però, che i lavoratori sono consapevoli dei condizionamenti esterni che limitano l'azione sindacale, come quelli esercitati dal più ampio contesto nazionale ed internazionale e dalla politica governativa. Per queste ragioni, più che alla qualità dell'intervento sindacale, la metà degli intervistati, il 49,2%, attribuisce il peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro alla scarsa incidenza della politica economica dei governi. Soltanto il 10% di essi giudica il sindacato come diretto responsabile di quanto sta accadendo. La stessa crisi economica e finanziaria internazionale, scoppiata nel corso del 2008, non è letta come la causa principale del peggioramento dei livelli del loro benessere economico e sociale, infatti lo è solo per il 14,6%.

Nelle discussioni informali svoltesi nel corso dell'indagine – oltre che con i lavoratori iscritti o non iscritti al sindacato, con i delegati ed alcuni rappresentanti delle confederazioni a livello territoriale – le ultime politiche economiche sono, per esempio, divenute il fulcro di un malcontento diffuso. I tagli che hanno interessato la fornitura dei servizi pubblici (istruzione, sanità, famiglia), gli scarsi investimenti finalizzati al ripristino di condizioni di competitività per il sistema produttivo e le numerose manovre finanziarie, che hanno intaccato il potere d'acquisto soprattutto dei lavoratori dipendenti, contribuiscono ad imputare all'azione di governo, più che al sindacato, scelte che pregiudicano la crescita dei livelli di vita. I lavoratori avvertono che i loro interessi non sono più il riferimento prevalente delle scelte d'intervento economico e sociale. Altrimenti, percepiscono che essi non sono presenti – o lo sono solo debolmente – tra le finalità ultime dell'azione dei governi. L'operato del sindacato viene, quindi, situato entro una sfera sistemica più ampia, dove è riconosciuto un ruolo ai più importanti attori pubblici e privati nell'influenzare il positivo o il negativo andamento delle loro condizioni di vita.

Tab. 4 – Il peggioramento delle condizioni di vita dei lavoratori è da imputare

	<i>N</i>	<i>%</i>
Politica economica dei governi	182	49,2
Scarsa capacità d'azione del sindacato	37	10,0
Crisi internazionale	54	14,6
Scarsa mobilitazione lavoratori	27	7,3
Scarsa competizione delle aziende	17	4,6
Aumento tassazione	23	6,2
Concorrenza sleale mano d'opera a basso costo	27	7,3
Non so	1	0,3
Nessun peggioramento	2	0,5
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

La percezione dei lavoratori rispetto alla crisi che attraversa il sindacato, a prescindere dalle sue cause e dalle responsabilità dei diversi soggetti istituzionali, rimane comunque un dato inconfutabile, dimostrato dal fatto che quasi il 70% dei soggetti intervistati è convinto della difficoltà in cui esso si trova.

Tab. 5 – Il sindacato vive una fase di crisi

	N	%
Si	256	69,2
No	44	11,9
Non so	70	18,9
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Le responsabilità attribuite alla politica economica dei governi da un lato minimizzano e circoscrivono le dirette responsabilità dell'attore sindacale, dall'altro indicano che una crescente quota di lavoratori dipendenti reputa come sempre più ridotto lo spazio d'azione e di pressione delle rappresentanze sindacali. Queste ultime considerazioni rafforzano, sul piano della razionalità soggettiva, la plausibilità di scelte che allontanano sempre più i singoli da una volontà di azione collettiva. Come si vedrà nel corso delle pagine che seguono, il sindacato è un'istituzione in crisi sia per la rottura di quel patto fiduciario interno tra rappresentati e rappresentanti, sia per i cambiamenti esogeni che attraversano il mondo del lavoro.

3. L'azione sindacale e il lavoro che cambia

I cambiamenti intervenuti nelle modalità di regolazione del lavoro e le loro conseguenze nei contesti organizzativi sono tra le cause che hanno messo in moto una ridefinizione dell'azione sindacale. Le domande e le aspettative in termini contrattuali sono andate differenziandosi a secondo degli attori, dei territori e degli interessi lavorativi, delle categorie di appartenenza sindacale, dei livelli e dei settori di contrattazione, con esiti difficilmente ricomponibili nel loro insieme. Nel processo di frammentazione che si è generato, seguendo una riflessione svolta da Salvati (2003), emergono in maniera univoca alcuni fenomeni: la crescita generalizzata della flessibilità nei modi di utilizzo e di regolazione del lavoro; la restrizione dell'area della contrattazione collettiva, talvolta accompagnata da un calo degli iscritti e da crescenti difficoltà del sindacato come organizzazione; la vischiosità a cui è sottoposta l'azione sindacale, costretta ad agire nelle maglie degli arrangiamenti istituzionali del passato mentre si affermano nuove tendenze che richiedono un cambiamento. Si è ormai in presenza di un peculiare intreccio tra fattori di resistenza interni al sindacato stesso, ancora restio ad accettare sino in fondo una modificazione nei caratteri dell'azione che ha tradizionalmente esercitato, e fattori di cambiamento indotti dall'esterno, tra questi il fatto che l'offerta di lavoro è divenuta un universo talmente differenziato da avere reso complicata una rappresentazione collettiva dei suoi interessi.

Nella destrutturazione del quadro di riferimento dell'azione sindacale che ne è seguita, le strategie e le pratiche del sindacato sono apparse sempre più inadeguate per l'emergere di altre spinte esogene, tra le quali si annoverano la diffusione di innovazioni tecnologiche e le trasformazioni degli assetti competitivi in senso globale, che hanno finito per esercitare una pressione significativa sui processi lavorativi. La crescente complessità originata dall'insieme di questi fenomeni ha alimentato una tensione tra il mantenimento del tradizionale modello di azione sindacale e la ricerca di nuove soluzioni organizzative ed istituzionali.

Nel ridisegno complessivo delle modalità di relazione che intercorrono tra mondo del lavoro e riposizionamento dell'attore sindacale, si è scelto di prestare attenzione a tre dimensioni

esemplificative della tensione in corso tra innovazione e conservazione: 1) le forme di flessibilità negli inquadramenti contrattuali e la stabilità occupazionale dei soggetti; 2) l'innalzamento delle conoscenze, la richiesta di competenze più qualificate e la persistenza di profili professionali a minore qualificazione; 3) l'introduzione di sistemi incentivanti la produttività dei singoli lavoratori e lo scardinamento di un sistema omogeneo di retribuzione e riconoscimento del merito.

La questione relativa alla precarizzazione delle carriere è all'interno delle realtà produttive indagate un fenomeno ancora contenuto, poco presente e dovuto essenzialmente al fatto che si tratta di contesti, come quello della grande industria e del pubblico impiego, dove pur essendo diffuso il ricorso a forme di lavoro flessibile, persiste ancora un'estesa fascia di lavoratori che conservano garanzie contrattuali tipiche del modello fordista e della burocrazia amministrativa (più dell'85% degli intervistati possiede un contratto a tempo indeterminato, il 74% di essi è sempre stato impiegato nella stessa azienda, e il 66,2% dichiara di non aver mai avuto un contratto a termine durante l'intera carriera lavorativa.).

