

I sindacati in Italia: Resoconto finale

curato da

*Massimiliano Andretta e Paola Imperatore (con la collaborazione di
Enrico Calossi)*

1. DESK RESEARCH

1.1 Introduzione

Lo stato attuale del movimento operaio e dei sindacati italiani riflette una tendenza più ampia già esperita dai sindacati a livello globale (Bryson et al., 2011; Visser, 2019; Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013; Bernaciak et al., 2014) e a livello europeo (Baccaro e Howell, 2017). La crescente globalizzazione dell'economia, in particolare lo spostamento verso un modello neoliberista, ha avuto un profondo impatto sul funzionamento dei sindacati. La finaziarizzazione dell'economia, la decentralizzazione e la globalizzazione dei sistemi di produzione, la liberalizzazione del mercato del lavoro e l'indebolimento di Stato e Governo hanno contribuito al declino dei sindacati.

La diminuzione delle adesioni ai sindacati e del potere contrattuale (Leonardi e Pedersini, 2018) così come il loro ruolo sempre più ridotto nei processi decisionali, sono un risultato diretto di questi cambiamenti nel panorama economico e politico. In precedenza, le differenze tra le tipologie di capitalismo (Hall e Soskice, 2001), sistemi di welfare (Esping-Andersen, 1990), rappresentanza degli interessi (Frege e Kelly, 2004) e sistemi partitici (Golden, 1986) ha portato alla diversificazione dell'impatto della pressione globale, ma in anni recenti è sorta una tendenza a convergere verso un simile modello neoliberista (si veda Lehndorff, Dribbusch e Schulten, 2018).

Nonostante queste sfide, il sistema sindacale italiano appare più resistente che in altri paesi. Questo potrebbe essere dovuto a fattori come la presenza di un sindacalismo storicamente forte in Italia, di caratteristiche uniche del mercato del lavoro italiano, o la continua influenza esercitata dai sindacati sulla società e la politica italiana (Leonardi e Pedersini, 2023).

1.2 Prospettiva storica sullo sviluppo dei sindacati

1.2.1 *Quadro storico: tendenze principali del panorama sindacale italiano*

La storia dei sindacati italiani risale alla fine del XIX secolo, quando sono emersi piccoli sindacati concentrati sui lavoratori artigianali e associazioni mutualistiche collegate a movimenti socialisti e anarchici, in particolare nel nord Italia (Agosti et al., 1971). Agli inizi del XX secolo, il movimento operaio sperimentò un'espansione elevata e furono fondati sia nuovi sindacati sia nuovi partiti politici come il Partito Socialista Italiano. Nel 1906, i

socialisti crearono il primo sindacato confederale la Confederazione Generale del Lavoro italiana (CGdL), riorganizzando 700 sindacati più piccoli con circa 250.000 membri (Pepe, 1971).

Nel 1912, la componente anarchica della CGdL stabilì la propria confederazione indipendente, l'Unione Sindacale Italiana (USI) (Careri, 1991). Nonostante le sfide significative affrontate negli anni '20 e '30, tra cui la repressione del Governo e l'ascesa del fascismo, i sindacati hanno continuato a organizzare e a sostenere i diritti dei lavoratori, e hanno recitato un ruolo rilevante nella resistenza contro il regime fascista durante la Seconda guerra mondiale (Turone, 1973).

Dopo la guerra, i sindacati italiani sono riemersi grazie alla nuova organizzazione dei partiti Socialista, Comunista e Cattolico di massa. La CGIL unitaria (Confederazione) è stata fondata nel 1944, come risultato di un patto firmato tra la DC (Democrazia Cristiana), il PCI (Partito Comunista Italiano) e il PSI (Partito Socialista Italiano). Nel 1950, un gruppo affiliato alla Democrazia Cristiana ha abbandonato la CGIL per fermare un sindacato separato (CISL), e i Socialdemocratici (che si erano divisi dal PSI) hanno fatto lo stesso creando la loro confederazione (UIL) (Agosti et al., 1971). Sebbene queste tre federazioni abbiano dominato il panorama sindacale italiano postguerra, non sono le uniche. Nel 1950, gli ex-fascisti che si erano riorganizzati attorno al partito neofascista MSI hanno creato la confederazione CISNAL (che da allora si è unita alla UGL <https://www.ugl.it/chi-siamo/>), sotto la guida di Giuseppe Landi, un ex-membro del Partito Fascista Nazionale (Mascagni, 2011).

Alla fine degli anni '50, è emersa un'altra confederazione con l'intento di creare un sindacato indipendente dai partiti politici. Nonostante l'influenza del governo guidato dalla Democrazia Cristiana e la sua rappresentanza di massa, i sindacati rimasero marginalizzati nel ventennio successivo alla guerra. Tuttavia, nella seconda metà degli anni '60, i sindacati, in particolare la CGIL e la sua federazione dei metalmeccanici (FIOM), hanno organizzato una serie di scioperi e dimostrazioni di massa nell'"Autunno caldo" del 1969. Tali proteste hanno portato al consolidamento del loro potere contrattuale e hanno aiutato a formare le politiche economiche e sociali del paese. Tutto ciò è stato strumentale nella creazione dello stato di welfare (Crouch e Pizzorno, 1978). Come scrive Pedersini (2019, 337): "Durante i primi anni '70, le relazioni tripartite non erano istituzionalizzate, ma la capacità di mobilitazione dei sindacati e la loro connessione con i partiti principali tanto nella coalizione di Governo quanto nell'opposizione li ha resi attori importanti dell'arena politica".

Negli anni '80, il panorama sindacale italiano divenne ancor più plurale con l'emergere di un'altra confederazione indipendente, Confsal (<https://www.confsal.it/chi-siamo/confsal-come-e-perche/>), che aveva lo scopo di superare i limiti "ideologici" del sindacalismo italiano. Sebbene i principali sindacati italiani cercassero di stabilire un assetto tripartito più istituzionalizzato, le relazioni con i governi rimanevano deboli e instabili (Carrieri e Donolo, 1987). Inoltre, si scontrarono con la divisione interna alle loro politiche e strategie di risposta alla crisi economica e all'ascesa del neoliberalismo. Questo portò al declino della loro

abilità di far passare riforme e influenzare politiche attraverso le mobilitazioni, come evidenziato dalla “Marcia dei quarantamila” del 1980, durante la quale 40.000 manager e colletti bianchi FIAT marciarono a sostegno dei proprietari dell’azienda automobilistica in netto contrasto con gli sforzi dei sindacati di protestare contro i licenziamenti collettivi. L’evento è considerato una sconfitta simbolica del movimento dei lavoratori in Italia (Golden, 1987).

La divisione tra i tre sindacati principali si rifletteva anche nel campo delle contrattazioni con un’importante eccezione. A livello aziendale decentralizzato si è tenuto un “micro accordo nascosto” (Regini, 1995), caratterizzato dal pragmatismo e dalla cooperazione (Pedersini, 2019). Durante questa fase, sono emersi altri sindacati, composti principalmente da membri ordinari e settoriali, molti dei quali avevano un orientamento radicale, partecipativo e di sinistra. Tra questi vi sono COBAS, fondato negli anni ‘80 e dedicato al settore dell’istruzione, CUB (1987), concentrato principalmente sul settore pubblico, GILDA (1989) per l’istruzione, USB (2010) per istruzione e trasporti, e infine SLAI COBAS (2007), dedicato al settore metalmeccanico. Questi sindacati di base sono diffusi tra i lavoratori, principalmente migranti, della logistica (specialmente SI.Cobas, fondato nel 2010 dopo la separazione da SLAI Cobas), e sono attivi tra i movimenti di mobilitazione sociale (Leonardi e Pedersini, 2023, pp.625-6). Questo panorama sindacale iper-pluralistico, combinato con lo scenario altrettanto plurale delle associazioni datoriali, rende il caso italiano un esempio estremo di sistema variegato a livello di rappresentazione (Pedersini e Welts, 2014; Pedersini, 2019).

Tuttavia, all’interno del sistema di contrattazione collettivo, questa situazione è moderata dal ruolo dominante delle tre confederazioni dei lavoratori principali e, dal lato dei datori di lavoro, da Confindustria. Un processo di contrattazione tripartito è stato costituito per ripristinare la stabilità macroeconomica (Baccaro et al., 2003; Regini, 1997), mentre i sindacati erano coinvolti nelle riforme rivolte al sistema pensionistico, alla contrazione dei salari e alla contrattazione collettiva, negoziazioni che hanno portato all’attuale sistema contrattuale su due livelli (Leonardi e Pedersini, 2023). Si fa riferimento a questo sistema come a un “decentramento coordinato dal centro”, in quanto i partner sociali sono in grado di coordinare la contrattazione locale (Pedersini, 2019). Nel 1993, un accordo tripartito formalizzò l’introduzione della “Rappresentanza Sindacale Unitaria” (RSU) come corpo di rappresentanza generale del mondo del lavoro (Pedersini, 2019, 341). Questo rinforza l’aspetto quasi tripartito in quanto la “RSU viene eletta da tutti i lavoratori di uno stabilimento sulle liste dei sindacati presentati dai firmatari delle organizzazioni in applicazione dell’accordo industriale sul luogo di lavoro e da altri sindacati che hanno raggiunto almeno il 5 per cento di supporto all’interno dello stabilimento in questione” (ibid.). In particolare, il potere dei sindacati principali è cresciuto mentre i partiti politici si dissolvevano a causa della corruzione, ma solo per mitigare le perdite significative (Baccaro et al., 2003).

I cambiamenti all’interno dello scenario dei sistemi partitici, tuttavia, ha lasciato i sindacati senza potenziali alleati di centro-destra. Questo, combinato con il sostanziale bipolarismo

della seconda repubblica, è risultato nell'indebolimento della struttura di contrattazione tripartita. I governi di centro destra guidati da Berlusconi del 2001 e del 2008 hanno reintrodotta un approccio unilaterale da parte del Governo sulle questioni economiche, includendo i tagli al sistema di welfare e la liberalizzazione del mercato del lavoro (Colombo e Regalia, 2016). La crisi economica del 2008 e le conseguenti politiche di austerità hanno ulteriormente ridotto il potere contrattuale dei sindacati, che hanno fatto ricorso a mobilitazioni di protesta come alternativa funzionale (Morlino e Raniolo, 2019). Questo è accaduto meno di frequente durante i governi di centro-sinistra (Andretta, 2018).

a) Iscrizioni e densità

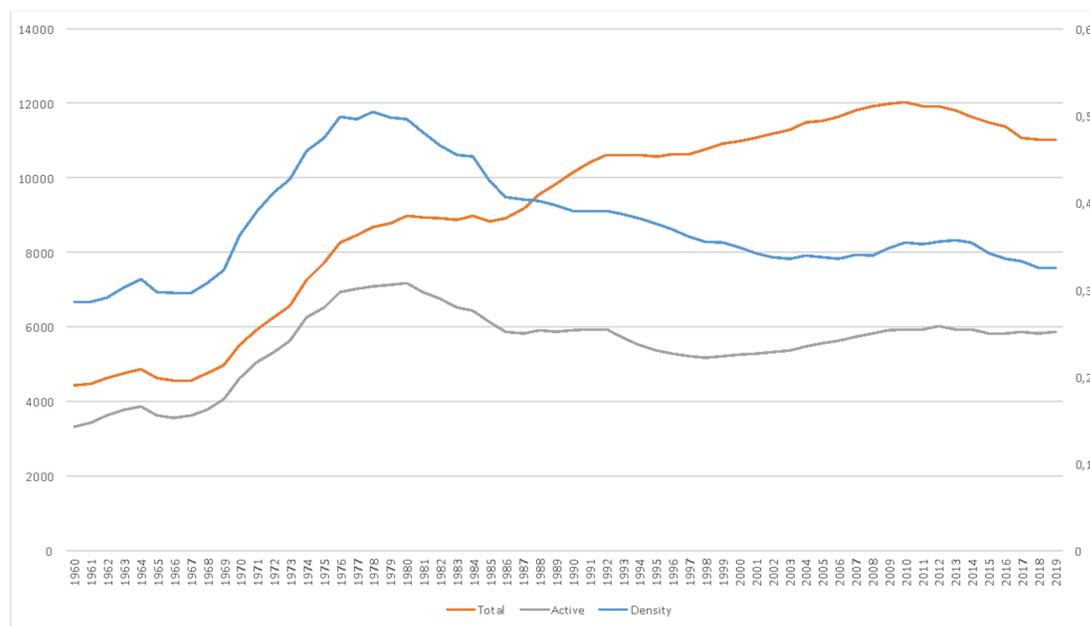
Per quanto riguarda la costanza e le tendenze delle iscrizioni ai sindacati italiani, le opinioni variano. Un report sovvenzionato da un progetto di ricerca dedicato ai sindacati e ai giovani (YouUnion, 2013¹, p. 13) afferma che i dati disponibili sulla costanza delle iscrizioni e le tendenze sono limitate e in diminuzione. Tuttavia, un altro articolo afferma che, in Italia a differenza delle altre nazioni europee, il tasso di iscrizione rimane saldo, e in aggiunta dichiarano che si possono individuare segnali di rinnovamento all'interno del panorama sindacale (Leonardi e Pedersini, 2023).

Se confrontato con quello delle altre nazioni europee, il tasso di iscrizione italiano è relativamente elevato (Visse, 2019, 59-61), e nonostante le fluttuazioni e riduzioni del potere contrattuale collettivo, i numeri delle iscrizioni sono rimasti stabili nell'ultimo ventennio (Leonardi e Pedersini, 2018, 2023). Le confederazioni principali italiane, CGIL, CISL e UIL, hanno all'incirca 12 milioni di membri, inclusi i pensionati (Leonardi e Pedersini, 2018; 2023).

L'alto numero di pensionati pesa sul numero di membri complessivo, ma i dati sui membri attivi e sulla loro densità sono rimasti stabili negli ultimi vent'anni (Figura 1, Tabella 1). Inoltre, la struttura iper-pluralistica del sistema sindacale italiano implica che i "dati ufficiali" coprono solamente le principali federazioni e non tengono conto di altre confederazioni o di sindacati indipendenti.

¹ https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20457/mod_resource/content/1/03_italy.pdf

Figura 1. Iscrizioni e densità netta delle confederazioni sindacali principali 1960-2019



Fonte: nostra elaborazione del Database ICTWSS

Tabella 1. Tendenze delle caratteristiche principali del panorama dei principali sindacati italiani				
	1980	2000	2010	2019
Iscrizioni totali ai sindacati (esclusi i pensionati)	7.189.000	5.194.500	5.920.900	6.488.400
Percentuale femminile	35.0%	38.3%	n.a.	45.0%
Densità	35.6%	34.8%	35.1%	32.5%
Numero di confederazioni	5	7	?	8
Numero di federazioni	82	52	?	47
Numero di confederazioni indipendenti	2	4	?	5
Copertura della contrattazione collettiva (livello industriale)	80%	80%	80%	80%
CBP (accordi decentralizzati)		30%	30%	30%
Giorni non lavorati per scioperi ogni 1.000 lavoratori	1.135	58	68	n.s.

Fonte: Leonardi e Pedersini (2023), integrato con Pedersini (2019) e il Database ICTWSS

La presenza crescente di federazioni indipendenti (Tabella 1) dimostra che il numero di membri in Italia è sottostimato, e con l'inclusione di membri da altri sindacati, la densità sindacale in Italia potrebbe essere vicina al 40% del totale del personale impiegato (Leonardi e Pedersini, 2023, p. 638). Tuttavia, si possono rilevare timori riguardo la proporzione di pensionati, la rappresentazione dei cosiddetti lavoratori atipici, come donne, immigrati e giovani, e la distribuzione dei membri attivi nei vari settori economici, con il settore pubblico, la cui densità raggiunge il 50%, come prevalente rispetto al settore privato (Bordogna e Pedersini, 2019). Non solo la crisi economica è risultata essere la causa della perdita di lavori e del ribasso dei salari, rendendo più complicato per i sindacati attrarre e mantenere membri, ma l'aumento delle forme non-standard di impiego, come i lavori temporanei e part-time, ha reso più complicato per i sindacati organizzarsi e rappresentare i lavoratori (Regalia, 2012). Tuttavia, nonostante le difficoltà, i sindacati sono riusciti a stabilire una presenza significativa in alcune delle aree più complesse da organizzare: lavoratori atipici e piccole imprese. Nel 2019, le federazioni rappresentanti i lavoratori atipici avevano circa 240.000 membri, ossia il 3,6% delle iscrizioni complessive, un risultato significativo. (Leonardi e Pedersini, 2023, p. 637; si veda anche Bordogna, 2021).

b) Organizzazione e democrazia interna

La Costituzione italiana supporta i sindacati proteggendo i diritti dei lavoratori alla partecipazione (Articolo 46) e allo sciopero (Articolo 40) nelle relazioni industriali. Allo stesso tempo, richiede che i sindacati siano internamente a base democratica (Articolo 39), un requisito che si considera venga soddisfatto da molti (Leonardi e Pedersini, 2023). Secondo la costituzione, “l'organizzazione interna dei sindacati deve essere a base democratica e le decisioni devono essere prese dai membri in incontri regolari o referendum”.

La struttura organizzativa dei sindacati italiani è complessa, in quanto è predisposta su diversi livelli: il livello confederale e il livello industriale, strutturati a loro volta orizzontalmente, verticalmente e a livello territoriale (Cocozza, 2010). L'organizzazione interna dei sindacati comporta una struttura gerarchica, nella quale le decisioni vengono prese su diversi livelli organizzativi. A livello locale, le filiali sindacali si occupano di rappresentare gli interessi dei lavoratori in specifici luoghi di lavoro o regioni, così come dichiarato dalla Costituzione. Queste filiali “eleggono delegati per rappresentarle a livello regionale”. A livello regionale, i sindacati “eleggono delegati che partecipano a conferenze dove si discutono e votano le decisioni importanti, come l'elezione dei capi regionali e l'adozione di posizioni politiche riguardo a un determinato argomento.” I capi regionali sono responsabili del coordinamento delle attività delle filiali locali e rappresentano l'interesse dei lavoratori nelle loro regioni. A livello nazionale, le confederazioni principali, come CGIL, CISL e UIL ospitano congressi annuali, dove i delegati dei sindacati regionali si riuniscono per prendere decisioni importanti, come l'elezione dei capi nazionali e l'adozione di politiche e posizioni su questioni nazionali. I capi nazionali sono responsabili del coordinamento delle attività dei sindacati regionali e della rappresentanza degli interessi dei

lavoratori a livello nazionale. Le decisioni vengono prese secondo un processo democratico e ogni decisione ad ogni livello viene presa in base al voto dei delegati presenti. Le regole interne ai sindacati determinano le procedure esatte per la votazione e il processo decisionale, ma in generale, si segue il principio di un voto per persona.

Oltre alla struttura gerarchica, i sindacati italiani hanno anche dei comitati e delle commissioni dedicati a industrie o professioni particolari, come l'industria edilizia e il settore sanitario. Questi comitati e commissioni permettono ai sindacati di concentrarsi in modo specializzato sui bisogni e sugli interessi dei lavoratori di tali industrie e di sviluppare politiche e posizioni mirate su questioni specifiche.

Una caratteristica dell'organizzazione dei sindacati confederali italiani è l'esistenza di una federazione separata per i pensionati che ha gradualmente guadagnato importanza (Figura 1, Tabella 1). Tuttavia, la forza di questi membri non si traduce in un maggiore potere decisionale, che è per la gran parte dominato dalle federazioni che rappresentano i membri attivi (ad esempio, la federazione dei pensionati non è coinvolta nella contrattazione salariale collettiva) (Leonardi e Pedersini, 2023).

Negli ultimi trent'anni, ci sono stati importanti cambiamenti organizzativi a causa della pressione provocata da un ambiente socio-economico e politico mutevole e dalla crescente complessità delle funzioni dei sindacati italiani (Regalia, 2012; Leonardi e Pedersini, 2023). Oltre a rappresentare gli interessi dei lavoratori, i sindacati offrono anche rappresentanza politica, promuovendo lo sviluppo economico, politiche riferite al mercato del lavoro e, in generale, favoriscono la diffusione della cultura del lavoro. Inoltre, i sindacati offrono un'ampia gamma di servizi, come servizi di collocamento, assistenza fiscale, consulenza legale, assistenza nelle controversie individuali, in materia pensionistica ecc. (Cocozza, 2010).

Tra i cambiamenti più significativi, Regalia (2012) cita l'introduzione nel 1986 del referendum per consultare i lavoratori a livello aziendale per la firma di accordi collettivi settoriali. Tali referendum furono utilizzati anche durante i patti sociali firmati negli anni '90 e nel 2007 (Baccaro et al., 2003; Regalia, 2012). La creazione di comitati aziendali per la rappresentazione interna fu stabilita informalmente nei primi anni '80 e formalizzata negli anni '90 (RSU), ed è considerata la chiave per il rinnovamento democratico dei sindacati italiani (Carrieri, 1995).

Inoltre, i sindacati principali si sono semplificati a livello federale raggruppandosi in modo più funzionale (si veda Tabella 1), si sono inoltre stabiliti sindacati per i lavoratori atipici, capaci di rispondere alle sfide poste dal numero crescente dei contratti non comuni nel mercato del lavoro italiano (Leonardi e Pedersini, 2023).

A questo panorama, si aggiunge il diverso funzionamento dell'organizzazione e della democrazia interna di numerosi sindacati di base e confederazioni che sono emersi dagli anni '80 (si vedano i paragrafi precedenti), che provano a combinare il modello associativo classico di democrazia con una rappresentanza diretta a livello aziendale.

1.2.2 Panoramica sulla contrattazione collettiva di un determinato paese, incluse le informazioni relative, anche se non limitate, alla copertura negli ultimi trent'anni.

La storia della contrattazione collettiva in Italia può essere fatta risalire al secondo dopoguerra, in seguito alla promulgazione del Codice dei Lavoratori Italiano (1943), che ha stabilito il quadro generale delle relazioni lavorative e ha fornito le basi della contrattazione collettiva tra datori e dipendenti. Durante la crescente mobilitazione degli anni '50 e '60, il mercato del lavoro italiano ha sperimentato una crescita ed espansione significative e la contrattazione collettiva è divenuta uno strumento sempre più rilevante per determinare le condizioni lavorative e i salari. Durante questo periodo, sono stati raggiunti molti accordi collettivi settoriali, che sono andati a coprire un vasto numero di industrie (Pedersini, 2018). Negli anni '90 e 2000, la contrattazione collettiva italiana ha subito riforme significative, volte a rendere il processo più flessibile e reattivo ai bisogni del mercato del lavoro. Le riforme hanno incluso modifiche al quadro legale che disciplinava la contrattazione collettiva e l'introduzione di nuove forme di negoziazione e risoluzione delle controversie (si veda la panoramica storica nelle pagine precedenti).

I governi di centro-destra guidati da Berlusconi nel 2001 e nel 2008 hanno riportato il controllo delle questioni economiche nelle mani del Governo, con conseguenti tagli nel mercato del lavoro e nel sistema di welfare. La crisi economica del 2008 e il seguente periodo caratterizzato da politiche di austerità, ha di fatto diminuito il potere di contrattazione dei sindacati dei lavoratori, costringendoli ad affidarsi alle proteste. Questa tendenza risulta essere meno diffusa durante i governi di centro-sinistra. Sebbene si sia registrata una tendenza alla cooperazione durante la pandemia di Covid-19, il coinvolgimento dei sindacati dei lavoratori nel Piano nazionale di ripresa è stato limitato; pertanto, ora richiedono di essere coinvolti maggiormente nelle decisioni future.

Come risulta dalla Tabella 1, la copertura data dalla contrattazione collettiva è rimasta stabile nel tempo, ma questo indicatore non mostra i cambi significativi in quelle caratteristiche chiave della contrattazione collettiva italiana.

Pedersini (2019, p. 339) riassume questi cambiamenti facendo riferimento a cinque elementi: 1) gli attori eleggibili per partecipare alla contrattazione collettiva; 2) l'importanza dei livelli di contrattazione; 3) il principio del favoreggiamento/della possibilità allo scostamento; 4) copertura della contrattazione collettiva; e 5) meccanismo di estensione.

- 1) Gli attori eleggibili includono i sindacati e le associazioni datoriali, oltre a registrazioni non specifiche, se necessario. Tuttavia, gli accordi intersettoriali hanno stabilito di recente delle regole per la rappresentazione sindacale con la possibilità di estenderle alle associazioni datoriali. Non sono stati stabiliti requisiti legali.
- 2) Gli accordi industriali regolano i tassi minimi del salario e vengono definiti in base alle politiche di inflazione e alle condizioni normative. Gli accordi decentralizzati sono volti a implementare e adattare le regole industriali alle condizioni locali, così

- come i pagamenti collegati alla performance, che vengono distribuiti all'interno degli incrementi di produttività. Tuttavia, lo sviluppo dei salari ora è legato all'inflazione per mantenere il potere di acquisto; le nuove opportunità per "le clausole di deroga" (dal 2009) sono state aggiunte con accordi interindustriali e industriali con un ruolo di coordinamento; una misura legislativa approvata nel 2011 durante la crisi del debito permette ora di deviare dagli accordi industriali e dalla legislazione attraverso accordi locali, senza specifici requisiti di coordinamento.
- 3) Non esistono principi di favoreggiamento legale, ma sono attive regole di coordinamento dagli accordi collettivi con un'applicazione debole. Le deroghe non sono permesse per i tassi salariali minimi, che sono protetti dall'interpretazione dell'Articolo 36 della Costituzione italiana relativo all'equo compenso. Se l'articolo 8 del Decreto Legge 138/2011 ora sanziona l'assenza del principio di favoreggiamento legale; la protezione dei tassi minimi salariali resta invariata.
 - 4) La contrattazione collettiva, come già anticipato, resta invariata (Tabella 1).
 - 5) Il meccanismo d'estensione non è stato introdotto, tuttavia l'interpretazione diffusa dell'Articolo 36 della Costituzione italiana prevede il compenso equo in materia di salari minimi, riconosce il salario minimo concordato collettivamente come il minimo livello di compenso.

