RAPPRESENTANZA, INCLUSIVITÀ E TESSERAMENTO.

SPUNTI DI RIFLESSIONE PER UN RINNOVAMENTO DELLA STRATEGIA DI SINDACALIZZAZIONE NEI SETTORI DELLA FILCTEM.

2 | 3 OTTOBRE 2017

GRAND HOTEL SALERNO
VIA LUNGOMARE CLEMENTE TAFURI, 1
84127 SALERNO

FILCTEM
CGIL

REALIZZATO DA
FILCTEM CGIL NAZIONALE

CON IL CONTRIBUTO DEI
RICERCATORI DI ARES 2.0
UMBERTO BETTARINI
CLEMENTE TARTAGLIONE

PROGETTO GRAFICO
GUIDO GIOBBI
ANDREA FALBO

FINITO DI SCRIVERE
LUGLIO 2017

SOMMARIO

Introduzione *pag 2*

1 Il sindacato in Europa nell'epoca del neoliberismo *pag 3*

1.1 Un'epoca di grandi trasformazioni *pag 3*
1.2 Tra declino della sindacalizzazione, decentralizzazione e riduzione della copertura della contrattazione collettiva *pag 4*

2 L'iscrizione al sindacato come dimensione chiave per la sua azione *pag 6*

2.1 L'importanza degli iscritti per un'azione incisiva *pag 6*
2.2 Perché i lavoratori si iscrivono al sindacato? *pag 8*
2.3 Strategie di insediamento e strategie di rappresentanza: due dimensioni distinte *pag 11*

3 Una fotografia statistica sulla composizione del sindacato *pag 12*

3.1 Chi si iscrive al sindacato oggi? *pag 12*
3.2 Uno zoom sulla composizione della FILCTEM *pag 15*

4 Spunti di riflessione per un sindacato più inclusivo *pag 19*

4.1 Una panoramica sulle strategie di sindacalizzazione *pag 19*
4.2 Verso un sistema di insediamento inclusivo *pag 21*

Conclusioni *pag 24*

Bibliografia *pag 26*

INTRODUZIONE

Rappresentanza, inclusività e tesseramento sono delle parole chiave attorno alle quali si deciderà il futuro stesso del sindacato e delle relazioni industriali. Se la contrattazione, si configura come il beneficio collettivo prodotto dall'azione sindacale, la sua efficacia e la sua pervasività vengono messe in discussione da alcune dinamiche che si stanno abbattendo su tutti i paesi ad antica industrializzazione e che incidono sulla capacità delle organizzazioni sindacali di raccogliere iscrizioni e quindi di mantenere una consistente base di rappresentanza. Ci riferiamo a quelle dinamiche sociali, economiche e politiche che hanno contribuito a una crescente individualizzazione della forza lavoro e un conseguente aumento delle diseguaglianza all'interno del mondo del lavoro o a quelle tendenze politiche che hanno generato un clima di diffidenza nei confronti di tutti i corpi intermedi.

In particolare, le dinamiche sociali degli ultimi tre decenni ci mostrano come ad assumere centralità all'interno del dibattito sul rinnovamento sindacale sia il concetto di inclusività. La crescente flessibilità contrattuale e l'abuso del lavoro atipico hanno determinato un consistente aumento di quella fascia di lavoratori che vivono in condizioni precarie e marginali. Si tratta di una consistente parte della forza lavoro, che pur avendo un forte bisogno di azione collettiva per rivendicare i propri diritti e migliorare la propria condizione, per diverse ragioni che andremo ad analizzare nel corso di questo rapporto di ricerca, risulta più distante dal sindacato. Se, quindi, consideriamo il tesseramento come uno strumento imprescindibile - non solo per la sopravvivenza economica dell'organizzazione ma anche come misura del suo grado di rappresentatività e forza nei confronti della controparte - allora, dalla capacità di intercettare questa nuova crescente fascia della popolazione, deriverà la capacità del sindacato di rimanere un attore centrale per la vita economica e sociale dei paesi occidentali. Il tesseramento sindacale, in un'accezione inclusiva, quindi, rappresenta l'architrave centrale di questo rapporto di ricerca. Senza la pretesa di sostituirsi al dibattito sindacale, questo lavoro si propone di mettere in fila tutti quegli elementi utili a capire i meccanismi che sottendono il processo di iscrizione sindacale, al fine di stimolare una riflessione sulle possibili strategie di reclutamento che possano invertire i recentI trend e portare ad avvicinare il sindacato con il crescente mondo dei lavoratori più marginali.

Dopo una prima ricostruzione, sia qualitativa che quantitativa, rispetto agli effetti delle dinamiche in corso sul mondo delle relazioni industriali europee, attraverso una lettura ragionata della letteratura specializzata e un'analisi di alcune evidenze empiriche, in primo luogo andremo a definire quali sono le ragioni che spingono le persone a iscriversi al sindacato. Queste determinanti della sindacalizzazione saranno la base dalla quale partire per poter abbozzare un ragionamento sulle possibili strategie di insediamento. All'interno di questo quadro teorico, un ampio spazio sarà dato all'analisi dei dati empirici. In un contesto di generalizzato declino delle affiliazioni sindacali, infatti, occorre capire qual è la dinamica più generale a livello europeo e se la riduzione delle iscrizioni al sindacato stia impattando anche sui livelli di estensione della contrattazione collettiva.

A tal proposito, l'analisi empirica sarà arricchita da una fotografia statistica del tesseramento della Filctem che ci permetterà di calare i nostri ragionamenti all'interno di un perimetro ben definito.

1. Il sindacato in Europa nell'epoca del neoliberismo

1.1 Un'epoca di grandi trasformazioni

Il contesto in cui sono chiamati ad agire i principali sindacati europei è profondamente mutato rispetto a quello che ha caratterizzato la loro ascesa e il loro consolidamento. In particolare, gli ultimi tre decenni sono stati contrassegnati da profonde trasformazioni sociali, economiche e politiche che hanno avuto un impatto anche all'interno dei sistemi di relazioni industriali europee. Si tratta di cambiamenti radicali, originatisi a partire dagli anni ottanta e che negli ultimi anni stanno subendo un'accelerazione dovuta alla crisi economica e ai cambiamenti nei mercati internazionali.

In particolare, sotto pressione sono apparse le manifatture europee, motore dello sviluppo del dopoguerra, che oggi si ritrovano a fare i conti con una competizione globale crescente e con conseguenti processi di terziarizzazione e flessibilizzazione della produzione. Assistiamo, in pratica, a una fluidificazione del modello produttivo, una ridefinizione dei suoi confini e un cambiamento nei principali attori economici.

Questi elementi hanno contribuito a modificare i rapporti di forza sia tra le imprese stesse, con una progressiva concentrazione del potere economico dovuta ai processi di acquisizione internazionale, sia all'interno dello strutturale conflitto capitale-lavoro. Da un lato, infatti, idee di derivazione anglosassone hanno profondamente permeato i governi europei, producendo un generale ripensamento dei sistemi di protezione del lavoro e dei diritti di rappresentanza. Dall'altro, la fluidificazione del mercato del lavoro ha contribuito a diversificare le esigenze dei lavoratori, creando una polarizzazione delle condizioni, una riduzione dei legami sociali sul posto di lavoro, un profondo cambiamento nella struttura degli orari e nei luoghi di lavoro stessi. In altre parole, i processi in atto hanno prodotto una sostanziale individualizzazione dei lavoratori che ha inciso su una delle principali leve dell'appartenenza sindacale: il concetto di identità collettiva.

Inoltre, in un contesto dove la grande fabbrica fordista lascia il posto a un'industria reticolare più orizzontale, in cui l'automazione e i processi di delocalizzazione hanno ridotto drammaticamente il numero di addetti nella manifattura in Europa, è chiaro come per il sindacato sia sempre più difficile intercettare nei luoghi di lavoro le grandi masse lavoratrici. In questo quadro, quindi, il processo di reclutamento sindacale appare sempre più difficile e costoso in termini di tempo da investire.

A queste dinamiche ormai trentennali, si devono aggiungere i recenti sviluppi economici e tecnologici che sono sottesi dal concetto di manifattura 4.0, che nei prossimi anni andranno ulteriormente a modificare il quadro e a proporre nuove sfide per le organizzazioni di rappresentanza del mondo del lavoro. Ci riferiamo, ad esempio, agli effetti di un massiccio impiego della robotica sull'occupazione o agli inevitabili processi di cambiamento nei fabbisogni di competenza dei lavoratori.

Si tratta di elementi che vanno a comporre quel processo politico e sociale, che nel mondo accademico è stato definito di convergenza entro un paradigma neoliberale (Baccaro e Howell). In pratica in tutti i paesi a più antica industrializzazione si registra una progressiva ridefinizione dei rapporti di forza tra capitale e lavoro a scapito del mondo del lavoro e della sua rappresentanza organizzata lungo quattro dimensioni principali: compressione del tasso di sindacalizzazione; progressiva riduzione del tasso di copertura dei contratti collettivi; decentralizzazione e de-coordinamento dei sistemi di contrattazione collettiva; riduzione dell'attività sciopero.

Dal punto di vista sindacale, il primo indicatore è legato alla sua capacità di reperire risorse, non solo in termini economici, ma anche di rapporti di forza. Gli iscritti, infatti, forniscono le risorse finanziarie, l'azione collettiva nel caso di scioperi, la base elettorale durante le votazioni per il rinnovo delle rappresentanze aziendali. Inoltre, la sindacalizzazione è una dimensione chiave: una proxy del livello di legittimità sindacale e della sua capacità di esercitare pressioni.

Il secondo indicatore, il tasso di copertura dei contratti collettivi, si inserisce nel cuore e nella mission primaria del sindacato: la contrattazione. In tale prospettiva, un calo nel tasso di copertura dei contratti collettivi è la vera misura con cui analizzare lo stato di salute delle relazioni industriali in Europa e la capacità sindacale di influenzare le condizioni di lavoro.

A corollario del tasso di copertura della contrattazione si inserisce il nostro terzo indicatore: il livello di centralizzazione e coordinamento dei sistemi di contrattazione. Una contrat-

tazione centralizzata e coordinata tra i vari livelli, in cui i livelli territoriali assumono carattere integrativo rispetto ai livelli nazionali, è alla base di un sistema inclusivo e universale. Oggi, tuttavia, in tutti i paesi occidentali si registra una tendenza al decentramento dei livelli contrattuali. Si tratta di un processo che sottende a due fenomeni di diversa natura: il decentramento "coordinato", che è rappresentato dal passaggio da una contrattazione nazionale a una che si articola su più livelli e il decentramento "scoordinato", in cui a un sistema omogeneo di contrattazione collettiva si passa a un modello aziendalistico in cui gli accordi sono negoziati azienda per azienda. In questo quadro, se in passato la contrattazione aziendale era vista come una conquista in quelle imprese in cui i rapporti di forza erano estremamente favorevoli al sindacato e in cui questi venivano successivamente replicati negli accordi nazionali e territoriali, oggi il decentramento e il de-coordinamento dei modelli contrattuali rappresenta un punto cardine di quel processo di deregolamentazione del lavoro.

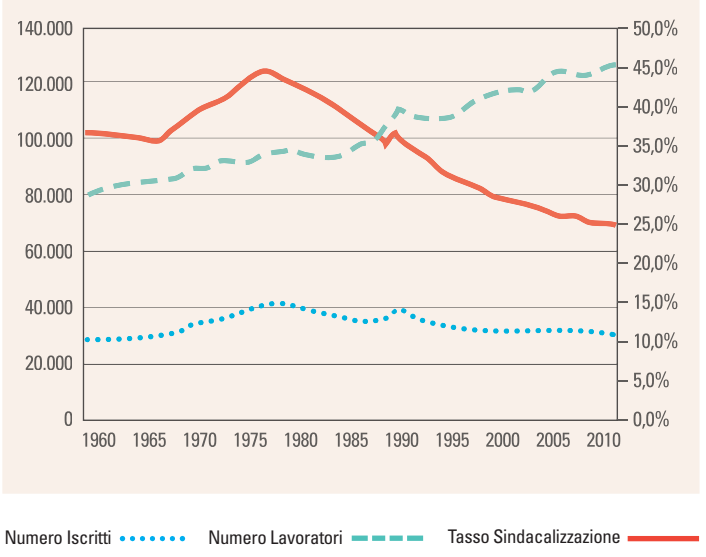
Infine, l'ultimo indicatore - la minore incidenza degli scioperi - è quello meno rilevante ai fini della nostra discussione. Se, infatti, i dati ILO ci mostrano una generalizzata diminuzione delle attività di sciopero sia per quanto riguarda le ore di attività perse, che per il numero di dipendenti coinvolti, la relazione causale tra l'esercizio di questo diritto e il potere sindacale non è chiara. Come sottolineato da Baccaro e Howell per il sindacato "una bassa propensione a scioperare può essere un punto sia di debolezza che di grande forza". Se, infatti, è sufficiente la semplice minaccia di uno sciopero per ottenere i propri obbiettivi negoziali, la riduzione del numero degli scioperi potrebbe essere una proxy di un sistema di relazioni industriali che vede un'avanzata del sindacato a scapito della sua controparte. In questa prospettiva, una semplice lettura dei trend in atto non ci dice molto sul reale stato dei rapporti di forza tra capitale e lavoro, in quanto differenze legislative, rapporti di potere consolidati, consuetudini e prassi negoziali, contingenze economiche concorrono in maniera determinante a spiegare le tendenze nell'evoluzione del numero degli scioperi. Per questo motivo, nella nostra analisi non terremo in considerazione questa dimensione.

1.2 Tra declino della sindacalizzazione, decentralizzazione e riduzione della copertura della contrattazione collettiva

Alla luce delle dinamiche appena richiamate, prima di entrare nel cuore della nostra discussione, le determinanti della sindacalizzazione e le possibili strategie per giungere a una contrattazione più inclusiva, è bene provare a misurare il grado di salute dei principali sindacati europei.

Tutti questi elementi possono essere studiati grazie all'ausilio dei dati contenuti nel database ICTWSS[1] dell'università di Amsterdam, che dal 1960 raccoglie annualmente un ampio paniere di informazioni sui sistemi di relazioni industriali dei paesi OCSE. In particolare ci soffermiamo sulle tre dimensioni enunciate in precedenza: tasso di sindacalizzazione, livello di copertura della contrattazione collettiva, indice di centralizzazione della contrattazione.