Tab. 6 – Tipologia contrattuale

	<i>N</i>	<i>%</i>
Indeterminato	316	85,4
Determinato	54	14,6
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Tab. 7 – Numero di contratti a tempo determinato nella stessa azienda

	<i>N</i>	<i>%</i>
Nessuno	274	74,1
Uno	50	13,5
Due	24	6,5
Più di 2	20	5,4
Più di 4	2	0,5
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine.

Tab. 8 – Numero contratti a tempo determinato durante la carriera lavorativa

	<i>N</i>	<i>%</i>
Nessuno	245	66,2
Uno	48	13,0
Due	14	3,8
Più di 2	18	4,9
Più di 4	45	12,2
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Nelle organizzazioni lavorative prevalgono forme di lavoro stabili e ciò sembra in linea con gli studi e le ricerche che sostengono l'esistenza di una "retorica" della precarizzazione nelle analisi sulle

tendenze e dinamiche del mercato del lavoro (Reyneri, 2004; Accornero, 2006; Avola, 2009)⁷. La lettura delle dinamiche del cambiamento e/o della persistenza di una continuità negli assetti organizzativi non si arresta, tuttavia, alla natura della tipologia contrattuale. Nella ridefinizione dei rapporti tra le parti sociali, anche la formazione e l'addestramento delle risorse umane può svelare quanto i sindacati italiani siano attrezzati e predisposti a governare le trasformazioni che investono i processi produttivi e le emergenti politiche aziendali in materia di competitività. Come dimostrano i risultati presentati, durante la loro esperienza lavorativa la maggioranza degli occupati – circa l'80% – è stata spinta ad aggiornare o ad apprendere conoscenze aggiuntive rispetto a quanto era stato loro richiesto al momento dell'assunzione.

Tab. 9 – Cambiamento nelle conoscenze lavorative

	<i>N</i>	<i>%</i>
Si	293	79,2
No	77	20,8
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Poco meno del 60% di essi lo ha fatto attraverso la partecipazione a corsi di formazione aziendale. Di conseguenza, i contenuti delle mansioni ricoperte hanno subito delle trasformazioni nel corso delle carriere lavorative.

Tab. 10 – La partecipazione ai corsi di formazione aziendali

	<i>N</i>	<i>%</i>
Si	215	58,2
No	155	41,9
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Le ragioni che hanno determinato l'apprendimento di nuove conoscenze lavorative si inscrivono, per quasi la metà dei soggetti, nella progressiva obsolescenza delle competenze necessarie a compiere la propria prestazione. Un'obsolescenza dovuta soprattutto all'introduzione di nuove tecnologie che hanno fatto perdere in rilevanza ed efficacia contenuti e modalità di lavoro precedentemente adottati.

Ma il dato da rimarcare è un altro. Tra i lavoratori che non vi hanno preso parte ci sono coloro che posseggono i titoli di studio più bassi (fino alla licenza media). Ciò suggerisce che le aziende preferiscono investire in misura minore su quelle categorie lavorative che hanno bassi livelli di scolarizzazione, ritenendo più razionale concentrarsi in termini di formazione su quei lavoratori già in possesso di un discreto grado di istruzione. Tale tendenza potrebbe, inoltre, essere ricollegata al fatto che esse, dopo aver preferito per un lungo periodo lavoratori poco istruiti ma con una buona esperienza pratica, cercano adesso di privilegiare una forza lavoro più istruita e più capace di adattarsi alla continua flessibilità richiesta nelle conoscenze.

I cambiamenti di cui si è discusso sinora – dalle forme più o meno estese di precarizzazione all'introduzione di nuove conoscenze nei contenuti dei processi lavorativi – creano delle differenziazioni

⁷ Altri studiosi insistono, invece, sulle crescenti dimensioni del lavoro instabile e sulle sue ripercussioni sul piano dell'insicurezza individuale e collettiva (Altieri, Carrieri, Megale, 2007; Gallino, 2007).

tra i lavoratori che a loro volta finiscono per investire anche il valore della retribuzione attribuita alla loro prestazione. Si è in presenza di una spinta alla differenziazione delle carriere lavorative e nella produttività dei singoli che finisce per minare profondamente uno tra i più importanti principi rivendicativi intorno a cui si è costruita l'azione sindacale, quello della rappresentanza degli interessi lavorativi tesa ad un livellamento delle condizioni retributive. Un principio che, seppure applicato in modo diversificato tra le confederazioni sindacali, ha tradizionalmente guidato molte delle scelte in materia di rinnovi contrattuali e di accordi tripartiti a livello nazionale, come è stato sottolineato da Baglioni quando sostiene che: «la tutela sindacale si è basata in passato sulla relativa omogeneità della forza lavoro o almeno sulla prevalenza di aspetti simili» (2008, p. 96). E, che, tra tali aspetti un posto di rilievo è stato assegnato ai corrispettivi monetari percepiti dai lavoratori.

In questa direzione degli avanzamenti si sono già realizzati. Gli incentivi monetari legati, ad esempio, ai premi di produttività – anche tenendo conto delle ultime riforme contrattuali – caratterizzeranno sempre di più le dinamiche organizzative delle grandi industrie ed investiranno trasversalmente tutti i lavoratori dipendenti. Una spinta al cambiamento, quindi, che pone l'istituzione sindacale di fronte ad una sfida impegnativa. Ma che cosa comportano gli strumenti d'incentivazione e come sono percepiti dai lavoratori? Quanto essi concordano con la diffusione di dispositivi che richiamano implicitamente un principio di meritocrazia?

Tab. 11 – Percepisce un premio di produttività

	<i>N</i>	<i>%</i>
Si	257	69,5
No	113	30,5
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Quasi il 70% dei lavoratori percepisce a scadenze concordate un corrispettivo monetario catalogato sotto la voce di premio di produttività, uno strumento che comunque è accettato da una quota significativa di essi, che anzi ne condivide finalità e funzione. Il 37,4% , infatti, esprime una posizione favorevole all'utilizzo di tali premi quando calcolati sulla base della produttività aziendale. Malgrado ciò affiora una critica aspra, portata avanti da circa il 25% degli occupati, indirizzata a sottolineare l'inefficacia delle sue modalità di utilizzo, per il fatto che esso non sempre discrimina tra l'impegno ed i carichi di lavoro dei singoli.

