

Le relazioni industriali in Italia dopo l'autunno caldo tra cambiamenti epocali e occasioni mancate

Andrea Bellini

1. Dallo *stato nascente* al consolidamento delle componenti di sistema

Il ciclo di lotte che si aprì con l'autunno caldo del 1969, e le conseguenze che esso ha avuto per lo sviluppo socioeconomico del nostro paese, sono stati a lungo oggetto privilegiato delle riflessioni teoriche e delle indagini empiriche di studiosi di varia estrazione disciplinare. A ben vedere, nella copiosa produzione scientifica sul tema non sembra esserci aspetto di una qualche rilevanza sul piano sociale, economico o politico che non sia già stato esaminato con cura minuziosa. A oltre quarant'anni di distanza, quel periodo così intenso e denso di cambiamenti continua tuttavia a esercitare un fascino seduttivo, tenuto vivo dalla coscienza ormai acquisita del suo carattere di unicità e irripetibilità. Ciò detto, l'obiettivo di questo saggio, il cui vincolo di brevità non consente oltretutto un'analisi estensiva, non può essere che quello di rileggere con il distacco del tempo le principali trasformazioni di quegli anni, cercando di rispondere in modo sistematico alle domande fondamentali sulle condizioni che le hanno rese possibili, la loro effettiva portata e il loro lascito.

Gli anni che vanno dal 1969 al 1973, consegnati alla storia come gli anni della lotta operaia, si sono caratterizzati in realtà come un periodo di mutamenti di ampio spettro, animati da *un movimento sociale di protesta tra i più estesi e duraturi* che si siano avuti in Italia in epoca moderna. Si è trattato in effetti, per dirla con Alberoni (1968, 1977), di una situazione di *stato nascente*, accompagnata da fenomeni di *fusione* tra movimenti di diversa natura e ispirazione, ciò che contribuisce a spiegare a un tempo la forza dirompente e le tensioni interne dell'azione collettiva. Per Alberoni, lo stato nascente costituiva essenzialmente un momento di discontinuità, una forma di

* Andrea Bellini è dottore di ricerca in Sociologia, assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienza della politica e sociologia (Dispo) dell'Università di Firenze.

transizione a un nuovo assetto sociale, che trae origine dall'aggregazione di individui che si trovano in un particolare stato sociale in forza del quale sviluppano *una nuova solidarietà*. Una condizione di questo tipo venne a crearsi nelle fabbriche del Nord-Ovest già nell'estate del 1969. Il movimento di protesta italiano, nato dall'alleanza tra studenti e operai (Ginsborg, 1989), si distinse peraltro per l'elevata partecipazione di ampie fasce della società, che includevano le componenti impiegate e del nuovo ceto medio (Alberoni, 1979; Tarrow, 1990). Le motivazioni alla base dell'esplosione di una protesta così estesa e partecipata erano da ricercare primariamente nelle persistenti difficoltà del sistema economico e nell'incapacità della classe politica di farsi carico delle grandi riforme (Salvati, 1984). La collocazione dell'epicentro all'interno delle fabbriche fu dovuta ai mutamenti intervenuti nella composizione della forza lavoro, più giovane, ma meno qualificata e con una quota elevata di migranti, cui fece seguito un aumento delle disuguaglianze nel mercato del lavoro, ciò che portò all'affermazione violenta della figura tipica dell'*operaio massa*. Il dilagare della conflittualità fu possibile soprattutto grazie all'inerzia del governo e alla scarsa consistenza organizzativa degli imprenditori; il suo carattere inizialmente spontaneo fu inoltre una diretta conseguenza della debolezza del sindacato nei luoghi di lavoro.