Come scritto da Pedersini (2019, p. 355): "dai primi anni 2000, le relazioni industriali in Italia sono state segnate dall'erosione parziale dell'importanza dei partner sociali nella legislazione nazionale; un cambio nell'equilibrio tra gli accordi industriali e aziendale con una portata più ampia per la decentralizzazione e potenzialmente per le deroghe ad accordi di più alto livello; e la trasformazione dei contenuti degli accordi collettivi con una significativa calmierazione dei salari, una maggiore concentrazione nella flessibilità lavorativa e un pagamento incentrato sulla performance, e la crescente predominanza dei benefici di welfare contrattuali".

Secondo Regalia e Regini (2018, 66-67): "Sotto il governo Berlusconi del 2008-2011, le consultazioni tripartite erano caratterizzate dal 'rifiuto di accettare veti', con la conseguenza che il Governo ha dovuto adottare un approccio unilaterale in cui risulta complesso attenersi al rispetto degli accordi. Allo stesso modo, il Governo 'tecnico' Monti, in carica dalla metà di novembre 2011 ai primi mesi del 2013, credeva che i veti fossero inaccettabili, specialmente di fronte a una crisi internazionale che richiedeva un'azione immediata...". Seppure i governi di centro-sinistra venissero tradizionalmente percepiti come alleati potenziali per i sindacati, "i tempi di crisi erano considerati incompatibili con i 'riti' dell'accordo sociale, e questa opinione era condivisa in larga parte anche dai governi di centro-sinistra guidati da Enrico Letta (2013-2014), Matteo Renzi (2014-2016) e Paolo Gentiloni (2016-2018)".

La contrattazione collettiva viene anche minacciata dalla proliferazione di sindacati autonomi sia a livello industriale che aziendale: secondo Leonardi e Pedersini (2023, p. 645), nel 2021, "il registro nazionale degli accordi industriali tenuto dal CNEL riporta 985

testi, mentre nel 2008 ve n'erano solo 350. Di questi, solo un terzo erano firmati dalle federazioni affiliate alle tre confederazioni principali". Questo però non sembra aver causato una riduzione del potere di copertura da parte delle tre principali confederazioni: "Malgrado questa moltiplicazione degli accordi collettivi firmati dai sindacati non affiliati, solo una minoranza vengono applicati in modo diffuso; inoltre, sono tutti ratificati dalle federazioni più rappresentative. I 350 accordi industriali coprivano il 38% dei lavoratori alla fine del 2019, mentre il 60% degli accordi registrati non vengono nemmeno menzionati nelle dichiarazioni mensili del sistema previdenziale (INPS, 2020)".

1.2.3 *Stima dell'impatto della crisi da Covid-19 sui movimenti sindacali*

La pandemia di Covid-19 ha avuto un impatto profondo nell'economia italiana, portando a una diffusa perdita di posti di lavoro, orari lavorativi ridotti e un declino nelle attività d'impresa.

È possibile che la pandemia abbia portato a una decrescita nel numero assoluto di membri dei sindacati e nella densità degli iscritti, tuttavia non vi sono ancora dati disponibili a supporto di questa affermazione. L'impatto sui sindacati può variare in base ai diversi settori.

Se si seguono le visioni più recenti, tuttavia, sembra che la pandemia abbia avuto un impatto sui sindacati in termini di potere di contrattazione collettiva e a livello relazionale e sulle mobilitazioni (Leonardi e Pedersini, 2023).

A marzo 2020, i lavoratori hanno scioperato per richiedere condizioni lavorative più sicure (De Sario et al., 2021). L'anno successivo, i sindacati hanno agito a protezione dell'impiego e a favore dell'estensione del blocco alle dimissioni (terminato nel luglio 2022), che in definitiva ha portato il Governo a supportare l'accordo tra sindacati e datori di lavoro, secondo il quale le aziende dovevano impegnarsi a esaurire le risorse a loro disposizione, inclusi i lavoratori a breve termine con contratti legati all'emergenza di Covid-19, prima di procedere con i licenziamenti (Leonardi e Pedersini, 2023).

Secondo un report del CNEL del 2021, la pandemia ha cambiato in modo significativo le modalità in cui viene condotta la contrattazione collettiva: ora sono le negoziazioni decentralizzate a prioritizzare l'urgenza di gestire la chiusura delle attività, mantenere i servizi essenziali, proteggere gli individui e assicurarsi un recupero sicuro per l'emergenza in corso. Se l'unilateralità del Governo era la caratteristica principale della decade precedente, una tendenza leggermente contraria è emersa nel gestire l'impatto socio-economico durante la pandemia di Covid-19 (CNEL, 2021; Leonardi e Pedersini, 2023).

Un esame dei contratti aziendali e territoriali più recenti rivela che i temi più affrontati durante le negoziazioni post-pandemia nella seconda fase sono: a) riorganizzare le attività lavorative e implementare uno svolgimento agile del lavoro; b) gestire gli spazi condivisi e occuparsi delle ondate di Covid-19 sul luogo di lavoro; c) disporre comitati comuni che controllino la salute e la sicurezza sul lavoro; d) offrire formazione e informazioni relative ai rischi diretti e indiretti legati al Covid-19. Inoltre la ricerca di soluzioni flessibili è stata

considerata un modo per simulare il recupero graduale dell'occupazione e un modo per aiutare a superare la crisi corrente (CNEL, 2021, capitolo 8).

A livello centrale, vale la pena ricordare che CNEL, INPS, lavoratori e organizzazioni dei lavoratori hanno collaborato per creare una “carta d'identità” per i contratti nazionali dei lavoratori del settore privato, con lo scopo di migliorare uno strumento che possa promuovere la qualità e l'uniformità delle negoziazioni (CNEL, 2021, capitolo 14). Negli anni della pandemia, la contrattazione decentralizzata del benessere sul luogo di lavoro e l'equilibrio lavoro-vita privata è aumentato, mentre nell'industria artigianale, le negoziazioni territoriali sono state concentrate sul miglioramento degli strumenti bilaterali (CNEL, 2022, capitolo 8).

Nonostante questo, Leonardi e Pedersini (2023) hanno sottolineato che il coinvolgimento dei sindacati nel Piano di ripresa nazionale è stato deludente, e che i sindacati richiedono di essere presi maggiormente in considerazione durante la fase di attuazione.

1.3 Contesto legale ed economico-politico per i sindacati

1.3.1 Quadro normativo per i sindacati: rappresentanza e funzionamento dei sindacati

Le tradizioni politiche principali (la cultura liberale, cristiano-democratica e marxista) hanno ispirato i principi della Costituzione repubblicana (LaPalombara, 1957). La legge italiana di base comincia con un riferimento al lavoro (Articolo 1): “L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro”. La scelta specifica del concetto di “lavoro” mostra sin da subito fino a che punto il lavoro, ma anche i lavoratori e le associazioni dei lavoratori in senso più ampio, abbiano giocato un ruolo fondamentale nella creazione della Repubblica italiana.

Senza contare che anche l'Articolo 4 fa riferimento al lavoro, affermando: “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”. Il resto della Costituzione è diviso in due parti: la prima concentrata sui diritti e i doveri dei cittadini, con una sezione dedicata alle relazioni economiche, con numerosi riferimenti al lavoro e ai lavoratori. Ad esempio, l'Articolo 35 stabilisce che “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori”. In aggiunta, gli articoli 36, 37 e 38 parlano di diritti relativi alle relazioni lavorative, occupandosi della durata lavorativa giornaliera e l'età minima dei lavoratori; del diritto alle ferie e al riposo settimanale; dell'uguaglianza sulla base del sesso e del diritto al lavoro delle persone disabili; della proporzionalità tra salario e quantità e qualità del lavoro; infine, tali articoli fanno riferimento all'assistenza dei lavoratori in caso di infortunio, malattia, disabilità e disoccupazione.

L'Articolo 39 fissa il quadro base per i sindacati, stabilendo che “L'organizzazione sindacale è libera”. Afferma inoltre che solo i sindacati con un'organizzazione democratica interna sono eleggibili per la registrazione. Di conseguenza, ai sindacati “registrati” (e

ufficialmente riconosciuti) è consentito firmare i contratti collettivi di lavoro, che legano tutti i lavoratori a cui è diretto l'accordo. Tuttavia, nessun sindacato ha mai ricercato un riconoscimento ufficiale da parte dello Stato, tantomeno i tre maggiori (CGIL, CISL e UIL) hanno espresso l'intenzione di farlo. Pertanto, la vera capacità di firmare accordi collettivi sorge dall'ampiezza del loro numero di iscritti piuttosto che da una forma di riconoscimento ufficiale da parte dello Stato. Infine, la Costituzione apre la possibilità alla cooperazione dei lavoratori alla gestione delle aziende (Articolo 46) e attribuisce valore costituzionale agli scioperi, che sono governati da leggi specifiche (Articolo 40).

Avendo a che fare con la legislazione ordinaria, osserviamo che la regolamentazione del lavoro ha subito profondi cambiamenti negli ultimi settant'anni. Fino alla metà degli anni '80, la legislazione in vigore (legge globale 230/1962 e 300/1970, conosciute come lo "Statuto dei lavoratori") considera chiaramente il normale contratto di impiego come indefinito nel tempo. I contratti a tempo determinato vengono permessi solo sulla base di condizioni speciali, come lavori stagionali, sostituzione di lavoratori malati o in maternità, e per lavori straordinari e occasionali. Questa situazione è gradualmente cambiata in favore di una più ampia liberalizzazione dei diversi tipi di contratto a tempo determinato e di una riduzione della sicurezza delle posizioni permanenti. Questo cambio è stato il risultato di numerosi interventi legislativi. Il primo è stato la legge 56/1987, seguita dieci anni più tardi dal cosiddetto "Pacchetto Treu"² approvato dal governo di centro-sinistra guidato da Romano Prodi. Nel 2003, l'esecutivo di Berlusconi ha approvato la legge 30/2003, anche conosciuta come "Legge Biagi". Altri cambiamenti importanti verso una maggiore liberalizzazione del mercato del lavoro sono stati introdotti nel 2012 con la "Riforma Fornero", e nel 2014-2016, attraverso la riforma composita, chiamata "Jobs Act", approvata dal governo di Matteo Renzi.

1.3.2 Tripartitismo, bipartitismo, contrattazione collettiva e risoluzione delle controversie collettive dei lavoratori

Ai giorni nostri, gli accordi collettivi continuano a regolare tutti gli aspetti della relazione tra i datori di lavoro e i lavoratori. Questi accordi possono essere siglati a livello locale, regionale o nazionale ("Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro" / CCNL). Il contratto collettivo ottiene forza di legge e la sua firma è obbligatoria per datori e dipendenti. Se i sindacati più rappresentativi lo hanno firmato, l'accordo diviene valido anche per quei lavoratori che non appartengono ad alcun sindacato. La negoziazione e la contrattazione tra i sindacati dei lavoratori e le associazioni datoriali vengono risolte attraverso il dialogo e la lotta sociale e politica.

² Questa serie di proposte di legge (numero 196, 280 and 468 of 1997) furono approvate grazie al sostegno da parte del Ministro del Lavoro, Tiziano Treu.

Tra le varie azioni collettive a disposizione dei sindacati, lo sciopero rappresenta uno dei mezzi più importanti. La sua legittimità viene già menzionata nella Costituzione ed è regolata da diverse leggi.

La legislazione dichiara che quando occorre uno sciopero all'interno dei "servizi pubblici essenziali", è necessario continuare a garantire il mantenimento di un servizio minimo. Inoltre, i lavoratori che scioperano devono darne comunicazione previa e devono indicare la durata dell'azione. Il concetto di "servizi pubblici essenziali" è stato progressivamente esteso a diverse categorie di lavoratori autonomi, professionisti e artigiani. Inoltre, alcuni lavoratori non hanno il permesso di scioperare (come ad esempio il personale militare e la polizia). Tuttavia, i lavoratori scioperanti sono protetti: non possono essere licenziati; è vietato assumere terze parti per rimpiazzare i lavoratori in sciopero; e non sono concesse rappresaglie nei confronti di coloro che intraprendono un'azione di sciopero legale.

1.4 Contesto politico-economico dei sindacati: la relazione tra i partiti politici e i sindacati

1.4.1 La relazione tra i sindacati e i partiti politici

I rapporti tra i sindacati e i partiti possono essere analizzati da diversi punti di vista. In questo report, ci concentreremo sulla prossimità organizzativa che si basa sull'analisi delle carriere politiche intraprese dai leader dei sindacati nazionali dopo il termine dei loro mandati.

Storicamente, la nascita dei sindacati principali è avvenuta come conseguenza del posizionamento di vari partiti anti-fascisti italiani nel contesto della Guerra fredda. Per prima cosa, nel 1948, la Democrazia Cristiana ha abbandonato la CGIL, allora dominata da socialisti e comunisti, per fondare la CISL. Più tardi, nel 1950, i sindacalisti di sinistra occidentali (come i Repubblicani e i Social democratici) hanno fondato la UIL. Pertanto, già nei primi anni '50, sono emersi chiaramente i legami politici della CGIL di sinistra con i comunisti (PCI) e Socialisti (PSI), dei centristi della CISL con la Democrazia cristiana (DC) e dei riformisti della UIL con i Repubblicani (PRI) e Social democratici (PSDI). Questi legami sono perdurati quasi fino ai primi anni '90, alla fine della cosiddetta Prima Repubblica.

Per quanto riguarda la carriera politica futura dei leader sindacali, la Tabella 2 mostra come tutti gli ex-segretari della CGIL siano stati in seguito eletti come parlamentari del Partito Comunista o dei suoi partiti collegati. Gli ex-leader della UIL hanno ottenuto posizioni all'interno delle fazioni parlamentari del PSDI e del PRI e, più tardi, nella lista "Democratici – L'Ulivo". Tutti gli ex-leader della CISL sono stati eletti come parlamentari della DC fatta eccezione per Pierre Carniti, eletto come parlamentare del PSI.

CGIL			CISL			UIL		
<i>Nome</i>	<i>Periodo</i>	<i>Carrier a futura</i>	<i>Nome</i>	<i>Periodo</i>	<i>Carriera futura</i>	<i>Nome</i>	<i>Periodo</i>	<i>Carriera futura</i>
<i>Giuseppe di Vittorio</i>	1945-1957	PCI	<i>Giulio Pastore</i>	1950-1958	DC	<i>Italo Viglianesi</i>	1953-1969	PSDI
<i>Agostino Novella</i>	1957-1970	PCI						
			<i>Bruno Storti</i>	1958-1976	DC	<i>Raffaele Vanni</i>	1971-1976	PRI
<i>Luciano Lama</i>	1970-1986	PCI	<i>Luigi Macario</i>	1977-1979	DC			
<i>Antonio Pizzinato</i>	1986-1988	PDS	<i>Pierre Carniti</i>	1979-1985	PSI	<i>Giorgio Benvenuto</i>	1976-1992	PSI / PPI e Democratici - L'Ulivo
<i>Bruno Trentin</i>	1988-1994	PDS	<i>Franco Marini</i>	1985-1991	DC			

Tabella 2: *Carriera futura degli ex-leader dei sindacati (1945-1994)*

Fonte: <https://www.cgil.it>, <https://www.cisl.it>, <https://www.uil.it>, <https://www.senato.it>, <https://www.camera.it>

Anche se la letteratura mostra che dagli anni '90 i sindacati e i partiti di sinistra hanno subito un progressivo distacco dal punto di vista ideologico e organizzativo, in Italia questo processo ha preso forma in un modo leggermente differente, perché non sono stati i sindacati di sinistra a distaccarsi maggiormente dai partiti ma sono stati più moderati ad allontanarsi. Difatti, negli anni '90, UIL e CISL hanno totalmente perso i partiti che li sovvenzionavano inizialmente. Inoltre, anche dopo il collasso della Prima Repubblica, la CGIL di sinistra ha continuato a mantenere relazioni, seppur meno forti, con i partiti post-comunisti. Le connessioni con i partiti da parte di CISL e UIL sono diventate più problematiche in quanto i partiti sponsor originari (DC da una parte e PRI-PSDI dall'altra) erano quasi svaniti. Questo è risultato essere vero in special modo per la UIL, in quanto nessun partito di forza significativa era emerso nello spazio politico della sinistra riformista, uno spazio in larga parte occupato dagli ex-comunisti, che però hanno preferito mantenere la loro relazione privilegiata con la CGIL. Al centro, la CISL ha rinforzato i suoi legami con i nuovi e piccoli partiti cristiani di centro-sinistra, sorti dalla vecchia DC.

La Tabella 3 mostra l'evoluzione delle carriere dei leader sindacali a partire dagli anni '90. Si può notare il classico conseguimento da parte degli ex-leader della CGIL di seggi

parlamentari del PD, mentre le carriere dei leader di CISL e UIL sono, evidentemente, meno definite. Tra i leader della UIL solo uno è stato eletto come parlamentare (nei Democratici di Sinistra – DS). Per gli ex-leader della CISL, la situazione è più sfaccettata, in quanto questi sono stati eletti in diversi partiti politici, sia del centro-sinistra (Margherita) sia del centro-destra (UDC). Durante le elezioni del 2022 è avvenuto un miracolo politico storico: il PD è riuscito a eleggere due ex-leader di CGIL e CISL, Susanna Camusso e Annamaria Furlan. Il fatto che il PD sia riuscito a eleggere nello stesso momento le ex-leader di CGIL e CISL dimostra chiaramente che gli eredi del PCI si sono spostati sempre più verso posizioni più moderate, divenendo attraenti per il personale della CISL, ma rimanendo in apparenza capaci di mantenere relazioni con la CGIL.

Tabella 3: Carriera futura degli ex-leader dei sindacati (1994-giorni nostri)

CGIL			CISL			UIL		
Nome	Periodo	Carriera futura	Nome	Periodo	Carriera futura	Nome	Periodo	Carriera futura
Sergio Cofferati	1994-2002	PD	Sergio D'Antoni	1991-2000	Democrazia Europea / Margherita	Pietro Larizza	1992-2000	DS
Guglielmo Epifani	2002-2010	PD	Savino Pezzotta	2000-2006	UDC	Luigi Angeletti	2000-2014	PSI
Susanna Camusso	2010-2019	PD	Raffale Bonanni	2006-2014	Azione			
			Annamaria Furlan	2014-2021	PD	Carmelo Barbagallo	2014-2020	PSI
Maurizio Landini	2020-		Luigi Sbarra	2021		Paolo Bombardieri	2020-	

Fonte: <https://www.cgil.it>, <https://www.cisl.it>, <https://www.uil.it>, <https://www.senato.it>, <https://www.camera.it>

Una relazione organica simile sembra caratterizzare anche il quarto sindacato per dimensione, l'UGL (conosciuto come CISNAL fino al 1996). In questo caso, la famiglia politica più vicina è quella post-fascista e nazionalista. Difatti, dei dieci ex-leader di CISNAL-UGL, sei sono stati eletti come parlamentari di MSI, AN o PDL.

Dall'altra parte dello spettro politico, sindacati più piccoli, come Cobas, USB, RDB, CUB, SlaiCobas, hanno un evidente orientamento di estrema sinistra, anti-capitalista, anarchico e comunista. Le loro relazioni con i partiti di sinistra come, Rifondazione Comunista, Potere al Popolo, Sinistra Italiana e il nuovo PCI, devono ancora essere studiati; così come è ancora da investigare il ruolo svolto dal partito che ha ottenuto il maggior numero di voti nelle

elezioni tra il 2013 e il 2019, il Movimento 5 Stelle (M5S). Le sue origini populiste e anti-intermediazione gli hanno impedito di stabilire, per un lungo periodo, relazioni organiche con le organizzazioni di massa, inclusi i sindacati dei lavoratori. Tuttavia, lo spirito antagonista e anti-sistema del M5S ha attratto numerosi membri dei sindacati, che ne sono divenuti elettori o perlomeno simpatizzanti.

Per concludere la nostra analisi delle relazioni tra i sindacati e i partiti, è giusto menzionare alcuni sindacati che ostentano decisi la loro indipendenza da partiti politici e ideologie, come Gilda, Snals e Cisl.

1.4.2. Sfide, minacce e opportunità affrontate dai sindacati nell'aumentare il loro potere, il raggio d'azione e la copertura degli accordi collettivi

Secondo quanto sottolineato nelle sezioni precedenti, le sfide dei principali sindacati italiani sono il declino del potere di contrattazione collettiva indebolito dalla crescente globalizzazione dell'economia che dà la possibilità alle multinazionali di spostare il lavoro in paesi con un costo del lavoro più basso; il nuovo approccio unilaterale del governo alle politiche economiche e del lavoro; e la reticenza delle aziende a firmare accordi collettivi. Inoltre, i principali sindacati soffrono della competizione "dal basso" di quelli più piccoli, autonomi e ben più combattivi. Questi sindacati sfidano anche l'organizzazione confederale, in quanto rappresentano nuove forme di lavoro, come quelle dei lavoratori atipici in settori quali la logistica, le piattaforme e simili.

Tali opportunità sorgono dall'urgente necessità da parte dei lavoratori di avere una rappresentanza sindacale solida ed efficace, a cui si possa fare ricorso rivitalizzando la democrazia e l'organizzazione dei sindacati, a partire dalle aziende e a livello territoriale. Inoltre, affidandosi alla propria tradizione e identità, i sindacati italiani hanno il potenziale di svecchiare la loro partecipazione in questioni legate al lavoro e ai nuovi movimenti sociali, come i diritti dei migranti e il cambiamento climatico (come verrà discusso nella sezione 3.1). È importante notare che la mobilitazione politica e sociale può portare all'aumento delle iscrizioni e del potere di contrattazione dei sindacati, così come già dimostrato in altre sezioni (1.1, 1.2).

1.5 Strategie sindacali

1.5.1 Strategie organizzative nell'attrarre nuovi membri

Storicamente, la convergenza politica ha interpretato un ruolo cruciale nella strategia dei sindacati volta ad attrarre membri. Inoltre, i lavoratori che si identificavano con i tradizionali partiti di massa venivano incoraggiati a diventare membri dei sindacati. Le mobilitazioni erano anche un elemento chiave di queste strategie con una particolare attenzione agli scioperi, pur non essendo limitata ad essi. Inoltre, la rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale, anche quando i Consigli erano informali, ha dimostrato di essere determinante

nell'attrarre membri. Anche gli avanzamenti significativi a livello dei diritti dei lavoratori e delle condizioni lavorative ha contribuito ad aumentare le iscrizioni nel tempo, perlomeno fino ai primi anni '70 (Figura 1). Vale la pena notare che uno studio econometrico passato (Checchi e Corneo, 2000) ha rivelato che, prendendo in considerazione altri fattori, inclusi il ciclo e le concessioni economiche, la crescita delle iscrizioni sindacali si è rivelata essere associata solo con l'intensità del conflitto industriale, come misurata dal numero di giorni persi a causa degli scioperi.

Come scritto da Regalia (2012, p. 393), l'aumento delle "iscrizioni durante gli anni '70, fino al punto di massima crescita nel 1978, era strettamente legato al periodo di mobilitazione collettiva straordinaria della fine degli anni '60 e dei primi anni '70, durante il quale le confederazioni sindacali hanno riguadagnato una forte unità d'azione, le loro relazioni con i lavoratori erano state in larga parte ridefinite, e sia per i membri che per i non-membri, si erano aperti nuovi spazi per la partecipazione e il controllo dal basso attraverso la diffusione di assemblee e la creazione di nuove strutture rappresentative nei luoghi di lavoro (Consigli di fabbrica) [...] In questo contesto, le iscrizioni alle confederazioni sindacali risultarono 'spontaneamente' dalla solidarietà e dalle nuove identità collettive poste in essere dalle mobilitazioni, mentre le opposizioni tradizionali a livello ideologico dei partiti erano di gran lunga attenuate".

Come notato in precedenza, a causa del recente declino nelle iscrizioni, in particolare da parte di lavoratori attivi e non-tradizionali, i sindacati si stanno sforzando di trovare il modo per poterli rappresentare. Tale azione può essere attuata attraverso la formazione di nuove federazioni dedicate da parte dei sindacati confederati, o attraverso mobilitazioni dal basso a livello aziendale o industriale da parte dei membri ordinari dei sindacati più piccoli. Infine, l'erogazione di servizi si è rivelata un modo efficace per attrarre nuovi membri, in particolare tra i pensionati (Leonardi e Pedersini, 2023).