Fig 1_Evoluzione del tasso di sindacalizzazione tra i paesi europei (1960-2013)

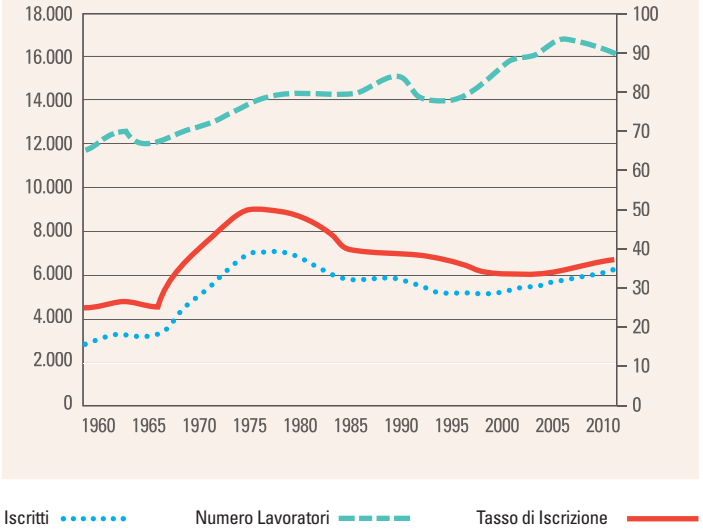


Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati del ICTWSS 2016.
I dati fanno riferimento a 11 Paesi europei: Austria, Belgio, Germania (prima del 1990 Germania est), Danimarca, Finlandia; Francia, Irlanda, Italia, Olanda, Svezia, Regno Unito. Gli altri paesi europei sono stati esclusi dal conteggio in quanto i loro dati non sono presenti nel database per tutto il periodo di riferimento.

Per quanto riguarda l'evoluzione del tasso di sindacalizzazione[2] in Europa, la serie storica qui riportata ci permette di osservare che dopo un primo vigoroso incremento della membership sindacale, a partire dagli anni ottanta si è passati a una fase di lento declino delle adesioni, non tanto in termini assoluti, quanto in termini percentuali. Se, infatti, la forza lavoro europea è rapidamente cresciuta nel periodo di riferimento, tale incremento non ha prodotto alcun aumento

nel numero dei lavoratori sindacalizzati, bensì una loro riduzione, contribuendo a una significativa compressione del tasso di sindacalizzazione medio. Da questo punto di vista il caso italiano si discosta leggermente dall'aggregato internazionale, in quanto il declino a seguito degli anni 80' si è mostrato molto meno marcato. Inoltre, se si guardano i dati degli ultimi anni, sono visibili i segni di una leggera crescita del tasso di sindacalizzazione. Si tratta, tuttavia, di un dato da imputare principalmente al calo dell'occupazione a seguito della crisi economica più che a una reale crescita degli iscritti.

Fig 2_Evoluzione del tasso di sindacalizzazione in Italia (1960-2013)



Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati del ICTWSS 2016

Scendendo più nel dettaglio e focalizzandoci nell'ultimo periodo, secondo i dati ICTWSS in Europa i sindacati dal 1998 al 2013[3] hanno perso 6,5 milioni di lavoratori iscritti. In termini relativi questo significa un calo del tasso di iscrizione che è passato dal 28,9% del 1998 al 22,4% nel 2013. In altre parole, i sindacati hanno perso il 22,7% della loro membership in soli quindici anni. Questo calo ha interessato tutti i paesi europei con diversi livelli di intensità. Tra questi i paesi ex socialisti si sono dimostrati quelli che hanno mostrato le maggiori difficoltà. Tuttavia, anche in paesi caratterizzati da organizzazioni sindacali tradizionalmente forti i dati ci mostrano un declino più che evidente. Ci riferiamo, ad esempio alla Germania (-31,7%) e alla Svezia (-18%). Solo Italia e Belgio, non in termini di tasso di sindacalizzazione, quanto in quello di numero totale degli iscritti, mostrano dati in leggera controtendenza con un aumento che in entrambi i paesi si attesta intorno al 5 %.

Guardando al nostro secondo indicatore - il tasso di copertura dei contratti collettivi - il quadro che emerge è molto diverso. Le stime sulla base di dati ICTWSS mostrano, infatti, che se nel 1998, il 70,36% dei lavoratori europei erano tutelati da un contratto collettivo, nel 2013 questo dato si è attestato al 67,08%. Tuttavia, in termini assoluti, il numero di lavoratori coperti da contrattazione collettiva è aumentato da 151.112.000 nel 1998 a 173.558.000 nel 2013 a causa dell'incremento del numero totale dei dipendenti europei. In questo caso, perciò, la tendenziale perdita di forza degli strumenti di tutela collettiva dei lavoratori non appare così marcata come nel caso del tasso di adesione sindacale. Inoltre, se nel caso delle adesioni si registra una generalizzata diminuzione in tutti i paesi, per quanto riguarda la copertura della contrattazione collettiva emergono situazioni decisamente divergenti: in tre paesi - Danimarca (+ 1,2%), Finlandia (+ 3,5%), Paesi Bassi (+ 1,2%) - questa percentuale è aumentata dal 1998 al 2013; in altri paesi tra cui Austria, Belgio, Grecia e Italia, la copertura dei contratti collettivi è rimasta stabile durante questo periodo; mentre in cinque paesi - Germania (-13,5%), Ungheria (-23,4%), Malta (-12,7%), Portogallo (-21,4%), Slovacchia (-21,6%) - è drasticamente diminuita.

Infine, guardando la terza dimensione - il livello di centralizzazione della contrattazione collettiva - analizzato attraverso l'indice sintetico di centralizzazione[4], possiamo vedere come questo indicatore mostri un livello di decrescita minimo e non statisticamente significativo. Tuttavia, se nel 1998 il dato tra i diversi paesi si distribuiva in maniera estremamente divergente, nel 2012 i dati ci mostrano una sua progressiva convergenza tra tutti gli stati europei. In altri termini, se non è possibile affermare che nel periodo di riferimento si sia assistito a una generalizzata decentralizzazione dei sistemi

1 Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts

2 Il tasso di sindacalizzazione è calcolato come il rapporto tra il numero di iscritti al sindacato e il numero di lavoratori in età compresa tra il 15 e il 65. Sono perciò esclusi dal conteggio i pensionati, gli studenti e i disoccupati.

3 Ci riferiamo a tutti i paesi dell'Unione europea con l'esclusione della Lettonia, Croazia e Lituania a causa della mancanza di dati.

4 L'indice è stato creato dall'università di Amsterdam, tenendo in considerazione diverse variabili sia di natura sindacale che del sistema di regole su cui si basa la contrattazione collettiva. L'indice varia da 0 a 1, dove 1 rappresenta la massima centralizzazione.

di contrattazione collettiva, è comunque evidente una forte riduzione della differenze tra i paesi. Occorre, inoltre, tenere in considerazione che i dati analizzati non sono in grado di catturare i principali effetti della crisi. Se si considera, perciò, che negli ultimi anni le istituzioni europee e il Fondo monetario internazionale hanno proposto il decentramento come uno degli strumenti necessari per favorire la ripresa economica, tale scelta potrebbe aver influenzato il processo di destrutturazione dei sistemi contrattuali il quale, se avessimo a disposizione i dati più aggiornati, potrebbe essere rilevato in una misura ben più marcata. In particolare, come sostenuto da Marginson (2014), l'attuale situazione dovrebbe vedere una decentralizzazione più elevata nei paesi dell'Europa meridionale, maggiormente colpiti dai richiami delle istituzioni europee, ma comunque rilevante anche nei paesi del nord Europa.

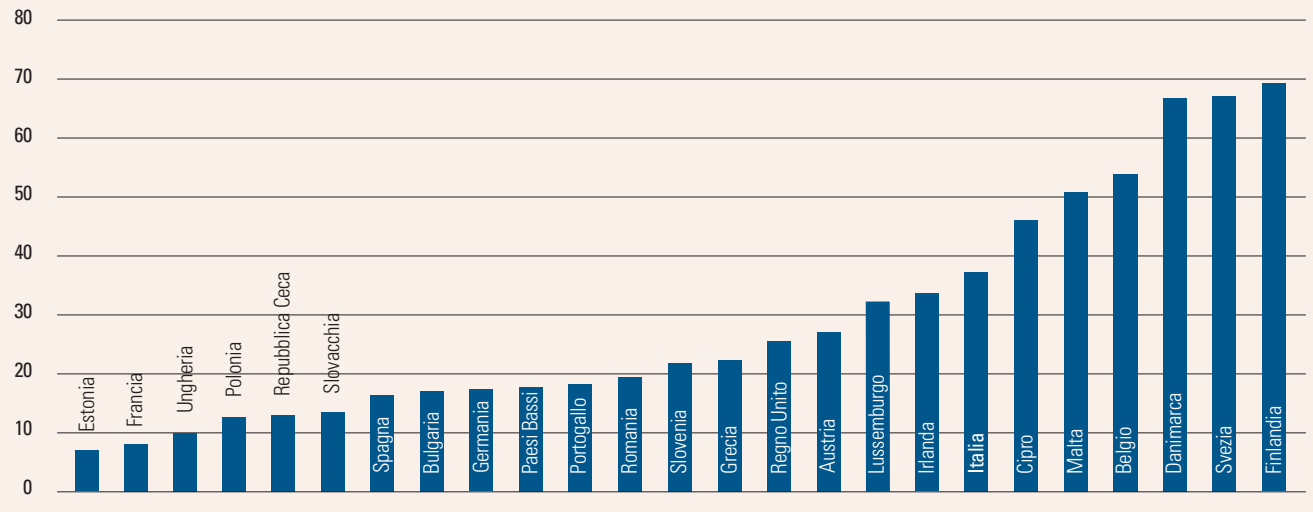
Il quadro che emerge con questa analisi preliminare ci mostra uno scenario complesso. È evidente che negli ultimi anni diverse pressioni - o usando le parole di Streeck, alcune linee comuni tra i diversi capitalismi - stanno mettendo in crisi i diversi sistemi di relazioni industriali europei. In questo contesto, i dati aggregati ci mostrano un declino della forza sindacale nelle tre dimensioni analizzate. Tuttavia, occorre rilevare che il vento neoliberale, pur non essendo ancora riuscito ad abbattere l'eterogeneità tra i diversi paesi, sta contribuendo a scardinare le differenze tra i modelli di relazioni industriali in Europa. Un'analisi più approfondita dei dati, infatti, ci mostra che la tradizionala classificazione dei paesi basata sulla tipologia di Ebbinghaus (1999)[5], se pur ancora significativa, tende a essere sempre meno esplicativa delle differenze tra paesi. In particolare, fatta eccezione per i paesi nordici che continuano ad avere tassi di sindacalizzazione incomparabilmente più elevati rispetto agli altri contesti, le differenze tra gli altri gruppi hanno perso parte del loro significato.

2. L'iscrizione al sindacato come dimensione chiave per la sua azione

2.1 L'importanza degli iscritti per un'azione incisiva

I dati richiamati in precedenza ci mostrano un quadro di costante compressione della base sindacale e di sostanziale sofferenza dei tradizionali sistemi di relazioni industriali. Una dinamica che si inserisce all'interno di uno sfondo più generale di disaffezione verso la partecipazione collettiva in tutte le sue declinazioni. Ci riferiamo in particolare alle organizzazioni datoriali e ai partiti politici, ma anche al variegato mondo dell'associazionismo, che fatica sempre più a mantenere un'ampia base di riferimento.

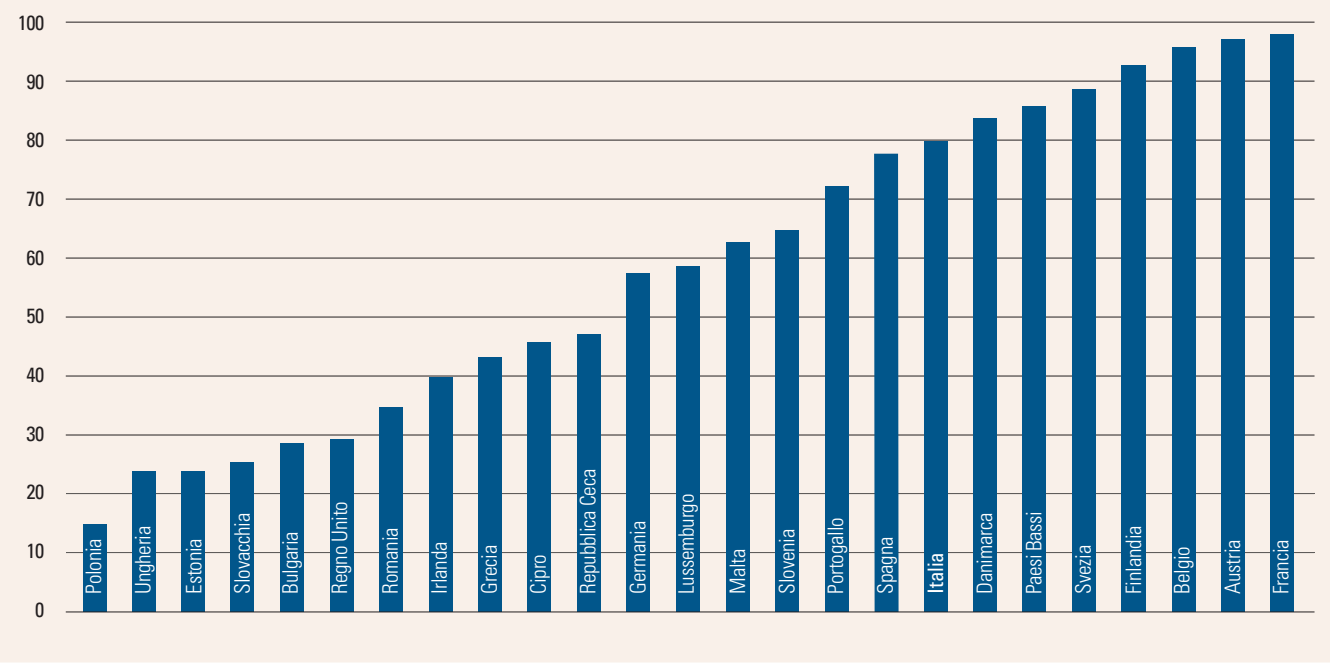
Fig 3_Tasso di sindacalizzazione nei paesi europei (2013)



Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati del ICTWSS 2016

In questo contesto, per il sindacato il tesseramento rappresenta certamente una dimensione chiave che può incidere profondamente sulla sua capacità d'azione di medio-luogo periodo. Un dato che però non esaurisce il racconto del ruolo e posizionamento del sindacato se accanto ai i numeri degli iscritti leggiamo il tasso di copertura della contrattazione collettiva che senza dubbio rappresenta una misura della capacità del sindacato di produrre benefici per i lavoratori.