In estrema sintesi, tutte le principali componenti del sistema italiano di relazioni industriali avevano evidenziato debolezze strutturali, in un contesto di *sottoistituzionalizzazione* e, dunque, di instabilità e incertezza (Cella, 1989). L'inefficienza palesata in termini di riduzione del conflitto segnò l'ingresso del sistema in una crisi irreversibile, con cui si aprì una fase di mutamento. Al sindacato, che «ha in sé l'energia del movimento», essendo esso stesso «generato dal movimento» (Alberoni, 1979, p. 261), si presentava tuttavia la grande opportunità di «cavalcare la tigre», cioè di conquistare la leadership della mobilitazione e usarla a proprio vantaggio per rafforzare la presenza nelle fabbriche (Lange, Vannicelli, 1988). Esso riuscì nell'intento in virtù dell'adozione di una nuova linea rivendicativa, improntata alla tutela degli operai comuni e all'egualitarismo, cui seguì una profonda ristrutturazione organizzativa, imperniata sulla creazione di nuove strutture sindacali di base e sul decentramento della contrattazione collettiva, ciò che avrebbe consentito di rispondere più prontamente alle pressanti domande di rappresentanza. Accornero (1992, p. 62) ha parlato in proposito di una «scelta di classe», la quale permise a Cgil, Cisl e Uil «di porsi per parecchi anni come espressione *sia* dell'interesse generale *che* dell'interesse operaio». Essa si inserì

va in una strategia di più ampio respiro che prevedeva tra l'altro l'unità sindacale e l'autonomia dai partiti politici, cui i sindacati stessi si ponevano in alternativa, con la malcelata ambizione di diventare il principale interlocutore del governo in tema di riforme e di politica economica.

La stagione dell'autunno caldo coincide pertanto con una fase di forte crescita del sindacato, in un quadro di *conflittualità permanente* (Regalia *et al.*, 1977; Regini, 1978). Il tasso di sindacalizzazione crebbe a un ritmo molto elevato, così come il numero dei lavoratori coperti da un accordo aziendale. Il varo dello Statuto dei lavoratori segnò una svolta, avviando un processo di *istituzionalizzazione del conflitto*, cui fece seguito una fase di riassetto del sistema di relazioni industriali e di consolidamento dei suoi elementi costitutivi. Lo Statuto forniva un *sostegno* al sindacato, riconoscendo formalmente, disciplinando e tutelando la sua presenza in azienda. Di fatto, favorì la rapida diffusione dei delegati e dei Consigli di fabbrica, benché prevedesse una formula assai ampia (Napoli, 1998), tale da permettere una pluralità delle forme di rappresentanza. A tal proposito si è parlato di «sindacalizzazione della spontaneità» (Reyneri, 1976), un'espressione che ben descrive la *sintesi*, affatto priva di contraddizioni, *tra movimento e organizzazione* operata attraverso i Consigli sotto la regia del sindacato. Il biennio 1971-72 fu quindi caratterizzato dal riaccostamento e dalla ripolitizzazione dell'azione sindacale (Regini, 1981).

Quanto agli altri attori protagonisti delle relazioni industriali, il fronte degli imprenditori, colto di sorpresa dalla veemenza della protesta operaia e costretto in una posizione difensiva, fu chiamato a una modernizzazione delle strutture organizzative e al rilancio dell'azione collettiva. La *riforma Pirelli* del 1970 si proponeva in effetti di trasformare la Confindustria in «un sistema associativo integrato, capace sia di mobilitare i propri iscritti sia di controllarne il comportamento» (Maraffi, 1994, p. 189). È del 1971 la creazione della prima federazione nazionale di categoria, non a caso la Federmeccanica, la federazione dell'industria metalmeccanica, sulla cui positiva esperienza sarebbe stato edificato in seguito un articolato sistema federativo. L'avvio di una fase di recessione economica, la convergenza con le strategie sindacali, volte alla ricentralizzazione del sistema e, non ultimo, il carisma di Giovanni Agnelli, presidente negli anni dal 1974 al 1976, avrebbero facilitato la riconquista da parte della stessa Confindustria del duplice ruolo di primo rappresentante degli interessi industriali e di interlocutore politico forte e credibile del governo.