1.5.2 Strategie nei processi di contrattazione collettiva: negoziazione con le organizzazioni dei partner sociali e le istituzioni statali, costruzione di coalizioni con altre organizzazioni

Il potere dei sindacati nella contrattazione collettiva è stato storicamente legato a quattro matrici principali: a) il potere di rappresentanza tra i lavoratori, b) le relazioni di potere a livello industriale e la capacità di contrattazione, c) le associazioni con i partiti e l'accessibilità al governo e d) l'unità sindacale. Secondo Culpepper e Regan (2014), i sindacati italiani, come molti altri sindacati europei, hanno fatto affidamento a una combinazione di incentivi e minacce sia nel reame industriale sia politico per aumentare la propria influenza nella contrattazione collettiva (Tabella 4).

Tabella 4. Strategie sindacali per la contrattazione collettiva

	Firm-level	Polity-level
Carrot Stick	Mobilize consent Industrial action	Problem-solving Mass protests

Fonte: Culpeper e Regan 2014, p. 729.

Oggi, il potere dei sindacati nella contrattazione collettiva è minacciato da diversi fattori come discusso nelle sezioni precedenti (1.1, 2.3). Come già osservato, è più probabile raggiungere l'unità sindacale quando i governi non assumono un approccio unilaterale e permettono un processo decisionale più inclusivo. In questi casi, le proteste di massa potrebbero essere l'unico modo per i sindacati più marginali di far ascoltare le proprie voci e di ricevere il riconoscimento del loro ruolo come rappresentanti dei lavoratori. A livello aziendale, la necessità di mobilitazioni di consenso sta diminuendo, in quanto i datori hanno maggiori possibilità di recedere dal processo di contrattazione collettiva, riducendo così il potere dei sindacati a livello aziendale. Inoltre, la possibilità di recedere da parte delle aziende indebolisce anche le organizzazioni datoriali, minando così l'intero sistema di negoziazione. A tali condizioni, i sindacati sono divisi in merito a quali strategie mettere in atto, alcuni preferiscono attuare strategie d'azione più morbide, mentre altri, specialmente a sinistra, preferiscono attuare la linea dura.

1.6 Sindacati, società civile e movimenti sociali

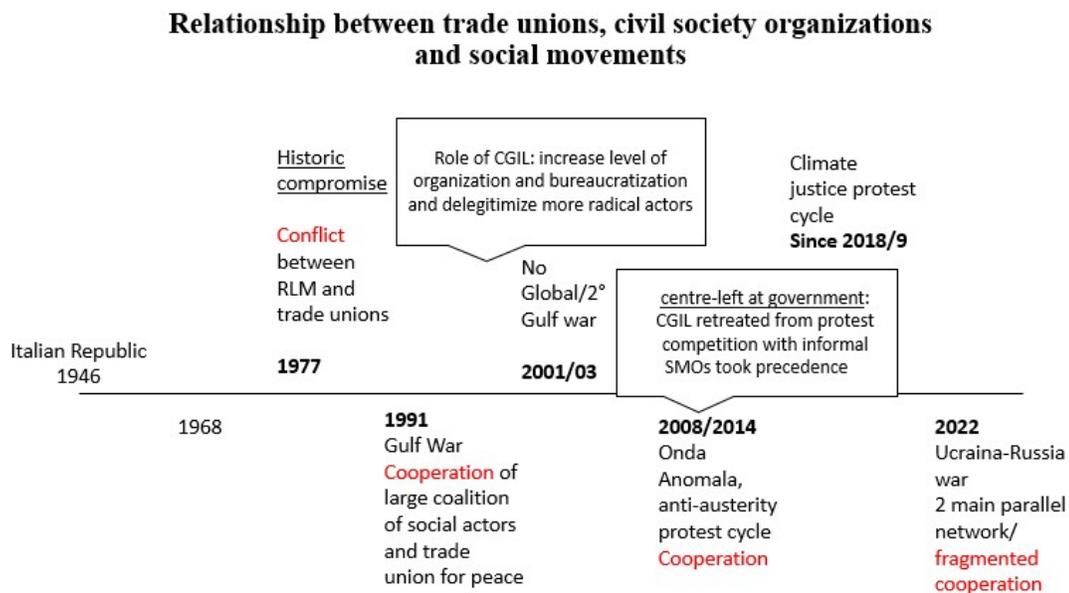
1.6.1 Relazioni tra sindacati, organizzazioni della società civile e movimenti sociali: legami e contraddizioni nel corso del tempo

La relazione tra i sindacati e la società civile ha attraversato diverse fasi, segnate da momenti significativi di cooperazione e rottura (Figura 2). Per capire meglio l'andamento delle interazioni tra sindacati, organizzazioni della società civile e movimenti sociali, ci possiamo concentrare in specifici cicli e campagne di protesta. Per "ciclo di protesta" s'intende una fase di inasprimento del conflitto nel sistema sociale, con una rapida accentuazione e diffusione dell'azione collettiva dai settori meno mobilitati (Tarrow, 2011, p. 199). Con "campagna di protesta" si fa riferimento a una serie di azioni supportate da una coalizione ampia, temporanea e monotematica di attori con uno specifico obiettivo (Della Porta e Andretta, 2002).

Dalla nascita della Repubblica italiana nel 1946, la relazione tra i sindacati e la società civile è stata in genere positiva, con una fase produttiva di intensa cooperazione durante i movimenti del '68. Nel periodo tra il 1968 e il 1970, lavoratori, sindacati e un ampio movimento studentesco hanno stabilito uno schema di cooperazione basato sull'identificazione di classe, a sostegno dei diritti dei lavoratori e dell'aumento dell'accesso

all'università da parte di individui di bassa estrazione sociale. Questo è stato l'apice della cooperazione tra i sindacati, in particolare CGIL, FIOM e MS, che ha portato a risultati significativi, tra i quali lo Statuto dei lavoratori (Settis, 2020), che rimane tutt'oggi uno strumento cruciale per la difesa e l'organizzazione dei lavoratori. Tuttavia, nella decade successiva, questo schema cooperativo è cambiato a causa dell'impatto della strategia del *compromesso storico* portata avanti dal PCI.

Figura 2



Questa strategia ha avuto anche un impatto sulle interazioni tra CGIL, fortemente connessa al PCI, e i movimenti sociali, specialmente quelli appartenenti alla sinistra radicale. Le tensioni sono degenerare in un conflitto aperto nel 1977, quando un movimento studentesco in crescita sfidò Luciano Lama, leader della CGIL, fino a giungere a un confronto con i servizi di ordine organizzati dal PCI (OR 17/2/2022). Questo evento ha segnato un punto di svolta e ha causato spaccature importanti, durate per diversi anni, tra le organizzazioni tradizionalmente di sinistra come la CGIL e il PCI e le organizzazioni della sinistra radicale. Durante gli anni '90, hanno avuto luogo trasformazioni importanti, che hanno segnato una rottura con il passato. Fino a quel momento una serie di movimenti di protesta e campagne monotematiche aveva innescato dei conflitti sociali nei quali i sindacati, i gruppi della società civile e i movimenti sociali avevano ricominciato a cooperare. Nel 1991 la Guerra del Golfo ha fornito una prima occasione di cooperazione tra un'ampia coalizione di attori, inclusi sindacati, associazioni cattoliche, reti per il disarmo, associazioni studentesche e altri gruppi. Furono organizzate dimostrazioni, marce per la pace e blocchi dei treni che trasportavano armi e munizioni (CP 8/12/22). Il 15 gennaio 1991, CGIL, CISL e UIL hanno

organizzato con successo uno sciopero generale, accompagnato da una dimostrazione contro l'intervento italiano e occidentale nella guerra (CISL 16/1/16).

Tuttavia, è stata la globalizzazione, insieme alle sue conseguenze socio-economiche ed ecologiche, a presentare la maggior sfida per i sindacati e i movimenti sociali. La globalizzazione e le preoccupazioni relative ai suoi effetti hanno dato origine al movimento No Global, anche conosciuto come il Movimento alternativo alla globalizzazione o Movimento dei movimenti, sottolineando la portata e la diversità di questo ciclo di proteste. Il Movimento alternativo alla globalizzazione ha fornito, sia ai sindacati locali che internazionali, delle opportunità di collaborare con altri movimenti sociali e di dar forma a politiche controverse nell'era della globalizzazione. In Italia, ha avuto inizio un ampio ciclo di proteste radicali che ha coinvolto diverse coalizioni di attori dai più radicali e oppositivi ai Cattolici, che hanno usato una varietà di repertori d'azione. Il Movimento alternativo alla globalizzazione in Italia ha dato origine al Genova Social Forum, ispirato dall'esperienza di Porto Alegre, che ha ottenuto più visibilità durante le dimostrazioni del 2001 contro il G20 tenutosi a Genova, incontrando una forte repressione. La CGIL, il sindacato italiano principale capace di mobilitare milioni di persone, ha preso parte a queste dimostrazioni insieme ai nuovi sindacati di base come COBAS, USI, CUB, ecc. Tuttavia, la CGIL, insieme alla categoria FIOM dei lavoratori metalmeccanici, ha interpretato un ruolo chiave negli anni seguenti, in particolare nel movimento globale anti-militarista, organizzato grazie al ruolo centrale del Firenze Social Forum nato nel 2002. Questo movimento si è diffuso in tutto il mondo, specialmente in Italia, ed è stato caratterizzato dalle dimostrazioni pacifiste in Iraq del 2003 che hanno radunato tre milioni di persone (Imperatore e Andretta, 2021; Zamponi, 2021).

Il fulcro di questo ciclo di proteste rivela il coinvolgimento dei sindacati nelle questioni profondamente trasformate in campo lavorativo e militare, e allo stesso tempo mostra l'interazione tra diverse organizzazioni e tematiche. Il ruolo strategico della CGIL nei movimenti pacifisti ha trasformato il campo di protesta, aumentandone il livello organizzativo e burocratico, al contempo delegittimando i suoi attori e le azioni più radicali (Imperatore e Andretta, 2021). Il coinvolgimento dei sindacati principali nelle mobilitazioni ha un doppio effetto: da una parte, accresce la coalizione e la partecipazione; dall'altra, modera i movimenti marginalizzando gli elementi più radicali a causa della relazione tra la CGIL e il sistema politico. Come si vedrà dai futuri cicli di proteste, la divisione tra CGIL e i movimenti della sinistra radicale, non allineati al PCI (Zamponi e Vogiatzoglou, 2017), tende a persistere a causa delle relazioni tra CGIL e i partiti di centro-sinistra.

Infatti, mentre queste mobilitazioni significative hanno avuto luogo durante il regno della contrattazione collettiva (come delineato nella sezione 4.2), nel 2008 ha avuto inizio un nuovo ciclo di proteste con il movimento studentesco conosciuto come "Onda Anomala", continuato durante i movimenti anti-austerità. Dal 2008, le questioni avanzate dai movimenti anti-globalizzazione sono divenuti realtà, e il mondo del lavoro, così come altri settori, come quelli dell'istruzione, della salute e del welfare, sono stati colpiti severamente dalla crisi economica, esacerbata dalle politiche di austerità (Andretta, 2022).

Nell'autunno del 2008, ha avuto inizio la stagione delle università occupate in risposta alla Legge 133, la prima misura anti-austerità in Italia, con la quale sono stati tagliati i fondi alla ricerca e all'istruzione universitaria. Gli studenti hanno guidato l'opposizione sociale contro le politiche di austerità e il governo di centro-destra guidato da Silvio Berlusconi (Zamponi, 2021) con lo slogan "Noi non paghiamo per la crisi", combinando così la difesa delle università pubbliche e il livello qualitativo delle stesse, minacciato dai tagli, con la questione della crisi economica e dell'austerità (Bosi e Zamponi, 2019). I movimenti studenteschi hanno interagito con i sindacati, in particolare durante il "No Gelmini day" (Mariastella Gelmini era il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca), organizzato dagli studenti e dai sindacati confederali e di base che hanno chiamato lo sciopero dei lavoratori di scuole e università (14/11/08) e, in alcuni casi, scioperi generali (17/10/08 per i sindacati di base e 12/12/08 per la CGIL).

Nel 2010, una nuova ondata di proteste fu scatenata dalla nuova riforma universitaria proposta da Mariastella Gelmini (sotto il governo Berlusconi). Il conflitto si è diffuso velocemente con dimostrazioni di massa e l'occupazione di famosi monumenti, stazioni ferroviarie, aeroporti e autostrade (Bosi e Zamponi, 2019). I movimenti studenteschi e i sindacati hanno unito le forze in vari eventi, tenendo anche assemblee nelle università; e in ottobre, gli studenti hanno partecipato alla dimostrazione di FIOM (16 ottobre 2010). Diversi gruppi e organizzazioni si sono riuniti sotto la piattaforma politica "Uniti contro la crisi", che si basava sull'opposizione comune contro le misure di austerità supportate dal governo Berlusconi.

L'attenzione posta sui temi del lavoro, dell'istruzione e della ricerca dimostra la nascita della "generazione precaria" (Ibidem), colpita in primo luogo dall'accesso limitato all'istruzione e in secondo luogo dalla difficoltà nel trovare un lavoro che garantisca i diritti di base.

L'importanza dei sindacati nell'attuale ciclo di proteste può essere compresa considerando che dal 2009 al 2014, i sindacati hanno partecipato al 44% delle proteste (Andretta, 2022, p. 72). I sindacati confederali hanno partecipato al 62% degli eventi, mentre i sindacati di base al 40% (Ibidem). Ci sono stati cambiamenti significativi nella relazione tra i sindacati e le proteste e tra i sindacati e gli altri movimenti sociali con il cambio di Governo. Durante il governo di centro-destra guidato da Berlusconi, il livello di conflitto con i sindacati era elevato (hanno partecipato al 52% delle proteste), ma si è ridotto rapidamente con il nuovo governo tecnico guidato da Mario Monti (2011-2013) e con il governo di centro-sinistra guidato da Enrico Letta (2013-2014). Con il governo di centro-sinistra, la CGIL si è ritirata dalle proteste e la competizione con i movimenti sociali informali ha avuto la precedenza.

Durante le proteste anti-austerità in Italia, i sindacati e i movimenti sociali hanno persino collaborato a campagne specifiche. Nel 2011, si è tenuto un referendum su tre questioni chiave (acqua pubblica, energia nucleare e sistema giudiziario). La CGIL ha avuto un ruolo rilevante nella raccolta firme per il referendum lavorando in concerto con i sindacati di base e i movimenti sociali nel "Forum Italiano dei Movimenti per l'Acqua" (CGIL 14/06/11). CISL e UIL, invece, hanno offerto un supporto più debole al referendum. Tra i sindacati

confederali, la CGIL è quello che ha dato il maggiore sostegno, opponendosi anche alle questioni relative all'energia nucleare e al legittimo impedimento (CGIL 6/6/11).

La campagna per il referendum ha dimostrato un'ampia consapevolezza riguardo i temi sociali ed ecologici all'interno dei sindacati tradizionali e di base. Tuttavia il ciclo di proteste LULU (Locally Unwanted Land Uses), tenutosi nel paese negli anni '90, dimostra la presenza di un duro conflitto tra i sindacati, in particolare quelli confederali, e i comitati locali e i movimenti sociali riguardo l'uso dei territori e delle risorse naturali (Imperatore, 2021).

Il ciclo di proteste globali attorno al tema dell'ecologia e del cambiamento climatico, iniziato nel 2018, ha visto una nuova generazione di attivisti nelle strade intenti a richiedere un'azione immediata per affrontare il riscaldamento globale. In Italia, sul tema dell'ecologia si sono incrociati nuovi attori, come Fridays for Future (FFF), Extinction Rebellion, e movimenti Locally Unwanted Land Uses (Bertuzzi et al., 2021). Questa ondata di proteste sta mettendo al centro del dibattito pubblico e dell'agenda politica le questioni del degrado ecologico e del cambiamento climatico, coinvolgendo anche i sindacati.

Molti attori politici e sindacali hanno supportato a parole le proteste per il clima, ma la relazione tra i sindacati e i movimenti ambientali resta complessa. Alcuni sindacati di base hanno supportato tutti gli scioperi per il clima organizzati da Fridays for Future, mentre altri, come la CGIL, hanno convocato un solo sciopero durante il quarto sciopero per il clima del settembre 2019. Ciononostante, tutti i sindacati hanno tentato di coinvolgere Fridays For Future e di occuparsi della questione del cambiamento climatico (CISL 15/9/21). In alcuni casi, questi scambi sono risultati in esiti positivi basati su idee condivise riguardo la transizione ecologica (così come nel caso di Civitavecchia) (BN 29/3/22), mentre in altri casi, l'interazione rimane conflittuale.

In sostanza, lo schema dei rapporti tra i sindacati e i movimenti sociali ecologisti è caratterizzato da diversi livelli di intensità e dipende fortemente dal contesto locale e dall'argomento. Ad ogni modo, dal luglio 2021, le mobilitazioni dei lavoratori della GKN (si veda 4.2) hanno segnato un punto di svolta cruciale: i lavoratori, organizzati nel Collettivo di Fabbrica, hanno dato vita a una convergenza tra diversi settori sociali, concentrandosi in particolare sull'alleanza tra i movimenti per la giustizia climatica e quelli dei lavoratori. Hanno aperto un ciclo di contenziosi con mobilitazioni concertate tra la galassia ecologista e le organizzazioni dei lavoratori invocando la giustizia climatica e sociale (Andretta *et al.*, 2023).

Lo scoppio della guerra in Ucraina ha avuto un impatto significativo nella vita quotidiana di milioni di cittadini italiani. Questo ha portato alla frammentazione delle mobilitazioni della società civile, e si sono visti sia sindacati confederali sia quelli di base prendere le strade accanto ai movimenti sociali per protestare contro la guerra e contro il ruolo dell'Italia nel conflitto, richiedendo l'attuazione delle negoziazioni di pace. Il 5 novembre 2022, un'ampia coalizione, che includeva sindacati, centri sociali, gruppi cattolici, lavoratori, studenti e molti altri, (CLAP 5/11/22) si è unita per le dimostrazioni a Roma di "Europe for Peace" (CGIL 18/10/22). Lo stesso giorno, a Napoli si è tenuta un'altra dimostrazione contro la

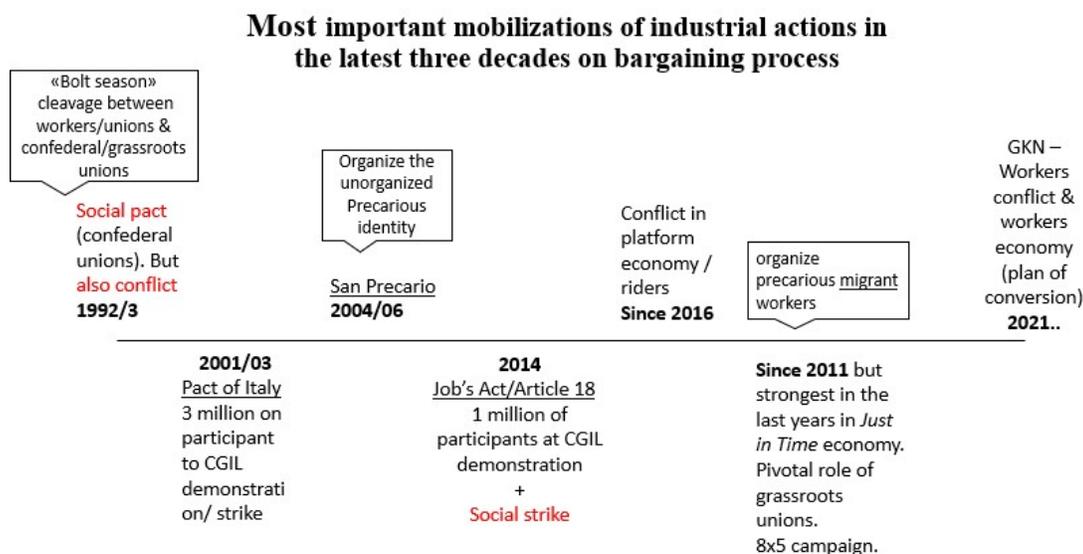
guerra, l'alto costo della vita e il lavoro precario, a cui hanno partecipato lavoratori, centri sociali, movimenti ambientalisti e i sindacati di base più radicali come il SI.Cobas (Ansa 31/10/22). Il 2 dicembre 2022, i sindacati di base hanno organizzato uno sciopero, seguito da una dimostrazione nazionale contro la guerra e la militarizzazione. Durante questi eventi, si è tenuto un incontro tra i sindacati e i movimenti sociali, ma nel contesto di una società civile estremamente frammentata da entrambe le parti.

1.6.2 Mobilitazioni sindacali e conflitti sul mercato del lavoro

Gli ultimi tre decenni hanno visto svolgersi un cambiamento rilevante nella dinamica tra sindacalismo e lavoro, che ha portato a conflitti significativi in un contesto di crescente precarietà (Figura 3). La precarietà, con le sue conseguenze in termini di flessibilità della durata del lavoro, dei diritti e dei salari, è stata la questione saliente nelle lotte dei lavoratori degli ultimi anni (Zamponi e Vogiatzoglou, 2017, p.89). Per avere una visione ampia sulle mobilitazioni più importanti nel campo della contrattazione, ci concentreremo sulle lotte principali che hanno coinvolto leggi o riforme specifiche (come l'Articolo 18 del Job's Act), sulle lotte più rilevanti e sulle campagne condotte contro la precarietà e per i diritti lavorativi di base in settori specifici (come i rider, la logistica e la campagna 8X5, ecc.). Questa panoramica ci aiuterà a comprendere le trasformazioni avvenute all'interno dei sindacati, nelle tipologie di richieste fatte dai lavoratori e nelle modalità organizzative e d'azione utilizzate nei decenni recenti.

Gli accordi dei primi anni '90 hanno segnato dei punti di svolta significativi nelle relazioni industriali italiane. Nel luglio 1992, i sindacati confederali (CGIL, CISL, UIL), il Governo nazionale e Confindustria (un gruppo di industriali) hanno siglato un patto sociale che ha messo fine al ridimensionamento dei salari volto a proteggere il potere d'acquisto dei lavoratori dall'inflazione. Il culmine di questo processo è stato il protocollo del 23 luglio 1993, che ha stabilito un nuovo schema di relazioni industriali basato sull'accordo e la creazione di nuovi criteri di contrattazione nazionale, che hanno aperto la strada alla contrattazione decentralizzata.

Figura 3



In questi anni, il regime industriale italiano e la relazione tra i sindacati confederali e i lavoratori ha subito una grande trasformazione. Da un lato, la legge di bilancio del governo Amato del settembre 1992 ha avuto un impatto negativo sulle famiglie e sui lavoratori, portando a proteste e assemblee pubbliche organizzate da CGIL, CISL e UIL; dall'altro, gli stessi sindacati confederali erano divenuti obiettivo di quelle proteste in seguito alla ratifica del ridimensionamento dei salari nel luglio 1992, considerato una resa storica (Bernocchi, 1993). Durante diversi eventi e conferenze, a Firenze, Napoli, Torino e Milano, i sindacati sono stati contestati con il lancio di uova, pietre e bulloni. Questo ha portato i sindacati confederali a proteggersi dai lavoratori durante gli eventi usando dei plexiglass o servizi di sicurezza. Questa fase è passata alla storia come la "Stagione dei bulloni" (OR 22/9/22).

L'inizio del nuovo millennio ha visto le più grandi aziende cercare di superare il sistema contrattuale a due livelli per poter migliorare il sistema di relazioni industriali decentralizzate, con il risultato di aver dato vita alle negoziazioni bilaterali e agli accordi separati. Il primo risultato di questa nuova fase è stato il Patto per l'Italia del 5 luglio 2002, firmato da CISL e UIL, ma contestato dalla CGIL che si è rifiutata di negoziare un documento che includeva la proposta di ammettere l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori che disciplinava i licenziamenti.

Su questo fronte, tra il 2001 e il 2002 siamo testimoni di una dura lotta da parte della CGIL contro il Governo. Infatti, nel dicembre 2001 la CGIL ha organizzato con successo diversi scioperi: la partecipazione agli scioperi era molto alta (circa il 90% dei lavoratori) e, allo stesso tempo, si sono tenute diverse dimostrazioni (Rep 7/12/01). Su iniziativa della CGIL, il 23 marzo 2002 circa 3 milioni di persone si sono riunite a Roma in difesa dell'articolo 18

dello Statuto dei lavoratori (Rep 25/10/14). È stata la più grande manifestazione Italiana della storia, grazie alla quale l'attacco all'Articolo 18 è stato sventato.