Fig 4_Tasso di copertura della contrattazione collettiva nei paesi europei (2013)



Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati del ICTWSS 2016

In quasi tutti i paesi europei, infatti, esistono meccanismi di estensione istituzionali che consentono l'applicazione della contrattazione collettiva anche ai lavoratori che non sono iscritti e alle imprese prive di rappresentanze sindacali. Questo elemento fa sì che un calo degli iscritti non si riverberi automaticamente in una minore capacità del sindacato di stabilire condizioni di lavoro universali. Da questo punto di vista il caso più emblematico è quello francese che, come si può vedere dalle due figure proposte, a fronte di un tasso di iscrizione del 7,7% vede una copertura della contrattazione collettiva che si estende al 98% della forza lavoro. Si tratta di un'evidenza empirica che è confermata anche guardando alle serie storiche presentate nel capito precedente, dove non si registra alcuna correlazione statisticamente significativa in nessuno degli anni di riferimento tra la variazione del tasso di iscrizione e quella del tasso di copertura.

In questo quadro, l'unica eccezione è rappresentata dalla Germania, dove l'assenza di un meccanismo istituzionalenale di estensione erga omnes della contrattazione collettiva ha fatto sì che la diminuzione delle iscrizioni, unita al forte calo della capacità di rappresentanza delle organizzazioni datoriali, producesse una conseguente riduzione del tasso di copertura della contrattazione, obbligando il sindacato a chiedere al governo l'introduzione di un salario orario minimo. Ciò significa che, se la negoziazione rappresenta il fine ultimo dell'attività sindacale - a eccezione del caso tedesco -

5 Paesi Anglosassoni, paesi Nordici, paesi Continentali, paesi Mediterranei, paesi Ex socialisti.

questa non sembra essere stata particolarmente influenzata dal declino della membership. Tuttavia una prosecuzione dei trend esaminati nel paragrafo precedente, in un contesto di disaffezione ai corpi intermedi e di forte influenza delle politiche neoliberiste, in un orizzonte temporale più lungo, potrebbero scardinare questa dinamica.

Al di là dell'assenza di correlazione tra i tassi di iscrizione e quelli di copertura della contrattazione collettiva, il tema del tesseramento resta comunque di primaria importanza per il sindacato. Si tratta, infatti, di un elemento che incide su almeno due dimensioni fondamentali per l'azione del sindacato: le risorse economiche e umane, la legittimità e i rapporti di forza.

Il tema delle risorse rappresenta certamente un elemento essenziale per il sindacato. Nella maggior parte dei paesi europei, infatti, le quote di iscrizione rappresentano la sua principale fonte di finanziamento. Dalla capacità di raccogliere sottoscrizioni, quindi, dipende l'intera sopravvivenza della struttura organizzativa. Inoltre, attraverso il tesseramento, il sindacato ha la possibilità di intercettare i lavoratori allargando la sua base e selezionando la sua futura classe dirigente. Se, infatti, il sindacato è un'organizzazione fatta da persone che si organizzano collettivamente e democraticamente determinano una loro linea di azione, è proprio attraverso il tesseramento che si pongono le basi per un rinnovamento della base e un rafforzamento del proprio capitale umano. Il tesseramento, infatti, non rappresenta un semplice strumento con cui chiedere un'adesione formale a un progetto, ma anche un mezzo per intercettare nuovi attivisti che possono con il loro contributo determinare il successo o l'insuccesso di un'organizzazione. In quest'ottica gli iscritti diventano essi stessi possibili generatori di nuove iscrizioni, in quanto sono costantemente in relazione con altri colleghi.

Il secondo fattore che rende il tesseramento un'attività centrale per il sindacato è dato dal fatto che proprio dall'abilità di raccoglie iscrizioni dipende buona parte del suo grado di legittimità e della sua forza di pressione sulle controparti. Il tema della rappresentatività, infatti, diventa cruciale nell'attività di negoziazione, specialmente in un sistema caratterizzato dalla pluralità sindacale. In quest'accezione, occorre precisare che gli iscritti non sono l'unica misura con cui verificare il tipo di rappresentatività di un'organizzazione. A questo, infatti, si affianca il dato elettorale nelle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori e la capacità di mobilitazione durante le attività di sciopero. Tuttavia, avere tanti iscritti, offre certamente una posizione di vantaggio sia nella negoziazione con le controparti e con le istituzione sia nei rapporti con le altre organizzazioni sindacali. Inoltre, anche nelle fasi più conflittuali, gli iscritti rappresentano il nucleo centrale da cui far partire le mobilitazione. Il rischio perciò - come sottolineato da Bryson, Ebbinghaus e Visser - è che "un grosso cambiamento nei tassi di sindacalizzazione può comportare dei mutamenti nei rapporti di forza tra le parti, i quali possono trasformare alcune caratteristiche istituzionali dei singoli modelli di RI".

Se, quindi, il tesseramento si caratterizza come una delle attività costitutive del sindacato, all'interno del contesto in cui operano oggi le principali organizzazioni di rappresentanza, assume certamente una rinnovata rilevanza. La definizione di efficaci strategie di reinsediamento per provare a invertire i trend di progressiva riduzione della base di rappresentanza, diventa una strada obbligata che praticamente tutte le organizzazioni sindacali europee devono percorrere per salvaguardare le proprie strutture organizzative e continuare a mantenere un ruolo fondamentale nella regolazione del mercato del lavoro.

2.2 Perché i lavoratori si iscrivono al sindacato?

Costruire un modello analitico basato sugli elementi che spingono i lavoratori a partecipare alla vita sindacale, è una condizione chiave per poter orientare in modo corretto una strategia di insediamento. Contrariamente a quanto spesso si pensa, più che analizzare le ragioni della non iscrizione, la domanda che dobbiamo porci è: perché i lavoratori decidono di iscriversi al sindacato?

Si tratta di un tema che è stato ampiamente dibattuto dalla letteratura economica e sociale già a partire dagli anni 70. In particolare, l'approccio della scelta razionale, tipico delle scienze economiche, ha posto la questione in termini di rapporto costi-benefici partendo dall'idea che gli individui tendono a massimizzare la propria uti-

lità strumentale. Secondo questo approccio, l'affiliazione sindacale deriverebbe dal rapporto tra una domanda di tutele e servizi da parte dei lavoratori e la capacità sindacale di soddisfare questi bisogni al netto dei costi di iscrizione. Occorre precisare che quando ci riferiamo ai costi non intendiamo solamente la componente del costo monetario della tessera, ma ci rifacciamo a tutta una serie di elementi indiretti, quali ad esempio l'esposizione nei confronti del datore di lavoro.

Prendendo in prestito le parole di Scheuer "la richiesta di adesione sindacale è una funzione della capacità del sindacato di produrre un differenziale di retribuzione e tutele tra iscritti e non iscritti tale da compensare il costo dell'adesione". Tuttavia, immaginare una politica sindacale impostata sulla creazione di condizioni differenziate tra iscritti e non iscritti appare del tutto irrealistica. Il sindacato, infatti, non si configura come un mero gruppo di interesse, ma ha al suo interno una doppia natura: da un lato agisce come un movimento e dall'altro rappresenta un'associazione di iscritti. Si tratta, infatti, di un'organizzazione che contemporaneamente si propone di rappresentare i propri affiliati e di difendere i diritti universali del lavoro a prescindere dall'appartenenza sindacale. Inoltre, come abbiamo già visto, nella maggior parte dei paesi ad antica industrializzazione sono presenti strumenti istituzionali che consentono l'estensione dei benefici della contrattazione collettiva a tutti i lavoratori.

L'approccio della scelta razionale, quindi, è soggetto a quel fenomeno sociale chiamato «freeriding» (Olson). Ci riferiamo a quella dinamica per cui gli individui tendono a sottrarsi dall'azione collettiva in quanto possono beneficiare dei sui effetti senza pagarne i costi. Questo elemento riduce gli spazi di partecipazione e influenza la capacità di azione dei soggetti collettivi che, privati della propria base di riferimento, tendono a perdere efficacia. In quest'ottica, il freeriding può essere considerato una sorta di paradosso, in quanto, se da un punto di vista strettamente individualistico non partecipare produce dei benefici immediati, alla lunga l'assenza di partecipazione generalizzata priva l'intero gruppo del beneficio che potrebbe essere generato dall'azione collettiva.

Per risolvere questo paradosso e incentivare la partecipazione, quindi, le organizzazioni collettive sono chiamate a introdurre incentivi selettivi, ovvero benefici riservati ai propri membri che possano aiutare a compensare i costi di adesione e favorire la partecipazione. Ci riferiamo, per quanto riguarda le organizzazioni sindacali, a quel sistema dei servizi quali l'assistenza fiscale e legale che in ogni paese è stato associato all'adesione.

Si tratta, tuttavia, di una visione profondamente riduttiva che non spiega i tassi di sindacalizzazione elevati sperimentati in buona parte dei paesi europei. Inoltre, una visione del tesseramento in chiave meramente strumentale non è coerente con le esigenze stesse del sindacato, che non è semplicemente interessato a fare tessere per finanziare le proprie attività, ma punta a costruire una comunità di attivisti che possano contribuire all'organizzazione e alla conquista di migliori condizioni di lavoro. Le ragioni che spingono i lavoratori a iscriversi al sindacato, perciò, vanno ricercate all'interno di un quadro analitico più complesso, in cui la visione della scelta razionale rappresenta una delle possibili modalità all'interno di un quadro di motivazioni articolate (Udéhn).

Per spiegare questo insieme di motivazioni individuali ci viene in soccorso uno dei padri della sociologia moderna: Max Weber. Il sociologo tedesco, infatti, teorizzava che l'azione sociale è spinta da quattro categorie generali: razionalità strumentale; razionalità valoriale; razionalità relazionale; razionalità tradizionale.

Se la razionalità strumentale afferisce a quell'insieme di considerazioni che abbiamo appena menzionato, le altre tre categorie fanno riferimento a un insieme di variabili che non sono connesse con gli incentivi economici. In quest'ottica, partecipare attivamente alla vita sociale, o nello specifico all'attività sindacale, si configurerebbe come un'attività pienamente razionale in quanto la razionalità individuale non è riducibile alla ricerca esclusiva di benefici economici, ma comprende una serie di altri elementi che rendono piena la sua esistenza. In particolare la razionalità valoriale è legata al principio della solidarietà, dell'identità sociale e dell'ideologia; quella relazionale è associato alle decisioni che vengono prese dai propri colleghi, mentre quella tradizionale è legata alle scelte e alle pressioni che emergono dal mondo delle relazioni familiari e amicali. L'analisi empirica, tuttavia,

ha mostrato come quest'ultima dimensione abbia perso capacità esplicativa a partire dagli anni '90, in quanto gli individui tendono ad avere comportamenti progressivamente più autonomi rispetto all'influenza delle proprie famiglie (Freeman e Diamond). Per questo motivo, al fine di semplificare il nostro discorso possiamo farla collassare all'interno della categoria della razionalità relazionale, da intendersi in un'accezione più ampia.

Scendendo nello specifico possiamo dire che la razionalità valoriale fa leva su una serie di motivazioni come l'altruismo, il dovere, la solidarietà, l'identità sociale e la coscienza di classe. In questa dimensione, quindi, sono presenti tutti quei valori che fanno dell'uomo un'animale sociale. In particolare, secondo Hirschman l'azione collettiva va considerata come "permeata da idealismo, devozione a una causa più alta, se non sacrificio per il bene comune". In questa prospettiva, "il piacere della partecipazione si sovrappone ai suoi costi e permea l'esperienza degli individui". Con la razionalità valoriale, quindi, ci riferiamo sia a una sorta di imperativo categorico nei confronti dell'azione collettiva, sia a un piacere intrinseco nella partecipazione, sia a tutta una serie di elementi ideologico-valoriali che fanno da leva per spingere l'individuo a operare collettivamente per conquistare i propri diritti.

La razionalità relazionale, invece, evidenzia come le relazioni interpersonali possono influenzare in maniera determinante il risultato di un processo di mobilitazione collettiva. Si tratta di una dimensione che muove da diverse prospettive. Da un lato si configura come un meccanismo di influenza sociale, dall'altro come uno strumento di tutela nei confronti dei costi di sindacalizzazione. La decisione di iscriversi al sindacato, infatti, può essere determinata non tanto da una scelta individuale, ma dalla necessità di apparire adeguati rispetto alle scelte degli altri lavoratori o di sentirsi parte di un gruppo. Inoltre, seguendo il ragionamento di Granovetter, siccome l'adesione sindacale comporta un'esposizione personale nei confronti del datore di lavoro, molti individui prima di valutare se aderire, necessitano che ci sia una "soglia" base di altri colleghi che hanno già compiuto tale scelta.

Infine, se le categorie weberiane sulla razionalità ci restituiscono una chiave di analisi articolata rispetto alle ragioni che spingono i lavoratori ad aderire a un sindacato, queste necessitano di essere integrate da un'ultima fondamentale determinate focalizzata sulla dimensione temporale. Come sottolineato da Hirschman la scelta di partecipazione a un'organizzazione collettiva è influenzata non solo dalle future aspettative, ma anche dalle esperienze passate. In questa prospettiva, prendendo in prestito dalla psicologia il concetto di dissonanza cognitiva, Hirschman afferma che "una persona che ha compiuto una determinata azione, pur di mantenere la coerenza cognitiva, provvederà a eliminare tutte le informazioni che potrebbero dimostrare di aver commesso un errore". Pertanto, il passaggio da una condizione a un'altra, nel nostro caso la decisione di iscriversi o quella di abbandonare l'organizzazione, specialmente per i lavoratori con più esperienza, non sarà mai una transizione automatica, anche nel caso in cui i benefici non siano più in grado di compensare i costi e viceversa. Si tratta del dilemma tipico tra Exit, Voice e Loyalty (Hirschman) in cui un'attivista che non si ritrova più nella strategia della propria organizzazione ha a disposizione tre differenti strategie: passare a un'altra organizzazione o interrompere la propria militanza (Exit), far sentire la propria voce facendo una battaglia interna all'organizzazione (Voice); rimanere all'interno dell'organizzazione per spirito di appartenenza (Loyalty). La probabilità di percorrere la strada dell'uscita, per quanto abbiamo appena detto, è inversamente proporzionale al tempo trascorso all'interno dell'organizzazione. La decisione di iscriversi o di annullare la propria iscrizione a un sindacato, perciò, si configura come parzialmente cristallizzata, in quanto è figlia di decisioni prese nel passato e rinnovate periodicamente.