Venendo al ruolo dello Stato, esso ha evidenziato innegabilmente un coinvolgimento crescente, come soggetto di composizione dei conflitti, in veste di legislatore e, di lì a poco, come terza parte nei primi tentativi di concertazione. In proposito, è tuttavia opportuno rimarcare che lo Statuto dei lavoratori, per quanto significativo (Romagnoli, Treu, 1977), rimane un evento isolato, che non prelude a un maggiore interventismo pubblico nelle relazioni industriali (Alacevich, 1996). Nei fatti, il sistema conserva il suo carattere tipico di autonomia e bassa istituzionalizzazione; gli attori si muovono pertanto in un contesto di informalità, in assenza di regole certe per quanto riguarda ad esempio il conflitto, l'articolazione dei livelli contrattuali e il funzionamento delle rappresentanze di base. E sarà così fino ai primi anni novanta.

Fatta questa breve premessa, in cui si è cercato di portare l'attenzione selettivamente sugli aspetti ritenuti rilevanti ai fini dell'analisi, è possibile svolgere alcune considerazioni critiche, che saranno oggetto di approfondimento nelle pagine successive. La prima riguarda l'assetto complessivo delle relazioni industriali. La stagione del conflitto ha infatti modificato i rapporti di forza e innalzato la qualità delle relazioni tra gli attori, ciò che non è stato peraltro sufficiente a consentire l'avvio di una fase di *scambio politico* stabile e duraturo, sul modello dei paesi a tradizione di neocorporativismo. La seconda considerazione ha a che fare con la struttura della contrattazione collettiva, il cui mutamento *sostanziale* non è stato seguito da una definizione *formale* dei contenuti e delle procedure negoziali per i diversi livelli, tra i quali persiste uno scarso coordinamento. Questi dati possono essere letti a un tempo come sintomi e come agenti patogeni di uno *stallo* che ha avuto ripercussioni sulla performance economica e sulla coesione sociale del paese. Un'ultima considerazione ci sia consentita in merito alla marcata diversità settoriale, in particolare al ruolo giocato dai metalmeccanici nel processo generativo del nuovo assetto. Fiom, Fim e Uilm sono stati in effetti tra i principali agenti del cambiamento e non è un caso che esse abbiano mantenuto così a lungo la forza del movimento, sublimata dall'unità sindacale. L'egemonia esercitata dalla Flm su tutto il sindacato durante gli anni settanta, del resto, può essere vista anch'essa come un fattore di instabilità politica, oltre che in modo specifico delle relazioni industriali.

Il saggio si conclude con alcune riflessioni di sintesi sui cambiamenti, le occasioni mancate e la rilevanza storica del dopo-autunno caldo.

2. Tra pluralismo, contestazione (e neocorporativismo)

Il quadro delle relazioni industriali in Italia, alla fine dell'autunno caldo, era quello tipico di un *pluralismo a elevata conflittualità*, fondato su una contrattazione collettiva assai vitale, soprattutto a livello aziendale. Erano presenti tuttavia elementi caratterizzanti, in cui sono rintracciabili *i germi del neocorporativismo*: sindacati forti, che lavoravano a un processo unitario e aspiravano a un ruolo politico; un crescente coinvolgimento dello Stato, primariamente nel ruolo di mediatore nel confronto tra le parti; e governi di orientamento *pro o*, comunque, *non anti-labour*.

Tendenze neocorporative si sono avute effettivamente a partire dalla seconda metà degli anni settanta, allorquando è apparso in tutta evidenza il tentativo di centralizzazione delle relazioni industriali, volto a favorire lo scambio politico (Trigilia, 1989; Crouch, 1993). Primitissime avvisaglie si ebbero già con gli accordi interconfederali sulla scala mobile del 1975 e del 1977, in cui non vi fu però un coinvolgimento diretto del governo. L'unico risultato di rilievo, in effetti, fu il Protocollo sul costo del lavoro del 1983, meglio noto come Lodo Scotti. Esso era stato preceduto da un tentativo fallito, promosso nel 1981 dall'allora presidente del Consiglio Giovanni Spadolini, e fu seguito dal mancato accordo di San Valentino, che nel 1984 sancì la fine dell'«esperimento» neocorporativo (Alacevich, 1996). Lo scambio politico, in Italia, ha assunto dunque la forma particolare di un grande negoziato su un ampio numero di temi (Pizzorno, 1977), ciò per cui è stato appositamente coniato il termine *maxitrattativa* e che, a detta di Marin (1990), non poteva garantire stabilità.