Tab. 12 – Condivisione dei premi di risultato/incentivi alla produttività

	<i>N</i>	<i>%</i>
Si, basati sulla produttività dell'azienda	96	37,4
Si, basati sulla produttività del singolo	25	9,7
Si, basati sull'effettiva presenza	17	6,6
No, non tiene conto di variabili esterne	2	0,8
No, non discrimina la produttività del singolo	65	25,3
No, penalizza i diritti alle ferie, malattie, congedi	23	8,9
Non so	29	11,3
Totale	257	100,0

Fonte: nostra indagine

Un dato che conferma le difficoltà che ancora circondano tutte quelle azioni tese a modificare equilibri preesistenti. Da una parte vi sono le richieste delle aziende, esposte a logiche competitive che vanno sempre di più inasprendosi, ed il bisogno avvertito da molti lavoratori di sentirsi parte di uno sforzo comune, da valutare positivamente o negativamente su di una scala collettiva. Dall'altra vi è il malcontento di quel 25% circa dei lavoratori, attribuito al fatto che i premi di risultato finiscono per riprodurre, in modo fittizio, la stessa logica uniformante della cultura del lavoro che mirano formalmente a scardinare, finendo per non valorizzare le prestazioni del singolo soggetto e non premiando, quindi, il possibile contributo aggiuntivo che ciascuno apporta in termini di produttività. Ne consegue che i lavoratori più pronti a recepire la logica sottesa ai premi di produttività costituiscono ancora una minoranza. E ciò significa, altresì, che la resistenza è superiore alla volontà di cambiamento anche tra i lavoratori.

Lo stesso ruolo del sindacato appare minacciato dall'introduzione di regole e meccanismi di valutazione, qualora esso non riesca a creare una base di consenso forte sulle decisioni assunte nelle realtà aziendali. Come vengono decisi i premi di produttività, come vengono assegnati, quali soggetti ne beneficiano, possono diventare problematiche che minano l'azione sindacale, se essa non riesce a dare garanzia di trasparenza, equità e partecipazione.

Più della metà degli intervistati, il 51,4%, pensa che l'azienda in cui lavora non adotti in alcun caso criteri meritocratici, mentre soltanto una percentuale molto bassa, il 15,8%, afferma il contrario. Nello specifico, meno del 18% ritiene che le carriere professionali, assunzioni e passaggi di livello, siano governate da un criterio orientato al merito, ovvero rispetto alle competenze e alle capacità possedute e mostrate concretamente dai singoli. Appena il 10%, invece, considera l'attribuzione di incentivi e di premi di produttività l'esito di una valutazione oggettiva delle performance individuali.

Tab. 13 – L'adozione di criteri meritocratici in azienda

	<i>N</i>	<i>%</i>
Assunzioni	33	9,0
Passaggi di livello	31	8,4
Premi di produttività	37	10,1
Tra uomini e donne	3	0,8
In tutti questi casi	58	15,8
In nessuno di questi casi	189	51,4
Non so	17	4,6
Totale	368	100,0

M. R. 2

Fonte: nostra indagine

Nell'opinione dei lavoratori, dunque, l'acquisizione di un principio di meritocrazia è ancora lontano dall'essere raggiunto. A questo punto, vale allora la pena richiamare quale tipo di contributo il sindacato stia dando per facilitare la formazione di una cultura del lavoro più orientata a selezionare e a premiare il merito. Resta così da chiedersi quanto esso si impegni per il raggiungimento di una società più meritocratica. Più di tre quarti degli intervistati (il 76,5%) ritiene che il sindacato non si adoperi per favorire un processo di cambiamento capace di riconoscere, confrontare e valutare il contributo apportato da ciascuno all'organizzazione sociale.

Tab. 14 – Secondo te, il sindacato spinge per l'affermazione di una società più meritocratica?

	N	%
No, tutela solo interessi parassitari	62	16,8
No, ha paura di inimicarsi determinate categorie sociali	98	26,6
No, all'interno del sindacato non c'è una cultura del merito	122	33,1
Si, ha appoggiato progetti che valorizzano il merito	26	7,0
Si, nel sindacato prevale una cultura del merito	14	3,8
Si, tutela gli interessi dei più capaci e produttivi	19	5,1
Non so	28	7,6
Totale	369	100,0

M.R. 1

Fonte: nostra indagine

Un risultato quest'ultimo che, a prescindere dalle motivazioni più dettagliate (si pensi a quel 26,6% che afferma che esso ha paura di inimicarsi determinate categorie sociali o a quelli che sostengono – quasi il 17% – che tutela solo interessi parassitari), lascia intravedere una visione statica dell'azione sindacale, una difficoltà nel cogliere le differenziazioni interne alle categorie sociali e agli emergenti interessi che spingono per l'affermazione di una diversa strategia di rappresentanza. Tutto ciò ci riporta alle motivazioni che conducono i lavoratori ad iscriversi o meno.

4. Tra iscritti e non iscritti: le ragioni di un'affiliazione

Quali sono le motivazioni che spingono i lavoratori ad iscriversi – o non – al sindacato? Quali le forme di partecipazione alle attività sindacali e le modalità di coinvolgimento usate dai rappresentanti sindacali per ottenere il loro consenso? Il filo successivo del ragionamento si dipana intorno a queste domande. Si tratta di domande importanti, che vanno approfondite anche alla luce del dibattito corrente, attento soprattutto alla chiarificazione di quelle che potrebbero essere definite le ragioni numeriche di una crisi di rappresentanza dentro e fuori i luoghi di lavoro. La discussione italiana sulla crisi e/o sul declino del sindacato si è, infatti, alimentata – e continua ad alimentarsi – a partire dal dato di fatto relativo alla diminuzione dei tassi di sindacalizzazione registrata nel tempo. È sulla scorta di tale considerazione che alcuni studiosi parlano di una fase di “accerchiamento” del fenomeno sindacale (Baglioni, 2008), o di un rapido processo di “declino”, o ancora di un declino “resistibile” (Regini, 2003).

L'andamento dei tassi di sindacalizzazione, pur essendo un indicatore da tenere sotto osservazione, non è però sufficiente per decretare in quale stato di difficoltà il sindacato si trovi. Sono tanti i motivi per cui si può decidere di prendere una tessera sindacale, dalla ricerca di una sicurezza personale nel sentirsi più tutelato in caso di bisogno, all'adesione valoriale intorno ai contenuti che l'istituzione sindacale esprime, sino ad una forma di imitazione ed omologazione di comportamenti adottati da altri lavoratori. Ciascuno di essi esprime una differente necessità soggettiva o collettiva, che va comunque esplorata nel dettaglio, per comprendere la natura della decisione assunta e quanto essa può incidere sulle forme di partecipazione e sulla stessa crisi. I risultati che emergono dalla ricerca lasciano pochi dubbi sull'interpretazione da dare all'erosione dei consensi che si registra nei luoghi di lavoro. Se il rapporto tra iscrizione, consenso e fiducia si fonda anche su un'indicazione numerica, è agevole

dimostrare l'esistenza di una situazione di debolezza per le organizzazioni sindacali, che evoca un chiaro segnale di crisi nella loro capacità di rappresentanza. Poco più della metà (il 54,3%) dei lavoratori è iscritto ad un sindacato, mentre la restante parte è costituita da chi non si è mai iscritto (32% circa) e da chi invece in passato vi aderiva ma oggi preferisce defezionare (13,8%).