Durante la prima decade del nuovo millennio, parallelamente alle mobilitazioni a difesa dello Statuto dei lavoratori e dei diritti dei lavoratori in generale, sono emersi nuovi attori e forme di mobilitazione in risposta alla questione della precarietà lavorativa. La nuova sfida era quella di organizzare lavoratori non organizzati e a cui mancavano i diritti tradizionali come coloro sotto contratto a tempo determinato e spesso senza alcuna rappresentanza sindacale. La precarietà non solo colpisce negativamente i diritti dei lavoratori, ma ha anche effetti sull'attivismo lavorativo. L'atomizzazione e individualizzazione delle attività, combinata con la rapida sostituzione dei lavoratori e la pressione posta sui lavoratori precari a rinnovare i propri contratti, ha creato un contesto difficile in cui "sviluppare un senso di appartenenza alle organizzazioni che possa garantire loro il potere dato dalla contrattazione collettiva" (Pichault e Semenza, 2019, p. 9). Nonostante la presenza di ostacoli materiali, i lavoratori precari hanno esplorato e stabilito nuove forme di organizzazione e rappresentazione.

Il primo esempio di organizzazione dei lavoratori precari è avvenuto (nel 2004) attraverso la creazione della figura simbolica di San Precario, il santo protettore di coloro con lavori precari e intermittenti. Tra il 2004 e il 2006, San Precario è apparso in diverse città italiane in processioni e parate nelle quali "era raffigurato con indosso l'uniforme dei lavoratori dei supermarket, ma anche con molte braccia, per simboleggiare la molteplicità di lavori che possono essere svolti allo stesso tempo" (Bruni e Murgia, 2007, p.70) dai lavoratori intermittenti. Nel 2006 questa rete si è organizzata a Milano nella parata del 1° maggio, la "Precarietà ribelle del primo maggio" a cui hanno partecipato 100.000 persone, in parallelo alle mobilitazioni in altre venti città europee (Ibidem). San Precario è parte di una strategia volta a portare attenzione su una nuova classe lavoratrice in crescita (i "precari") e a sottolineare le sfide che sono costretti ad affrontare in termini di impiego e qualità della vita nel suo complesso.

Questo ha reso visibile il contorno di un nuovo soggetto sociale che ha iniziato ad auto-organizzarsi per affrontare la precarietà e che, come vedremo più tardi, sarebbe diventato centrale nelle future mobilitazioni in ambito lavorativo.

Come già affermato, a partire dal 2008 si è tenuto un ciclo di proteste anti-austerità. Mentre durante i governi Monti e Letta alcune organizzazioni, come la CGIL, si sono demobilizzate (si veda 4.1), dalla contrazione delle proteste, nel 2014 il conflitto tra Governo, sindacati e movimenti sociali si è esacerbato di nuovo. Con Matteo Renzi, nuovo primo ministro a partire da febbraio 2014 e leader del Partito Democratico, lo Statuto dei lavoratori si è trovato nuovamente minacciato e le condizioni già fortemente precarie sono peggiorate a causa della diffusione delle formule di impiego a breve termine (come i voucher, il cui uso è aumentato con l'entrata in vigore del Job's Act). Attraverso il Job's Act, il governo Renzi ha optato per una riforma orientata a rendere più flessibile il mercato del lavoro. Con tale atto il Governo si è prefissato di abrogare l'Articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, fondamentale sia a livello pratico che simbolico. Questa decisione ha dato il fianco a un duro scontro che

vedeva lavoratori e sindacati da una parte e il Governo dall'altra. Con la guida di Renzi del PD, la CGIL ha perso la sua influenza sulle istituzioni politiche e ha avuto inizio una lotta contro il Job's Act e a difesa dell'Articolo 18. Il 25 ottobre 2014, la CGIL ha organizzato una dimostrazione a Roma con oltre 1 milione di partecipanti per protestare contro il Job's Act e le politiche lavorative del Governo. Due mesi più tardi, il 12 dicembre 2014, CGIL e UIL hanno organizzato uno sciopero nazionale con dimostrazioni a livello locale. Durante i due anni di governo Renzi, la CGIL ha organizzato più di 20 eventi di protesta nazionali.

In quello stesso periodo, anche i lavoratori precari hanno iniziato a organizzarsi. L'iniziativa più degna di nota è stato lo sciopero sociale del 14 novembre 2014: una coalizione di centri sociali, sindacati di base, organizzazioni studentesche e lavoratori precari ha partecipato allo sciopero per mettere in luce che a molti lavoratori precari non era concesso scioperare per dimostrare la propria opposizione alle politiche del lavoro. Lo sciopero sociale è stato un evento significativo che ha permesso di far sentire le voci e rendere visibili i lavoratori precari (Andretta, 2022). Data la loro condizione di lavoratori invisibili, hanno deciso di utilizzare lo sciopero sociale "per superare le barriere tradizionali insite nella mobilitazione dei lavoratori" (Zamponi e Vogiatzoglou, 2017, p.92) e diventare visibili nelle strade e nelle piazze. Siccome non potevano fermare il loro lavoro né bloccare gli impianti o le fabbriche, decisero di bloccare le strade. Lo sciopero sociale è stato organizzato in dieci città italiane, con posti di blocco e occupazioni, concentrandosi non solo sulle questioni strettamente legate al lavoro ma su un'ampia gamma di questioni, come il welfare, il problema abitativo e l'ambiente, tutti elementi che hanno un impatto negativo sulla precarietà (Ibidem, Andretta, 2022). Come sottolineato da Zamponi e Vogiatzoglou (2017, p.92), lo "sciopero sociale si è dimostrato uno strumento efficace per creare un movimento di coalizione in opposizione alle politiche neoliberali e per riportare al centro del dibattito i concetti tradizionali di attività sindacale" ma, allo stesso tempo, "non sembra avere avuto un impatto significativo sulla società italiana nel suo complesso".

Sia i sindacati confederali che i gruppi più radicali, come i sindacati di base e i movimenti sociali, hanno perso la battaglia contro un Governo determinato a riformare la legge sul lavoro, superando l'opposizione di una porzione significativa della società civile e dei sindacati. Nel marzo 2015, il Job's Act, un decreto legislativo passato nel 2014, è diventato legge. Ciononostante, il dibattito che è sorto e le tattiche e strategie che erano state testate durante questa battaglia sono state importanti per le seguenti mobilitazioni dei lavoratori più precari e sfruttati, inclusi coloro che lavorano nell'industria delle piattaforme digitali.

Nell'ottobre 2016, a Torino ha avuto luogo la prima protesta dei rider (Chesta *et al.*, 2019), la prima espressione di un fenomeno di contestazioni che ha attraversato il paese. A Milano Bologna, Palermo, Pisa e in altre città, gruppi di rider di JustEat, Foodora, Deliveroo e altre piattaforme digitali hanno iniziato a organizzarsi (in questo periodo sono sorti Riders Union Bologna, Deliverance Milano, Deliveroo Strike Riders e altri gruppi) e a mobilitarsi abbinando le dimostrazioni tradizionali con l'uso di massa delle biciclette per rivendicare "migliori condizioni lavorative e attirare l'attenzione del pubblico sulla natura particolare della loro posizione all'interno del mercato del lavoro" (Ibidem, p.826). I sindacati auto-

gestiti hanno unito le forze per combattere in favore dell'implementazione dei contratti nazionali per il settore dei trasporti, per l'introduzione di un contratto di impiego legittimo, il rinnovo di tutti i contratti, un sistema di pagamento orario, un salario minimo, venti ore lavorative settimanali garantite e il miglioramento delle condizioni di sicurezza dei lavoratori (Ibidem).

La campagna coordinata per la contrattualizzazione dei rider ha avuto un successo parziale. Le negoziazioni sono state aperte sia a livello locale che nazionale, con la partecipazione dei sindacati tradizionali, che hanno riconosciuto il ruolo dei collettivi dei lavoratori auto-organizzati. Negli ultimi due anni, le organizzazioni dei rider sono emerse vittoriose da diverse dispute legali, stabilendo che questi lavoratori dovrebbero essere considerati come impiegati delle piattaforme. Questa è stata una richiesta cruciale da parte dei rider e, nel 2021, JustEat ha dato inizio alle prime assunzioni (IlSole24ore 4/2/21), ma la battaglia non si è ancora conclusa. I rider delle organizzazioni di base richiedono l'intervento pubblico per garantire a tutti i membri della categoria un accordo collettivo e il riconoscimento della natura subordinata del loro lavoro (IlPost 9/11/20). Questo rappresenta uno dei più importanti esempi di mobilitazione dei lavoratori precari capace di organizzare coloro che non lo erano e di ottenere risultati importanti in termini di accordi collettivi e diritti dei lavoratori.

Anche nel settore logistico, ulteriormente trasformato dalla logica *Just Time*, si sono tenute importanti mobilitazioni. Dal 2011 e ancor di più negli anni seguenti, i lavoratori dei magazzini e dei servizi di consegna della filiera logistica come TNT, GLS, Fedex, Bartolini, Amazon, Ikea, LIDL e altre grandi compagnie sono stati occupati in una lunga stagione di battaglie basate sugli scioperi, picchetti e dimostrazioni (Cini e Goldmann, 2020).

Il settore della logistica è caratterizzato da alti livelli di precarietà dovuti al sistema flessibile delle cooperative che spesso cambiano o chiudono, portando al licenziamento di tutti i lavoratori. I lavoratori di questo settore sono sottoposti a stretto controllo, intensi ritmi di lavoro e politiche anti-sindacali. Tuttavia, le lotte condotte dai lavoratori, organizzati principalmente in sindacati di base come SI.Cobas e Adl Cobas, hanno raggiunto risultati importanti per quanto riguarda le condizioni lavorative e gli accordi collettivi. Questo ha in alcuni casi portato all'assunzione diretta dei lavoratori da parte delle aziende (NM 17/10/16) con tutte le garanzie necessarie.

Uno dei traguardi chiave di questa stagione di lotte continue è aver appreso l'abilità di riuscire a organizzare lavoratori precari e migranti da diversi paesi che spesso non parlano la stessa lingua. Come affermato da Cini e Goldmann (2020, p.27), questi sindacati di base sono stati fondamentali nell'"incoraggiare attivamente la costruzione di legami politici tra le varie comunità etniche, contribuendo così a superare le divisioni alimentate dal management e adottare un comune linguaggio di lotta sociale".

Un tentativo simile è stato portato avanti dalla SI.Cobas nel distretto tessile di Prato (Toscana), dove lavoratori migranti e intimidati venivano sfruttati 12 ore al giorno per tutta la settimana senza un contratto lavorativo né diritti garantiti (SI.Cobas 19/2/21). In questo contesto, i sindacati di base, insieme ai lavoratori, hanno preso parte alla campagna chiamata

“8X5”, che indica il diritto di avere un accordo collettivo che limiti la settimana lavorativa a 5 giorni per un massimo di 8 ore al giorno. Questa campagna ha avuto e sta avendo luogo in un contesto di estrema conflittualità, nel quale i nemici sono spesso non solo le aziende ma anche le istituzioni pubbliche. Allo stesso tempo, dopo vari scioperi in tutto il distretto, picchetti durati diversi giorni, dimostrazioni, azioni legali e aver ricevuto la solidarietà da parte dei gruppi della sinistra più radicale, nell’ultimo anno centinaia di lavoratori hanno ottenuto un contratto regolare che garantisce loro i diritti di base, vincendo così quest’importante battaglia.

Per concludere, la lotta summenzionata della GKN rappresenta un esempio davvero encomiabile di interazione tra lavoratori, sindacati e MS, ed è considerata l’azione industriale più significativa avvenuta in Italia negli ultimi anni. Quando il 9 luglio 2021 la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) ha ricevuto un’email in cui veniva informata che tutti i lavoratori (422) erano stati licenziati e che l’impianto sarebbe stato chiuso dal giorno successivo, i lavoratori si sono organizzati autonomamente nel “Collettivo di Fabbrica” e hanno occupato l’impianto annunciando un’assemblea permanente. Il collettivo ha cominciato un’azione forte che si è sviluppata su tre livelli principali: la mobilitazione, l’azione legale e la pianificazione per la riconversione industriale. I lavoratori hanno fatto un’ampia dimostrazione sia a livello locale che nazionale con il supporto di un’ampia coalizione di movimenti sociali e sindacati, in particolare quelli di base, senza contare la stretta relazione tra i lavoratori della GKN e la CGIL. La dimostrazione era volta a sottolineare l’importanza del piano di riconversione sviluppato da lavoratori e studiosi, che è tutt’ora la soluzione migliore per salvare l’impianto (Andretta *et al.*, 2023).

2. Proteste sindacali nel periodo gennaio 2021-luglio 2022: analisi degli eventi di protesta

2.1. Metodologia

L’Analisi degli Eventi di Protesta (d’ora in avanti PEA, ed PE per Eventi di Protesta) è un metodo che permette un confronto transtemporale e transpaziale delle mobilitazioni di protesta, divenuto prominente negli studi dei movimenti sociali e delle proteste (Hutter, 2014). Diverse ricerche importanti si costruiscono sull’PEA, tra queste ci pare opportuno menzionare l’analisi della nascita dei movimenti sociali contemporanei durante il processo di costruzione dello Stato, così come l’analisi dell’evoluzione della violenza e degli scioperi negli stati moderni redatta da Charles Tilly (Shorter & Tilly, 1974; Tilly, Tilly *et al.*, 1975); uno dei più importanti studi sul *civil rights movement* negli USA (McAdam, 1982); l’esauriente studio sul lungo ‘68 in Italia (Tarrow, 1989) così come uno dei pochi lavori comparativi sui movimenti sociali europei (Kriesi, Koopmans *et al.*, 1995). Come dimostrato dagli studi summenzionati, l’PEA si è rivelata essenziale negli studi incentrati sull’approccio al processo politico, in quanto le dinamiche e caratteristiche degli PE possono

venir contrastate dai cambi nelle opportunità e nelle strutture politiche nel tempo e nello spazio (Andretta, 2018, 2022; Hutter, 2014).

Molti studiosi che lavorano con questo metodo utilizzano i giornali come fonte per raccogliere informazioni sulle proteste, in special modo quando lo scopo è quello di coprire un lungo periodo di tempo (Franzosi, 1987).

Attraverso gli articoli di giornale è possibile raccogliere informazioni utili sugli PE: le organizzazioni che hanno avviato la protesta, gli attori sociali coinvolti, le richieste e le questioni affrontate dalla protesta, le azioni implementate, gli obiettivi, il raggio d'azione e altre informazioni rilevanti.

Tali informazioni vengono organizzate seguendo un cifrario che definisce le variabili e le etichette di proprietà di ciascuna protesta, e i dati risultanti vengono inseriti in una matrice per l'analisi statistica.

È necessario sottolineare almeno due tipi di *bias* relativi ai media e ai giornali: il tipo di protesta e il giornale selezionato. Da una parte, i giornali tendono spesso a riportare con dovizia di dettagli le proteste più grandi o più radicali, che si occupano di questioni al centro dell'attenzione mediatica (McPhail *et al.*, 1996); dall'altra, i giornali locali o liberali di sinistra tendono a coprire più PE che gli altri (Rucht e Neidhart, 1998).

Malgrado questi *bias* importanti, questa strategia di ricerca è supportata da quattro ragioni principali: per prima cosa, qualsiasi fonte non è esente dai *bias* con i quali gli scienziati politici e sociali devono sempre confrontarsi; in secondo luogo, in qualsiasi tipo di ricerca comparativa e longitudinale la cosa più importante è fare in modo che tali *bias* restino il più possibile costanti; in terzo luogo, questa strategia permette la raccolta di una grande quantità di dati, che altrimenti sarebbe troppo complicato o impossibile da ottenere; infine, solo quando ricevono l'attenzione dei media, le proteste riescono a entrare nel dibattito pubblico, per essere da esso conosciute e in definitiva per influenzare le élite e chi prende le decisioni (Hutter, 2014).

Inoltre, per prevenire *bias* ideologici, nella selezione delle proteste sindacali, abbiamo optato per un'agenzia stampa nazionale: l'Agenzia Nazionale Stampa Associata, conosciuta comunemente come ANSA.

L'Ansa, fondata nel 1945, è una cooperativa posseduta da diversi giornali italiani. Il suo quartier generale si trova a Roma, ma possiede vari uffici in giro per il mondo, e distribuisce più di 2.000 notizie giornalieri con contenuti multimediali. Riconosciuta per il suo modo imparziale di riportare le notizie e per i suoi contenuti altamente fattuali, l'ANSA offre servizi in diverse lingue e possiede offerte specializzate come l'AnsaMed per le notizie dall'area Mediterranea.³ Fa parte dell'European Data News Hub, ha un elevato traffico sul suo sito e detiene un alto tasso di credibilità.⁴

Abbiamo selezionato le notizie basando la nostra indagine sulle seguenti parole chiave, inserite nel motore di ricerca dell'agenzia di stampa, e abbiamo coperto il periodo che va dal

³ Per maggiori informazioni, si veda il sito ufficiale dell'ANSA (www.ansa.it).

⁴ <https://mediabiasfactcheck.com/agenzia-nazionale-stampa-associata-ansa/>.

1° gennaio 2021 al 1° luglio 2022: “sindacati” AND “proteste”, “proteste sindacali” OR “lavoratori” AND “proteste”, e “proteste dei lavoratori” OR “sciopero”.

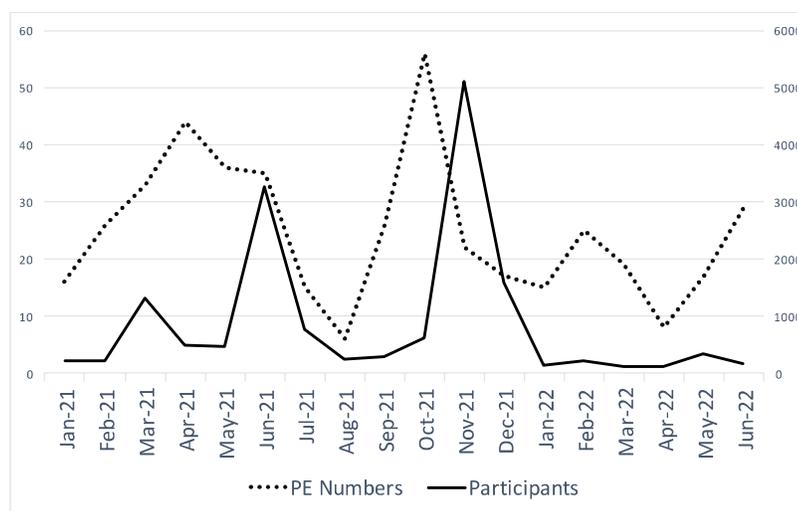
Gli articoli di giornale sono stati minuziosamente esaminati e codificati con un cifrario sviluppato dal team di ricerca. I dati sono stati analizzati con un software di analisi socio-statistica.

2.2 Le principali caratteristiche delle mobilitazioni sindacali nel tuo paese

2.2.1 Andamenti delle proteste dei sindacati e dei lavoratori

Secondo i dati estratti dagli articoli che coprono il periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 1° luglio 2022, i sindacati e i lavoratori italiani hanno organizzato 445 eventi di protesta. Se si analizza la cronologia di queste proteste (Figura 4), si possono osservare due picchi di attività: il primo tra marzo e giugno 2021 e il secondo tra settembre e novembre dello stesso anno. In seguito a questi periodi, c'è stato un significativo declino nelle mobilitazioni dei lavoratori.

Figura 4. PE dei lavoratori e dei sindacati italiani divisi per mese



Il picco iniziale è chiaramente associato al “blocco dei licenziamenti” promulgato dal Governo italiano per proteggere i lavoratori impiegati durante il punto massimo raggiunto dalla crisi dovuta alla pandemia (si veda anche Della Porta, 2023).

Con il Decreto Legge n. 18 del 2020, il governo Conte ha implementato misure conosciute come il “blocco dei licenziamenti”; poi, con il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, la durata di questo blocco è stata estesa di cinque mesi fino al 17 agosto 2020, senza cambi sostanziali al regolamento. Più tardi, con il Decreto Legge finale del 14 agosto 2020, il blocco ai licenziamenti è stato esteso fino al 31 dicembre 2020. Infine, il blocco impostato

dal governo Draghi aveva una fine programmata per il 30 giugno 2021 per la maggior parte dei settori economici. Dopo vari emendamenti, le scadenze decise per il blocco dei licenziamenti sono state programmate per il 1° novembre 2021 e per il 1° gennaio 2022. Di conseguenza, tutte le aziende che avevano l'intenzione di ridurre il proprio staff potevano allinearsi alle date indicate in questa direttiva. La regola generale aveva stabilito il divieto ai licenziamenti fino al 30 giugno 2021, fino a tale data qualsiasi licenziamento da parte dei datori di lavoro era stata proibita.

Il 1° luglio, le aziende che ne avevano la possibilità hanno dunque cominciato a licenziare dipendenti adducendo “ragioni economiche”.⁵ Tali licenziamenti collettivi furono accompagnati da dispute lavorative, tra le quali vi erano mobilitazioni collettive, scioperi e azioni di protesta di vario tipo.

Il secondo picco è stato raggiunto nei mesi in cui il governo di Mario Draghi, supportato da una vasta maggioranza parlamentare, stava approntando la legge di bilancio, che i sindacati hanno criticato come troppo cauta e inadeguata ad affrontare i problemi economici concreti delle famiglie dei lavoratori già colpiti duramente dalla crisi pandemica e dall'abrogazione del blocco ai licenziamenti. Durante queste mobilitazioni sono state formalizzate diverse richieste per ottenere misure di sostegno al reddito, politiche fiscali appropriate, investimenti nel lavoro e nelle politiche industriali, supporto ai pensionati e azioni per porre un freno alle delocalizzazioni, causa dei licenziamenti di massa in tutto il paese (Doc. 1). Malgrado il metodo di dialogo sociale seguito da Draghi dal suo insediamento (ANSA, 10 febbraio 2021), le relazioni hanno iniziato a deteriorarsi con il sollevamento del divieto ai licenziamenti, che esprimeva l'intento di porre fine alle entrate dei cittadini, e delle misure delineate nella prima legge di bilancio del Governo (ANSA, 27 novembre 2021). Il dialogo si è fatto talmente teso che il 16 dicembre dello stesso anno, CGIL e UIL hanno chiamato uno sciopero generale contro la legge di bilancio del governo Draghi, anche se CISL, considerando lo sciopero generale eccessivo, non ha partecipato. Lo sciopero promosso da

⁵ La risoluzione economica fa riferimento sia ai licenziamenti collettivi che a quelli individuali per valide ragioni (causati da eventi che colpiscono l'attività produttiva o l'organizzazione del lavoro). Nel sistema legale italiano, la risoluzione economica o i licenziamenti possono essere categorizzati come esuberi individuali o collettivi. I licenziamenti individuali per giusta causa oggettiva possono avvenire in caso di cambi tecnici, organizzativi o legati alla produzione all'interno della compagnia, che comportano il bisogno di effettuare dei licenziamenti. Queste ragioni sono oggettive e appartengono all'attività aziendale, come gli aggiornamenti tecnologici o il bisogno di riorganizzare il sistema di produzione o il lavoro.

I licenziamenti collettivi in Italia, governati dalla legge n. 223/1991, hanno luogo quando un datore di lavoro con più di 15 dipendenti intende licenziarne almeno 5 entro 120 giorni in una o più unità situate nella medesima provincia. Questi licenziamenti potrebbero essere legati a dei tagli, alla trasformazione delle attività lavorative o alla cessazione delle attività dell'azienda. Il datore deve attuare una specifica procedura dettata per legge, che prevede che vengano fornite informazioni dettagliate ai sindacati e che si entri nel processo di negoziazione per esplorare possibili alternative all'esuberato. Se non si trova un accordo, seguirà una fase di conciliazione con l'Ufficio del lavoro.

L'inadempimento dei requisiti procedurali risulterà nell'obbligo di riassunzione dei dipendenti licenziati illecitamente. Nei casi in cui, il licenziamento risulta illecito per mancanza di giusta causa, il datore potrebbe essere obbligato a pagare “un'indennità di reintegrazione”, il cui quantitativo varia in base alle circostanze, come la data di assunzione e la ragione specifica dietro l'illiceità del licenziamento (si veda l'Enciclopedia Treccani Online alla voce “licenziamenti collettivi”, [treccani.it/enciclopedia/licenziamenti-collettivi/](https://www.treccani.it/enciclopedia/licenziamenti-collettivi/)).

CGIL e UIL è durato otto ore ed è stato accompagnato da una dimostrazione nazionale in Piazza del Popolo a Roma. I lavoratori si sono riuniti anche a Bari, Cagliari, Palermo e Milano dove, da quanto riportato dai membri dei sindacati, hanno partecipato alla marcia 20.000 persone. CGIL e UIL, hanno riportato un elevato tasso generale di partecipazione, in particolare tra i lavoratori metalmeccanici (ANSA, 16 dicembre 2021).

2.2 Le principali caratteristiche degli Eventi di Protesta di sindacati e lavoratori

I sindacati hanno dato inizio a circa il 60% degli EP dei lavoratori, agito come co-promotori in almeno 7 ed erano meri partecipanti in 4. Tuttavia, in più del 27% dei casi, i lavoratori si sono mobilitati senza il loro supporto (Tabella 5).