I motivi della mancata svolta neocorporativa sono diversi, da ricercare per lo più all'interno del sindacato. Esso ha mantenuto infatti un carattere di divisione inter e intraorganizzativa, ciò malgrado il «grande balzo» del processo unitario, il quale d'altro canto si è realizzato solamente sul piano dell'azione pratica; l'*unità d'azione* espressa dalla Federazione Cgil-Cisl-Uil, nata nel 1972, costituiva in realtà una «soluzione di compromesso», imposta dalle resistenze di Cisl e Uil, ma anche da una certa incoerenza interna della Cgil, oltre che dall'ostilità del mondo imprenditoriale e dalla diffidenza della politica (Baglioni, 1976). Quanto alla Flm, la federazione dei metalmeccanici espressione di una *unità organica*, essa ha costituito un caso del tutto singolare nel panorama italiano, per cause ascrivibili alle specifiche condizioni socioeconomiche del settore.

Vi erano d'altronde nel sindacato contraddizioni ben più profonde. In esso era emersa una tensione di fondo tra la componente movimentistica e quella politica, da cui seguirono concrete difficoltà di «coordinamento» tra il ruolo di rappresentanza degli interessi operai e la partecipazione alla definizione e alla gestione delle politiche pubbliche (Alacevich, 1996). A tal riguardo, Pizzorno (1977) ha parlato di un «sovraccarico di compiti». Le organizzazioni sindacali, del resto, in virtù della vicinanza con la base e del legame, mai reciso, con le forze politiche di riferimento, erano più efficienti degli stessi partiti nel canalizzare le domande di rappresentanza e tendevano perciò a sostituirsi a essi nell'esercizio di alcune loro funzioni tradizionali (Pizzorno, 1977; 1980).

Secondo Salvati (1984), tuttavia, l'obiettivo prioritario per il sindacato sarebbe stato, almeno inizialmente, quello di consolidare il rapporto di forza favorevole che si era prodotto nelle fabbriche ed estenderlo a livello di sistema. Esso, quindi, avrebbe fatto leva sul suo accresciuto potere per imporre a imprenditori e governo la propria politica salariale, mostrando poca sensibilità verso le esigenze di lungo periodo del sistema economico e minando le basi dello scambio politico. Con il progressivo abbandono della lotta e il recupero di una linea moderata, a partire dal biennio 1971-72, crebbero poi al suo interno le spinte particolaristiche (Regini, 1981), alimentate da pressioni, sia interne sia esterne, che miravano a ricondurre le varie componenti entro un'area di influenza politica. A ben vedere, la cosiddetta svolta dell'Eur del 1978 – per cui la Cgil apriva alla possibilità di uno *scambio* tra moderazione salariale e flessibilità del lavoro, da un lato, e garanzie occupazionali e politiche sociali, dall'altro – fu dunque tardiva. Quando sedette al tavolo della concertazione, infatti, il sindacato era già nel ramo discendente della parabola (vedi Tab. 1): il tasso di sindacalizzazione stava diminuendo a un ritmo costante e l'unità d'azione aveva esaurito tutta la sua forza propulsiva. Inoltre, esso era in posizione difensiva rispetto alle trasformazioni in atto nel sistema produttivo, già in una prima fase avanzata (Barca, Magnani, 1989). Tutto ciò può spiegare almeno in parte i risultati modesti della concertazione nella prima metà degli anni ottanta, così come il suo precoce abbandono.