Tab. 15 – Iscrizione sindacale

	<i>N</i>	<i>%</i>
Si	201	54,3
No	118	31,9
In passato sì	51	13,8
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

L'80% degli operai e l'85% degli operatori di esercizio è iscritto ad un sindacato, mentre una propensione molto più bassa si registra tra i funzionari (10,5%) e soprattutto tra i dirigenti, nessuno dei quali risulta possedere la tessera. La prima indicazione conferma la capacità di penetrazione del sindacato tra gli operai, la seconda si iscrive in quanto messo già in evidenza da numerosi studi che si sono occupati di definire le caratteristiche dei lavoratori sindacalizzati italiani (Carrieri, Damiano, Ugolini, 2005): quanto più elevata è la qualifica professionale, tanto più aumentano le sfide per qualsiasi organizzazione sindacale che ambisce a mantenere e ad ampliare il suo grado di rappresentatività (Boeri, 2003; Regini, 2003; Salvati, 2003).

Tab. 16 – Iscrizione al sindacato per qualifica professionale (%)

	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>In passato sì</i>	<i>Totale</i>	<i>N</i>
Operaio	80,0	11,2	8,8	100,0	80
Impiegato	30,8	59,6	9,6	100,0	52
Funzionario	10,5	81,6	7,9	100,0	38
Dirigente	0,0	100,0	0,0	100,0	9
Docente	33,8	35,4	30,8	100,0	65
Personale tecn. ammin.	28,6	42,8	28,6	100,0	14
Collaboratore scolastico	45,5	45,5	9,0	100,0	11
Operatore d'esercizio	85,1	4,0	10,9	100,0	101
N	201	118	51		370

Fonte: nostra indagine

Se si prende in esame quali siano le organizzazioni sindacali a cui concretamente è concessa fiducia attraverso l'iscrizione, una prima indicazione è che le preferenze si distribuiscono a favore delle tre più grandi. I sindacati autonomi, pur raggiungendo un non trascurabile 12,5%, sono ancora lontani dall'intaccare la supremazia delle confederazioni sindacali storicamente più rilevanti.

Tab. 17 – A quale sindacato sei iscritto?

	N	%
Cgil	74	37,0
Cisl	56	28,0
Uil	30	15,0
Ugl	15	7,5
Autonomi	25	12,5
Totale	200	100,0

M. R. 1

Fonte: nostra indagine

Il motivo principale di adesione indicato dagli intervistati è costituito dal fatto che il sindacato difende la posizione del lavoratore (40,3%). Seguono il sentirsi ideologicamente vicini al sindacato (14,9%) e la conoscenza del rappresentante sindacale (14,9%).

Tab. 18 – Per quale tra le seguenti motivazioni sei iscritto al sindacato?

	N	%
Insoddisfatto delle condizioni di lavoro	16	8,0
Ideologicamente vicino al sindacato a cui iscritto	30	14,9
Difende la posizione del lavoratore	81	40,3
Conosce il rappresentante sindacale	30	14,9
Il sindacato offre servizi particolari	14	7,0
Si possono avere vantaggi personali	11	5,5
Lo fanno gli altri	3	1,5
Ne ricavo un danno se non iscritto	16	8,0
Totale	201	100,0

Fonte: nostra indagine

Nel loro insieme le tre modalità indicate riaffermano il principio di un riconoscimento inequivocabile del ruolo che il sindacato continua ad avere nei luoghi di lavoro, con l'esercizio della sua principale missione, cioè la difesa degli interessi dei lavoratori; con la questione ideologica che resta un richiamo per chi decide di iscriversi; con la concreta ricerca di un referente a cui rivolgersi in caso di problematiche emergenti. Di questi tre diversi livelli di motivazione, due investono la dimensione più valoriale e uno rinvia al radicamento del sindacato nelle organizzazioni lavorative. Si tratta di ragioni che esprimono esigenze che si pongono lungo un continuum tra la ricerca di un'offerta di incentivi identitari, provenienti dalle posizioni e dalle dinamiche che avvengono a livello più "macro", verso incentivi più orientati al soddisfacimento di interessi più circoscritti o "contestualizzati".

Quest'ultimo tema, quello del radicamento dell'azione sindacale, assume poi importanza alla luce del ruolo che rivestono le rappresentanze di base all'interno delle organizzazioni lavorative. Esse sono considerate come un anello di congiunzione tra gli occupati ed i vertici decisionali. La rappresentanza di base è il nucleo intorno a cui si costruisce e si rafforza l'agire del sindacato ed è da questo primo livello organizzativo che molto spesso prendono forma le rappresentazioni correnti sulla sua utilità,

affidabilità ed importanza (Braga e Carrieri, 2007). Esse si formano attraverso la fiducia personale che il lavoratore ripone nel referente sindacale, che talvolta travalica le sue competenze professionali per investire dimensioni caratteriali quali la reputazione che riesce a costruirsi nei luoghi di lavoro, la discrezione che usa nel trattare i problemi che gli vengono sottoposti e la capacità di ascolto che impiega quando esercita la sua funzione.

Sul piano generale, chi non si iscrive al sindacato è molto giovane, ha cioè meno di trent'anni; ha un contratto a tempo determinato; è principalmente donna; ha un livello di istruzione molto alto; una qualifica professionale di dirigente o funzionario. Il loro comportamento si spiega con il fatto che in molti casi il sindacato non viene percepito come attore rilevante e meritevole di riconoscimento sociale (il 36,4% dei non iscritti non mostra alcun interesse per l'istituzione sindacale). Ad un livello successivo, seppure riesca ad attrarre l'interesse dei lavoratori, esso viene ritenuto scarsamente efficace nella sua azione, tanto da essere considerato irrilevante ai fini di una tutela degli interessi personali (il 18% si sente tutelato a prescindere da esso). Un quadro aggravato da coloro che, pur avendo investito in passato nell'iscrizione sindacale, hanno deciso di defezionare perché insoddisfatti della sua rappresentanza (le aspettative del 16,9% sono risultate disattese).

Tab.19 – Per quale tra le seguenti motivazioni non sei iscritto al sindacato?