Tabella 5. Il ruolo dei sindacati nelle proteste dei lavoratori

	Frequency	Percentage
Participants	19	4,3
Co-Initiators	33	7,4
Initiators	271	60,9
No Involvement	122	27,4
Totale	445	100

La maggior parte delle proteste sono state organizzate dai principali sindacati confederali, con la CGIL in cima alla lista. I sindacati di base di sinistra erano presenti al 18% degli PE, i sindacati indipendenti apolitici a circa il 10%, mentre i sindacati di destra solo al 3%. Specificamente, il 16% degli PE sono stati portati avanti da organizzazioni dei lavoratori informali e l'8% da altre organizzazioni della società civile, mentre i partiti politici erano presenti solo all'1% di questi (Tabella 6).

Tabella 6. Composizione organizzativa delle mobilitazioni dei lavoratori

CGIL	182	40,9	Workers' Informal Org.	70	15,7
CiSL	153	34,4	Political Parties	6	1,2
UIL	157	35,3	CSOs-SMOs	35	7,9
Leftist Grass-roots Unions	78	17,5			
Rightwing Unions	14	3,1			
A-political Unions	43	9,7			

I lavoratori del settore privato sono più attivi (69%) rispetto a quelli del settore pubblico. All'interno del settore privato, approssimativamente il 25% delle proteste erano guidate dai lavoratori dei trasporti, seguiti dai metalmeccanici e da altri lavoratori industriali a circa il

20%. Nel settore pubblico, gli impiegati nel sistema di welfare locale, regionale e nazionale sono stati i più attivi, partecipando al 12% delle proteste (Tabella 7).

Tabella 7. PE dei lavoratori in base al settore di attività

	Frequenza	Percentuale
Settore pubblico	95	21,4
- Welfare	55	12,4
- Ordine pubblico	19	4,3
- Altro (pubblico)	21	4,7
Settore privato	308	69,4
- Metalmeccanici	32	7,2
- Altra industria	57	12,8
- Trasporti	109	24,5
- Altro (privato)	110	24,8

È interessante notare che molte delle mobilitazioni dei lavoratori nel periodo analizzato erano locali con circa il 45% degli PE organizzati a livello cittadino e il 17% a livello regionale. Mentre le proteste con base nazionale comprendevano all'incirca il 28% del totale, le nostre fonti riportano un solo PE con raggio d'azione europeo.

Tabella 8. Livello delle mobilitazioni dei lavoratori

	Frequency	Percentage
Neighbourhood	12	2,7
City	200	44,9
Province	32	7,2
Region	76	17,1
Country	124	27,9
EU Level	1	0,2

In termini di modalità d'azione, è importante notare che gli scioperi non sono la più comune, tra le prevalenti si contano le marce, i raduni e altre proteste dimostrative. Repertori radicali ma non violenti vengono riportati approssimativamente nel 10% degli PE, mentre istanze di violenza sono molto rare. Infine, la polizia è intervenuta attivamente in 16 PE, ovvero circa il 4% (Tabella 9).

Tabella 9. Forme di protesta: frequenza e intervento della polizia

Strike	152	34,2
March/Rally	203	45,6
Other Demonstrative	267	60
Perturbative	40	9
Violent	5	0,1
Police	16	3,6

Non sorprende che le questioni economiche siano in prima linea nelle mobilitazioni dei lavoratori con oltre il 90% degli PE che portano avanti tali rivendicazioni: il 27% di essi affronta le questioni sistemiche come lo status economico, i tagli di bilancio, la povertà e l'ineguaglianza, mentre oltre l'80% delle proteste si concentra sulle condizioni lavorative, la disoccupazione, i salari e in particolare le dimissioni. Di tanto in tanto le richieste relative alle questioni economiche sono collegate a preoccupazioni più ampie sul funzionamento delle istituzioni statali e la qualità della democrazia italiana (circa il 5%), o questioni culturali, come l'ambiente e i diritti civili (approssimativamente il 14%) (si veda Tabella 10).

Tabella 10. Tipologia delle rivendicazioni

Economic Claims	404	90,8
Democracy Claims	21	4,7
Cultural claims	60	13,5

In primo luogo le proteste attaccano le istituzioni politiche, colpendo più spesso i governi cittadini e regionali rispetto al governo nazionale (67% vs 24%). Mentre le istituzioni internazionali e altre agenzie statali, come la polizia e il sistema giudiziario, sono state al centro delle proteste in rare occasioni, le aziende sono state identificate come l'origine di lamentele nel 28% degli eventi di protesta (Tabella 11).

Tabella 11. Obiettivi delle proteste dei lavoratori

Governo nazionale	109	24,5
Governo locale	277	67,4
Polizia o Sistema giudiziario	18	4
Attori industriali	126	28,3
Istituzioni internazionali	3	0,7

2.2.2 Varietà di mobilitazioni dei lavoratori e il loro impatto

Il panorama delle mobilitazioni dei lavoratori in Italia durante il periodo esaminato merita un'analisi dei modi in cui le varie organizzazioni e i vari sindacati hanno strutturato diverse traiettorie di mobilitazione, combinando forme d'azione, richieste e obiettivi (si vedano Figura 5, 6 e 7).

Gli scioperi sono avvenuti nel 47% degli PE durante i quali le organizzazioni sindacali principali (OSP) erano coinvolte, mentre non erano presenti al 22%. Le marce e i raduni sono stati usati indiscriminatamente negli eventi a cui hanno partecipato le OSP (47%) e in loro assenza (45%). Al contrario, i lavoratori erano meno inclini ad attuare azioni disturbatrici, seppur non violente, quando le OSP non guidavano le proteste (12% contro il 5%).

In merito alle rivendicazioni fatte durante le proteste, la presenza delle organizzazioni sindacali principali non ha influenzato in modo significativo la frequenza delle rivendicazioni generali relative al sistema economico (29% con le OSP presenti contro il 30% in loro assenza), ma ha influenzato la frequenza delle rivendicazioni in merito alle condizioni lavorative (91% contro il 75%). E se le richieste democratiche sono un po' più frequenti quando i sindacati sono coinvolti nella protesta (8% contro il 4%), le richieste culturali relative ai diritti civili e alle questioni ambientali lo sono meno (5% contro 21%).

Per quanto riguarda gli obiettivi delle proteste, le proteste con la partecipazione delle organizzazioni sindacali principali si concentrano un po' meno sul governo nazionale (22% contro 27%) e i governi locali (58% contro 66%), ma di più sulle imprese rispetto altre (43% contro 15%).

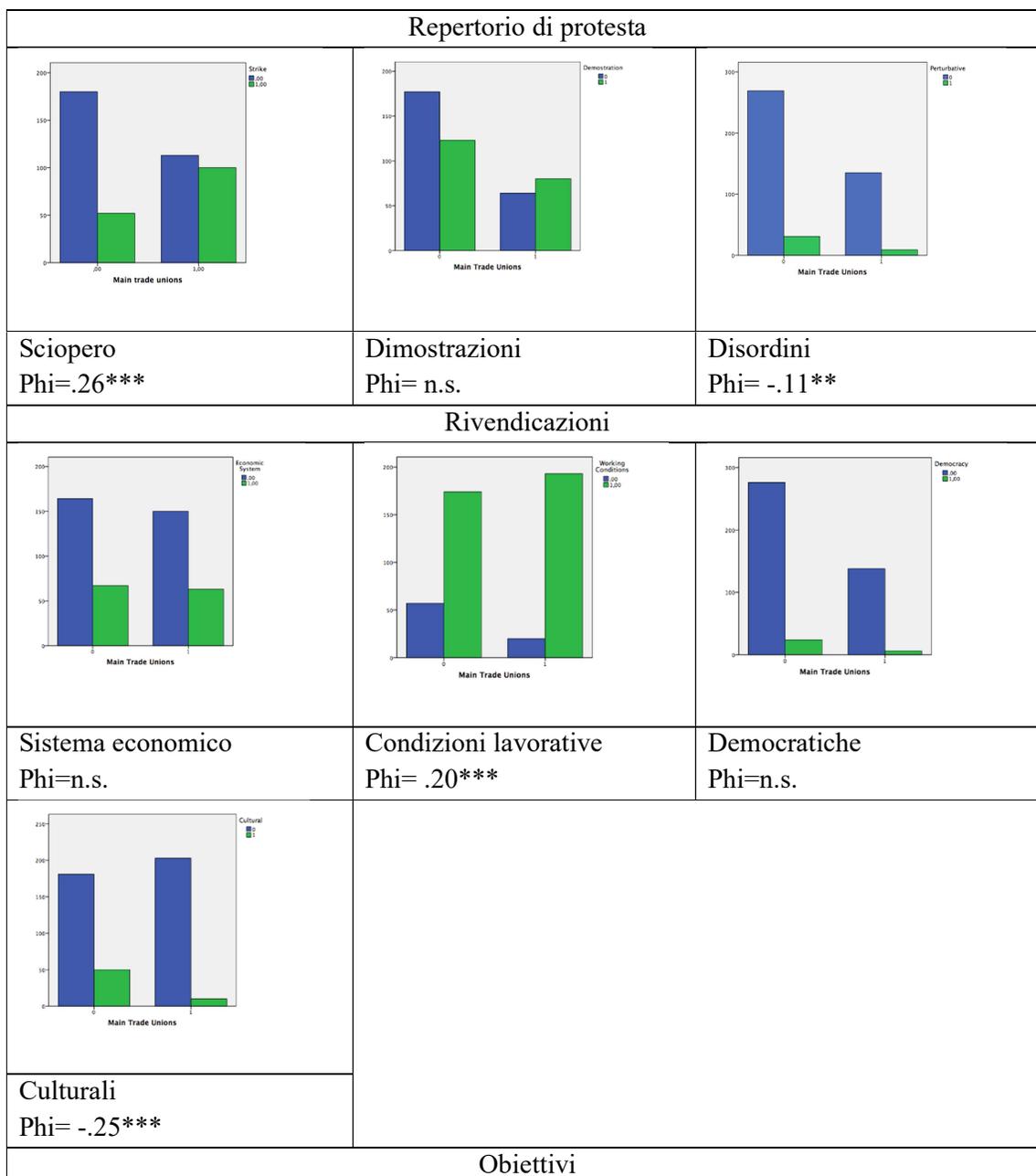
I sindacati di base di sinistra sembrano più conflittuali di altre organizzazioni; fanno più scioperi (47% dei sindacati di sinistra contro il 32% di altre organizzazioni e il 40% dei principali sindacati confederali). Fanno anche più dimostrazioni (57% contro il 43% di altre organizzazioni, mentre le OSP sono al 55%) e sono più inclini a impiegare tattiche radicali (10% contro l'8% di altre organizzazioni e un altro 10% delle OSP).

Quando si arriva ad analizzare le loro rivendicazioni, questi sindacati si oppongono di frequente al sistema economico in generale (22% contro il 30% di altre organizzazioni e il 28% delle OSP). Mentre le loro rivendicazioni in merito alle condizioni lavorative e alle questioni democratiche sono simili a quelle delle altre organizzazioni (rispettivamente 81% e 5%), pongono una maggiore enfasi sui temi ambientali e sui diritti civili (27% contro il 16% di altre organizzazioni e il 19% delle OSP).

Le organizzazioni di lavoratori informali presentano un approccio differente alle mobilitazioni, con una forte predilezione per le dimostrazioni (40%) e per le tattiche particolarmente disturbatrici e le proteste radicali (16% contro l'8%) rispetto allo sciopero (16% contro 38%). Il loro coinvolgimento negli EP è più di frequente associato al sistema economico e a richieste culturali (33% contro 28% e 19% contro 13%) e meno legate alle condizioni lavorative e alla democrazia (77% contro 84% e 4% contro 7%). Tuttavia, nessuno di questi andamenti è significativo a livello statistico.

Le organizzazioni informali dei lavoratori sembrano meno inclini a colpire le aziende (17% contro 30%) e il loro interesse per i governi nazionali e locali non è sostanzialmente differente da quello di altre organizzazioni.

Figura 5. Modalità di mobilitazione delle organizzazioni sindacali principali



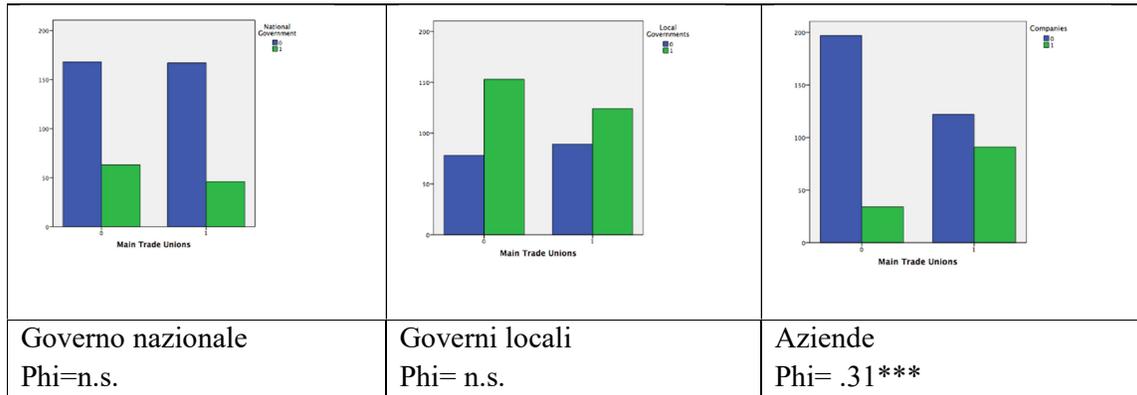
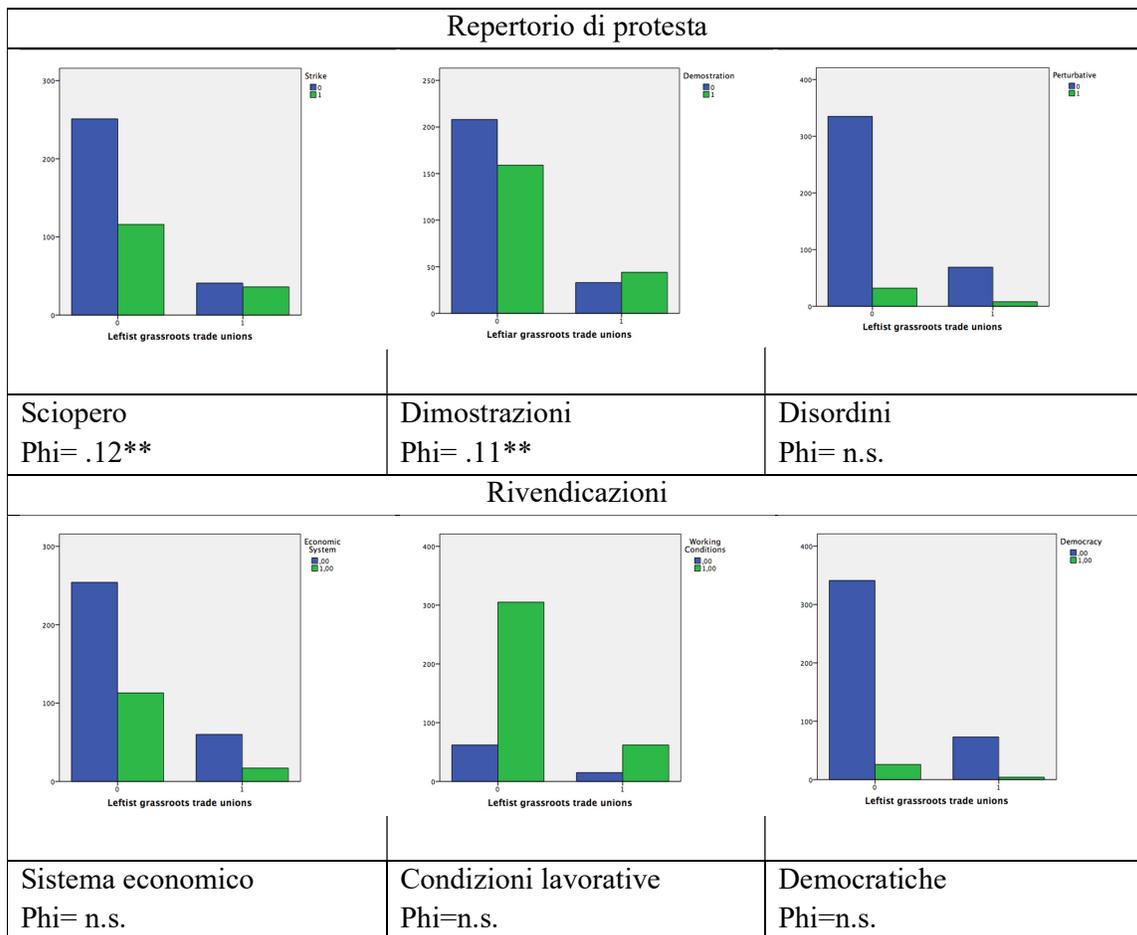


Figura 6. Modalità di mobilitazione dei sindacati di base di sinistra



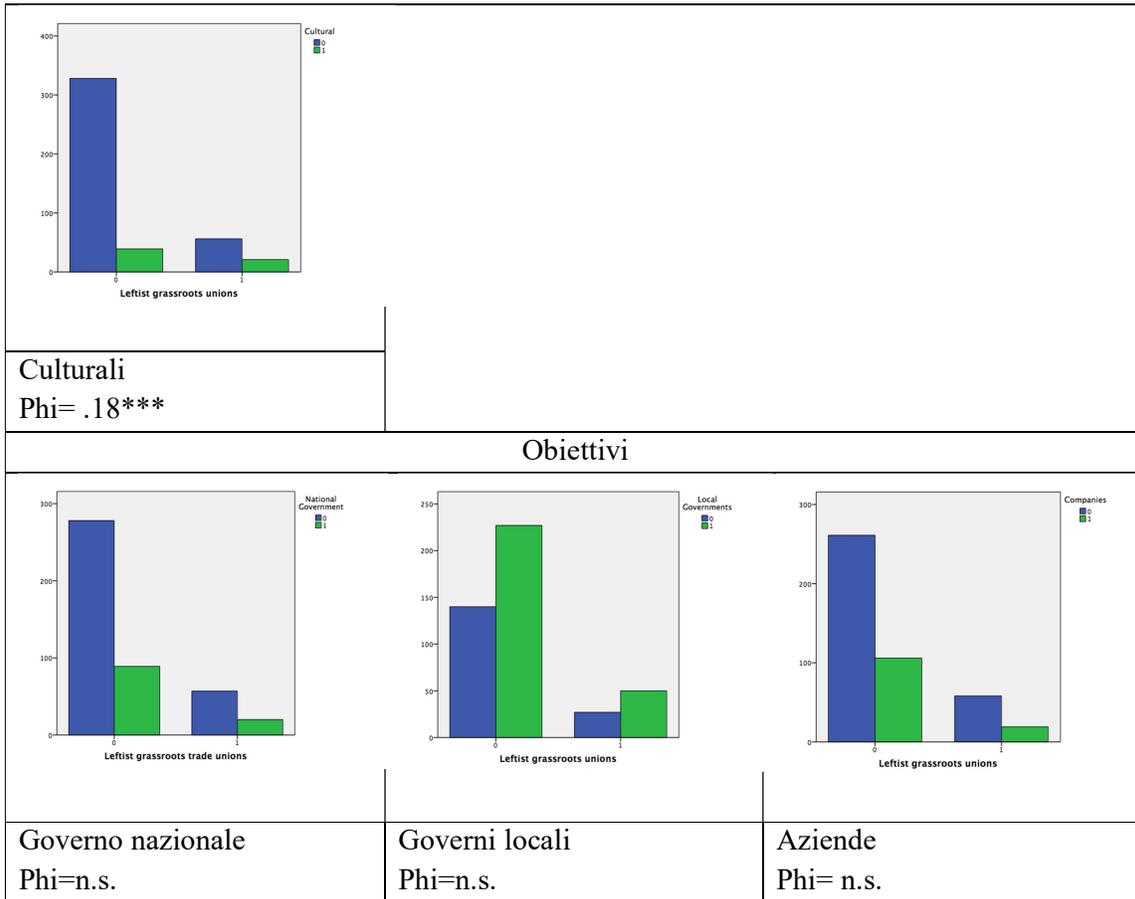
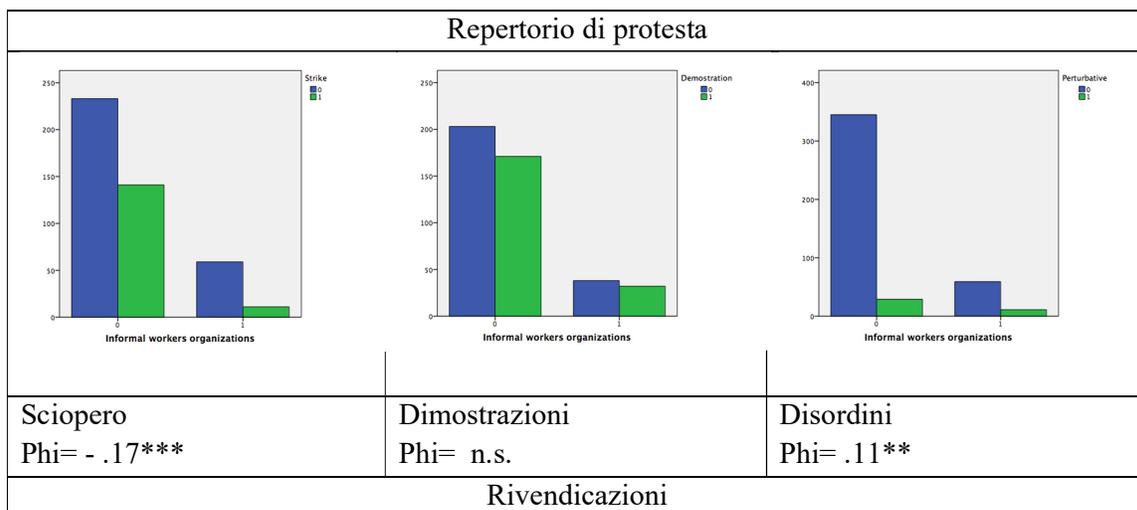
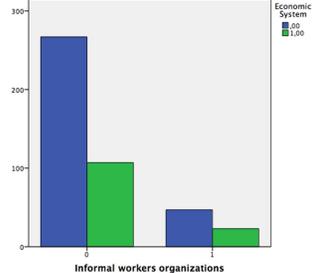
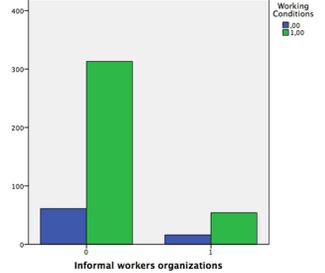
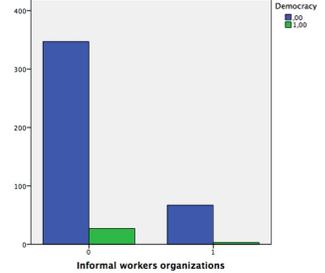
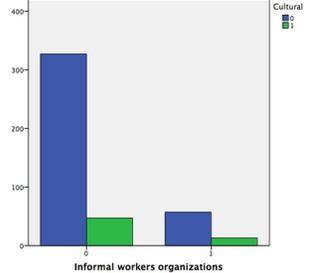
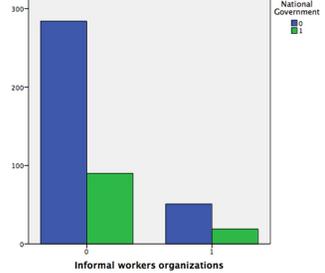
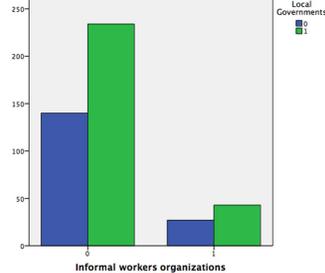
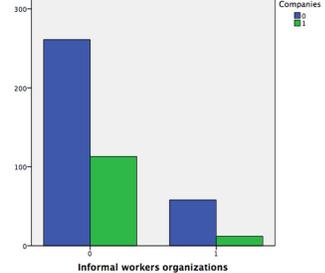


Figura 7. Modalità di mobilitazione delle organizzazioni informali dei lavoratori



		
<p>Sistema economico Phi= n.s.</p>	<p>Condizioni lavorative Phi= n.s.</p>	<p>Democratiche Phi= n.s.</p>
		
<p>Culturali Phi=n.s.</p>		
<p>Obiettivi</p>		
		
<p>Governo nazionale Phi=n.s.</p>	<p>Governi locali Phi=n.s.</p>	<p>Aziende Phi= -.11**</p>

Riassumendo,

1. Le organizzazioni sindacali principali: Queste organizzazioni utilizzano come strumento principale scioperi e marce, richiedendo migliori condizioni lavorative e diritti, affrontano le questioni relative all'impiego e le aziende sono il loro obiettivo principale. Rappresentano l'approccio più tradizionale e strutturato dell'attivismo

- lavorativo, in quanto si avvalgono di un uso minore di tattiche radicali e sono meno inclini a focalizzarsi sui temi ambientali e sui diritti civili.
2. I sindacati di base di sinistra: Conosciuti per il loro atteggiamento oppositivo, questi sindacati scioperano spesso e fanno dimostrazioni con una particolare enfasi sulle problematiche economiche sistemiche, le questioni ambientali e i diritti civili. Tendono a impiegare più tattiche radicali rispetto alle organizzazioni sindacali principali, ma meno rispetto alle organizzazioni informali dei lavoratori.
 3. Organizzazioni informali dei lavoratori: Questi gruppi si distinguono dai precedenti per l'utilizzo di tattiche radicali. Prediligono attuare dimostrazioni e manovre disturbatrici piuttosto che gli scioperi. Si caratterizzano per azioni di protesta perturbatrici e radicali, le loro rivendicazioni sono principalmente culturali e legate al sistema economico, ai diritti civili e alle questioni ambientali.