Tab. 1 – Caratteri ed evoluzione del movimento sindacale in Italia
(1970-1984)

Anno	Numero di iscritti (migliaia)			Densità sindacale (%)	Copertura sindacale (%)	Coinvolgimento delle parti sociali nel policy-making
	Cgil	Cisl	Uil			
1970	2.942,5	1.807,6	780,0	37,0	88,0	
1971	3.138,4	1.973,3	825,0	39,7	88,0*	
1972	3.215,0	2.184,3	842,9	41,8	87,0*	
1973	3.435,6	2.214,1	901,9	43,3	87,0*	
1974	3.826,6	2.472,7	965,1	46,2	86,0*	
1975	4.081,4	2.593,5	1.032,6	48,0	85,0	Occasionale
1976	4.313,1	2.823,8	1.104,9	50,5	85,0*	Occasionale
1977	4.490,1	2.809,8	1.160,1	49,8	85,0*	Occasionale
1978	4.528,0	2.868,7	1.285,0	50,4	85,0*	Occasionale
1979	4.583,5	2.883,1	1.326,9	49,7	85,0*	Occasionale
1980	4.599,1	3.059,8	1.346,9	49,6	85,0	
1981	4.595,0	2.988,8	1.357,3	48,0	85,0*	
1982	4.576,0	2.976,9	1.358,0	46,7	85,0*	
1983	4.556,1	2.953,4	1.351,5	45,5	85,0*	
1984	4.546,3	3.097,2	1.344,5	45,3	85,0*	

* Stima

Fonte: Ictwss Database

3. Il baricentro mobile della contrattazione collettiva

Il mutamento più rilevante del periodo in esame fu senza dubbio quello dell'assetto contrattuale. In effetti, il diritto a stipulare accordi integrativi a livello aziendale era stato sancito ben prima dell'autunno caldo, con il Protocollo Intersind del 1962, che introdusse un sistema di contrattazione cosiddetto *articolato* per le imprese a partecipazione statale, di lì a poco esteso anche a quelle private. Una voce autorevole come Giugni (1976, p. 779) ha parlato al riguardo come di «uno degli eventi più importanti nella storia delle relazioni industriali». Il concetto di *articolazione* poggiava su un meccanismo di raccordo tra i livelli di contrattazione che prevedeva *clau-*

sole di rinvio alla contrattazione aziendale per un numero limitato di materie all'interno del contratto nazionale di categoria, il quale rimaneva pertanto l'asse portante del sistema. Sottoposta a vincoli troppo stringenti e indebolita dalla recessione economica, la contrattazione aziendale ebbe peraltro ampia diffusione e pieno riconoscimento solo con le lotte di fine anni sessanta, quando il coordinamento tra i livelli, di fatto, venne meno ed essa poté svolgersi in autonomia, sovrapponendosi o *sostituendosi* a quella nazionale. Proprio lo straordinario impulso ricevuto in quegli anni permise alla contrattazione aziendale di divenire stabilmente uno dei centri di attrazione di un sistema fondamentalmente bipolare e di mantenersi vitale anche in seguito all'inversione di polarità che si sarebbe verificata all'inizio degli anni ottanta.

Il mutamento in questione si realizzò dunque a partire *dalla base* e, forse proprio per questo, si è rivelato così profondo e incisivo. Al centro del processo vi furono *delegati* e *Consigli di fabbrica*, che si affermarono sull'esperienza dei primi *comitati unitari di base*, sorti spontaneamente nelle grandi fabbriche del Nord-Ovest nell'estate del 1969, e si diffusero rapidamente dopo l'approvazione dello Statuto dei lavoratori. A detta di molti, il successo dei Consigli rispetto alle commissioni interne e alle altre forme organizzative fu determinato dalla comprovata capacità di rappresentare più direttamente gli interessi dei lavoratori e dai minori rischi di «involuzione burocratica», in quanto espressione dell'iniziativa e del voto degli stessi lavoratori (Ginsborg, 1989; Turone, 1992). In concreto, essi erano organi rappresentativi dell'interesse collettivo collegati al sindacato e, come tali, avevano diritti formali di natura organizzativa e diritti legati all'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, nonché il potere sostanziale di proclamare lo sciopero e negoziare un accordo aziendale.