Sulla base di questa breve ricostruzione, quindi, possiamo dedurre che la scelta individuale di iscriversi o non iscriversi al sindacato si inserisce all'interno di un rapporto costi-benefici, i cui benefici sono costituiti da una pluralità di dimensioni tra cui la razionalità strumentale, la razionalità valoriale e la razionalità relazionale. Queste tre dimensioni sono moderate dalla dimensione temporale, in quanto le scelte del passato tendono a influenzare quelle più recenti. In questo schema, ogni lavoratore avrà un sistema diverso di preferenze e darà un peso differente a ciascuna delle dimen-

sioni menzionate. In pratica, se per alcuni la dimensione strumentale rappresenta la ragione primaria del proprio essere, l'iscrizione di questi soggetti sarà vincolata alla presenza di un sistema di incentivi selettivi adeguato a contrastare i costi di iscrizione. Parallelamente, per quella fascia di lavoratori fortemente identitari, la pulsione valoriale verso l'azione collettiva sarà sufficiente di per sé per indurli a prendere in considerazione l'idea di iscriversi al sindacato.

2.3 Strategie di insediamento e strategie di rappresentanza: due dimensioni distinte

L'analisi delle determinanti della sindacalizzazione ci porta subito nel cuore del problema. Se, infatti, la sindacalizzazione è affetta dal problema del freeriding, diventa evidente come mettere in campo strategie sistemiche di insediamento rappresenti l'unica via per ottenere delle iscrizioni. Emblematico da questo punto di vista, è il fatto che in una recente indagine condotta dalla CGIL Lombardia sul tema dei giovani e il mondo del lavoro, oltre il 40% del campione intervistato, alla domanda del perché aveva deciso di non iscriversi al sindacato, ha risposto "perché nessuno me lo ha chiesto" (Ares 2.0, 2015). Ovviamente, con questa affermazione non ci immaginiamo che qualora a questi giovani fosse stato chiesto di iscriversi, tutti avrebbero risposto positivamente, tuttavia, il dato è interessante in quanto mette in luce il fatto che senza un adeguato percorso che accompagni i lavoratori verso l'iscrizione, difficilmente questi si iscriverebbero spontaneamente.
Parallelamente, sempre per via del fatto che il bene collettivo prodotto dalla contrattazione si estende a tutti i lavoratori, senza distinzioni tra iscritti e non iscritti, il concetto stesso di strategia di sindacalizzazione va scisso da quello di strategia di rappresentanza. È chiaro, infatti, che anche qualora la linea contrattuale adottata dal sindacato fosse pienamente soddisfacente per tutti i lavoratori, proprio per via del più volte richiamato freeriding, questa non genererebbe automaticamente una corsa alle iscrizioni. Da questo punto di vista, non ci riferiamo al fatto che tra strategia di rappresentanza e strategia di insediamento non vi siano connessioni. Entrambe le dimensioni, infatti, si influenzano a vicenda e contribuiscono all'affermazione di ciò che il sindacato si propone di essere. Inoltre, appare evidente, la relazione tra una politica sindacale percepita come sbagliata e la scelta di non rinnovare l'iscrizione. Tuttavia, ciò che occorre sottolineare è l'assenza di una correlazione diretta tra una linea sindacale capace di estendere i diritti e i salari tra i lavoratori e i dati sull'affiliazione.
Appare, perciò, evidente come la sindacalizzazione rappresenti un fine organizzativo centrale e autonomo da sviluppare attraverso precise strategie, che consentano di superare il freeriding incentivando i lavoratori a partecipare all'attività sindacale. A tal fine il sindacato può far leva sulla dimensione dell'identità collettiva, su quella strumentale, sulla capacità di mobilitazione e su una pluralità di altri elementi. Tuttavia, trattandosi di un'attività dispendiosa dal punto di vista delle risorse sia temporali che economiche, la scelta di quale strategia intraprendere non è solo il frutto di una scelta politica ben precisa, ma anche del contesto in cui è inserita.
Ciò porta il tema delle risorse a disposizione del sindacato a diventare centrale rispetto alla questione della sindacalizzazione. Da un punto di vista analitico, possiamo categorizzare le risorse a disposizione per le strategie di insediamento in quattro categorie: istituzionali, socio-economiche, politico-culturali, organizzative.
Le risorse istituzionali sono date dal contesto delle relazioni industriali e dalle prassi negoziali in una data area di riferimento. All'interno di queste possiamo considerare il quadro legislativo, le norme contrattuali, le prassi, i rapporti di potere tra gli attori, gli assetti precostituiti che consentono alle organizzazioni sindacali di avere un ruolo nel sistema di welfare e nel sistema di collocamento, i diritti di accesso ai luoghi di lavoro, i diritti di sciopero e di iniziativa sindacale. Si tratta di risorse fondamentali, le quali riescono a spiegare buona parte della variabilità nel tasso di sindacalizzazione tra i diversi paesi europei. In particolare, tra queste risorse va menzionato il cosiddetto sistema Gent, ovvero quel meccanismo istituzionale che consente al sindacato di gestire in maniera diretta i fondi di disoccupazione. Da questo punto di vista, va segnalato che, tutti e quattro i paesi in cui è presente questo istituto (Svezia, Finlandia,

Danimarca e Belgio) sono anche quelli che presentano i tassi di iscrizione più alti.
Inoltre, il sindacato può far leva sulle risorse socio economiche. Si tratta di risorse che afferiscono alle caratteristiche del mercato del lavoro e del sistema produttivo. Ci riferiamo in particolare alla concentrazione/dispersione del lavoro sul territorio, alle caratteristiche contrattuali, all'omogeneità dei bisogni della forza lavoro, alle caratteristiche demografiche dei lavoratori. Tutti questi fattori sono strettamente collegati con il costo di sindacalizzazione. Infatti, le imprese ad alta intensità di capitale, di medio-grandi dimensioni, caratterizzate da una scarsa flessibilità di contratto e dove il lavoro rappresenta una parte minore dei costi di produzione, sono più facili da sindacalizzare. Questi fattori "riducono i costi di reclutamento, in quanto è più facile intercettare i lavoratori, e riducono l'opposizione dei datori di lavoro" (Western). La terza categoria - le risorse culturali - va rinvenuta nella tradizione politica - ideologica dei diversi contesti locali entro cui il sindacato agisce; nella avversione dei lavoratori nei confronti delle diseguaglianze; nel livello del capitale sociale con particolare riferimento alla dimensione della partecipazione sociale diffusa. Questi fattori fanno sì che le persone percepiscano un maggiore senso di appartenenza e che quindi siano più propense a prendere parte alla vita pubblica anche attraverso l'iscrizione sindacale.
Infine, i sindacati dispongono anche di risorse in termini di strutture organizzative, risorse finanziarie, apparati esecutivi, presenza professionalità specifiche. Si tratta di risorse fondamentali, che stanno alla base della capacitò d'azione sindacale. Attraverso i propri membri e la propria struttura organizzativa, infatti, il sindacato processa il contesto entro cui agisce e stabilisce come intervenire. Da questo punto di vista, formazione interna, capacità di rinnovamento e visione strategica rappresentano delle dimensioni fondamentali per migliorare la capacità di intervento.

3. Una fotografia statistica sulla composizione del sindacato

3.1 Chi si iscrive al sindacato oggi?

Se nel corso del primo capitolo, attraverso un'analisi dei dati macro provenienti da fonti istituzionali e amministrative, ci siamo occupati di studiare gli andamenti della sindacalizzazione in Europa, è giunto il momento di provare ad analizzare la composizione della base sindacale. Da questo punto di vista, l'International Social Survey Program (ISSP) rappresenta la principale fonte di informazioni su base mondiale che ci consente di studiare le caratteristiche individuali degli iscritti al sindacato nei principali paesi. Si tratta, infatti, di un consorzio internazionale che riunisce 47 Stati, il quale pubblica annualmente un database statistico contenente informazioni sugli orientamenti politici, la partecipazione attiva, le diseguaglianze e le condizioni di lavoro nel mondo.
Il questionario che viene sottoposto a un campione statisticamente rappresentativo è costruito in maniera tale da raccogliere informazioni omogenee nel tempo ed è affiancato da una parte di approfondimento diversa per ciascun anno di rilevazione. Purtroppo, l'Italia è uscita da questo consorzio nel 2010 e da allora non disponiamo più di questa base di informazioni sul nostro paese, che ci consentirebbe un approfondimento nazionale su molte tematiche di interesse sociale, tra cui l'orientamento sindacale. La versione più recente dell'indagine ISSP è del 2015 ed è centrale rispetto al tema oggetto del nostro studio, in quanto l'approfondimento proposto è sulle condizioni di lavoro. Tuttavia, il numero limitato di paesi europei partecipanti (10) e l'assenza di importanti contesti come quello tedesco e spagnolo, ci hanno indotto a scegliere come anno di analisi il 2014, il cui focus si basa sulla cittadinanza attiva. Questa scelta limita la nostra capacità di approfondimento, ma ci consente di restituire un'informazione più solda sia dal punto di vista statistico che della sua interpretazione qualitativa.

Fig 5_Composizione campione per paese

	Numerosità	Percentuale
Austria	1.033	4,3
Belgio	2.264	9,3
Repubblica Ceca	1.532	6,3
Germania	1.718	7,1
Danimarca	1.758	7,2
Spagna	1.755	7,2
Finlandia	1.505	6,2
Francia	1.211	5,0
Gran Bretagna	1.580	6,5
Croazia	1.000	4,1
Ungheria	1.007	4,1
Lituania	1.119	4,6
Paesi Bassi	1.638	6,7
Polonia	2.112	8,7
Svezia	899	3,7
Slovenia	1.010	4,2
Slovacchia	1.156	4,8
	24.297	**100,0**

Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati del ISSP 2014

Fig 6_Confronto tasso di sindacalizzazione campionario con i dati amministrativi

	Tasso campionario	Tasso ICWWS
Austria	19,1%	27,3%
Belgio	45,4%	55,2%
Repubblica Ceca	8,0%	12,7%
Germania	15,5%	17,7%
Danimarca	81,8%	66,7%
Spagna	20,2%	18,9%
Finlandia	74,2%	69,9%
Francia	13,5%	7,7%
Gran Bretagna	27,1%	25,7%
Croazia	24,0%	30,9%
Ungheria	9,4%	27,5%
Lituania	5,1%	8,9%
Paesi Bassi	26,7%	18,0%
Polonia	8,9%	20,5%
Svezia	72,5%	67,4%
Slovenia	26,6	21,2%
Slovacchia	11,6	13,6%

Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati del ISSP 2014

In particolare, la versione del 2014 ci consente di analizzare un campione di 17 paesi europei, con una numerosità totale di 24.297 individui, distribuita come riportato nella figura 5.

All'interno di questo quadro in cui i campioni nazionali sono solo parzialmente omogenei e non rispecchiano le differenze di popolazioni tra i paesi, la comparazione è resa possibile grazie all'introduzione di una variabile peso. Si tratta di un'operazione che ci consente di riportare il campione all'universo di riferimento, compensando sia le differenze di numerosità campionaria tra i paesi che la loro proporzione rispetto alla popolazione mondiale. Inoltre, al fine di costruire un'analisi centrata sulla membership sindacale, abbiamo escluso dall'analisi la popolazione che non ha mai svolto attività lavorativa retribuita, gli studenti e i tirocinanti, gli inabili al lavoro, i casalinghi e le persone che stanno svolgendo il servizio di leva militare obbligatoria, gli imprenditori e i liberi professionisti con dipendenti.

Tutte queste operazioni ci restituiscono il seguente quadro rispetto al tasso di sindacalizzazione in ciascun paese.[6] Il campione così costruito ricalca in maniera soddisfacente i dati amministrativi sui tassi di sindacalizzazione nei paesi considerati nella nostra analisi. Fanno eccezione il caso polacco e quello ungherese, che per questa ragione verranno escluse dalle analisi successive. Tutte queste operazioni ci portano a concentrarci su un campione comunque estremamente ampio composto da 16.150 individui appartenenti a 15 diversi paesi dell'Unione Europea e afferenti a ciascuno dei cinque cluster richiamati in precedenza.

Poste queste precisazioni metodologiche, ciò che emerge dall'analisi dei dati è l'immagine di un sindacato principalmente rappresentativo di quelle fasce della popolazione meno marginali e tendenzialmente più forti sul

6 Solo al fine di comparare i dati campionari con i dati amministrativi forniti dal ICWWS abbiamo filtrato i dati ISSP escludendo temporaneamente i pensionati e i disoccupati.

mercato del lavoro. Giovani, donne, lavoratori con basse qualifiche professionali e con un livello di istruzione inferiore, infatti, mostrano livelli di sindacalizzazione mediamente minori rispetto al resto della popolazione.
Si tratta di una tendenza che emerge chiaramente osservando la tabella qui sopra riportata, la quale mette in relazione il tasso di sindacalizzazione medio per ciascuna fascia della popolazione. Scendendo nel dettaglio, possiamo notare che per quanto attiene alla dimensione di genere il dato medio ci restituisce un sindacato prevalentemente radicato tra gli uomini. Guardando alle differenze tra paesi, tuttavia, si può notare come questa tendenza sia diffusa solo in 9 dei 15 casi considerati nella nostra analisi. In particolare, a discostarsi sono i paesi del nord Europa e alcuni paesi dell'ex blocco socialista, che mostrano una tendenza meno marcata o in alcuni casi una maggiore rappresentatività sindacale tra le donne. I paesi mediterranei, invece, sono quelli che presentano i maggiori differenziali di genere a vantaggio dell'uomo. Rispetto al genere, la dimensione del titolo di studio rappresenta una discriminate all'inscrizione sindacate molto più marcata. I valori medi, infatti, mostrano differenziali importanti tra chi ha un titolo di studio inferiore e le persone con una laurea. Si tratta di una relazione che è confermata in tutti e quindici i paesi oggetto del nostro studio, anche se con una minore incidenza nei paesi che hanno il sistema Ghent. In questi paesi, infatti, l'iscrizione al sindacato è fortemente incentivata dal fatto che questo gestisce direttamente i fondi per la disoccupazione. In quest'ottica, se pur è possibile accedere al sistema dei sussidi senza essere iscritti al sindacato, l'appartenenza a un' organizzazione di rappresentanza del lavoro consente un'importante agevolazione in termini procedurali. L'evidenza empirica, tuttavia, ha sottolineato come per le persone più istruite, il beneficio selettivo dell'aiuto nella compilazione delle pratiche per accedere alla disoccupazione sia diventato

.