2.3. Campagne principali

La mobilitazione dei lavoratori della GKN a Campi Bisenzio, Firenze, si distingue per aver illustrato chiaramente la capacità delle organizzazioni informali dei lavoratori di stabilire campagne durature. In particolare, è stata l'unica campagna significativa iniziata durante le dispute lavorative documentate nel periodo preso in considerazione in questo studio. Questa campagna è direttamente associata con la decisione del governo Draghi di porre fine al "blocco dei licenziamenti" che è entrato in vigore il 1° luglio 2021.

Il 9 luglio 2021, i lavoratori della GKN, sotto il nome di Collettivo di Fabbrica, insieme a FIOM e CGIL, sono stati informati all'improvviso del licenziamento immediato di tutti i 422 dipendenti e della chiusura del loro impianto, una mossa riconosciuta in un articolo di *Econopoly* come lo specchio di una tendenza più ampia verso la transizione ecologica nell'industria dell'automotive (*Econopoly*, 2021).

L'impianto, inizialmente parte del complesso FIAT, poi acquisito prima da GKN e in seguito da Melrose Industries nel 2018, era conosciuto per la produzione di assali di autovetture e per una storia di dispute lavorative che hanno infine portato al miglioramento degli standard di sicurezza e ambientali (Int. 1 e 4). L'annuncio dei licenziamenti è stato un momento di svolta per i lavoratori, che sentivano che la sicurezza dei loro posti di lavoro era stata compromessa dalle iniziative ecologiche (Int. 4, 9, 10, 12).

In risposta, i lavoratori hanno stabilito un'assemblea permanente per incoraggiare un fronte collaborativo con la società civile, i gruppi informali e gli attivisti, che hanno portato ad azioni di protesta diffuse per tutta la nazione in favore della solidarietà lavorativa e della giustizia ambientale e sociale. Il loro sforzo ha avuto successo nel bloccare i licenziamenti e ha acquisito il supporto del pubblico e dei movimenti sociali, sfidando la narrazione che la chiusura della fabbrica fosse un sacrificio necessario per il progresso ecologico (Imperatore e Leonardi, 2023).

I lavoratori hanno sviluppato un progetto "green" per riconvertire l'impianto, uno sforzo biennale culminato in un modello di produzione eco-friendly. Hanno anche dato inizio alla

campagna “Insorgiamo!” per raccogliere un’ampia coalizione, includendo studenti e cittadini per un’azione collettiva (Int. 1, 2, 3, 7 e 13): “Insorgiamo non è una concessione dal quartiere generale. È un moto di indignazione, protagonismo, riscatto, consapevolezza e rabbia. Sei tu il protagonista della tua emancipazione” (FB 11/12/21).

Questo nuovo movimento ha sottolineato l’unità tra le tematiche care ai lavoratori e le preoccupazioni ambientali, arrivando a ridefinire l’identità collettiva verso una consapevolezza ambientale e un contrasto allo sfruttamento:

“Un cambio totale può essere realizzato solo attraverso un *movimento ampio*. E un movimento ampio può essere costruito solo attraverso la *convergenza di diversi movimenti* e l’invito a insorgere. Per questa ragione chiamiamo *all’unità di tutti i movimenti dei lavoratori con i movimenti sociali, a partire dal movimento per la giustizia climatica*” (Int. 4).

L’assemblea permanente della GKN si è presto evoluta in uno snodo per l’attività dei movimenti sociali, che incoraggia lo sviluppo di strategie e visioni, e organizza eventi per promuovere una collaborazione più ampia (Int. 8): “Invitiamo tutti i movimenti per l’ambiente, la salute, l’abitare e femministi così come altri lavoratori di aziende in crisi e tutti i sindacati e le organizzazioni politiche [a convergere]” (Post FB 14/11/2021).

Malgrado le sfide, la mobilitazione dei lavoratori della GKN mostra un importante cambio verso l’integrazione tra la sostenibilità ambientale e i diritti dei lavoratori.

Siccome volevano superare il dilemma lavoro-ambiente e volevano elaborare un piano di transizione ecologica per il loro impianto (Int. 3 e 7), “abbiamo dovuto iniziare a cercare l’appoggio nelle reti di mobilitazione ambientale, cercando realtà che fossero disponibili prima a smontare quella narrazione e poi... a far parte della nostra lotta” (FB 11/01/22; Int. 4).

Affermano che un vero ambientalismo debba includere la prospettiva della classe operaia e richiedere che si reimmagini radicalmente il processo industriale in modo da dare la priorità pratiche sostenibili e responsabili socialmente.

La soluzione non risiede nell’esacerbare le tensioni tra lavoratori e le azioni necessarie a mitigare il cambiamento climatico, piuttosto bisogna porre i lavoratori al centro di una strategia trasformativa di transizione ambientale: “Non permetteremo più di giustificare le delocalizzazioni, i licenziamenti o la mancanza di sicurezza sul lavoro con la scusa della transizione ecologica e climatica. Né permetteremo di giustificare il rallentamento o la deviazione della transizione ecologica e climatica con la difesa dei posti dei lavoratori” (Doc. 2).

“Per resistere ai numerosi processi di sfruttamento delle risorse naturali, degli ecosistemi e delle specie viventi, riconosciamo l’importanza dell’intersezione tra le lotte ambientali e le lotte per i diritti dei lavoratori. *La riduzione dell’orario di lavoro a parità di salario e l’introduzione di un salario minimo sono lotte ambientali*; ripensare alle forme del modello di produzione dal basso è lotta ecologica; *mettere la vita, la cura e la rigenerazione al centro*, liberandoci dal ricatto ambientale (salute)/lavorativo è una lotta ecologica” (Doc. 3).

Lo sviluppo di un piano alternativo per la conversione industriale suggerisce un processo di ristrutturazione radicale sia per le attività dello stabilimento che per il futuro dell'industria automobilistica: “un *esperimento ambientale, politico e sociale che possa migliorare il nostro paese creando un hub per la mobilità sostenibile*” (Post FB 14/11/2021).

3.Report qualitativo

a. *Opinioni riguardanti il processo di contrattazione collettiva*

Sebbene l'Italia sia il paese con il livello più alto di contrattazione collettiva in Europa, nell'opinione degli intervistati ci sono diversi problemi che colpiscono lo stato del regime industriale italiano e le condizioni lavorative.

Rappresentazione e rappresentanza

Nelle nostre interviste, abbiamo riscontrato una spaccatura ricorrente e profonda che coinvolge le questioni di rappresentazione e rappresentanza delle organizzazioni legittimate a partecipare al processo di contrattazione collettiva. Chi ha il diritto di rappresentare i lavoratori o i datori e firmare gli accordi collettivi? Questo è considerato un elemento cruciale da tutti gli intervistati, e ciascuno ne offre una propria interpretazione. Mentre tutti i sindacati confederali, come CGIL e UIL, e tutte le organizzazioni datoriali coinvolti denunciano un alto livello di frammentazione all'interno della contrattazione collettiva e richiedono un intervento dello Stato che sia capace di stabilire criteri di legge che limitino il numero di organizzazioni legittimate a prendere parte al processo di contrattazione collettiva, i sindacati di base contestano con forza questa richiesta e lo stato del sistema attuale. Infatti, dato l'accordo bilaterale tra i sindacati principali e le organizzazioni datoriali (ben rappresentate dall'accordo inter-confederale del 2014 e dal Patto aziendale del 2018), il sistema corrente di contrattazione collettiva limita già la partecipazione a molti attori, lasciando i sindacati di base – spesso radicati in certi luoghi di lavoro o settori – fuori dalle negoziazioni. Questo rappresenta un campo di battaglia centrale all'interno del sindacalismo italiano, come emerge dalle interviste. La CGIL fa notare la frammentazione sia a livello sindacale che dal lato dei datori, che “ha portato il numero di contratti nazionali da un totale di circa 300 a circa 1000 in solo 10 anni, di cui soltanto 280 recano la sigla delle tre confederazioni settoriali. Questo è il problema oggi principale [...] in assenza di leggi che disciplinano questioni come la rappresentanza, la rappresentatività, si pone la questione di una concorrenza ribassistica da parte di contratti siglati da associazioni di poca o nessuna rappresentatività” (CGIL). Anche la UIL sottolinea il rischio di cosiddetti sindacati-pirata “che lucrano sulla possibilità di sottoscrivere accordi dove non c'è differenza tra organizzazione datoriale e sindacale e che sono ai limiti della truffa” pur riconoscendo l'importanza del pluralismo sindacale” (UIL).

Da una parte, i sindacati confederali, supportando la loro richiesta di una legge sulla rappresentazione capace di limitare e definire gli attori del regime industriale, affermano che i cosiddetti sindacati pirata potrebbero firmare accordi collettivi peggiori e dunque minare i diritti dei lavoratori. Questo approccio è anche supportato da alcune associazioni civiche, come l'ARCI, storicamente vicina alla CGIL, che sottolinea che:

il fatto che in questo paese non ci sia ancora una legge sulla rappresentanza sindacale è un problema, perché ci sono sindacati che insieme rappresentano quasi 10 milioni di lavoratori e lavoratrici, che contano tanto quanto quelli che ne rappresentano 50 mila quando va bene. (ARCI)

D'altra parte, i sindacati di base sottolineano la natura residuale di questo fenomeno e accusano i sindacati confederali di usare strategicamente questa argomentazione per escludere gli altri sindacati che godono di un ampio consenso tra i lavoratori e sono storicamente più conflittuali, in modo da mantenere un vantaggio strategico nelle relazioni industriali.

il problema della contrattazione in Italia è chi la fa, e quindi com'è articolata la scelta degli attori della contrattazione. Per noi è il problema più grande, nel senso che in assoluta assenza di una normativa efficace e funzionante d'individuazione della rappresentanza sindacale, e quindi di chi ha titolo a sedere ai tavoli negoziali, siamo assolutamente in balia delle controparti, che scelgono gli attori da far sedere al tavolo [...] oggi la situazione è che le organizzazioni sindacali grandi, confederali fanno un lavoro per escludere un'organizzazione come la nostra anche dai vari tavoli (USB).

Pur rappresentando nella pratica la presenza maggiore nei vari magazzini della logistica, noi siamo fuori dal contratto nazionale [mentre possono contrattare] i sindacati confederali che non contano più niente all'interno di questi settori (SI.Cobas).

Questo significa che i sindacati di base possono negoziare accordi collettivi di secondo livello, mentre vengono esclusi dagli accordi CCNL. Anche per il *Partito Democratico* (PD), il metodo di selezione per determinare i partecipanti eleggibili a far parte della contrattazione collettiva detiene un'importanza significativa. Questo solleva una questione fondamentale, ovvero chi dovrebbe essere autorizzato a rappresentare i lavoratori. Il PD riconosce l'importanza strategica delle negoziazioni collettive e nazionali.

“La contrattazione collettiva è diffusa nel nostro paese. [...] accordi collettivi importanti sono stati stipulati, ad esempio, con riferimento alla protezione dei lavoratori nel periodo del COVID e sono stati accordi che hanno coinvolto talvolta la terza parte del governo, però hanno permesso appunto di mantenere aperte delle produzioni in una situazione di sicurezza ancora prima che poi si arrivasse a protocolli più strutturati.” (Partito Democratico).

ma “allo stesso tempo noi abbiamo una carenza del quadro di riferimento in termini normativi che riguardano il tema della rappresentanza” (Partito Democratico).

Pertanto, dato che in Italia la contrattazione è libera, questo potrebbe “favorire la formazione di sindacati che firmano contratti nazionali ma che non sono realmente rappresentativi” (Ibidem). Questa pratica può essere definita “contrattazione pirata”. Quei sindacati che impiegano tali tattiche, in particolare a livello locale e sono, implicitamente o esplicitamente, supportati da specifiche aziende, vengono derisi con il nome di “sindacati gialli”.

Salario minimo

Un secondo tema legato alla contrattazione collettiva riguarda il salario minimo. L'Italia è uno dei pochi paesi in Europa che non ha adottato il salario minimo, tema diventato terreno di scontro decisivo nel 2023, anno in cui diverse organizzazioni sono entrate in conflitto. La spaccatura maggiore è, in questo caso, tra i sindacati e le organizzazioni datoriali. Tra gli intervistati affiliati ai sindacati, la posizione espressa è a favore del salario minimo per legge, tranne che per l'UGL. Sebbene con diversi livelli di coinvolgimento e mobilitazione, CGIL, UIL, USB, COBAS e SI.Cobas rivendicano tutti il salario minimo. L'USB è stato il primo sindacato a investire in una campagna per il salario minimo a 10 euro/ora (connesso all'inflazione) e in una petizione per una proposta di legge.

Il salario minimo a €9 inevitabilmente, nel momento in cui viene applicato, obbliga la contrattazione ad andare oltre le parametrizzazioni, cioè se tu parametri il livello più basso a €9 (qui Cinzia interrompere brevemente per correggere la cifra con €10) non puoi non riparametrare tutto il resto in attesa. Noi sappiamo perfettamente che i salari italiani sono l'ultima ruota del carro in Europa, che hanno perso valore negli ultimi trent'anni in maniera assolutamente inaccettabile, che oggi i salari non tengono il livello del carovita, dell'inflazione, del carrello della spesa degli italiani ma pure degli

stranieri. È chiaro che il salario minimo è un elemento, come dire, di affermazione della dignità del lavoro (USB).

CGIL e UIL hanno posto la proposta di un salario minimo a 9 euro/ora ad un attento esame del CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), ma in modo meno entusiasta rispetto ai sindacati di base, sostenendo che lo strumento principale per affrontare la povertà lavorativa sia rappresentato dagli accordi collettivi.

diciamo che il salario minimo sta diventando la bandiera che acquista un peso politico forte. Se non è un salario minimo che disarticola la contrattazione ma aiuta l'inquadramento di base non abbiamo nulla da obiettare, ma il mondo del lavoro è molto più e non si può risolvere tutto con una semplice manovra. A nostro parere un accorgimento fiscale che premi la contrattazione di primo livello avrebbe un impatto sui salari italiani maggiore rispetto ai 9 euro. (UIL).

Anche secondo le istituzioni pubbliche legate al Ministero del lavoro, “il salario minimo produrrebbe soltanto dei vantaggi perché metterebbe le organizzazioni sindacali al riparo da pericolosi compromessi al ribasso sul salario” (Presidente del Lavoro e delle Relazioni Industriali al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Invece, l'UGL, così come tutte le organizzazioni datoriali coinvolte nella nostra ricerca, non combatte contro, ma non fornisce nemmeno il proprio supporto, alla proposta di un salario minimo, usando come argomentazione che tutti gli accordi collettivi firmati superano i 9 euro/ora e, conseguentemente, la soluzione per combattere la povertà lavorativa non si trova nell'imposizione di un salario minimo, ma nell'estensione degli accordi collettivi a tutti i lavoratori.

il problema del lavoro povero è difficile risolverlo semplicemente con una legge che impone il salario minimo perché, se esistono contratti che prevedono poche ore, il reddito è sempre basso (UGL).

Secondo l'UGL, gli incentivi fiscali da parte del Governo in favore delle aziende potrebbero facilitare la contrattazione collettiva più di quanto possa fare il salario minimo.

un salario minimo deve essere una soglia di civiltà sotto la quale nessuno deve andare, sotto la quale c'è l'illegalità. [...] ma se anche fai il salario minimo, il lavoro povero non lo combatti, non combatti neanche il dumping contrattuale, non è detto neanche che la contrattazione sia aiutata dal salario minimo. Così ti lavi solo la coscienza, mentre dovresti fare bene altro (Confindustria)

Comunque sia, dall'ultima ricostruzione del CCNL firmata dai sindacati confederali emerge che, sebbene siano in essere 22 accordi collettivi, vi sono più di 4,5 milioni di lavoratori sotto la soglia dei 9 euro/ora.⁶ Inoltre, le organizzazioni datoriali sostengono che per affrontare il tema della povertà lavorativa è necessario aumentare il livello di produttività (Int. Confindustria), competitività (Int. Federmeccanica) e ridurre il costo del lavoro, mentre l'imposizione di un salario minimo avrebbe un impatto negativo sulle aziende (Int. CNA).

in Italia l'andamento della produttività è piatto, e conseguentemente anche quello dei salari. Però i salari dal 2000 al 2021 sono cresciuti in Italia del 20% nel settore della manifattura, come in Spagna, Francia e Germania. Con la differenza che in questi paesi la manifattura ha avuto una crescita doppia di quella italiana. Quindi l'industria italiana ha pagato un trend di crescita dei salari in linea con la produttività, ma subendo un gap di competitività (Confindustria)

non possiamo andare oltre determinati salari in determinati ambiti perché scombinerebbero altri sistemi. Quando si parla del salario minimo dobbiamo pensare al problema degli appalti pubblici al ribasso, all'inflazione nel 2022. E contemporaneamente bisognerebbe introdurre un salario minimo che va al di sopra della compatibilità delle imprese? Così il problema non si risolve se non scaricando il problema stesso addosso alle imprese (Confcommercio).

Anche il *Partito Democratico* supporta l'introduzione del salario minimo e, insieme ad altri partiti di centro-sinistra, ha organizzato una raccolta firme per sostenere la proposta dei 9 euro l'ora:

“poniamo un limite di 9 euro l'ora per il minimo tabellare, senza considerare tredicesima, quattordicesima, scatti di anzianità, welfare aziendali, e altri istituti comuni a tutti i lavoratori.” (Partito Democratico).

In realtà, questa proposta non indebolirà il potere di contrattazione, ma lo rafforzerà stabilendo una protezione di base sotto la cui soglia non è possibile scendere. Inoltre, “le indicazioni della direttiva europea dicono che deve esserci un aggiornamento del salario

⁶ https://www.corriere.it/economia/lavoro/23_luglio_21/salario-minimo-22-contratti-cgil-cisl-uil-sotto-9-euro-lordi-infografica-63a0b664-26fc-11ee-8ff1-5e0f92474986.shtml

minimo con una periodicità piuttosto frequente, specialmente in periodi di inflazione” (*Partito Democratico*) così com’è stato nel 2022-23.

Altre tematiche: dumping salariale, tempi di ricambio, nuove forme di lavoro, innovazione

Mentre la questione della rappresentazione/rappresentanza e la questione del salario minimo sono i campi di tensione più evidente tra gli attori coinvolti nelle relazioni industriali, altri problemi rilevanti stanno colpendo lo stato della contrattazione collettiva italiana.

Per prima cosa, la questione del *dumping* salariale, che viene ricondotta alla questione della rappresentazione: i sindacati meno rilevanti firmano accordi peggiorativi in termini di salario, diritti e trattamenti integrativi, rendendoli dunque convenienti per i datori di lavoro, ai quali viene lasciata la possibilità di scegliere l’accordo a loro più congeniale e di ridurre i costi (Int. UIL).

In secondo luogo, nel contesto italiano spesso ci si trova a confrontarsi con contratti caratterizzati da lunghi tempi di rinnovo e ritardi sul rinnovo degli accordi collettivi. Questo ha un impatto sull’adeguamento dei salari all’inflazione, e porta all’erosione del potere di acquisto dei lavoratori (Int. CGIL, UIL), come anche riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali:

i contratti collettivi non sempre vengono rinnovati alla scadenza che le parti hanno pattuito [...] se questo mancato rinnovo si protrae per un tempo eccessivamente lungo mostra un elemento di fragilità, mostra un elemento di minore capacità di dare risposte adeguate a quei lavoratori (Ministero del lavoro)

Per il *Partito Democratico*, il governo di centro-destra manca di una strategia chiara in favore del rinnovamento dei contratti. Un caso peculiare è rappresentato dal contratto delle guardie di sicurezza nel settore della sicurezza privata, “che nel nostro paese è citato come un esempio delle difficoltà che sta incontrando la contrattazione collettiva. Quel contratto non è stato rinnovato per 8 o 9 anni” (Int. Partito Democratico).

In terzo luogo, la natura del lavoro varia in base alle diverse aree del paese (Int. CGIL) e ai diversi settori (Int. UIL, UGL). Di conseguenza, la stessa natura delle attività dei sindacati e le condizioni lavorative sono profondamente differenti. Una delle sfide maggiori, sia per i sindacati che per le organizzazioni datoriali, riguarda l’estensione della contrattazione collettiva a settori vecchi e nuovi spesso esposti a condizioni precarie, come i rider, i lavoratori stagionali, del settore del turismo e della ristorazione. Sebbene siano stati fatti dei passi in avanti, alcune sfide sono ancora aperte, come quella relativa alla natura di certi tipi di lavoro (ad esempio riguardo alla scelta di considerare i rider come lavoratori autonomi o para-subordinati) e agli accordi adeguati da applicare.

in questo momento abbiamo difficoltà ad intercettare tutte le varie forme di lavoro che sono nate negli ultimi anni. Il problema vero è che probabilmente larga parte dei contratti collettivi sono ancora immaginati con un sistema industrial basato sulla grande impresa, mentre il mondo del lavoro è fortemente mutato in tutti questi anni (UGL).

Ultimo ma non ultimo, pur con diverse interpretazioni, sia i sindacati confederati che le organizzazioni datoriali fanno luce sullo scarso livello di innovazione e sottosviluppo delle risorse umane nel mercato lavorativo italiano.

questo è un paese nel quale la percentuale di nostri concittadini in età compresa tra i 25 e 64 anni con solo il titolo di licenza media, costituisce qualcosa come il 38% della popolazione, che sale poi al 42% se guardiamo al genere maschile [...] siamo in presenza di un paese che ha dati oggettivi preoccupanti, di arretratezza nella formazione e nella qualità delle sue risorse umane (CGIL).

Per le organizzazioni datoriali questo divario deve essere colmato formando le figure professionali all'interno di istituti tecnici, le scuole si trasformerebbero così in luoghi dove prepararsi al mondo del lavoro:

la logistica tra il 2023 e il 2025 nel distretto milanese avrà bisogno di 17.700 persone, ma attualmente nei centri di formazione di quella zona sono in formazione 600 persone. Si tratta di figure professionali che non esistono, non sono nemmeno nel panorama dei cataloghi della formazione [...] Attualmente questi ragazzi non stanno studiando queste cose a scuola e questo è un vero problema (Assologistica).

Allo stesso tempo, bisogna tenere in considerazione che il panorama produttivo italiano è basato su aziende di piccole dimensioni, che non hanno un'elevata capacità di innovazione o denaro a sufficienza da investire in questo ambito. Di conseguenza, la competizione per la sopravvivenza sul mercato viene giocata sulla riduzione dei costi del lavoro (ossia il *dumping* salariale) piuttosto che sulla capacità d'innovazione da parte degli imprenditori. Data questa panoramica, le questioni legate a salario, trattamenti integrativi, benefici di welfare e tempi di ricambio, appaiono come la questione principale nella negoziazione degli accordi collettivi.

Per il *Partito Democratico*,

il tema della formazione è un tema che diventa sempre più importante, anche perché c'è una preoccupazione rispetto agli effetti delle grandi transazioni tecnologica e ecologica sui lavoratori molto forti anche in termini di necessità di aggiornamento o modificazione delle proprie competenze (Partito Democratico).

b. *Pratiche e strategie*

Dalla nostra analisi qualitativa, emergono due principali strategie sindacali usate per la negoziazione degli accordi collettivi: il dialogo sociale e le proteste. La spaccatura principale qui è rappresentata dal tipo di sindacato, la sua cultura politica e la sua posizione strategica all'interno del regime industriale. Infatti, la questione della rappresentazione menzionata in precedenza ha un impatto sui meccanismi di interazione tra i sindacati e le organizzazioni datoriali: mentre i sindacati confederali hanno uno spazio privilegiato nell'organizzazione del tavolo delle trattative, i sindacati di base sono esclusi da questi tavoli e, di conseguenza, ricorrono alle proteste per imporre una negoziazione volta ad aprire contrattazioni collettive di secondo livello.

Nell'insieme, CGIL, UIL e UGL ci riferiscono il risultato positivo del dialogo sociale con le organizzazioni datoriali riguardo a diversi settori e a congiunture specifiche, così come quella pandemica. CGIL e UIL danno, per esempio, una valutazione positiva all'interazione tra i sindacati, le organizzazioni datoriali e le istituzioni politiche durante il lockdown – che ha colpito nel profondo il mondo del lavoro – portando degli esempi virtuosi di questa relazione trilaterale.

nella fase pandemica i rapporti con concertativi furono proficui e si tradussero con il blocco dei licenziamenti, in un coinvolgimento importante e incisivo nello stipulare protocolli tripartiti relativi all'organizzazione del lavoro e della produzione, l'adozione dello smart working, le condizioni di lavoro in sicurezza, ecc. (CGIL)

come confederazione, siamo stati coinvolti nel periodo di marzo/aprile 2020 nella concertazione vera, la scelta di quali settori tenere aperti e poi come tenerli aperti. Il governo si è reso conto che era vitale il nostro ruolo. Siamo arrivati a lavorare insieme, quello è il massimo apice della concertazione degli ultimi anni, a due protocolli su salute e sicurezza, sottoscritti a marzo 2020 e rinnovati anche nel 2021, che sancivano delle linee guida, da articolare negli accordi di primo e secondo livello con le aziende, che permettevano di poter continuare a lavorare e mantenere l'attività aperta ma con delle regole rigide che potessero proteggere la salute dei lavoratori e dei cittadini del paese. [Inoltre] noi abbiamo sottoscritto con il

governo un protocollo sullo smart working, il 7 dicembre del 2021, per dare delle linee guida generali che poi si potessero sviluppare, a seconda delle esigenze, nella contrattazione collettiva in generale di primo e secondo livello (UIL).