Il nuovo sistema, fondato sui Consigli di fabbrica e sulla contrattazione aziendale, si stabilizzò con la stagione dei rinnovi contrattuali del biennio 1972-73 (Romagnoli, 1976). Il contratto nazionale ne uscì depotenziato, divenendo essenzialmente uno strumento di generalizzazione dei risultati ottenuti nelle fabbriche. Per quanto riguarda il livello confederale, invece, esso assunse presto una rilevanza strategica per il sindacato, soprattutto come canale per la conversione delle istanze di base in domande politiche e per l'avvio di un dialogo con il governo sulle riforme.

È stato osservato come la diffusione della contrattazione aziendale e la mancanza di coordinamento tra i livelli, cui si aggiungeva tra l'altro «una

componente centralizzata di determinazione dei salari, rappresentata dai meccanismi di indicizzazione della scala mobile», di fatto abbiano inciso sulle tendenze inflazionistiche (Somaini, 1998, p. 383). Ciò, certamente, contribuì ad accelerare la centralizzazione della contrattazione collettiva, voluta fortemente dalla Confindustria. Il sistema che si delineò nei primi anni ottanta avrebbe quindi costituito la base effettiva della codificazione operata con il Protocollo del 23 luglio 1993.

4. Il ruolo dei metalmeccanici

Un ruolo importantissimo nell'autunno caldo del 1969 e nel processo che generò il nuovo assetto delle relazioni industriali fu giocato da lavoratori e sindacati metalmeccanici. Ma perché la protesta divampò nelle grandi fabbriche metalmeccaniche prima e più impetuosamente che altrove? E quali furono le condizioni che consentirono ai metalmeccanici di divenire gli attori principali del cambiamento?

Per rispondere a queste domande è necessario anzitutto guardare alla struttura e alla composizione dell'occupazione. I metalmeccanici, infatti, erano in assoluto la categoria più numerosa: con il rinnovo del contratto nazionale, nel 1969, furono chiamati allo sciopero un milione e mezzo di lavoratori. Al suo interno, inoltre, la figura dell'operaio comune, al centro delle rivendicazioni del movimento di lotta, era largamente dominante, a tal punto che esso era considerato «per convenzione» un metalmeccanico (Accornero, 1992).

Tra i metalmeccanici vi era poi una componente di *sinistra radicale* particolarmente forte, che fece sì che all'esplosione della protesta essi ne accettassero pienamente i motivi di fondo e il carattere spontaneo, anche quando ciò significò entrare in contrasto con i quadri aziendali e i vertici sindacali (Reyneri, 1976).

Anche per questo essi vedevano i Consigli di fabbrica come un punto di forza, oltre che uno strumento per il controllo della base, ciò che ne consentì una più ampia diffusione rispetto agli altri settori (Romagnoli, 1976). Proprio la diffusione capillare dei Consigli, fu uno dei fattori determinanti nella realizzazione dell'unità sindacale, la quale si è perciò configurata come un caso di *unità dal basso*, ciò che per dirla con Pepe (1996, p. 213) ha fatto della stessa Flm «il più maturo esperimento di sindacalismo industriale nel nostro paese».

Per tutti gli anni settanta la Flm non solo influenzò profondamente la linea rivendicativa del sindacato, ma dimostrò in varie occasioni di poter incidere sugli equilibri politici. Fu questo il caso della manifestazione del 2 dicembre 1977, che portò a Roma circa 250 mila metalmeccanici con l'obiettivo di premere sul governo per le riforme, governo che di lì a poco sarebbe stato costretto alle dimissioni.