Fig 7_Composizione sindacale in 15 paesi europei

	Media
Tasso di sindacalizzazione campione totale	26,5%
Sesso	
Femmina	25,7%
Maschio	26,8%
Titolo di studio	
Nessuno	20,1%
Scuola media inferiore	17,3%
Scuola media superiore	25,7%
Professionalizzazione post diploma	27,4%
Laurea	38,9%
Dottorato/Master	31,1%
Classe d'età	
15-25	21,1%
26-35	25,4%
36-45	31,5%
46-55	35,3%
56-65	29,2%
Oltre 65	12,3%

	Media
Status occupazionale	
Disoccupato	14,5%
Pensionato	13,2%
Dipendente pubblico	46,2%
Dipendente privato	28,4%
Lavoratore autonomo	8,8%
Professioni manuali	
Operai specializzati	25,7%
Operai semi-specializzati	27,4%
Operai non qualificati	38,9%
Lavoratori agricoli	31,1%
Tipologia contrattuale	
Full time	21,1%
Part time	25,4%
Luogo di residenza	
Grandi città	26,2%
Periferie urbane	31,4%
Città di provincia	26,7%
Paese e aree rurali	23,3%

Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati del ISSP 2014

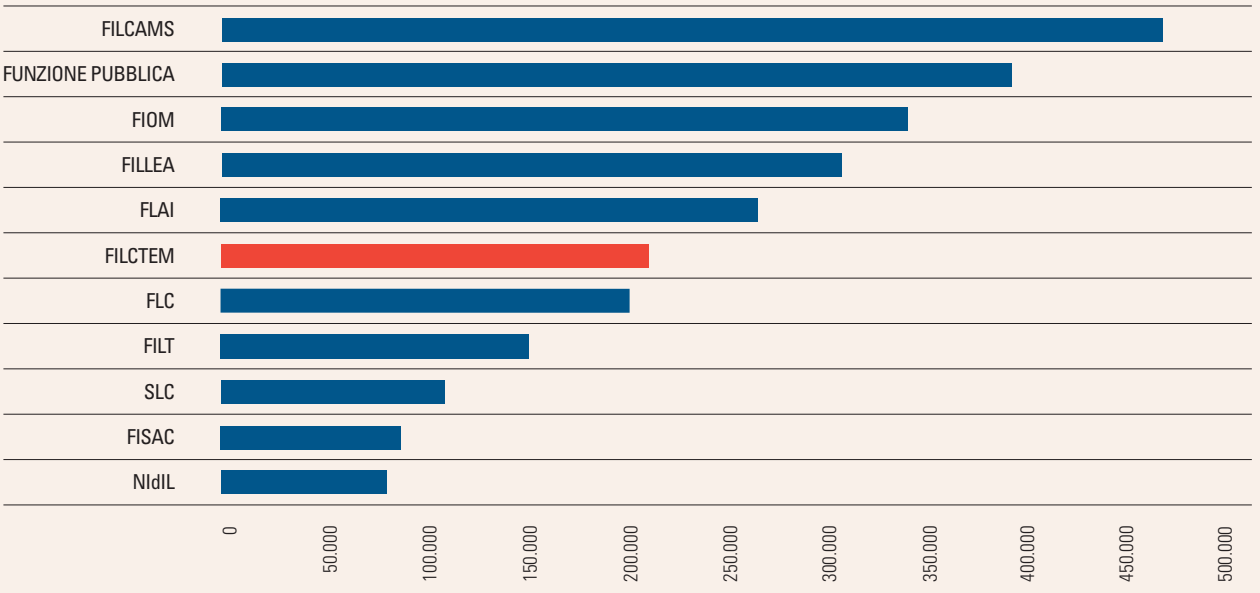
un elemento progressivamente meno importante, in quanto il livello di istruzione rende più facile districarsi all'interno delle procedure burocratiche.
Anche l'età, rappresenta una dimensione chiave nell'analisi della composizione sindacale. I differenziali tra i tassi di iscrizione dei più giovani rispetto alla forza lavoro più esperta, infatti, si mostrano ampi e persistenti in tutti e 15 i paesi considerati nella nostra analisi. Tuttavia, come sottolineato da alcuni studi (Freeman eDiamond), i bassi livelli di sindacalizzazione tra i più giovani non sono da imputare a una minore attitudine di questa fascia della popolazione nei confronti dell'azione collettiva. Infatti, se da un lato, i lavoratori meno esperti hanno una minore conoscenza del sindacato, dall'altro sono meno propensi all'iscrizione in quanto più esposti alla precarietà. In quest'ottica, più che una differenza di attitudine, le differenze generazionali nella sindacalizzazione vanno rintracciate nella struttura del mercato del lavoro e, conseguentemente, nella loro maggiore ricattabilità nei confronti del datore di lavoro.
È importante quindi considerare il dato dei differenziali di iscrizione tra i lavoratori full time e i lavoratori part time, dove si registra una maggiore partecipazione sindacale proprio nel segmento di lavoro più tradizionale. Si tratta di un dato che si riverbera in 12 dei 15 paesi considerati e che ci mostra come sia più difficile aderire al sindacato per quella fascia di popolazione che lavora in condizioni di lavoro più frammentate. In particolare, all'interno dei lavoratori part time si registra una correlazione abbastanza evidente tra il numero delle ore lavorate e la propensione all'iscrizione al sindacato. Si tratta di un dato che andrebbe messo in relazione con la tipologia contrattuale, la quale, sfortunatamente, non è contenuta nei dati ISSP 2014. Oltre alla correlazione tra le ore lavorate e la sindacalizzazione, infatti, la letteratura ha sottolineato la forte reticenza all'inscrizione sindacale per quelle tipologie di lavoro non standard, che per posizione nel mercato del lavoro e per dispersione sul territorio fanno fatica a essere intercettate dalle organizzazioni di rappresentanza.
L'analisi dei differenziali tra i valori medi di iscrizione sindacale tra i diversi gruppi della popolazione ci mostra come lo status occupazionale sia un'altra variabile chiave che spiega la composizione sindacale. In tutti i paesi considerati, infatti, si registra un tasso di iscrizione sindacale tra i dipendenti pubblici quasi doppio rispetto a quello dei lavoratori del settore privato e un livello di iscrizione molto basso tra i lavoratori autonomi. Alcune differenze significative, invece, si possono rintracciare all'interno dei disoccupati, con i paesi caratterizzati dal sistema Ghent, che incentivano l'iscrizione di chi sta cercando lavoro.
Inoltre, se consideriamo il lavoro manuale come la sede naturale entro cui il sindacato storicamente si è andato a sviluppare, un risultato interessante ci viene restituito dai dati sulla diversa sindacalizzazione rispetto alle professioni operaie. Il dato medio, infatti, ci dice che oggi il sindacato sia maggiormente rappresentativo della fascia di lavoratori più qualificati, rispetto alle professioni a minor contenuto di competenze (un trend che si ripercuote su 11 paesi del nostro campione).
Infine, va sottolineato come la sindacalizzazione si configuri oggi come un fenomeno principalmente urbano, tipico delle grandi città e delle sue zone periferiche, anche se da questo punto di vista si configurano differenze significative, con i paesi a maggiore vocazione agricola che mostrano dati in controtendenza.
Tutti questi elementi possono essere spiegati richiamando quanto detto in precedenza rispetto al tema delle risorse a disposizione del sindacato. L'evidenza empirica, infatti, ci mostra chiaramente come per il sindacato sia più facile insediarsi nelle realtà urbane, dove la concentrazione dei lavoratori è maggiore rispetto alle aree rurali, nei segmenti industriali caratterizzati da una presenza di lavoratori meno ricattabili e più forti sul mercato del lavoro. Si tratta di un elemento che, come vedremo nelle pagine successive, rischia di alimentare una dinamica di dualizzazione delle condizioni di lavoro, con la compresenza di un segmento più forte sul mercato del lavoro e al contempo tutelato dall'affiliazione sindacale e un altro sempre più marginale e incapace di organizzarsi collettivamente.

3.2 Uno zoom sulla composizione della FILCTEM

Se fino ad ora ci siamo concentrati sui trend nella sindacalizzazione dei diversi paesi europei e le determinanti che possono favorire o disincentivare il processo di insediamento sindacale, non ci resta che provare a fare alcuni ragionamenti su quella che è la base sindacale della Filctem. La Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Ener-

gia e Manifatture, è un'organizzazione ampia ed eterogenea. Con i suoi 206.650 iscritti (2015) è la sesta categoria per numero di iscritti all'interno della CGIL, e una delle più importanti per quanto riguarda la sua capacità di rappresentanza. A fronte di una base potenziale di circa 990.000 lavoratori dipendenti, infatti, la Filctem ha un tasso di adesione tra i lavoratori che raggiunge il 17%. Si tratta di un'organizzazione in cui prevale la partecipazione maschile (63,3%) rispetto a quella femminile (36,7%) e in cui i giovani sotto i 35 anni rappresentano

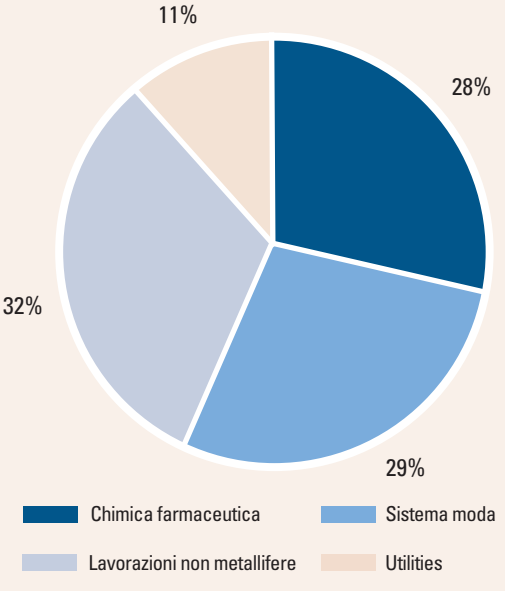
Fig 8_Composizione iscritti CGIL 2015



Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati CGIL Nazionale

Fig 9_Composizione settoriale iscritti FILCTEM 2015

	%	N
CHIMICO FARMACEUTICO INDUSTRIA	16,8%	27960
GOMMA PLASTICA	15,3%	25498
TESSILE ABBIGLIAMENTO-SMI	12,8%	21288
ELETTRICO	8,5%	14140
GAS-ACQUA	7,8%	12992
ARTIGIANATO AREA TESSILE	4,9%	8089
CERAMICA, PIASTRELLE	4,6%	7691
ALTRO	25,2%	42092
TOTALE ISCRITTI ATTIVI		**166452**
BREVI MANU, MOBILITÀ E ALTRE FORME DI ISCRIZIONI		37898
TOTALE ISCRITTI		**204350**

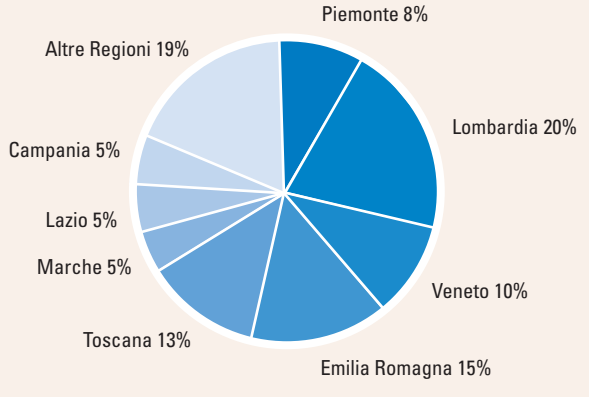


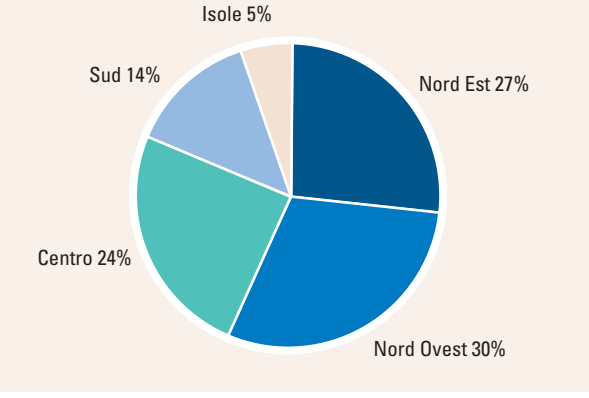
Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati FILCTEM Nazionale

l'11,6% degli iscritti. Dal punto di vista organizzativo, la Filctem è una categoria articolata, in quanto al suo interno sono rappresentate 24 diverse aree contrattuali: ci riferiamo ai settori della chimica e della farmaceutica, dell'estrazione e della raffinazione, delle utilities, della manifattura tradizionale all'interno del sistema moda.
Questa eterogeneità è riportata nella figura 9, dove a sinistra sono indicate le principali aree contrattuali sia in valore assoluto che rispetto al loro peso relativo all'interno delle Filctem, mentre nel grafico a destra le diverse aree contrattuali sono state riaggregate sulla base dei loro settori di appartenenza, così come vengono generalmente analizzati dai principali istituti di statistica.
Come possiamo rilevare, l'industria Chimica Farmaceutica rappresenta la principale area contrattuale della FIlctem con 27.960 iscritti, seguita dalla Gomma Plastica dal Tessile Abbigliamento e dalle utilities (Elettrico e Gas-Acqua), Si tratta di un ordine che muta quando si accede a una lettura dei tassi di sindacalizzazione relativi a ciascun macro settore. Le utilities, infatti, mostrano i maggiori livelli di rappresentatività, con oltre il 23% dei dipendenti attivi che hanno scelto di aderire alla Filctem, seguiti dal settore chimico farmaceutico, che a fronte di meno di 200.000 lavoratori dipendenti attivi raggiunge tassi di sindacalizzazione di oltre il 20%, dalla gomma plastica e delle altre lavorazioni non metallifere (circa il 17,5%) e dal sistema moda che a fronte di un bacino potenziale molto più grande (circa 430.000 dipendenti) si attesta su livelli di sindacalizzazione che si collocano al di sotto del 13%. Dal punto di vista della ripartizione territoriale, come possiamo vedere nella figura 10, gli iscritti alla Filctem sono principalmente concentrati nelle regioni del Nord, le quali raccolgono da sole il 57% delle adesioni a fronte del 24% del Centro e del 21% del Sud (Isole comprese). Si tratta certamente di un elemento che ci descrive un sindacato a forte trazione settentrionale, con la Lombardia che da sola raccoglie il 20% degli iscritti, seguita dall'Emilia-Romagna (14,9%) e dalla Toscana, che con il suo 12,8% esprime più della metà delle iscrizioni di tutta l'area del centro Italia. Sempre dal punto di vista della composizione degli iscritti, la forte presenza di iscritti proveniente dal settore chimico produce degli effetti sulle caratteristiche della base sindacale. La chimica, infatti, si basa principalmente su figure professionali specializzate, con un livello di istruzione me-

Fig 10_Composizione territoriale iscritti Filctem 2016

	Numerosità	Percentuale
Piemonte	17.319	8,6%
Valle D'Aosta	176	0,1%
Liguria	3.220	1,6%
Lombardia	40.392	20,0%
Veneto	20.293	10,0%
Trentino Alto Adige	1.428	0,7%
Friuli Venezia Giulia	2.113	1,0%
Emilia Romagna	30.162	14,9%
Toscana	25.877	12,8%
Marche	9.838	4,9%
Umbria	2.932	1,4%
Lazio	10.366	5,1%
Abruzzo	6.889	3,4%
Molise	877	0,4%
Campania	10.093	5,0%
Puglia	7.269	3,6%
Basilicata	1061	0,5%
Calabria	1373	0,7%
Sicilia	5.531	2,7%
Sardegna	5.073	2,5%





Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati FILCTEM Nazionale

diamente più alto che in altri settori manifatturieri. La complessità del suo ciclo produttivo e la tradizione più cooperativa nelle relazioni industriali, inoltre, hanno fortemente limitato l'utilizzo dei contratti atipici, a vantaggio di forme di lavoro più stabili e meglio remunerate. Da questo ragionamento possiamo dedurre, pur in assenza di dati puntuali sulla composizione degli iscritti per titolo di studio e tipologia contrattuale, che la sovra- rappresentatività del settore chimico all'interno della Filctem generi una membership composta prevalentemente da lavoratori con un certo grado di specializzazione e una certa forza contrattuale. I dati che abbiamo appena presentato raffigurano una fotografia statica della Filctem nazionale. Occorre, perciò, passare da un'analisi di stock a una di flusso per provare a studiare come questa organizzazione si stia collocando all'interno del quadro della generale compressione della partecipazione sindacale descritta nel primo capitolo di questo lavoro.