In riferimento ad altri settori, come quello dei rider, anche l'UGL afferma che il dialogo sociale e la concertazione hanno funzionato:

noi come organizzazione sindacale eravamo al tavolo di confronto avviato dall'allora Ministro Di Maio (FSM) and then proseguito dalla Ministra Catalfo (FSM). Eravamo a quel tavolo dove abbiamo conosciuto un gruppo di riders e abbiamo iniziato a interfacciarci con loro [...]. conoscendo quel mondo ci siamo resi conto che quei lavoratori non erano intenzionati a diventare lavoratori dipendenti ma volevano mantenere un livello di autonomia che come lavoratori dipendenti avrebbero perso. Noi abbiamo provato a costruire un contratto collettivo che non va ad applicarsi a tutta la platea dei rider però va a intercettare una platea specifica (UGL).

Allo stesso tempo, il medesimo accordo collettivo è considerato un esempio di *dumping* non tanto salariale ma sul tipo di contratto che riconosce il lavoro autonomo, mentre si stava combattendo per il riconoscimento legale dei lavoratori subordinati (Int. UIL).

In tutti i casi virtuosi menzionati, emerge la presenza del Movimento Cinque Stelle al governo (Conte I, in coalizione con il centro-destra, o Conte II, in coalizione con il centro-sinistra) e una più ampia predisposizione di questo partito al dialogo sociale. In particolare, durante il governo Conte II, sostenuto dal M5S e dal PD, “questo dialogo ha portato al ritorno di pratiche concertative” (Int. CGIL).

In ogni caso, il dialogo sociale non è sempre risultato sufficiente, e il ruolo del conflitto, in particolare, dello sciopero viene riconosciuto come centrale dalle stesse organizzazioni.

bisogna riportare il conflitto industriale nell'arena di un confronto che, secondo le dinamiche volontaristiche del dialogo sociale più concertativo, non si è dimostrato in questi anni in grado di garantire un rinnovo tempestivo dei contratti e retribuzioni in linea con quelle europee (CGIL).

l'azione di lotta che il sindacato ha in mano è l'esercizio dello sciopero, che è spesso lo strumento attraverso cui si arriva alle soluzioni auspiccate a livello contrattuale. Si fa lo sciopero per superare quell'impasse che non permette la firma del contratto collettivo (UGL).

Il conflitto viene riconosciuto come essenziale per una buona riuscita della contrattazione collettiva, in particolare dalla CGIL, che ha interpretato un ruolo fondamentale nei conflitti dei lavoratori del XX secolo. Di conseguenza, la negoziazione risulta essere non solo qualcosa che viene concesso ma il risultato delle relazioni di potere che obbligano le controparti a riconoscersi diritti e doveri (Int. CGIL). La prospettiva e l'approccio dei sindacati di base alla contrattazione collettiva è differente. Prima di tutto, i sindacati come l'USB fanno luce sui rischi del modello trilaterale, nel quale lo spazio per gli aspetti di negoziazione che superano il salario e i benefici economici si riduce:

la concertazione ha sostituito la contrattazione, ma la concertazione non entra nel merito dell'organizzazione del lavoro, della collocazione delle maestranze nelle varie fasi della lavorazione, dei ritmi produttivi, ma discute quasi sempre unicamente della parte salariale e della parte dei benefici assistenziali (USB).

Dall'altro lato, come già citato in precedenza, i sindacati di base – anche come conseguenza alla loro posizione marginale nelle relazioni industriali – privilegiano strategie d'azione più radicali. Data la natura asimmetrica intrinseca alle relazioni industriali, il conflitto viene considerato come centrale per ribilanciare le relazioni di potere esistenti tra le organizzazioni datoriali e i lavoratori. In questo senso, gli scioperi generali, i picchetti, il blocco delle merci sono forme di lotta non solo riconosciute come necessarie ma anche frequenti nel repertorio dei sindacati di base che, grazie a queste strategie, hanno raggiunto risultati importanti in termini di accordi collettivi di secondo livello.

Quello che noi dobbiamo fare è il conflitto. USB, i sindacati conflittuali, riescono in qualche modo ad interloquire quando insieme ai rapporti di forza, cioè alla grande rappresentatività, al radicamento nei magazzini, nella filiera e via dicendo, uniscono il conflitto, lo sciopero, il blocco delle merci e tutte le forme un po' creative che negli anni i facchini e i corrieri sono riusciti a mettere in campo innovando un po' la creatività che è stata tipica dei metalmeccanici da questo punto di vista. E guardate, non c'è nessun giudizio morale, i padroni non sono buoni o cattivi, i padroni sono padroni. Facciamo scioperi contro i professionisti del profitto [...] o vincono loro o vinciamo noi (USB).

lo sciopero si basa anche su dei picchetti che bloccano le persone e le merci, e se fai un picchetto, se fai le lotte tradizionali, che gli altri non fanno più come CGIL e CISL, ottieni subito risultati [...] in poco tempo il datore di lavoro è costretto a dover trattare con noi

proprio per non perdere sul mercato dal punto di vista concorrenziale la possibilità di essere presente (SI.Cobas).

In anni recenti, le lotte sostenute dai sindacati di base hanno portato alla luce un sistema di illeciti e di evasione fiscale da parte di numerose compagnie logistiche, ottenendo con successo l'intervento del sistema giudiziario, che ha sanzionato e condannato queste aziende (Int. SI.Cobas, Int. Assologistica).

Queste strategie d'azione più conflittuali hanno portato a diversi risultati. Mentre, in una fase iniziale, queste forti mobilitazioni erano orientate all'applicazione del CCNL in molti settori in cui non venivano riconosciuti i diritti e le condizioni garantite dagli accordi collettivi di primo livello (come ad esempio la campagna 8X5 condotta dal SI.Cobas)⁷, con il tempo le mobilitazioni dei lavoratori hanno iniziato a raggiungere accordi di secondo livello migliorativi (Int. SI.Cobas). Questi accordi collettivi garantiscono un aumento di salario, dei giorni di ferie e dello scatto di anzianità di servizio (in assenza di scatti per la professionalità nel settore), assunzione su base permanente dopo 18 mesi di lavoro continuo e una misura di € 5.000 per l'assistenza sanitaria volta a coprire i rischi causati dalla malattia professionale, alla quale è esposto il lavoro nella logistica, e dall'erosione della sanità pubblica (Int. SI.Cobas).

Mentre le organizzazioni dei lavoratori dal basso rivendicano il loro sindacalismo radicale e conflittuale, in particolare in settori strategici come la logistica, uno in cui il cosiddetto paradigma americano "No Union" (no sindacati) – basato su una politica anti-sindacale e sul rifiuto da parte delle grandi compagnie logistiche di negoziare con i sindacati – tende a prevalere (Int. USB), le organizzazioni datoriali definiscono questo approccio radicale nel processo di contrattazione collettiva come polarizzante. Assologistica, per esempio, riconosce, che in molti casi i sindacati di base sono gli unici presenti sul luogo di lavoro, ma allo stesso tempo le organizzazioni stabiliscono uno schema di dialogo con i sindacati confederali per affrontare insieme le dinamiche di mercato:

oi non trattiamo con rappresentanze che non siano quelle confederali, ma sappiamo benissimo che in alcuni contesti i sindacati di base sono l'unica rappresentanza sindacale presente, e quindi è ovvio che i nostri associati si trovino nelle condizioni di dover negoziare con loro. [Tuttavia] questa situazione rischia di esacerbare alcune posizioni e questo poi significa molto più lavoro per arrivare all'accordo [...] io credo che il dialogo, perché non voglio parlare di conflitto, non sia più tra queste due rappresentanze, ma sia tra queste due rappresentanze assieme ed il mercato. Non è più il tempo di conflitti (Assologistica).

⁷ La campagna, chiamata 8X5, rivendicava l'applicazione degli accordi collettivi di primo livello che limitano a 5 i giorni lavorativi per un massimo di 8 ore al giorno.

Nell'insieme, le organizzazioni datoriali richiedono un dialogo sociale basato su una contrattazione bilaterale collettiva che tenda a rimuovere gli interessi differenti intrinseci e le relazioni di potere tra le parti sociali, facendo riferimento alle sfide comuni dei lavoratori e delle aziende sul mercato o a una “grande azienda Italia”, in cui “chi fa impresa vuole il bene dei lavoratori, e chi rappresenta i lavoratori devono anche rappresentare l'impresa” (Int. Federmeccanica).

Raramente, ci troviamo di fronte a una strategia di coalizione che supporti la contrattazione collettiva, ma questo emerge come un elemento di tensione all'interno dell'organizzazione stessa dei sindacati. In particolare, nell'ultimo anno, due istanze lavorative sono divenute celebri nel paese: la mobilitazione dei lavoratori della GKN, organizzata dal Collettivo di Fabbrica parte della CGIL, e la mobilitazione di Prato e Firenze per i diritti dei lavoratori di MondoConvenienza, organizzata dai lavoratori affiliati del SI.Cobas.

Fridays for Future, uno dei movimenti sociali più ampi nel panorama italiano dell'ultima decade, ha lavorato insieme al Collettivo di Fabbrica della GKN per aprire una contrattazione collettiva all'interno dell'impianto GKN, ma anche per una più ampia trasformazione delle relazioni di potere all'interno del paese, sostenendo che “mentre i sindacati mettono il bollino green solo all'interno dei loro programmi, il Collettivo di Fabbrica della GKN ha deciso di fare un piano industriale basato sull'idea di riprendere la produzione in un modo che sia sostenibile per l'ambiente e a livello sociale. Hanno compreso il legame tra il clima e il lavoro, e per la prima volta all'interno di una fabbrica hanno parlato di ricatto ambientale e lavorativo” (Int. FFF). Questa strategia di coalizione da parte del Collettivo di Fabbrica della GKN ha causato una spaccatura all'interno della CGIL, come rilevato dallo stesso FFF:

Un sindacato comunista forte e veramente indipendente - come dovrebbe essere la CGIL - dovrebbe stare al fianco della GKN [...] ma per loro un pezzo di sindacato che agisce in modo autonomo e continuativo nel tempo è una minaccia tremenda, ed è infatti su questo che abbiamo discusso con la FIOM (l'organizzazione dei metalmeccanici della CGIL). Ci hanno detto chiaramente che o si reintegrano e rientrano nella logica di seguire le direttive dall'alto, oppure il sindacato li combatterà fino in fondo (FFF).

Per quando riguarda la mobilitazione di SI.Cobas attorno alla disputa MondoConvenienza, il sindacato a livello nazionale sostiene che:

abbiamo un discorso interno al SI.Cobas di come viene gestita questa lotta perché abbiamo una visione un po'differente tra il settore che ha iniziato questo tipo di percorso e come pensiamo noi che si possa risolvere in termini positivi. È diventato un movimento d'opinione dove, da GKN a tutti i movimenti sociali, guardano a questa lotta,

però concretamente qual è il risultato che possono ottenere?
(SI.Cobas).

In entrambi i casi, i lavoratori hanno innestato strategie di costruzione di coalizioni con il territorio e altri attori sociali, ma le loro stesse organizzazioni non concordavano in pieno con tali strategie, sostenendo che conducessero alla creazione di un movimento di opinioni, ma non alla costruzione delle condizioni per una negoziazione con le controparti (Int. SI.Cobas). Dalle nostre ricostruzioni emerge che la strategia di costruzione di coalizioni, usata spesso dai sindacati, è considerata efficace riguardo una mobilitazione lavorativa generale in campagne su più fronti, ma non è considerata una buona pratica nella contrattazione collettiva.

Perciò, questi esempi di costruzione di coalizioni possono essere considerati delle eccezioni nella strategia di contrattazione collettiva dei sindacati, mentre le strategie di collegamenti e costruzione di alleanze sono più probabili in relazione ad altre tematiche riguardanti il mondo del lavoro e tra attori ideologicamente vicini. L'ARCI, per esempio, ci riferisce di una mobilitazione concertata con i sindacati (in particolare con la CGIL) per il Reddito di base universale, il salario minimo, la riforma della cittadinanza o altre campagne volte a costruire "un sistema economico alternativo" (Int. ARCI). Inoltre, altri sindacati cooperano con le organizzazioni della società civile e i movimenti sociali su obiettivi più o meno specifici, come l'USB e Cambiare Rotta (Int. USB), il SI.Cobas e il Movimento 7 novembre (un movimento di disoccupati) (Int. SI.Cobas), o la UIL e l'ASVIS (Int. UIL), l'UGL e la CISCOS, ma spesso queste collaborazioni non includono anche le questioni relative alla contrattazione collettiva (Int. UGL).

I partiti, incluso il PD, non prendono parte direttamente alle negoziazioni. Durante le fasi di contrattazione, il PD non interviene, "perché c'è una volontà bipartisan di mantenere la propria autonomia, noi non abbiamo un sindacato collaterale" (Partito Democratico). Il Partito Democratico spesso si mobilita durante le crisi aziendali,

principalmente attraverso i nostri rappresentanti istituzionali. Non è il partito democratico in sé ma piuttosto il governo locale o regionale in cui siamo presenti. Questa linea sottolinea l'importanza della presenza delle istituzioni, non solo per i tavoli di crisi dove le regioni, talvolta le province e qualche volta anche i comuni dove siamo presenti possono avere un ruolo significativo, ma anche perché le crisi industriali generalmente creano problemi proprio nell'organizzazione del territorio che tu amministri, quindi ci può essere un ruolo di pressione rispetto a livello governativo per ottenere l'apertura di un tavolo di crisi a livello ministeriale" (Partito Democratico).

Nell'insieme il PD afferma di non avere relazioni conflittuali né con i sindacati né con le associazioni datoriali, anche se potrebbero esserci delle differenze. Per esempio, i sindacati più piccoli tendono a concentrarsi di più su interessi specifici a differenza dei sindacati confederali. Riguardo la questione del salario minimo, non vi era accordo con la CISL, mentre Confindustria e Legacoop erano più aperte. Tuttavia, Legacoop ha sottolineato le sue preoccupazioni relative all'impatto che l'aumento dei salari potrebbe avere sul costo dei prodotti finali.

Nel regime industriale italiano, i sindacati e le organizzazioni datoriali sono al centro del processo di contrattazione collettiva, mentre altri attori prendono parte raramente alle negoziazioni. La consolidazione di uno schema bilaterale di contrattazione è l'obiettivo delle organizzazioni dei lavoratori (Int. Federmeccanica, Int. Ebret), che considera questo tipo di negoziazione vantaggiosa sia per le aziende che per i lavoratori. Gli stessi attori chiave del mondo del lavoro a livello istituzionale riconoscono la centralità di questo modello, nel quale lo Stato sembra interpretare un ruolo marginale, ma ne menzionano anche i rischi potenziali:

La contrattazione è il prodotto di un incontro di due soggetti privati. Ognuno con le sue capacità di convincimento e le proprie armi negoziali nei confronti dell'altro. Di conseguenza, i risultati di quella contrattazione possono essere oggetto di un compromesso in cui le parti devono reciprocamente rinunciare a qualcosa. Però non essendoci in questo ambito un regolatore pubblico che garantisce alcuni aspetti della contrattazione, questa rimane uno strumento tutto nelle mani delle organizzazioni private (Min. Lavoro).

Dall'altra parte, come menzionato in precedenza relativamente all'imposizione del salario minimo, i sindacati richiedono l'intervento pubblico nella contrattazione collettiva. Ciò che emerge chiaramente è che l'evoluzione delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva è profondamente connessa alle relazioni di potere. Mentre nel passato le organizzazioni datoriali erano obbligate a negoziare a causa della forza del movimento dei lavoratori, oggi quelle stesse organizzazioni hanno una posizione strategica all'interno della contrattazione e vogliono raggiungere i propri risultati sfruttando tale posizione privilegiata:

vuoi la globalizzazione, vuoi il fatto che il conflitto fra capitale e lavoro non è più centrale, vuoi che il contesto è radicalmente cambiato, vuoi che oggi a far da padrone è il mercato, siamo entrati in una fase totalmente diversa, dove i rapporti di forza stanno radicalmente cambiando, e quindi anche la contrattazione si indebolisce. Sulla base di questo ragionamento Confindustria ha scelto di tenere viva questa relazione con le controparti, perché più dinamica, più immediata, più vicina ai miei problemi, e per evitare di trovarsi in una situazione di giungla che nessuno è in grado di

controllare o, peggio ancora, in una situazione in cui di fatto sono alla mercé di quello che decide il legislatore (Confindustria)

il lavoro è completamente peggiorato, c'è stata una precarizzazione del lavoro, c'è stata una moltiplicazione dei contratti di lavoro. Questo peggioramento è dovuto ad un indebolimento della forza lavoro intesa come una forza che poteva, almeno fino agli anni 70, determinare la capacità di ottenere diritti. Quelli sono stati gli anni delle grandi conquiste in termini di diritti, le conquiste per i diritti civili, le conquiste per i diritti del lavoro, lo Statuto dei Lavoratori, la sanità pubblica, l'istruzione pubblica.

il nuovo millennio nasce con un indebolimento di queste conquiste e della rappresentanza del mondo del lavoro, e di conseguenza assistiamo ad una contrattazione collettiva che stenta e che fa sempre più fatica (ARCI)

Federmeccanica, l'organizzazione datoriale più rappresentativa nel settore ingegneristico, nel quale durante il XVI e XVII secolo i sindacati erano molto organizzati e combattivi, sostiene che ora siamo in una nuova fase nella quale il regime industriale si concentra sullo sviluppo dell'individuo.

se si parla di relazioni industriali e non di relazioni sindacali, forse un motivo c'è. [Si sono conclusi] i tempi della fabbrica fordista, quando la dimensione collettiva era predominante. Oggi anche nella fabbrica ognuno porta il suo contributo, ognuno valorizza la propria soggettività. Oltre alla dimensione collettiva gestita dalle relazioni sindacali, ci sono le relazioni interne che riguardano il rapporto con le persone, la gestione delle risorse umane (Federmeccanica).

Il tentativo di sostituire l'identità della classe operaia con il concetto di risorse umane rivela uno slittamento culturale nel regime industriale. La rimozione del conflitto di classe sembra essere parte dell'approccio di molte organizzazioni, spesso anche di quelle sindacali. Mentre, come menzionato in precedenza, le organizzazioni datoriali rivendicano l'unione di lavoratori e imprese "contro" o all'interno del mercato, tra i sindacati sono emersi diversi approcci. I sindacati come la UIL, per esempio, hanno fatto luce sul cambio avvenuto all'interno dell'organizzazione che è diventata, durante l'ultimo congresso, il sindacato dei *cittadini* piuttosto che il sindacato dei *lavoratori*, come veniva definito in precedenza, data l'ampia gamma di servizi e attività offerti alla persona a tutto tondo (Int. UIL). Al contrario, sebbene anche i sindacati di base si occupino di diverse questioni volte a supportare l'individuo, continuano a sottolineare la loro natura conflittuale e basata sull'appartenenza a una classe sociale (Int. USB, Int. SI.Cobas).

4. Considerazioni conclusive

Il profilo del panorama sindacale italiano ha subito cambiamenti significativi. Le iscrizioni dei lavoratori attivi sono diminuite e il potere di contrattazione delle organizzazioni sindacali principali si è indebolito a causa della decentralizzazione della contrattazione ed è aumentato il potere dei datori di lavoro di recedere dalle negoziazioni. Inoltre, l'arena sindacale è divenuta più frammentaria, con nuovi sindacati, spesso piccoli e combattivi, che sfidano le confederazioni nazionali, specialmente quelli legati a settori non-tradizionali del mercato e diffusi tra i lavoratori atipici. Questi nuovi sindacati spesso compensano la riduzione dell'uso di strategie più conflittuali da parte delle confederazioni tradizionali. La crisi economica ha ulteriormente peggiorato il potere di negoziazione dei sindacati a causa dell'imposizione delle politiche di austerità sul governo nazionale da parte delle istituzioni dell'Unione Europea. Tuttavia, durante la pandemia, la capacità contrattuale dei sindacati con le istituzioni e con i datori di lavoro sembra aver preso nuovamente vita.

Nonostante questi cambi, se messi a confronto con le altre nazioni europee, i sindacati italiani rimangono delle organizzazioni davvero rappresentative, forse le ultime organizzazioni di massa del panorama politico italiano. Hanno una forte presenza nelle aziende, sebbene questa non sia distribuita uniformemente, e mantengono buone relazioni con le istituzioni sia a livello nazionale che locale. Inoltre, possiedono ancora un potere contrattuale significativo, nonostante gli effetti della decentralizzazione della contrattazione e l'aumento del potere di recedere dalle negoziazioni da parte dei datori di lavoro.

Ci sono diverse ragioni che spiegano la resilienza relativa del sindacalismo in Italia.

La Costituzione italiana, il cui Articolo 1 afferma che “L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro”, è una fonte altamente significativa di diritti dei lavoratori e dei sindacati. Questo articolo prende ispirazione dalle tre principali tradizioni culturali della resistenza durante la Seconda guerra mondiale: la cultura liberale, cristiano-democratica e Marxista.

Un altro quadro legale per i sindacati è rappresentato dallo “Statuto dei lavoratori” (1970), che inizialmente garantiva un'elevata protezione dei lavoratori. Tuttavia, in anni recenti, il mercato del lavoro ha subito cambiamenti significativi, andando in direzione di una maggiore precarietà e liberalizzazione. Sia i governi di centro-sinistra che di centro-destra hanno perseguito politiche neoliberali, approvando cambiamenti come la legge 56/1987, il “Pacchetto Treu” nel 1997, la “Legge Biagi” nel 2003, la “Riforma Fornero” nel 2012, e il Jobs Act nel 2014-2016.

Al momento, gli accordi collettivi possono essere a tre livelli: nazionale, regionale e aziendale. Il diritto allo sciopero è garantito a livello costituzionale, ma sussistono alcune limitazioni per i lavoratori occupati nei “servizi pubblici essenziali”. Nonostante questi cambiamenti, il sindacalismo in Italia rimane un'organizzazione significativa con una forte rappresentanza e potere contrattuale.

Dopo il collasso del sistema partitico nella cosiddetta Prima Repubblica nel 1993, le connessioni politiche sono meno evidenti, ma il Partito Democratico (PD) di centro-sinistra mantiene legami con tutti e tre i sindacati principali (CGIL, CISL e UIL), mentre il partito conservatore Fratelli d'Italia ha legami con l'UGL. I partiti di sinistra (come Rifondazione Comunista, Sinistra Italiana, Art1 e Potere al Popolo) sono presenti come minoranza all'interno della CGIL e di alcuni sindacati di sinistra come Cobas, USB, RDB, CUB e Slai.Cobas. Il ruolo del Movimento 5 Stelle e i suoi legami con alcuni importanti sindacati indipendenti, come Gilda, Snals e Cisl, devono ancora essere valutati.

Inoltre, i sindacati in Italia sono in grado di mantenere i loro rapporti con i cittadini italiani e i lavoratori dando nuova vita alle loro strategie, che includono la combinazione della loro capacità di rappresentanza a livello d'impianto con l'assistenza nelle dispute legali e l'offerta di vari servizi sia agli iscritti che ai non iscritti.

Infine, nonostante la diminuzione nell'impiego degli scioperi, i sindacati italiani rimangono organizzazioni rilevanti e rappresentative. Hanno mantenuto i loro legami con le organizzazioni della società civile e il loro ruolo nelle mobilitazioni persiste.

Nonostante alcune limitazioni, la cooperazione è il primo modo di interazione sia tra i sindacati confederali che tra i sindacati di base e le organizzazioni della società civile, con alcune eccezioni nella storia, come alla fine degli anni '70 quando si è osservato un aumento del divario tra CGIL, più moderata e incline al compromesso con gli altri componenti politici della società, e il movimento studentesco, più radicale in termini di azioni e rivendicazioni.

La contrattazione collettiva è, in sintesi, il risultato della cultura politica delle organizzazioni coinvolte e delle relazioni di potere tra esse. Dati questi elementi, per ottenere gli accordi collettivi, vengono implementate due principali strategie: a) il dialogo sociale, usato più di frequente dai sindacati confederali, data la loro posizione strategica al tavolo delle contrattazioni; b) le proteste, usate più di frequente dai sindacati di base, con l'eccezione delle negoziazioni per il CCNL, le mobilitazioni sono volte a ottenere un accordo collettivo di secondo livello.