	<i>N</i>	<i>%</i>
Non mi interessa	43	36,4
Crea conflitti con superiori	2	1,7
Il sindacato fa solo politica	16	13,6
Mi sento ugualmente tutelato	21	17,8
Il sindacato serve ai sindacalisti	8	6,8
Ha disatteso le mie aspettative	20	16,9
Non utile per il lavoro/contratto	8	6,8
Totale	118	100,0

Fonte: nostra indagine

In definitiva, l'adesione a un sindacato può essere determinata dalla reputazione che tale istituzione è riuscita a costruirsi, dal fatto di essere riuscita o meno a legittimarsi come soggetto che opera con efficacia e con criteri decisionali trasparenti, quando riesce a radicarsi nelle imprese e nei territori attraverso il potenziamento delle sue rappresentanze di base. Ma, in realtà, non pochi lavoratori sono critici nei suoi confronti; hanno aspettative superiori ai risultati effettivamente ottenibili; oppure pensano che l'azione sindacale e contrattuale tuteli di più alcuni gruppi di lavoratori che non altri. Crisi e consenso sono dunque due fenomeni che solo in parte possono essere interpretati alla luce di quanto il sindacato effettivamente realizza nella sua politica di sostegno al lavoro. Le motivazioni espresse da una parte degli occupati lasciano intravedere un tipo di non riconoscimento che finisce addirittura per delegittimare lo stesso ruolo del sindacato come istituzione: è come se la sua presenza fosse ritenuta completamente ininfluenza nelle strategie individuali e collettive che investono le modalità di riproduzione delle loro condizioni di vita e di lavoro.

Dalla concatenazione delle argomentazioni sinora trattate si rintraccia perciò un unico filo conduttore: la dimensione quantitativa, l'iscrizione sindacale, riesce solo in parte a rendere la complessità del tema, tanto che altri indizi di natura più soggettiva – le ragioni per cui si aderisce o no, le aspettative che si hanno, la diversità della condizione occupazionale dei soggetti – dimostrano che la frattura che si è generata è più profonda di quanto si legge osservando soltanto le tendenze delle

iscrizioni. Ad esempio, se anche si possiede una tessera, ma poi si è spettatori passivi di tutto ciò che riguarda la vita lavorativa e sindacale, a cosa serve aderire a un sindacato? Si attraversa così il confine che nella crisi sembra separare iscritti e non iscritti e consenso e disaffezione, perché lo stesso riconoscimento ascrivibile, in via generale, alla crescita del numero di iscritti non fornisce una spiegazione sulla vera natura del consenso, che sembra essere più formale che non sostanziale. Sono le forme di mobilitazione e di partecipazione alla vita sindacale – agli scioperi, alle assemblee, alle riunioni, ai referendum – che dimostrano quanto l’adesione sia sentita e possa divenire pratica di azione.

In questa prospettiva si osservino i dati di seguito riportati, che mostrano un quadro non interpretabile in maniera univoca. Il segnale più eclatante è il basso livello di partecipazione: solo il 30,5% degli iscritti, infatti, prende parte attivamente a tutte le attività sindacali, mentre il restante 69,5% non lo fa. C’è chi si limita all’iscrizione con il solo pagamento della quota (il 44,5%), chi presenza alle assemblee sindacali (9,5%) e chi partecipa solo agli scioperi (15,5%).

Tab. 20 – Oltre ad essere iscritto al sindacato, partecipi ad altre attività sindacali?

	<i>N</i>	<i>%</i>
Si, agli scioperi	31	15,5
Si, alle assemblee	19	9,5
Si, attivamente a tutte	61	30,5
No, pago solo le quote	89	44,5
Totale	200	100,0

M. R. 1

Fonte: nostra indagine

In conclusione, quindi, sono le modalità di partecipazione a fare emergere che nella formazione del consenso vi sono delle criticità e come intorno ad esse si inneschi una crisi della rappresentanza sindacale. Il punto è che il consenso ottenuto tramite le iscrizioni appare spesso l’esito di un agire burocratico, di uno scambio tra la quota pagata dai lavoratori e la registrazione da parte sindacale di un dato numerico e anonimo. Va da sé che uno scambio di tale natura, però, non è sufficiente a sviluppare delle forme di mobilitazione lavorativa e neppure a favorire la crescita di un’identità collettiva.

5. Dentro i luoghi di lavoro: l’utilità percepita dell’azione sindacale

La crisi dell’attore sindacale può essere compresa analizzando ulteriormente le modalità di coinvolgimento dei rappresentati da parte dei rappresentanti, cioè la maniera in cui i sindacati riescono a percepire quali sono i bisogni dei lavoratori e a suscitare una partecipazione diffusa durante la definizione degli accordi con la controparte datoriale. Ai lavoratori è stato chiesto innanzitutto se le organizzazioni sindacali, presenti nel loro ambito lavorativo, ascoltassero le loro istanze prima di prendere delle decisioni da negoziare con il datore di lavoro e quanto frequentemente. Il giudizio su questi aspetti dell’azione sindacale è sostanzialmente positivo, più della metà degli intervistati (il 51,5%) reputa che le strutture sindacali li coinvolga nelle decisioni più significative per la vita organizzativa ed, anzi, anche chi non è iscritto giudica buono l’operato dei delegati (ben il 38% di questi sostiene che il sindacato convoca frequentemente i lavoratori).

Tab. 21 – Modalità di coinvolgimento alle decisioni sindacali dei lavoratori

	N	%
Convoca frequentemente, prima delle riunioni	120	32,5
Convoca frequentemente, ma non partecipo	42	11,4
Non convoca, comunica solo le decisioni già prese	156	42,3
Convoca, ma non frequentemente	28	7,6
Non so	23	6,2
Totale	369	100,0
M. R. 1		

Fonte: nostra indagine

Un'altra questione investe, invece, il come vengono fronteggiate le difficoltà che insorgono durante la quotidianità della vita lavorativa. Una prima indicazione emersa è quella di una netta polarizzazione tra i lavoratori che hanno cercato l'ausilio del sindacato (il 54,6%) e quelli che invece non hanno mai avanzato verso quest'ultimo una domanda (il 45,4%). Già un simile risultato può essere inteso come un altro sintomo della crisi di rappresentanza, cioè il segnale di una frattura, o, comunque della mancata rilevanza, che colpisce il sindacato nei luoghi di lavoro. Quasi la metà dei lavoratori non considera necessario interpellare, per la risoluzione di un problema attinente la propria sfera lavorativa e professionale, alcun rappresentante sindacale.

Tab. 22 – Ti sei mai rivolto al sindacato per affrontare quali questioni?

	N	%
Sicurezza posto di lavoro	42	11,4
Livelli retributivi	32	8,6
Rischi per la salute e la sicurezza	33	8,9
Orari e turni di lavoro	33	8,9
Tutele previdenziali e assistenziali	23	6,2
Conflitti con super e/o colleghi	15	4,1
Formazione e riqualificazione professionale	8	2,2
Mai, per nessuna questione	168	45,4
Servizi di consulenza	16	4,3
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Sebbene affiori in più aspetti la crisi di credibilità dell'azione sindacale, il 44,5% dei lavoratori – iscritti e non iscritti – afferma che è stato determinante il ruolo del sindacato nel risolvere il problema prospettato.

Tab. 23 – Ti sei mai rivolto al sindacato? E con quale esito?