A tal proposito, la figura 11 descrive l'evoluzione del numero di iscritti della Filctem, sia su base nazionale che su base macro territoriale.

Come possiamo vedere, la Filctem sta facendo i conti con un periodo di generale sofferenza nell'attività di tesseramento. I dati, infatti, ci mostrano come dal 2012 a oggi, su base nazionale siano stati persi circa 30.000 iscritti, che in termini percentuali significano un calo degli iscritti del 13%. La Ficltem, infatti, è passata dai 232.584 iscritti del 2012 ai 202.282 del 2016. Si tratta di un dato influenzato negativamente sia dall'introduzione di nuovi meccanismi tecnologici che consentono un conteggio più rigoroso degli iscritti, sia della forte compressione occupazionale subita nei settori rappresentati dalla Filctem, la quale si è riverberata anche nel contestuale aumento degli iscritti in mobilità. Si deve, inoltre, registrare che il lento processo di compressione della base ha avuto effetti differenti nelle diverse aree geografiche del

Fig 11_Evoluzione tesseramento FILCTEM 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
	Numero iscritti				
Totale	232.584	224.447	216.661	206.550	202.282
Nord Est	56.846	55.315	54.114	53.300	53.996
Nord Ovest	73.480	71.866	69.493	64.981	61.107
Centro	50.714	49.743	47.700	45.423	49.013
Sud	40.524	36.561	34.592	32.569	27.562
Isole	11.020	10.962	10.762	10.277	10.604
	Variazione tendenziale (indice 100 anno 2012)				
Totale	100,0	96,5	93,2	88,8	87,0
Nord Est	100,0	97,3	95,2	93,8	95,0
Nord Ovest	100,0	97,8	94,6	88,4	83,2
Centro	100,0	98,1	94,1	89,6	96,6
Sud	100,0	90,2	85,4	80,4	68,0
Isole	100,0	99,5	97,7	93,3	96,2
	Distribuzione geografica (indice 100 totale iscritti)				
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nord Est	24,4	24,6	25,0	25,8	26,7
Nord Ovest	31,6	32,0	32,1	31,5	30,2
Centro	21,8	22,2	22,0	22,0	24,2
Sud	17,4	16,3	16,0	15,8	13,6
Isole	4,7	4,9	5,0	5,0	5,2

Fonte: elaborazione Ares 2.0 su dati FILCTEM Nazionale

nostro paese. Se, infatti, Isole (-3,7%), Centro (-3,3%), Nord Est (-5%) hanno espresso tassi di decrescita molto contenuti, il Nord Ovest (-16,8%) e il Sud (-31,9%) sono apparsi in evidente sofferenza. Ciò ha prodotto anche un lento mutamento della composizione della Filctem, che oggi vede comprimere il peso relativo delle regioni del Sud a vantaggio di quelle del Centro e, parallelamente, vede comprimere il peso delle regioni del Nord Ovest a vantaggio del Nord Est.

4. Spunti di riflessione per un sindacato più inclusivo

4.1 Una panoramica sulle strategie di sindacalizzazione

Come abbiamo più volte richiamato, il tesseramento rappresenta una dimensione fondamentale e al tempo stesso problematica per il sindacato. Attraverso le iscrizioni, infatti, l'organizzazione di rappresentanza del lavoro acquista forza e risorse fondamentali per la sua attività. Parallelamente, il tesseramento si configura come un'attività strutturalmente complicata, in quanto soggetta al problema del freeriding. Per questa ragione il tema delle strategie di insediamento assume una centralità rilevante all'interno del dibattito sindacale.
Alla luce della ricostruzione fatta nelle pagine precedenti, perciò, non ci resta che concretizzare il nostro lavoro di analisi andando a tratteggiare le possibili opzioni strategiche a disposizione del sindacato rispetto al tema della sindacalizzazione. Da questo punto di vista, possiamo definire l'insediamento sindacale come quell'attività che vede impegnato il sindacato nel contrastare il fenomeno del freeriding attraverso la messa in campo di incentivi selettivi che fanno leva sulle quelle determinanti della sindacalizzazione che abbiamo evidenziato nei capitoli precedenti. Ci riferiamo alla razionalità valoriale, a quella strumentale e a quella relazionale.
Queste tre distinte leve per la partecipazione generano altrettante strategie differenziate: le campagne basate sulla costruzione di identità collettiva, il rafforzamento dei servizi offerti agli iscritti, il cosiddetto organizing.
In primo luogo, se la razionalità valoriale spinge gli individui a prendere parte all'azione collettiva a prescindere da eventuali ritorni monetari, in quanto afferisce a una dimensione legata ai valori, al senso di appartenenza e al concetto del giusto, il sindacato può agire per promuovere forme di affiliazione identitarie. In questa accezione, l'obbiettivo organizzativo è quello di allargare la sua base proponendosi come soggetto collettivo che rafforza le individualità contribuendo alla costruzione di un'identità di gruppo. Tuttavia, quando ci riferiamo a questa categoria, non immaginiamo semplicemente l'attivazione di campagne di comunicazione che esaltino il ruolo del sindacato come soggetto collettivo, ma anche la diffusione di percorsi di reale partecipazione democratica che consentano agli iscritti di sentirsi parte di una collettività.
In secondo luogo, se i frutti dell'azione sindacale sono disponibili non solo per gli iscritti, ma per tutta la forza lavoro, l'attivazione di specifici servizi che possano supportare i lavoratori nel proprio percorso professionale rappresenta la principale leva per attingere alla dimensione della razionalità strumentale. Ci riferiamo all'attivazione di servizi a tutela individuale come la consulenza fiscale, il supporto legale in caso di vertenza, il welfare integrativo attivato grazie al sistema bilaterale e altre forme di sostegno alla persona e alla sua famiglia. Si tratta di elementi che non vanno a sostituirsi agli strumenti tradizionali dell'azione sindacale ma che ne integrano l'attività, permettendo di creare forme di incentivo materiale all'adesione.
Infine, le strategie di organizing intervengono sulla terza leva della partecipazione - la razionalità relazionale - attraverso un processo di insediamento basato principalmente sul ruolo degli attivisti e sulla loro capacità di influenzare i propri colleghi. Se le prime due strategie generali che abbiamo analizzato appaiono piuttosto semplici e scontate, questa terza via afferisce a una dimensione più articolata. L'organizing, infatti, è un concetto che nasce nei contesti anglosassoni per permettere al sindacato di ottenere il riconoscimento a livello aziendale. In Inghilterra, ad esempio, il diritto alla contrattazione collettiva si ottiene solo se la maggioranza dei lavoratori di un'azienda, attraverso un meccanismo di votazione formale, si dichiara favorevole alla presenza sindacale. In questo contesto, quindi, se il sindacato vuole essere riconosciuto, ha la necessità di affiliare un gran numero di persone in tempi piut-

tosto brevi. Per ottenere questo difficile obbiettivo, perciò, sono state sviluppate delle tecniche che puntano a creare un gruppo consolidato di attivisti che possa fare da agente per il sindacato e favorire la sindacalizzazione attraverso la propria rete di influenza. Dal punto di vista operativo, la strategia di organizing ha come primo passaggio l'individuazione di quei soggetti maggiormente motivati che possano diventare dei leader sindacali. In secondo luogo, si stabiliscono degli obbiettivi concreti da provare a raggiungere attraverso un processo di mobilitazione collettiva, il cui successo è vincolato a un'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori. In altre parole, non si tratta di una strategia che afferisce in maniera esclusiva sulla razionalità relazionale, ma che prova a far leva su tutte e tre le determinanti per la partecipazione. Il ruolo degli attivisti, infatti, rappresenta il meccanismo con cui coinvolgere la forza lavoro, tuttavia, il processo viene messo in moto a partire da obbiettivi concreti (razionalità strumentale) che possono essere ottenuti solo con una partecipazione coesa (razionalità valoriale).

Una possibile variante a questo modello di insediamento è dato dal community organizing. Si tratta di una strategia che mantiene molte delle caratteristiche appena descritte, ma abbandona la dimensione aziendale per concentrarsi su quella territoriale. In pratica, in un contesto in cui il lavoro appare sempre più disperso sul territorio è possibile immaginare una strategia di insediamento che punti ad intercettare i lavoratori non più sui luoghi di lavoro, ma all'interno della comunità sociale in cui sono inseriti. Da questo punto di vista, diventa fondamentale per il sindacato presidiare costantemente tutti i principali luoghi di aggregazione per stabilire contatti con i lavoratori e provare ad attivarli su obiettivi concreti.

Questa breve panoramica sulle possibili strategie di insediamento sindacale, non può essere scissa dal tema delle risorse a disposizione. Se, infatti, nel modello fordista la concentrazione dei lavoratori in grandi impianti produttivi e la loro relativa omogeneità di interessi data da un contesto di produzione standardizzato, favoriva i processi di insediamento, oggi quest'attività appare più complicata e più dispendiosa in termini di tempo e di risorse. In un contesto dove la flessibilità ha modificato gli orari e le condizioni di lavoro e dove la produzione orizzontale ha contribuito a disperdere la forza lavoro in un coacervo di imprese di piccole e medie dimensioni disposte a rete sul territorio, incontrare grandi masse di lavoratori con interessi omogenei, diventa un elemento sempre più difficile. Si tratta di un ragionamento che ci porta ad assumere come l'individuazione di una strategia di sindacalizzazione sia essenzialmente un problema di scelta del target di riferimento. In un contesto di risorse finite, infatti, diventa fondamentale stabilire delle priorità rispetto al tipo di intervento da porre in essere. Ci riferiamo a una doppia scelta basata sul target di riferimento: una scelta sui soggetti con cui interloquire in via primaria e una scelta su quali aree coprire. Si tratta, infatti, di stabilire se intraprendere campagne generaliste, utilizzando parole d'ordine o modalità di intervento che si rivolgono all'intera forza lavoro, oppure provare a declinare l'offerta sindacale in un ragionamento più calato su alcune specificità e su alcune figure professionali. Parallelamente, si tratta di stabilire in quali luoghi e a quale livello porre in essere le strategie di insediamento. Questa considerazione è rafforzata dai dati che abbiamo presentato in precedenza e più in generale rispetto alle evidenze empiriche di letteratura rispetto a una presenza sindacale che è forte in alcuni contesti e molto limitata in altri. Sulla base di questa considerazione, quindi, possiamo far emergere due differenti strategie d'azione: quella di consolidamento e quella di espansione.

Nel primo caso ci riferiamo a quelle azioni messe in campo nei contesti in cui il sindacato è già presente in gruppi sociali tradizionalmente più vicini, mentre nel secondo ci riferiamo al tentativo di allargare i propri confini andando a sindacalizzare anche quelle aree caratterizzate da una bassa presenza sindacale.

Il quadro che abbiamo appena descritto, prova a tipizzare una serie di diverse strategie che rispondono a logiche parzialmente differenti. Ovviamente non esiste una strategia più efficace di un'altra, ma ciascuna può avere un suo senso se utilizzata nel contesto giusto e in maniera coerente con tutta una altra serie di elementi tra cui la strategia di rappresentanza più generale. Parallelamente, non dobbiamo considerare quanto appena menzionato come esclusivo. La scelta di una strategia, infatti, non implica l'esclusione

di un'altra, ma anzi, è proprio dalla combinazione delle diverse strategie che può emergere un modello d'azione efficace in un dato territorio.

4.2 Verso un sistema di insediamento inclusivo

Il quadro che abbiamo descritto nelle pagine precedenti ci mostra una maggiore pervasività sindacale all'interno di quei gruppi sociali più forti sul mercato del lavoro. Infatti, i lavoratori con medio-alte qualifiche, un livello di istruzione superiore, dipendenti a tempo pieno, impiegati in aziende di medio grandi dimensioni e in contesti urbani mostrano percentuali di iscrizione sindacale decisamente più elevante rispetto ai loro colleghi. Si posizionano invece su livelli più bassi, i lavoratori più giovani, quelli con contratti atipici o autonomi che spesso nascondono un rapporto di subordinazione, ossia, tutte quelle categorie che sperimentano sulla propria pelle una condizione di lavoro precaria in quanto sono facilmente sostituibili e maggiormente esposti a diverse forme di ricatto aziendale. Questo squilibrio nel livello di rappresentanza sindacale, contribuisce ad acuire quel fenomeno che in letteratura è stato chiamato dualization theory (Rueda 2007; Palier e Thelen 2010). In pratica, secondo questo approccio, l'effetto congiunto delle trasformazioni sociali ed economiche che abbiamo descritto nella prima parte del nostro lavoro e l'asimmetria nella rappresentanza avrebbero generato un mercato del lavoro di tipo duale, in cui coesistono due segmenti della popolazione attiva: gli insider e gli outsider. Con i primi, ci riferiamo a quei lavoratori che afferiscono a un mercato del lavoro di tipo tradizionale, tutelato dalla contrattazione collettiva e da meccanismi di protezione dell'impiego rispetto al rischio di licenziamento indiscriminato, mentre con i secondi ci riferiamo a quella fascia di popolazione la cui condizione materiale si rifà al concetto di precarietà lavorativa.

Si tratta di due segmenti che hanno interessi differenti e che in certi casi posso anche apparire contrapposti. Per gli insider, infatti, il tema più importante riguarda la tutela del posto di lavoro mentre per gli outsider la sfera di interesse è maggiormente rivolta al mercato del lavoro nel suo complesso. I primi, forti di una condizione lavorativa stabile, sono inclini a una politica di rappresentanza sindacale fortemente rivolta al contrasto ai licenziamenti ingiustificati, mentre i secondi, essendo soggetti a continui cambiamenti di occupazione, prediligono gli interventi in materia di welfare e di sostegno al reddito in caso di disoccupazione.