Nonostante lo spostamento verso strategie di concertazione negli anni '90, nell'arena delle proteste sia i sindacati confederali sia quelli di base si sono mobilitati contro le riforme che minacciano i diritti conquistati con le lotte che hanno portato all'ottenimento dello Statuto dei Lavoratori, tra le quali troviamo quelle in difesa dall'Articolo 18 e quelle contro il Job's Act nel 2002 e nel 2014. Dall'altra parte, nuove identità collettive di lavoratori, attori e organizzazioni sono emersi con lo scopo di organizzare i lavoratori più precari e meno organizzati. Nel campo dei lavoratori altamente qualificati e precari, dal 2004, è emersa una rete informale che combina le dimostrazioni tradizionali con azioni altamente simboliche e innovative, come gli scioperi sociali. In anni recenti, sono emerse nuove forme di mobilitazione nel mercato delle piattaforme digitali, come ad esempio tra i rider, i lavoratori della logistica, e altri lavoratori migranti precari e poco qualificati; lavoratori che operano su base Just-In-Time. I sindacati di base come SI.Cobas e ADL, hanno usato lunghi picchetti e

scioperi per creare legami politici tra varie comunità etniche e hanno raggiunto importanti risultati a livello di contrattazione collettiva e di diritti dei lavoratori.

La lotta dei lavoratori della GKN ha aperto una nuova fase in cui la mobilitazione e la convergenza con diversi segmenti sociali della società – primo fra tutti, quello ecologista – ha coinvolto un’azione legale e una pianificazione per la riconversione ecologica industriale. Questo ha posto una sfida al modo tradizionale in cui pensiamo all’attivismo della classe operaia. Si tratta di un processo la cui evoluzione stiamo ancora osservando (Andretta, Gabbriellini e Imperatore, 2023).

Il resoconto sulle mobilitazioni lavorative dal 1° gennaio 2021 e il 1° luglio 2022 indica una strategia significativa in cui le proteste dei lavoratori coincidono con le politiche sul lavoro implementate dal Governo durante la pandemia. Indagini chiave rivelano che le organizzazioni sindacali principali (OSP) sono le prime a istigare gli eventi di protesta (EP), che si concentrano principalmente in scioperi e marce riguardanti le condizioni lavorative e la questione dell’impiego, principalmente contro le aziende. I sindacati di base di sinistra, anche se meno prevalenti, mostrano delle tattiche più conflittuali e un raggio maggiore di preoccupazioni, incluse le questioni economiche sistemiche e i diritti ambientali e civili. Le organizzazioni informali dei lavoratori prendono una direzione differente, favorendo le dimostrazioni e le tattiche radicali, e concentrandosi sul sistema economico e su rivendicazioni culturali, sebbene siano meno inclini a colpire direttamente le aziende.

La mobilitazione dei lavoratori della GKN di Campi Bisenzio è un esempio eccellente di come le organizzazioni informali dei lavoratori possano guidare campagne persistenti, dimostrando il potenziale che deriva dall’integrazione tra la sostenibilità ambientale e i diritti dei lavoratori. Questo caso sottolinea il rifiuto dei lavoratori di accettare la perdita del lavoro sotto le false pretese della transizione ecologica ed enfatizza il loro sviluppo proattivo di un modello industriale sostenibile.

Le conclusioni che si possono trarre da questi dati suggeriscono che sindacati e organizzazioni dei lavoratori si stanno adattando alle sfide contemporanee diversificando le loro tattiche ed espandendo i propri obiettivi in modo da includere più ampie questioni sociali. Le implicazioni di un’organizzazione sindacale e la difesa dei diritti e degli interessi dei lavoratori hanno molte sfaccettature:

1. I sindacati sono incoraggiati ad allinearsi maggiormente ai movimenti sociali, incluso quello ambientale e ai gruppi per i diritti civili, per aumentare il loro impatto e l’ampiezza delle loro rivendicazioni.
2. È evidente la necessità che i sindacati considerino le implicazioni della transizione ecologica sui diritti dei lavoratori e che partecipino attivamente a formare politiche industriali sostenibili.
3. Il successo dei lavoratori della GKN nel bloccare i licenziamenti e nello sviluppare progetti “green” sottolinea l’efficacia nel combinare le proteste tradizionali dei lavoratori con un impegno sociale più ampio e con approcci innovativi alla conversione industriale.

Mentre le forme di mobilitazione tradizionali rimangono centrali, l'integrazione delle preoccupazioni ecologiche e sociali tra gli obiettivi dei sindacati potrebbe risultare essenziale per affrontare il panorama complesso e in continua evoluzione dei diritti dei lavoratori e gli interessi nell'economia contemporanea. Questo approccio potrebbe ridefinire il ruolo dei sindacati e delle organizzazioni dei lavoratori nel promuovere non solo gli interessi dei loro membri ma anche un più ampio benessere sociale.

Il resoconto sull'analisi qualitativa sottolinea diverse questioni chiave:

1. **Rappresentazione e Rappresentanza:** C'è un dibattito significativo riguardo a quali organizzazioni siano legittimate a entrare a far parte della contrattazione collettiva. I sindacati principali e le organizzazioni datoriali richiedono l'intervento dello Stato per definire criteri chiari di partecipazione, mentre i sindacati di base si oppongono a tali restrizioni. I sindacati confederali, come CGIL e UIL, criticano la frammentazione della contrattazione collettiva e la presenza dei cosiddetti "sindacati pirata", sostenendo che porterebbero a contratti al di sotto dello standard e danneggerebbero i diritti dei lavoratori. Tuttavia, i sindacati di base affermano che questa critica è una mossa strategica che esclude i sindacati popolari tra i lavoratori e con un approccio più conflittuale.
2. **Salario minimo:** L'assenza di un salario minimo statutario in Italia è divenuta una questione controversa, e molti sindacati sostengono la sua messa in atto. L'USB, in particolare, ha sostenuto una campagna per un salario minimo a € 10/ora, mentre CGIL e UIL hanno sostenuto l'introduzione di un salario minimo a € 9/ora, anche se con meno entusiasmo. Le organizzazioni datoriali e l'UGL sono contrarie al salario minimo statutario, sostenendo che gli accordi collettivi superano tale soglia e che per migliorare le condizioni dei lavoratori ci si dovrebbe concentrare a estendere la copertura della contrattazione collettiva invece che imporre il salario minimo.
3. **Altre sfide alla contrattazione collettiva:** Il resoconto sottolinea anche altre preoccupazioni quali il *dumping* salariale, i tempi lunghi di rinnovo dei contratti, la natura variabile del lavoro nel paese e la necessità di estendere la contrattazione collettiva a settori lavorativi nuovi e precari. Viene anche posta grande enfasi sulla necessità di innovazione e sviluppo delle risorse umane nel mercato del lavoro italiano per migliorare la produttività e la competitività.
4. **Pratiche e strategie:** I sindacati usano maggiormente due strategie per negoziare gli accordi collettivi, il dialogo sociale e la protesta. Mentre i sindacati confederali hanno accesso ai tavoli di negoziazione e per questo tendono a favorire il dialogo sociale, i sindacati di base, essendone esclusi, ricorrono spesso alle proteste. La natura della contrattazione collettiva in Italia è plasmata dalle dinamiche di potere tra lavoratori, datori e il ruolo dello Stato, con una chiara preferenza per i modelli di negoziazione bilaterale con le organizzazioni datoriali.

5. Costituzione di coalizioni: Esempi di costituzione di coalizioni, come l'alleanza tra il Collettivo di Fabbrica della GKN e il collettivo Fridays For Future, illustrano il potenziale per una mobilitazione di base ampia attorno alla contrattazione collettiva. Tuttavia, questo approccio non è accettato universalmente all'interno dei sindacati, in quanto alcuni di essi lo vedono come poco efficace per una effettiva riuscita delle negoziazioni.
6. Cambio di identità dei sindacati: C'è un cambio culturale all'interno dei sindacati, con organizzazioni come la UIL che espandono la propria identità da sindacato del lavoratore a sindacato del cittadino, rivolgendosi a una più ampia gamma di questioni che superano le mere questioni lavorative. Al contrario, i sindacati di base mantengono una spiccata identità di classe più conflittuale.

Bibliografia

Agosti, A., Andreasi, A., Bravo, G M, Marucco, D, Nejrotti, M (eds) (1970) *Il movimento sindacale in Italia, Rassegna di studi 1945-1969*. Torino: Fondazione Luigi Einaudi.

Andretta, M. (2018) Protest in Italy in Times of Crisis: A Cross-Government Comparison, *South European Society and Politics*, 23:1, 97-114,

Andretta, M., (2018) Protest in Italy in times of crisis: a cross-government comparison. *South European Society and Politics*”, 23/1: 97-114

Andretta, M., (2022), *La crisi economica e la protesta. L'Italia in prospettiva storico-comparata (2009-2014)*, Pisa University Press.

Andretta, M., Gabbriellini, F., Imperatore, P., (2023) Un ambientalismo di classe: il caso GKN. In *Sociologia del Lavoro*, 165/2023.

Ansa 31/10/22: https://www.ansa.it/campania/notizie/2022/10/31/corteo-precari-il-5-novembre-a-napoli-no-guerra-e-carovita_323cfe6d-3121-4691-b414-c795ba46a808.html

Baccaro L, Howell C (2011) A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism. *Politics & Society* 39(4): 521–563.

Baccaro L., Carrieri M. and Damiano C. (2003) The resurgence of the Italian confederal unions: will it last?, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 43–59.

Baccaro, L, Howell C (2017) *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bartolini, S. (2000). *The Political Mobilization of the European Left, 1860/1980: The Class Cleavage*, Cambridge: University Press, Cambridge.

Bernaciak M., Gumbrell-McCormick R. and Hyman R. (2014) European trade unionism: from crisis to renewal? Report 133, Brussels, ETUI.

Bernocchi, P., 1993, *Dal sindacato ai Cobas. La ribellione del lavoro dipendente e l'autorganizzazione fra “pubblico” e private*, ErreEmme Edizioni

Bertolino, Simone (2004). *Rifondazione comunista. Storia e organizzazione*, Bologna: Il Mulino.

Bertuzzi N., Imperatore P., Leonardi E., (2021) The Fridays for Future in Italy: Constituency, Networks and Frame, *CesContexto*, 29, Luglio 2021, pp.272-289

BN 29/3/22: <https://www.bignotizie.it/transizione-ecologica-gli-ambientalisti-non-mollano-il-futuro-e-solo-con-le-rinnovabili/>

Bordogna L. (2021) Enhancing the social partners and social dialogue in the new world of work: the case of Italy, in Vaughan-Whitehead D., Ghellab Y. and de Bustillo Llorente R.M. (eds.) (2021) *The New World of Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 319-368.

Bordogna L. and Pedersini R. (2019) *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nel contesto internazionale*, Bologna, Il Mulino.

Bosi, L., Zamponi, L., 2019, *Resistere alla crisi. I percorsi dell'azione sociale diretta*, Bologna, Il Mulino

Bruni, A., Murgia, A., 2007. Atipici o flessibili? San Precario salvaci tu!, *Sociologia del lavoro*, n.105, 2007, pp. 64-75

Bryson A., Ebbinghaus B. and Visser, J. (2011) Introduction. Causes, consequences and cures of union decline, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 97–105.

Careri, G (1991) *Il sindacalismo autogestionario, l'USI dalle origini ad oggi*, Roma, Unione Sindacale Italiana.

Carotti, Claudio (2005) *Riformisti e sindacato. Critica sociale e il sindacato dal patto di Roma alla nascita della UIL*, M & B Publishing, 2005.

Carrieri M. and Donolo C. (1987) The political system as a problem for the trade unions in Italy: 1975–1983, *Labour*, 1 (1), 129–146.

Ceron, Andrea and Fedra Negri (2017). “Trade Unions and Political Parties in Italy (1946–2014): Ideological Positions and Critical”, *South European Society and Politics*, 22:4, 491-508, DOI: 10.1080/13608746.2017.1396037

CGIL 14/6/11: <https://www.filleacgil.net/68-notizie/2236-14-06-2011-referendum-quasi-27-milioni-di-italiani-dicono-si-ai-beni-comuni-e-alla-giustizia-uguale-per-tutti.html>

CGIL 18/10/22: https://www.cgil.it/speciali/2022/europe-for-peace/2022/10/18/news/ucraina_landini_5_novembre_in_piazza_per_fermare_la_guerra_e_aprire_un_negoziato_di_pace-2434106/

CGIL 6/6/11: <https://m.flcgil.it/attualita/referendum-del-12-13-giugno-votare-e-il-diritto-piu-importante-che-abbiamo.flc>

Cecchi, D., Corneo, G. (2000). Trade union membership: Theory and evidence for Italy. In *Lavoro e relazioni industriali*, 2, pp. 151-186.

Chesta, E.R., Zamponi, L., Caciagli, C., 2019, LABOUR ACTIVISM AND SOCIAL MOVEMENT UNIONISM IN THE GIG ECONOMY. Food delivery workers’ struggles in Italy, *PACO*, Issue 12 (3) 2019: 819-844. DOI: 10.1285/i20356609v12i3p819

Cini, L., Goldmann, B., 2020, Dal controllo alla mobilitazione. Le lotte dei cicofattorini e dei facchini della logistica in Italia, *Labour&LawIssue*, Vol.6 (1), pp. 4-34. <http://dx.doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11258>

CISL 15/9/21: <https://www.cisl.it/notizie/notizie-ambiente/sciopero-globale-per-il-clima-il-sostegno-del-sindacato/>

CISL 16/1/16: <https://www.fim-cisl.it/2016/01/16/25-anni-dallo-sciopero-generale-di-genova-contro-la-guerra-in-iraq/>

CLAP 5/11/22: <http://www.clap-info.net/2022/11/5-novembre-da-roma-a-napoli-contro-la-guerra-per-la-giustizia-sociale-e-ambientale/>

CNEL (2021), XXIII Rapporto Mercato del lavoro e contrattazione collettiva.

Cocozza, A. (2010). Il sindacato come organizzazione: dal modello politico-burocratico a quello progettuale-partecipativo, *Working Paper Adapt*, 4 giugno 2010, n. 108.

Colombo S., Regalia I. (2016) Changing joint regulation and labour market policy in Italy during the crisis: on the edge of a paradigm shift?, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (3), 295–309.

CP 8/12/22: <https://contropiano.org/news/internazionale-news/2022/12/08/la-prima-guerra-del-golfo-niente-sangue-per-il-petrolio-0155163>

Crouch, C, Pizzorno, A (1978) *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*. London : Macmillan.

Culpepper, P D, Regan, A (2014). Why Don't Governments Need Trade Unions Anymore? The Death of Social Pacts in Ireland and Italy. *Socio-Economic Review*, 12(4), 723–745. <https://doi.org/10.1093/ser/mwt028>

De Matteis, A, Accardo, P., Mammone G, “National Labour Law Profile: Italy” in https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm

De Sario B., Di Nunzio D., Leonardi S., (2021) Azione sindacale e contrattazione collettiva per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro nella fase 1 dell'emergenza da pandemia di Covid-19, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.1, pp. 91-110

Della Porta, D. (2022). *Contentious politics in emergency critical junctures: Progressive social movements during the pandemic*. Cambridge University Press.

della Porta, D., Andretta, M., 2002, Changing forms of environmentalism in Italy: the protest campaign on the speed railway system. in *Mobilization: An International Journal*, 7 (1), pp.59-77

Econopoly (2021) La banalità della transizione ecologica nell'automotive: i licenziamenti. 23 Luglio, <https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2021/07/23/gkn-melrose-automotive/>

Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.

Franzosi, R. (1987) ‘The press as a source of socio-historical data’, *Historical Methods*, vol. 20, no. 1, pp. 5-16.

Frege C. and Kelly J. (2004) *Varieties of unionism: strategies for union revitalisation in a globalizing economy*, New York, Oxford University Press.

Golden, M. (1986) Interest Representation, Party Systems, and the State: Italy in Comparative Perspective. *Comparative Politics*, 18 (3), pp. 279-301

Golden, M. (1987). *Heroic defeats: The politics of job loss*. Cambridge: Cambridge University press.

Gumbrell-McCormick R. and Hyman R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.

Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times*, Oxford: Oxford University Press.

Hall P.A. and Soskice D. (2001) *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, New York, Oxford University Press.

Hutter, S., (2014). Protest event analysis and its offspring. In: D. della Porta, ed. *Methodological practices in social movement research*. Oxford: Oxford University Press, 335-367.

Hyman, R. & Gumbrell-McCormick, R. (2010) ‘Trade unions, politics, and parties: is a new configuration possible?’, *European Review of Labour and Research*, vol. 16, no. 3, pp. 315–331.

Il Post, 9/11/20: <https://www.ilpost.it/2020/11/09/rider-proteste-contratto/>

IlSole24ore 4/2/21: <https://www.ilsole24ore.com/art/just-eat-rider-saranno-assunti-contratto-compenso-9-euro-l-ora-cgil-ora-ccln-ADmzStHB>

Imperatore P., Andretta, M., (2021), Vent'anni di movimenti: dalla globalizzazione al clima, in Che succede a destra?, *Il Mulino*, Volume 3/2021, n.515, pp.201-210. ISBN:978-88-15-29654-2.

Imperatore, P. Leonardi, E., 2023. *L'era della giustizia climatica*. Orthotes Editrice: Salerno.

Imperatore, P., (2021), *Davide contro Golia. Territori e protesta in Italia: una prospettiva interazionista e comparata per l'analisi dei conflitti Locally Unwanted Land Use*. PhD Thesis, UNIPI. DOI: <https://doi.org/10.13131/unipi/etd/09242021-163149>

INPS, (2020), INPS tra emergenza e rilancio. XIX Rapporto annuale, Roma, Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Kriesi, H., Koopmans, R., Duyvendak, J. W. & Giugni, M. (1995) *The Politics of New Social Movements in Western Europe*, University of Minnesota Press, Minneapolis.

La Palombara, J. (1957) *The Italian Labor Movement: Problems and Prospects*, Cornell: Cornell University Press.

Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2018). European trade unions in a time of crises — an overview.

Leonardi S, Pedersini R. (2023), Trade unions in Italy: pluralism and resilience, in Waddington J. (ed.), *Trade unions in the European Union*, 625.

Leonardi S, Pedersini R (a cura di) (2018) Multiemployer bargaining under pressure: decentralization trends in five European Countries, Brussels, ETUI

Leonardi S. (2018) Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis, in Lehndorff S., Dribbusch H. and Schulten T. (a cura di) *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, Brussels, ETUI, 87–115

Mascagni, F (2011) Giuseppe Landi (<https://siusa.archivi.beniculturali.it/cgi-bin/siusa/pagina.pl?TipoPag=prodpersona&Chiave=53547>)

Morlino L, Raniolo F. (2017), *The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies*. London: Palgrave Macmillan.

NP 17/10/16: <https://napolimonitor.it/spettri-del-lavoro-le-lotte-logistiche-nella-megalopoli-padana/>

OR 17/2/22: <https://www.osservatoriorepressione.info/roma-17-febbraio-1977-la-cacciata-lama-dalluniversita/>

OR 22/9/22: <https://www.osservatoriorepressione.info/22-settembre-1992-bulloni-uova-leader-sindacali/>

Pedersini R., Welz C. (2014) Representativeness of the social partners in the European crossindustry social dialogue, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Pedersini, R., (2019) Italy: institutionalisation and resilience in a changing economic and political environment. In T. Müller, K. Vandaele and J. Waddington (a cura di) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Brussels: ETUI.

Pepe, A (1971) *Storia della CGdL*, Bari: Laterza.

Piazza, J., (2001) 'De-linking labor: labor unions and social democratic parties under globalization', *Party Politics*, vol. 7, no. 4, pp. 413–435.

Regalia, I (2012). Italian Trade Unions: Still Shifting between Consolidated Organizations and Social Movements? *Management Revue*, 23(4), 386–407.

Regalia, I, Regini, M (2018) Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis, *South European Society and Politics*, 23:1, 63-79.

Regini M. (1995) *Uncertain boundaries: the social and political construction of European economies*, Cambridge, Cambridge University Press.

Regini, M. (1997). Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 3(3), 259–278. <https://doi.org/10.1177/095968019733001>

Rep 25/10/14: <https://video.repubblica.it/dossier/articolo-18/modifica-articolo-18-quel-no-di-cofferati-nel-2002-davanti-a-3-milioni-di-persone/181351/180151>

Rep 7/12/01: <https://www.repubblica.it/online/economia/finatre/cofferati/cofferati.html>

Sacchetti, G., (2012) *Lavoro, democrazia, autogestione. Correnti libertarie nel sindacalismo italiano (1944–1969)*, Roma, Aracne, 2012, p. 376.

Settis, B., 2020, L'attualità dello Statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo, *Il Mulino*, 5/2020, doi: 10.1402/98322

SiCobas 19/2/21: <http://sicobas.org/2021/02/19/prato-continua-lo-sciopero-dei-lavoratori-texprint-vogliamo-lavorare-8-ore-per-5-giorni-basta-sfruttamento-e-repressione/>

Simoni, M. (2013) 'The left and organized labor in low-inflation times', *World Politics*, vol. 65, no. 2, pp.

Tarrow, S., (2011), *Power in Movements: Social Movements and Contentious Politics*, Cambridge University Press, Cambridge

Turone, T. (1973) *Storia del sindacato in Italia 1943-1969*. Bari: Laterza.

Visser J. (2019) *Trade unions in the balance*, ILO ACTRAV Working Paper, Geneva, ILO.

Zamponi, L, (2021), L'Italia dei movimenti tra berlusconismo, crisi strutturale della sinistra e nuovi populismi (2001-2021), in Cantiere delle Idee e Fairwatch (a cura di) *Un altro mondo è ancora possibile? Lo spazio dell'alternativa vent'anni dopo Genova e Porto Alegre*, Feltrinelli, pp.135-150.

Zamponi, L., Vogiatzoglou, M., (2017), Contentious labour in Italy and Greece. Movements and trade unions in times of precarity and austerity, in (a cura di) Magnus Wennerhag, Christian Fröhlich, Grzegorz Piotrowski, *Radical Left Movements in Europe*, Routledge, pp.82-100

Zamponi, L., Vogiatzoglou, M., 2017, *Contentious labour in Italy and Greece. Movements and trade unions in times of precarity and austerity*, in (edited by) Magnus Wennerhag, Christian Allern, E. H. & Bale, T. (a cura di) (2017) *Left-of-Centre Parties and Trade Unions in the Twenty-First Century*, Oxford University Press, Oxford.

ANSA News

10 Febbraio 2021 (https://www.ansa.it/sito/notizie/politica/2021/02/08/governo-partedialogo-sindacati-e-imprese-da-draghi_30694d5a-0678-4c8e-959b-e5d2d1345484.html; ultimo accesso 5 gennaio 2023)

27

Novembre

2021

(https://www.pensionaticislombardia.it/public/pdf/pdf_1115_comunicato-unitario-legge-bilancio-2021.pdf, ultimo accesso 5 gennaio 2023)

16 Dicembre 2021 (https://www.ansa.it/sito/notizie/economia/2021/12/15/cgil-uil-in-piazza-per-lo-sciopero.-draghi-ce-ascolto_6f111a6a-83e6-4949-804d-5ce44762cb35.html, ultimo accesso 5 gennaio 2023)

Documents

Documento 1: dichiarazione CGIL CISL UIL sulle legge di Bilancio del 2021 (https://www.pensionaticislombardia.it/public/pdf/pdf_1115_comunicato-unitario-legge-bilancio-2021.pdf; ultimo accesso 5 gennaio 2023)

Documento 2: comunicato stampa GKN – FFF, 2 Marzo 2021 (<https://www.facebook.com/coordinamentogknfirenze/photos/comunicato-congiunto-con-fridays-for-future25-26-una-sola-datafridays-for-future/1674157132924734/>)

Documento 3: volantino della rete ecologista toscana, 26 Marzo 2022

Interviste

Int. FFF: Fridays for Future Italia

Int. CGIL: Salvo Leonardi, esperto in relazioni industriali, ricercatore alla Fondazione di Vittorio (ente di ricerca CGIL)

Int. UIL: Irene Pata e Giovanni D'Anna, Ufficio contrattazione privata e politiche settoriali

Int. COBAS: Ferdinando Alliata, Responsabile COBAS Scuola

Int. Si.Cobas: Aldo Milani, Segretario Generale

Int. USB: Cinzia Della Porta, Segretario Generale, Roberto Montanari, funzionario sindacale del settore logistica; Pierpaolo Leonardi, Esecutivo Nazionale

Int. UGL: Fiavo Bitti, Segretario Generale

Int. Confindustria: Pierangelo Albini, Direttore Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano

Int. CNA: Maurizio de Carli, Responsabile del Dipartimento Relazioni di Lavoro

Int. Confcommercio: Guido Lazzarelli, Direttore Politiche del lavoro e welfare

Int. Assologistica: Umberto Ruggerone, Presidente

Int. Federmeccanica: Stefano Franchi, Presidente

Int. Ebret: Gianluca Volpi, Presidente

Int. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Romolo de Camillis, Presidente per i rapporti di lavoro e le relazioni industriali

Int. Partito Democratico: Maria Cecilia Sala, Segretaria Area Lavoro