	N	%
Ho risolto il problema perché il sindacato si è molto impegnato	90	44,5
Ho risolto il problema, ma non grazie al sindacato	42	20,8
Non ho risolto il problema, ma il sindacato si è molto impegnato	21	10,4
Non ho risolto il problema perché il sindacato non si è impegnato	40	19,8

Non so, ancora in via di risoluzione	9	4,5
Totale*	202	100,0

**Le percentuali sono state calcolate sulle sole risposte affermative*

Fonte: nostra indagine

Ma per quanto il sindacato si dimostri un valido referente per i lavoratori che hanno delle difficoltà, molti di essi dichiarano di preferire come primo interlocutore la struttura aziendale (46,2%) e solo in seconda istanza il sindacato (23,8%). Ci sono poi coloro che preferiscono rivolgersi ai colleghi (16,2%), risolvere i problemi autonomamente (5,1%), o con l'aiuto di un consulente del lavoro (3%).

Tab. 24 – A chi ti rivolgi quando hai problemi in azienda?

	<i>N</i>	<i>%</i>
Struttura aziendale	171	46,2
Sindacato aziendale	88	23,8
Sindacato esterno	10	2,7
Colleghi	60	16,2
Consulente del lavoro	11	3,0
Risolvero da solo	19	5,1
Non ho avuto problemi rilevanti	11	3,0
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Come si può interpretare quest'ultimo dato? È un comportamento, quello che scavalca il sindacato per cercare una risoluzione ai problemi con la controparte aziendale, che può essere inteso come un altro indizio, oltre quelli che già si sono stati raccolti, dell'erosione della fiducia che c'è tra rappresentati e rappresentanti. I contesti organizzativi sono cambiati: le modalità conflittuali che hanno caratterizzato il rapporto tra capitale e lavoro si sono progressivamente indebolite e nuove modalità concertative hanno talvolta sostituito quelle precedenti⁸. Eppure rimane sintomatica la preferenza accordata ai vertici aziendali, soprattutto perché essa proviene anche da una buona parte degli iscritti al sindacato. Infatti, sebbene a rivolgersi maggiormente alla struttura aziendale siano soprattutto i lavoratori non iscritti (59,3%) e coloro che lo erano in passato (52,9%), una quota non trascurabile di iscritti (36,8%) dichiara di rivolgersi, quando ha qualche problema, in prima istanza alla struttura aziendale.

È soprattutto la fascia alta dei lavoratori, gli stessi che hanno dimostrato di avere una scarsa propensione alla partecipazione sindacale, a rifiutare il suo sostegno in azienda. Continua così ad emergere che sono in primo luogo i lavoratori che possiedono un titolo di studio alto, che hanno un reddito familiare abbastanza elevato, un contratto a tempo determinato che credono che l'operato del sindacato non sia utile per il proprio lavoro. Tali evidenze rafforzano maggiormente la constatazione che, per alcune categorie professionali, vi sia una spinta verso forme di contrattazione individuale che fanno perdere di rilevanza la dimensione collettiva della contrattazione.

Risulta difficile delineare un quadro di sintesi generale sulla percezione che hanno i lavoratori della capacità del sindacato di risolvere i problemi all'interno delle imprese e di soddisfare le loro

⁸ La letteratura sul tema della concertazione è negli anni Novanta molto estesa e si è occupata principalmente di definire il cambiamento nei soggetti, nelle logiche e negli interessi che hanno segnato la transizione dai grandi accordi neo-corporativi ai processi di micro-concertazione (De Vivo, 2004; Salvati, 2000; Regini, 1991; Schmitter e Grote, 1997).

aspettative. Il pregiudizio e la diffidenza nei confronti degli attori sindacali, che ha indotto un numero sempre maggiore di lavoratori, i più istruiti e professionalizzati ma anche i giovani con contratti precari, a rifiutare la tessera non sembra essere legata più a questioni ideologiche, almeno non in prima istanza⁹, bensì a ragioni pratiche: *quanto è oggi utile iscrivermi?*

Occorre comunque sottolineare che il 60% dei lavoratori, pur sposando una visione per molti aspetti critica nei confronti dell'azione sindacale, continua a conservare un giudizio positivo sull'utilità futura di una rappresentanza collettiva.

Tab. 25 – In futuro sarà utile iscriversi al sindacato

	N	%
Inutile	69	18,6
In ogni caso utile	221	59,7
Non so	80	21,6
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Nel sostenere l'utilità dell'iscrizione al sindacato, si nota che per i lavoratori "l'offerta di tutele" è la motivazione principale (il 32%) e che circa il 17% sostiene che non si può rinunciare all'iscrizione sindacale per la semplice ragione che si rende indispensabile una forma di mediazione tra gli interessi di chi acquista lavoro e di chi lo offre.

Vi è una convinzione diffusa che in futuro non sarà possibile esercitare i propri diritti se non attraverso l'istituzione sindacale, capace di ristabilire un certo equilibrio nei rapporti di forza con gli altri blocchi d'interesse. Quindi, nonostante il malessere che serpeggia, si rintraccia l'urgenza di un cambiamento più che la scelta di una totale defezione dalle logiche della rappresentanza collettiva.

Tab. 26 – In futuro sarà utile o inutile iscriversi al sindacato e perché?

	N	%
Sì, maggiori tutele	119	32,2
Sì, l'unione fa la forza	17	4,6
Sì, perché non c'è nessun altro soggetto alternativo	8	2,2
Sì, è necessaria una rappresentanza per la mediazione	62	16,8
No, se non cambia è inutile	1	0,3
No, perché non tutela i lavoratori	40	10,8
No, è inutile perché il lavoratore si tutelerà da solo	10	2,7
No, il sindacato è in declino	22	5,9
Non so, non sono informato	62	16,8
Non so, dipenderà dal loro cambiamento	29	7,8
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

⁹ Come scrive tra l'altro Regalia, quando afferma che in generale dai rappresentati «non ci si può più attendere comportamenti largamente basati sulla fiducia e la lealtà ancorate a valori condivisi [...]» (2009a, p. 66). A conclusioni simili sono giunti, tra l'altro, Accornero (2009) e Almagisti (2008).

Da quanto sinora constatato, rimangono pochi dubbi in merito al fatto che sia in atto un processo di profonda crisi del sindacato, che rimanda alla mancata legittimazione della sua azione da parte dei rappresentati e degli stessi lavoratori non iscritti. Anche se su alcuni aspetti il giudizio complessivo si attenua con la responsabilità di quanto sta accadendo ripartita su altri attori, come governo e impresa, ciò non smentisce gli argomenti di fondo. Ma se così è, sino a che punto c'è da aspettarsi una ripresa dell'azione collettiva in futuro e intorno a quali contenuti sarà articolata? Indubbiamente, le condizioni economiche e sociali in molte realtà della società italiana si sono aggravate e i segnali di affaticamento da parte dell'intervento statale non lasciano presagire una ripresa, o una fuoriuscita, a breve da questa situazione. In tali frangenti, l'impegno richiesto al sindacato si accresce per effetto degli esiti negativi del mercato e per la debole capacità di regolazione da parte dello Stato. Perciò, quel 40% che chiede un recupero del potere d'acquisto dei salari, appare pienamente espressione delle difficoltà che quotidianamente si affrontano nella riproduzione della vita quotidiana.