Questo elemento complica ulteriormente il nostro discorso sulle strategie di insediamento sindacale. Se, infatti, fino ad ora abbiamo parzialmente scisso il tema delle strategie di tesseramento da quelle di rappresentanza, argomentando che queste due dimensioni rispondessero a due logiche parzialmente distinte, all'interno di un mercato del lavoro che si dimostra progressivamente più duale e in un contesto in cui il sindacato fatica a rappresentare uno dei due segmenti del mercato del lavoro, la scelta rispetto a quale strategia di insediamento porre in essere mette in discussione il modello stesso di rappresentanza. È, infatti, chiaro che in un contesto in cui gli interessi tra insider e outsider non sono pienamente coincidenti, provare a rappresentare quel segmento della popolazione che fino ad oggi è apparso più estraneo al sindacato, implica non solo una capacità di adattamento delle strategie di tesseramento, ma una più generale capacità di ripensare l'intero modello di rappresentanza.

Quello dell'inclusività, quindi, si configura come un tema particolarmente importante, anche alla luce dei processi sociali in corso, che vedono una progressiva compressione del segmento degli insider a fronte di una crescente precarizzazione del mercato del lavoro. In quest'ottica, rappresentare gli outsider non solo si configura come una scelta nella direzione di un sindacato capace di tutelare il mondo del lavoro nella sua complessità, ma anche come una via obbligata per poter continuare a mantenere buoni livelli di adesione. Questi, infatti, senza un'adeguata strategia di contrasto, sono inesorabilmente destinati a calare, per via delle trasformazioni che stanno progressivamente erodendo la base sociale tradizionale del sindacato. Tuttavia, se l'allargamento e il rinnovamento della membership, attraverso la costruzione di nuovi modelli di rappresentanza e di insediamento capaci di intercettare le nuove forme di sfruttamento, appare come una scelta piuttosto scontata, la sua effettiva realizzazione incontra diversi ostacoli. È, infatti, chiaro che la messa in campo di campagne di tesseramento efficaci si scontra con il

tema delle risorse. In quest'ottica, continuare a perpetuare strategie di consolidamento all'interno di quei contesti in cui il sindacato è già presente, può apparire come una scelta più efficace in un orizzonte di breve periodo rispetto all'attivazione di campagne di reclutamento estensive, in cui il sindacato prova ad accedere a nuovi contesti più difficili da sindacalizzare.
All'interno di questo vero e proprio dilemma, per capire la logica che sta dietro la scelta di modificare il proprio orientamento consolidato per spingersi verso nuove strategie di rappresentanza che possano facilitare il processo di reclutamento di quelle fasce della popolazione più distanti dal sindacato ci vengono in soccorso due interessanti modelli analitici: quello elaborato da Frege e Kelly sulle determinanti delle strategie di rappresentanza e quello proposto da Regalia sulle strategie di rappresentanza dei sindacati di fronte ai mutamenti. Lo schema qui sopra riportato è stato introdotto per spiegare l'eterogeneità delle risposte sindacali alle trasformazioni sociali e descrive i principali fattori che possono indurre un cambiamento organizzativo all'interno di un sindacato. Si tratta di uno schema interpretativo che mira a mettere in luce l'assenza di una relazione causale diretta tra trasformazioni economiche, politiche e sociali e le scelte strategiche che il sindacato decide di intraprendere. Tale relazione, infatti, è in primo luogo mediata dal contesto di riferimento, ovvero, dalle caratteristiche del sistema di relazioni industriali, dalla struttura organizzativa e dalla strategia delle controparti, e in secondo luogo dal processo di interpretazione interno.
Applicando questo modello analitico al nostro ragionamento, possiamo dire che in un contesto di progressiva riduzione degli iscritti e di dualizzazione del mercato del lavoro, la scelta di provare a invertire la rotta investendo in un cambiamento delle strategie di rappresentanza in un'ottica di insediamento inclusivo, dipende in primo luogo da quel sistema di risorse istituzionali e organizzative che abbiamo definito nel corso dei paragrafi precedenti e in secondo luogo da un percorso di rielaborazione interno. Quest'ultimo elemento rappresenta il vero fulcro del nostro ragionamento. In pratica, oltre alla portata delle trasformazioni in corso e alle variabili strutturali entro cui il sindacato è inserito, quello che conta è come l'organizzazione percepisce i mutamenti esterni e decide di porvi rimedio. Come sottolineano da Frege e Kelly, infatti, "rigide strutture organizzative, leader deboli, identità collettive obsolete possono giocare un ruolo decisivo nel definire risposte al cambiamento di tipo conservativo anziché innovativo".

Fig 12_Determinanti delle strategie sindacali di rappresentanza (Frege e Kelly)

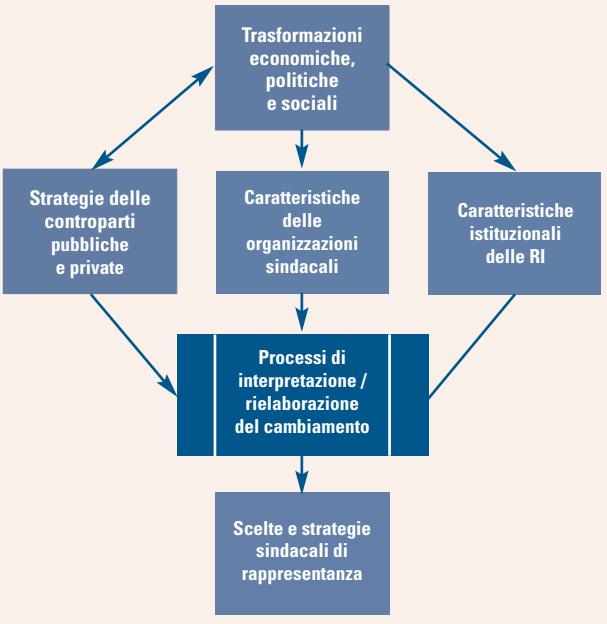
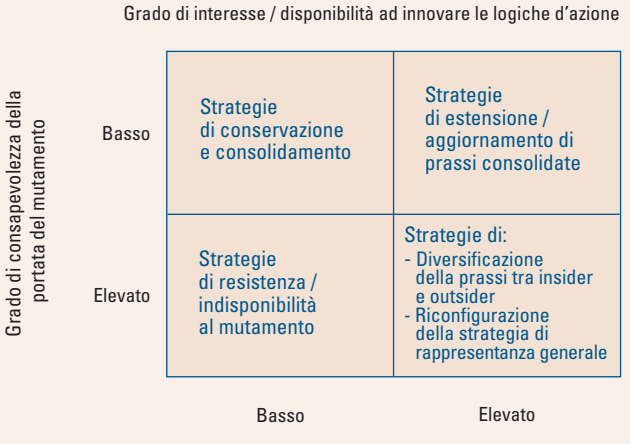


Fig 13_Strategie sindacali di fronte ai mutamenti (Regalia)



Per comprendere meglio questo passaggio occorre far riferimento a un altro schema interpretativo, proposto da Ida Regalia, che partendo dallo studio di Frege e Kelly prova a specificare quali siano le determinanti che influenzano tale processo di rielaborazione interna.
Secondo questa interpretazione il meccanismo di decisione interna che porta a investire in un cambiamento della propria strategia di rappresentanza dipende da due distinte dimensioni: il grado di consapevolezza della portata del mutamento e la reale disponibilità a innovare la propria azione. Se il primo punto appare lapalissiano - non c'è cambiamento se non se ne percepisce l'utilità - il secondo elemento si inserisce proprio all'interno del ragionamento che stiamo affrontando. In un contesto in cui due distinti segmenti della popolazione manifestano interessi differenti e non sempre coincidenti, allargare la propria piattaforma di rivendicazioni per intercettare anche quella fascia di lavoratori più distanti dal sindacato, può generare dei rischi. Se, infatti, appare chiaro che un movimento sindacale inclusivo è la base necessaria per migliorare le condizioni di lavoro e dare voce a un mondo che oggi appare privo di tutele, sviluppare strategie estensive, nel breve periodo può determinare alcuni effetti negativi. Ci riferiamo ad esempio al rischio di disperdere energie e risorse in campagne di reclutamento rivolte a quei soggetti più marginali e più difficili da sindacalizzare, trascurando quella base più tradizionale che invece garantirebbe risultati più incoraggianti. Ma ci riferiamo anche alle possibili resistenze di una base sindacale, che potrebbe percepire la propria posizione di vantaggio nel mercato del lavoro minacciata da una politica più inclusiva. In quest'ottica, quindi, pur in presenza di un'organizzazione sindacale che ha piena consapevolezza di trovarsi in una situazione di radicale trasformazione sociale, appare legittimo immaginare una strategia di resistenza al cambiamento come risposta strategica strutturata.
Tuttavia, nel quadro che abbiamo cercato di descrivere in queste pagine risulta evidente come senza una reale strategia di cambiamento, l'intero sistema delle relazioni industriali europee rischia di perdere progressivamente di importanza. I dati sul tesseramento in calo in tutti i paesi dell'Unione e la progressiva precarizzazione del mercato del lavoro, nel medio-lungo periodo possono seriamente minare la base sociale di ciascuna organizzazione sindacale. In questo contesto "organizzare i non organizzati" diventa una priorità fondamentale per rilanciare il senso stesso del sindacato, non solo come organizzazione, ma come movimento di rappresentanza del lavoro.
A tal proposito, ciascun gruppo dirigente a ciascun livello è chiamato a re-immaginare il proprio ruolo di rappresentanza, provando a includere e allargare la propria base. Si tratta di un lavoro che deve interrogarsi su come costruire in prima battuta strategie di estensione e aggiornamento delle prassi consolidate, al fine di iniziare a rappresentare anche quel segmento di popolazione più marginale. Tuttavia, l'obiettivo finale non può essere quello di estendere modelli efficaci per gli insider anche agli outsider, ma quello di costruire nel tempo nuovi spazi di partecipazione che possano contribuire a ricomporre il gap tra i due segmenti della popolazione.

CONCLUSIONI

In un contesto di forti pressioni internazionali e di generalizzata compressione dei tassi di sindacalizzazione, ragionare in maniera complessiva sulle strategie di insediamento rappresenta un elemento fondamentale. Se, infatti, il tesseramento si configura come un'attività nodale per raccogliere risorse economiche, organizzative e politiche, la costruzione di efficaci strategie di insediamento appare come un passaggio obbligato sia per rafforzare il ruolo del sindacato come soggetto proattivo, sia per consolidare i rapporti con la propria base.

Come abbiamo visto, in tutti i paesi europei si registra una certa difficoltà del sindacato non solo nella rappresentanza di quei gruppi più marginali nel mercato del lavoro, ma anche all'interno della propria tradizionale base di riferimento. Quando parliamo di reinsediamento, perciò, non ci riferiamo esclusivamente alla capacità del sindacato di intercettare i nuovi gruppi sociali presenti nel mercato del lavoro, ma anche a una ridefinizione generalizzata delle proprie strategie di tesseramento che, in un'ottica di consolidamento, parte proprio da quelli che un tempo erano i sui principali riferimenti sociali.

In tale prospettiva, il presente lavoro di ricerca ha provato a ricostruire le dinamiche in corso e a fornire alcuni spunti di riflessione sulle ragioni che spingono la forza lavoro ad aderire al sindacato. Si tratta di un lavoro di ricostruzione che, senza sostituirsi al dibattito sindacale, ha provato a fornire alcuni elementi analitici in grado di mettere in evidenza quali possono essere le possibili leve per favorire nuove forme di insediamento sindacale.

Con lo stesso spirito con cui è stato costruito questo rapporto di ricerca, in queste conclusioni vogliamo provare a porre l'accento su alcune questioni che possono aiutare ulteriormente a mettere a fuoco i principali problemi che emergono quando si parla di tesseramento. Ci riferiamo principalmente al tema delle modalità con cui stare in relazioni con i lavoratori, al tema dei servizi e più in generale del rapporto tra iscritti e non iscritti e al dilemma insider-outsider.

Innanzitutto, parlare di insediamento oggi impone una riflessione sul rapporto stesso con i lavoratori e in particolare sulle modalità con cui questi vengono intercettati, assistiti e rappresentanti. I profondi cambiamenti nel modello produttivo, infatti, hanno progressivamente fluidificato l'impresa e disperso i lavoratori lungo il territorio. Come ben racconta il contributo di Regalia, "anni fa, per trovare i lavoratori bastava fare delle assemblee nelle aziende. Oggi questo metodo non è più sufficiente: nelle assemblee in azienda se ne trovano alcuni, relativamente pochi; una gran parte sfugge, perché lavora a distanza o a casa, perché fa orari di lavoro particolari, perché è un lavoratore straniero o in nero, comunque non in regola, o perché è legato da contratti fuori standard per cui non è visto, non si vede, come facente parte a pieno titolo di quell'organizzazione".

Stante questa difficoltà oggettiva nell'intercettare i lavoratori, il tema di come costruire canali di comunicazione costanti e bilaterali con la forza lavoro assume una rinnovata centralità. In altre parole, occorre interrogarsi se sia immaginabile affiancare ai tradizionali strumenti sindacali, come le assemblee in azienda e la presenza costante dei delegati, ulteriori mezzi tecnologici che possano favorire lo scambio di informazioni con la forza lavoro. Ci riferiamo, ad esempio agli strumenti propri della comunicazione digitale, come App, forum di discussione on-line, siti web e canali di comunicazione su Whatsapp. Ovviamente, ciò non significa che il rapporto diretto con i lavoratori vada trascurato, in quanto rappresenta ancora oggi la modalità più importante con cui costruire una relazione. Tuttavia, all'interno dell'attuale quadro in cui cresce la frammentazione e parallelamente si consolida la necessita di fornire assistenza puntuale e in tempi rapidi ai propri iscritti, è possibile interrogarsi su come e su quanto questi strumenti possano rappresentare un primo canale di contatto che integri gli approcci più tradizionali promuovendo l'insediamento sindacale e incentivando nuovi soggetti ad avvicinarsi al sindacato.