Tab. 27 – Tematiche su cui il sindacato dovrebbe impegnarsi

	<i>N</i>	<i>%</i>
Per il recupero del potere d'acquisto dei salari	148	40,0
Per detassare i redditi	50	13,5
Per combattere le discriminazioni sul lavoro	11	3,0
Per favorire l'occupazione femminile	4	1,1
Per migliorare le pari opportunità	6	1,6
Per ridurre il precariato giovanile	64	17,3
Per combattere la disoccupazione giovanile	58	15,7
Per migliorare le condizioni di lavoro in azienda	22	5,9
Per aumentare le pensioni sociali	6	1,6
Non so	1	0,3
Totale	370	100,0

Fonte: nostra indagine

Prima di tutto, allora, i lavoratori chiedono di essere aiutati nella situazione contingente e individuale, ma avvertono anche la necessità di un impegno sindacale che più in generale sostenga le future generazioni. Sono preoccupati dal precariato e dalla disoccupazione giovanile, benché ciò potrebbe apparire in contraddizione con il loro statuto di lavoratori stabili, a tempo indeterminato. I timori relativi al futuro lavorativo dei giovani, entro un contesto economico incerto, segnalano l'inaspirarsi di un problema sociale che si avverte in maniera sempre più diffusa.

Come si nota, la ricerca di un maggiore impegno del sindacato verso la sua base di rappresentanza ricalca uno schema che oscilla tra contenuti tradizionali – l'attenzione al salario – e nuove domande (la tutela dei soggetti esposti a forme di precarizzazione cronica). Uno schema che si iscrive nella ricerca di un diverso equilibrio nell'azione sindacale e che rimanda ad un tema specifico: quanto ancora oggi valga la pena iscriversi ad un'organizzazione che stenta a ritrovare il suo baricentro; o, con le parole di Carrieri, che non riesce a rielaborare una nuova identità collettiva, «capace di dare un senso e una prospettiva ai molteplici rivoli di attività di rappresentanza, di tutela e di assistenza» (2010, p. 65).

6. Conclusioni

La disaffezione dimostrata dai lavoratori verso il sindacato appare come l'esito di un percorso interrotto, in più punti, nella costruzione e nel rafforzamento di legami fiduciari tra rappresentati e rappresentanti. Il rifiuto della tessera può configurarsi come l'epifenomeno, la manifestazione più evidente ed oggettiva, del logoramento di meccanismi di rappresentatività. Il segnale di una debole capacità del sindacato di dare vita a modalità di ascolto e di comunicazione capaci d'intercettare gli interessi dei lavoratori, cominciando dai luoghi di lavoro ma non fermandosi ad essi. A *che serve* il sindacato oggi, ma anche a *chi serve*, è quanto i lavoratori stessi cercano di capire quando affrontano il problema della tutela dei loro interessi. Quando l'utilità dell'azione sindacale non può essere più rintracciata soltanto nella difesa del posto di lavoro, nel mantenimento dello *status* di lavoratore, le ragioni "tradizionali" e per questo più immediate dell'adesione vacillano e necessitano di essere rimpiazzate. Per un sindacato che vuole continuare ad avere un ruolo attivo è perciò prioritario entrare nei luoghi del lavoro e in quelli del non lavoro, per ascoltare sia i soggetti che contribuiscono al processo di produzione sia quelli che ne sono del tutto o in parte esclusi.

Naturalmente, vanno rimarcate le distinzioni nella strategia portata avanti dalle diverse organizzazioni sindacali, rintracciabili nelle differenti posizioni espresse e prese in merito a specifiche materie e/o a questioni inerenti ai diritti dei lavoratori. Nonostante tali differenze, uno dei punti salienti che emerge in modo ricorrente dai giudizi che questi ultimi hanno dato in merito all'attività sindacale è che essa è, in generale, poco confacente alle esigenze del mondo del lavoro. Non stupisca, allora, che i lavoratori ritengano un vincolo per l'azione sindacale i cambiamenti che sono avvenuti nel mondo del lavoro, ma al tempo stesso li percepiscano soltanto come parte dell'elaborazione di un *discorso* retorico, usato per lo più nel corso di manifestazioni e scioperi generali, per la scarsa capacità che esso ha dimostrato sinora nel fronteggiarli realmente nelle opportune sedi istituzionali e di confronto negoziale. Sembra allora che il sindacato stia vivendo una lunga fase di transizione, i cui esiti sono ancora molto incerti, che coinvolge importanti dimensioni, quali quelle della rappresentatività sociale, della partecipazione, della democrazia interna e dell'efficacia nella risoluzione dei problemi e nella capacità di rispondere alle aspettative di chi ha deciso di acquisire una tessera. Nel frattempo, bisogni spesso taciti ed inespressi riaffiorano nelle preoccupazioni dei lavoratori, allarmati da un futuro difficilmente programmabile, probabilmente peggiore del presente e rispetto al quale il sindacato non gli appare di certo pronto per orientamenti e soluzioni offerte.

Sul fronte culturale, la lettura della crisi passa attraverso il tema della meritocrazia, considerata da una parte dei lavoratori un principio estraneo alle logiche sindacali. È forse questa l'indicazione più interessante che emerge dall'analisi: riconoscere e premiare il merito significa praticare una rottura con un modello contrattuale che tende all'appiattimento delle differenze lavorative e retributive e ciò è osteggiato dalla parte sindacale per la perdita di consenso che potrebbe derivare dalla componente più retribuita dei lavoratori, quella che addirittura ritiene un fatto negativo valorizzare le differenziazioni di retribuzione, di reclutamento e di carriera. Ma in una società dove sono proposti modelli culturali sempre più orientati a comportamenti competitivi, che enfatizzano l'individualismo rispetto all'idea di collettività, questo aspetto della diversità delle capacità e delle competenze può, alla lunga, creare una contraddizione interna al mondo stesso del lavoro. Una tensione tra coloro che hanno aspettative di crescita professionale e retributiva, legate alla produttività e alla qualità della prestazione che svolgono e si impegnano per il raggiungimento di questi obiettivi, e coloro che si accontentano e adattano ad un livellamento nelle retribuzioni. Una contraddizione che, se non regolata dal sindacato, potrebbe avere riflessi sia in termini di consenso simbolico che di iscritti.

Eppure – e ciò diviene rilevante ai fini delle prospettive – la maggioranza dei lavoratori resta convinta che l'istituzione sindacale sia utile alla tutela degli interessi dei lavoratori, *che serve*, e questo

spiega perché, nonostante il calo dei tassi di sindacalizzazione, quello di iscrizione faccia registrare in alcuni settori una tenuta o una positiva ripresa (Feltrin, 2009). Il sindacato serve perché, secondo i lavoratori, rimane ancora un baluardo per la difesa dei loro interessi in tempi e processi di cambiamento economico e sociale così repentini ed incerti. Il fatto, però, che sia ritenuta un'istituzione utile per l'intera collettività dei lavoratori non sta a significare che, sul piano soggettivo, essi abbiano la stessa percezione. È nei luoghi di lavoro, dove si definisce concretamente la modalità di rapporto tra sindacato e singolo lavoratore, che si avverte la maggiore debolezza. Sul piano generale, si potrebbe dire in via di principio, il sindacato non è in discussione, mentre è sotto accusa laddove ce ne sarebbe maggiormente bisogno per migliorare le condizioni e la qualità della vita dei lavoratori. È questo un aspetto delicato, che esprime un'enorme debolezza; perché qualsiasi istituzione che contribuisce alle regole del gioco economico – quant'anche da un punto di vista generale tali regole siano avvertite come positive – rischia di entrare in una crisi di consenso quando nella pratica risoluzione dei problemi che investono i contesti lavorativi risulta deficitaria. Quando, cioè, si passa dall'astrattezza dei principi generali alla loro mancata attuazione.

Bibliografia

- Accornero A., Pizzorno A., Trentin B., Tronti M. (a cura di) 1977, *Movimento sindacale e società italiana*, Feltrinelli, Milano.
- Accornero A. 1992, *La parabola del sindacato*, il Mulino, Bologna.
- Accornero A. 2006, *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano.
- Accornero A. 2009, *Lavoro e classe: la grande inchiesta della Fiom*, in "Lavoro e diritto", n. 3.
- Almagisti M. 2008, *Rappresentanza e partecipazione*, in "Rivista italiana di scienza politica", n. 1.
- Altieri G., Carrieri M., Megale A. (a cura di) 2007, *L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 1.
- Ammassari G.P. 1972, *Gli studi di relazioni industriali in Italia*, Edizioni di Comunità, Milano.
- Avola M. 2009, *La differenziazione territoriale nei modelli di stabilità occupazionale in Italia*, in R. Palidda (a cura di), *Vite flessibili*, Franco Angeli, Milano.
- Baglioni G. 2008, *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, il Mulino, Bologna.
- Bagnasco A. 1977, *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*, il Mulino, Bologna.
- Bagnasco A. 1988, *La costruzione sociale del mercato*, il Mulino, Bologna.
- Bauman Z. 1999, *La società dell'incertezza*, il Mulino, Bologna.
- Bauman Z. 2008, *La solitudine del cittadino globale*, Feltrinelli, Milano.
- Beck U. 2000, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino.
- Boeri T. 2003, *Il sindacato: un declino resistibile?*, in "Stato e mercato", n. 1.
- Bonazzi G. 1964, *Alienazione e anomia nella grande industria*, Edizioni Avanti, Milano.
- Butera F. (a cura) 1981, *Le ricerche per la trasformazione del lavoro industriale in Italia: 1969-1979*, Angeli, Milano.

- Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) 2005, *Il lavoro che cambia*, Ediesse, Roma.
- Braga A., Carrieri M. 2007, *Sindacato e delegati. Alla prova del lavoro che cambia*, Donzelli, Roma.
- Carboni C. (a cura di) 1981, *I ceti medi in Italia*, Laterza, Roma-Bari.
- Carrieri M., Perulli P. (a cura di) 1985, *Il teorema sindacale*, il Mulino, Bologna.
- Carrieri M. 2010, *Il sindacato tra eclisse e cambiamento*, in "il Mulino", n. 1.
- Cavazza F.L., Graubard S.R. 1974, *Il caso italiano*, Garzanti, Milano.
- Cella G.P. 2003, *La rappresentanza attraverso soggetti collettivi: rispecchiare o interpretare*, in "Stato e mercato", n. 2.
- Cella G.P., Treu T. 2009, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, il Mulino, Bologna.
- Cella G.P. 2010, *Dopo Pomigliano*, in "il Mulino", n. 5.
- Cerese F.P., Mignella Calvosa F. 1976, *La nuova piccola borghesia*, Marsilio, Venezia.
- De Vivo P. 2004, *Pratiche di concertazione e sviluppo locale*, Franco Angeli, Milano.
- De Vivo P., Ciccone B. (a cura di) 2010, *A chi serve il sindacato? I bisogni, le richieste e le aspettative dei lavoratori nella società che si trasforma*, Franco Angeli, Milano.
- Feltrin P. 2009, *La rappresentatività dei sindacati ieri e oggi*, in "Formazione & Lavoro", n. 1.
- Gallino L. 1970, *L'evoluzione della struttura di classe in Italia*, in "Quaderni di Sociologia", n. 2.
- Gallino L. 1985, *Il lavoro e il suo doppio*, il Mulino, Bologna.
- Gallino L. 2007, *Italia in frantumi*, Laterza, Bari-Roma.
- Giddens A. 2000, *Il mondo che cambia. Come la globalizzazione ridisegna la nostra vita*, il Mulino, Bologna.
- Ichino P. 2006, *A che cosa serve il sindacato? Le follie di un sistema bloccato e la scommessa contro il declino*, Mondadori, Milano.
- Leonardi S. 2010, *Gli accordi separati: un vulnus letale per le relazioni industriali*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 3.
- Livadiotti S. 2009, *L'altra casta*, Bompiani, Milano.
- Mascini M., Penelope N. 2009, *Il sindacato di domani*, Edizioni il diario del lavoro.
- Paci M. 1973, *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Paci M. 1975, *Crisi, ristrutturazione e piccola impresa*, in "Inchiesta", n. 20.
- Paci M. 1982, *La struttura sociale italiana*, il Mulino, Bologna.
- Pizzorno A. 1977, *Fra azione di classe e sistemi corporativi*, in A. Accornero, A. Pizzorno, B. Trentin, M. Tronti, *Movimento sindacale e società italiana*, Feltrinelli, Milano.
- Regalia I. 2009, *Quale rappresentanza*, Ediesse, Roma.
- Regini M. 1981, *I dilemmi del sindacato*, il Mulino, Bologna.
- Regini M. 1991, *Confini mobili. La costruzione dell'economia fra politica e società*, il Mulino, Bologna.
- Regini M. 2003, *I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, in "Stato e mercato", n. 1.
- Reyneri E. 2004, *La resistibile ascesa dei lavori instabili in Italia*, in A.A. V.V. *Il nuovo mercato del lavoro. Analisi comparativa tra Italia, Germania, Francia e Spagna*, Luiss University Press, Roma.
- Salvati M. 2000, *Breve storia della concertazione all'italiana*, in "Stato e mercato", n. 3.
- Salvati M. 2003, *Il sindacato: quanto conta la rappresentanza effettiva?*, in "Stato e mercato", n. 1.
- Schmitter P.C., Grote J.R. 1997, *Sisifo corporatista: passato, presente e futuro*, in "Stato e mercato", n. 2.
- Triglia C. 1986, *Grandi partiti e piccole imprese*, il Mulino, Bologna.