In secondo luogo, come abbiamo a lungo dibattuto all'interno di questo rapporto, resta da chiarire il rapporto che intercorre tra gli iscritti e i non iscritti. In un contesto in cui il beneficio collettivo che il sindacato produce – la contrattazione collettiva – si estende a tutti i lavoratori a prescindere dalla loro adesione sindacale, riuscire a individuare le leve adeguate per incentivare gli individui a prendere parte all'organizzazione diventa un interrogativo fondamentale e per niente banale. Si tratta di un tema che riguarda la natura stessa dell'organizzazione. Se, infatti, come abbiamo visto, il sindacato risponde sia a una logica di movimento universale che a una prettamente associativa, il rapporto che intercorre tra rappresentanza genera-

lizzata del lavoro e il tema dei servizi a tutela individuale pone interrogativi seri sul ruolo dell'organizzazione stessa. In altre parole, la domanda centrale è: fino a che punto è possibile introdurre incentivi selettivi, intesi principalmente in termini di servizi, che favoriscano l'iscrizione senza intaccare la natura universale del sindacato?
Da questo punto di vista, trovare il punto di equilibrio si configura come un elemento tutt'altro che semplice. I dati a disposizione, infatti, parlano di un'adesione sindacale che si sposta sempre più da una dimensione valoriale a una più pragmatico-strumentale. A tal proposito, diverse organizzazioni sindacali tendono a privilegiare i propri iscritti a discapito della forza lavoro non iscritta. Tuttavia, se tali scelte strategiche sono riuscite solo parzialmente a contenere il calo nel tesseramento, da un punto di vista più generale non sono esenti da pesanti contraddizioni. Prendiamo ad esempio il caso tedesco, dove l'assenza dell'estensione erga omnes della contrattazione collettiva ha determinato un crollo della copertura della contrattazione collettiva e l'esplosione dei cosiddetti working poor, ovvero di quei lavoratori che pur lavando non riescono a far fronte al costo della vita.
Infine, strettamente collegato con il tema della rappresentanza universale si inserisce il dibattito sul dilemma insider-outsider. Se, infatti, il tentativo di includere i lavoratori che operano nel mercato del lavoro non tradizionale risulta un obiettivo difficilmente eludibile per un'organizzazione che ha l'ambizione di rappresentare l'intero mondo del lavoro, trovare formule organizzative e strategie di rappresentanza adeguate al nuovo contesto necessita di alcuni approfondimenti. In particolare, stante le difficoltà che stanno emergendo nel rappresentare anche i segmenti più tradizionali del mercato del lavoro e stabilito che il sistema di interessi che muove questi due segmenti non sia perfettamente coincidente, quali possono essere le strategie più adeguate per allargare la base di rappresentanza senza parallelamente intaccare la relazione privilegiata con il segmento più tradizionale della popolazione attiva?
In altre parole, in un contesto di risorse limitate e di contestuale allargamento dei bisogni, quanto è possibile spingere l'attività di rappresentanza verso le nuove frontiere del lavoro non standard e quanto, invece, è necessario concentrare le poche risorse per mantenere una base solida nei segmenti più tradizionali? Se, infatti, un'attività di consolidamento presenta rischi e costi minori, una strategia di estensione della rappresentanza verso gli outsider appare necessaria ma al contempo incerta negli esiti e costosa in termini di risorse. Non ci riferiamo tanto a una diversa percezione di utilità del sindacato da parte dei nuovi gruppi sociali attivi nel mercato del lavoro, quanto alla loro maggiore dispersione sul territorio (si pensi alle nuove frontiere del lavoro autonomo o alla diffusione del telelavoro) e al fatto che per questo segmento il costo dell'iscrizione risulta maggiore, in quanto la flessibilità contrattuale rende i lavoratori maggiormente esposti al ricatto della controparte.
In tale prospettiva il concetto di community organizing sviluppato nei paesi anglosassoni e recentemente esportato anche in contesti come quello tedesco, può offrire un nuovo ventaglio di opportunità all'organizzazione sindacale. Da un lato, come abbiamo visto, questa tecnica di reclutamento esula dal luogo di lavoro tradizionale per spostarsi sul territorio e in particolare nei luoghi di reale aggregazione del lavoratori. Inoltre, si tratta di una strumento che non punta semplicemente ad accrescere il numero delle tessere, quanto a dare vita a un progetto di sindacalizzazione che faccia leva su obiettivi concreti e sull'attivazione diretta dei lavoratori, trasformandoli da fruitori del sindacato ad attivisti. Si tratta, perciò, di una strategia di ingaggio particolarmente complessa che, però, ha un discreto margine di successo in quanto prova a contrastare il maggior costo di iscrizione degli outsider facendo contemporaneamente leva su tutte e tre le dimensioni chiave che inducono alla sindacalizzazione: la razionalità valoriale, quella strumentale e quella relazionale.
Quelli che abbiamo citato in queste poche pagine, sono solo alcuni degli interrogativi principali su cui le organizzazioni sindacali di tutta Europa sono costrette a confrontarsi nell'attuale quadro socio-economico. Si tratta di veri e propri dilemmi a cui non è possibile dare una risposta univoca, ma che devono trovare una propria strada all'interno di un dibattito sindacale profondo, che tenga in considerazione le risorse a disposizione, la struttura organizzativa, il modello di rappresentanza a cui si vuole tendere, la propria base e le proprie tradizioni. Solo attraverso un percorso di analisi profonda e di dibattitto ampio all'interno delle strutture chiamate a governare questa fase di cambiamento sarà possibile rilanciare realmente la capacità di insediamento e la realizzazione di un sindacato veramente inclusivo.

BIBLIOGRAFIA

Baccaro L., Howell C. (2011), A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism, Politics & Society, vol. 39: 521-563.
Bain G. S., Elsheikh F. (1976), Union growth and the business cycle: An econometric analysis, Blackwell, Oxford.
Booth A. (1985), The free rider problem and a social custom theory of trade union membership, Quarterly Journal of Economics, vol.100: 253–261.
Booth J. E., Budd J. W., Munday K. M. (2010), First-timers and late-bloomers: Youth-adult unionization differences in a cohort of the U.S. labor force, in Industrial and Labor Relations Review, vol.64 n.1: 53–73.
Bordongna L. (2012), La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?, Stato e Mercato, vol.94 n.1: 15-28.
Bordogna L., Cella G.P. (2002), "Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges", in Transfer, n. 4: 586-607.
Bordogna L. (2010), "Strikes in Europe": Still a Decade of Decline or the Eve of a New Upsurge?", In Journal of Industrial Relations, n. 45: 658-670.
Bryson A., Ebbinghaus B., Visser J. (2011), Introduction: Causes, Consequences and Cures of Union Decline, European Journal of Industrial Relations, vol.17 n.2: 97-105.
Checchi D and Visser J. (2005) Pattern persistence in European trade union density: A longitudinal analysis 1950–1996. European Sociological Review 21: 1–21.
Checchi D., Visser J., Werfhorst H.G. (2010), Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes, in British Journal of Industrial Relations, vol. 48 n.1: 84–108.
Checchi D., Nunziata L., (2011), Models of unionism, unemployment and wage bargaining process, in European Journal of Industrial Relations, vol. 17, n.2: 141-152.
Clawson D., Clawson M. A. (1999), What has happened to the US labor movement? union decline and renewal, in Annual Review of Sociology,vol.25: 95-119.
Coleman J. S. (1988), Free Riders and Zealots: The Role of Social Network, in Sociological Theory vol.6: 52-57.
Dufour G, Murray G., Peetz D., Yates C. (Eds.), (2010), Rethinking Collective Representation, Transfer, special issue, vol.16 n.3.
Ebbinghaus B. (1999) Does a European Social Model Exist and Can it Survive?, in Huemer G., Mesch M., Traxler F. (eds.) The Role of Employer Associations and Labour Unions in the EMU. Institutional Requirements for Europe an Economic Policies, Aldershot: Ashgate, 1-26.
Ebbinghaus B. (2004), The Changing Union and Bargaining Landscape: Union Concentration and Collective Bargaining Trends, in Industrial Relations Journal, 35(6), 2004, 574-87
Ebbinghaus B., Visser J. (2000), Trade Unions in Western Europe since 1945. Macmillan, Basingstoke.
Ebbinghaus B., Visser J. (1999), When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995, in European Sociological Review, vol.15 n.2, 1999, 135-158.
Ebbinghaus B., Göbel C. and Koos S. (2011), Social capital, 'Ghent'and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe, in European Journal of Industrial Relations, v.17 n.2, 107–124.
Edwards R., Reich M., Gordon D. (1982), Segmented Work, Divided Workers, Cambridge: Cambridge University Press.
Elster J. (1985), Rationality, Morality, and Collective Action, in Ethics 96.
Fitzgerald I., Hardy J. (2010), Thinking outside the box? trade union organizing strategies and polish migrant workers in the United Kingdom, British Journal of Industrial Relations, vol.48 n.1: 131-150.
Flanders, A. (1970) What are trade unions for?, in Flanders, A. (ed)Management and Union: the theory and reform

of industrial relations, London: Faber.
Frege C. M., Kelly J. (2003), Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective, European Journal of Industrial Relations, vol.9 n.1: 7-24.
Freeman R., Diamond W. (2003), Young Workers and Trade Unions, in Gospel H. , Wood S., Trade Union recognition and membership in Britain, London: Routledge.
Granovetter M. (1978), Threshold Models of Collective Behavior, in American Journal of Sociology vol. 83: 1420-144.
Gomez R., Gunderson M., Meltz N. (2002), Comparing youth and adult desire for unionization in Canada, in British Journal of Industrial Relations, vol.40, n.3: 421–39.
Hardin R. (1982), Collective Action, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
Hedström P. (1994), Contagious Collectivities: On the Spatial Diffusion of Swedish Trade Unions, 1890-1940, in American Journal of Sociology, Vol. 99, N. 5: 1157-1179.
Hirsch B.T., Addison J.T. (1986), The economic Analysis of Unions: New Approaches and evidences. Boston: Allen & Unwin.
Hirschman A.O. (1970), Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States, Cambridge: Harvard University Press.
Hirschman A.O. (1982), Shifting Involvements. Private Interest and Public Action, Oxford: Basil Blackwell.
Howell C. (2006), Varieties of capitalism: and then there was one? In Comparative Politics, vol.36 n.1:103–24
Knoke D. (1988), Incentives in collective action organizations, American Sociological Review, vol. 53 n.3: 311–329
Marginson P., Sisson K. (2006), European integration and Industrial Relation, Palgrave Macmillan.
Marginson P. (2014), Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?, in European Journal of Industrial Relations, published online on April 15.
Marginson P., Sisson K., Arrowsmith J. (2003), Between decentralization and europeanization: Sectoral bargaining in four countries and two sectors, European Journal of Industrial Relations, vol.9 n.2: 163-187.
Mason B., Bain P. (1991), Trade union recruitment strategies: facing the 1990s, Industrial Relations Journal, vol.22 n.1: 36–45.
Milkman R., Voss K., (Eds.), (2004), Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement, Cornell University Press, Ithaca.
Moe T. M. (1980), The Organization of Interests: Incentives and the Internal Dynamics of Political Interest Groups., University of Chicago Press, Chicago.
Olson M. (1965), The Logic of Collective Action, Harvard University Press, Cambridge.
Olson M. (1982), The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities, London: Yale University Press.
Palier B., Thelen K. (2010), Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany, in Politics & Society, vol. 38: 119-149.
Peetz D. (2010), Are individualistic attitudes killing collectivism?, Transfer, vol. 16: 383- 400.
Pencavel, J. H. (1971), The Demand for Union Services: An Exercise, Industrial and Labor Relations Review, vol.24, n.2: 180–190.
Putnam R. D. (2000), Blowing Alone, Simon & Schuster, New York.
Putnam R. D., (Ed.), (2002), Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society, Oxford University press, Oxford.
Regalia I. (2009), Quale rappresentanza: Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia, Ediesse, Roma.
Regalia I. (1980), Il ruolo delle politiche di reclutamento: ipotesi generali e analisi di quattro casi esemplari, in Romagnoli G. (ed.), La sindacalizzazione tra ideologia e pratica, vol.1, Edizioni Lavoro, Roma: 179-239.
Romagnoli G. (ed.), (1980), La sindacalizzazione tra ideologia e pratica, vol.1, Edizioni Lavoro, Roma.

Rueda D. (2007), Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labour Market Policy in Industrialized Democracies, Oxford: Oxford University Press.
Sapper S. (1991), Do members' services packages influence trade union recruitment?, in Industrial Relations Journal, vol.22, n.4: 309-316.
Scheuer S. (2011), Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis, European Journal of Industrial Relations, vol.17 n.1: 57-73.
Schnabel C (2003) Determinants of trade union membership. In Addison JT and Schnabel C (eds)
International Handbook of Trade Unions. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 13–43.
Schnabel C., Wagner J. (2007), Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03, Industrial Relations Journal, vol.38 n.1: 5-32.
Sechi C. (2007) Woman in trade unions in Europe: briding the gaps, ETUC, Brussels
Sen A. (1979), Rational Fools, In Hahn F. and Hollis H.(eds), Philosophy and Economic Theory, Oxford: Oxford University Press
Shaw W.H. (1984), Marxism, Revolution, and Rationality, In Ball T, Farr J. (eds), After Marx. Cambridge: Cambridge University Press.
Sisson, K. (2010) Employment Relations Matters. Available at
www.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/
Streeck W. (2009), Re-forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy, Oxford University Press, Oxford.
Streeck W., Thelen K., (2005), Beyond Continuity: Institutional Change in Advances Political Economies,Oxford University Press, Oxford.
Tailby S., Pollert A. (2011), Non-unionized young workers and organizing the unorganized, in Economic and Industrial Democracy vol. 32, n.3: 499–522.
Udéhn L. (1993), Twenty-Five Years with "The Logic of Collective Action", in Acta Sociologica, Vol. 36, N. 3:. 239-261.
Vandaele K. (2012), Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand?, European Journal of Industrial Relations, vol.18 n.3: 204-219.
Van Rie T., Marx I., Horemans J. (2011) Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries, in European Journal of Industrial Relations, vol.17, n.3:125-139.
Vernon G. (2006), Does density matter? The significance of historical comparative union variation, in European Journal of Industrial Relation, vol.12, n.2:189-209.
Visser J. (2002), Why fewer workers join unions in Europe, British Journal of Industrial Relations, vol. 40 n.3: 403–430.
Western B. (1994), Institutional Mechanisms for Unionization in Sixteen OECD Countries: An Analysis of Social Survey Data, Social Forces , vol. 73, n. 2: 497-519.
Weber M. (1922), Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der Verstehenden Soziologie, Tübingen: J.C.B. Mohr.
Wever K.S. (1998), International Labor Revitalization: Enlarging the Playing Field, in Industrial Relation, Vol. 37, n. 3: 388-407.
Waddington J., Kerr A. (2002), Unions fit for young workers?, in Industrial Relations Journal, vol. 33, n.4: 298–315.
Waddington J., Whitston C. (1997), Why do people join unions in a period of membership decline?, in British Journal of Industrial Relations, vol.35, n.4: 515–547

FILCTEM CGIL

Via Piemonte 32 00187 Roma - Tel 06 4620091 Fax 06 4824246
filctemcgil.it - nazionale@filctemcgil.it - filctemcgil@pec.it