La fine dell'esperienza unitaria, in seguito alla rottura sull'accordo di San Valentino, non impedì ai sindacati metalmeccanici di proseguire, non senza difficoltà, su una linea di unità d'azione, abbandonata solo in anni recenti. È questa l'ennesima prova di una diversità profonda, espressione di una coesione *di classe* che oggi, peraltro, sembra essere stata *snuotata* dalle modificazioni intervenute nella composizione della forza lavoro.

5. Cosa resta degli anni settanta?

L'autunno caldo del 1969 inaugurò una stagione di grande cambiamento, che ha lasciato segni profondi nella società italiana. Milioni di lavoratori scesero in piazza, manifestando prima di tutto la presa di *coscienza* della propria condizione. Fu l'affermazione della *classe operaia* e la messa in discussione (non la fine) dell'egemonia culturale borghese. In un quadro di grande fermento il sindacato riuscì a rinnovarsi, appropriandosi dello spirito del movimento, rafforzando la propria presenza nelle fabbriche e ritagliandosi un ruolo politico. Ciononostante esso non riuscì a realizzare pienamente le sue aspirazioni riformatrici, per vari motivi.

Il dato forse più significativo è che il sindacato mancò l'occasione di diventare effettivamente un *movimento*, in senso proprio, non portando a compimento i processi dell'unità sindacale e dell'autonomia dai partiti, ciò che alla lunga lo avrebbe reso assai vulnerabile di fronte alle pressioni esterne e all'azione erosiva da parte di nuovi soggetti, quali ad esempio i sindacati autonomi e i comitati di base. Adottando una linea inizialmente intransigente in merito alla possibilità di uno scambio politico, esso perse dunque il momento più propizio per avviare una trattativa con il governo, in cui poteva far valere una forza e una compattezza che non avrebbe mai più avuto. D'altra parte, sottovalutando la necessità di dare regole certe al sistema di contrattazione collettiva, mostrò di non aver compreso appieno l'importanza di un cambiamento *sostenibile*.

In conclusione, quella degli anni settanta è un'eredità storica pesante. Essa fornisce lezioni che non è possibile ignorare. Il futuro delle relazioni industriali in Italia dipende anche da se i diversi attori riusciranno a farne tesoro. Certo, molte delle condizioni che resero possibile il cambiamento sono mutate radicalmente: il sistema produttivo è da tempo alle prese con problemi di competitività; il mercato del lavoro è sempre più segmentato e diseguale; il sindacato è attraversato da profonde divisioni e la *diversità* dei metalmeccanici si è tradotta nello *splendido isolamento* della Fiom; l'attuale maggioranza di governo, infine, sembra poco incline a sostenere le organizzazioni di rappresentanza degli interessi e le pratiche concertative. Ciò detto, quando il futuro appare così incerto, può avere ancora più senso guardare ai successi e alle contraddizioni del passato.

Bibliografia

- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino.
- Alacevich F. (1996), *Le relazioni industriali in Italia. Cultura e strategie*, Roma, Nis.
- Alberoni F. (1968), *Statu nascenti. Studi sui processi collettivi*, Bologna, Il Mulino.
- Alberoni F. (1977), *Movimento e istituzione*, Bologna, Il Mulino.
- Alberoni F. (1979), *Movimenti e istituzioni nell'Italia tra il 1960 e il 1970*, in Graziano L., Tarrow S. (a cura di), *La crisi italiana. Vol. I. Formazione del regime repubblicano e società civile*, Torino, Einaudi, pp. 233-269.
- Baglioni G. (1976), *Il cammino e le difficoltà dell'unità sindacale*, in Accornero A. (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73*, Milano, Feltrinelli, pp. 873-890.
- Barca F., Magnani M. (1989), *L'industria fra capitale e lavoro. Piccole e grandi imprese dall'autunno caldo alla ristrutturazione*, Bologna, Il Mulino.
- Cella G.P. (1989), *Un carattere costante delle relazioni industriali italiane*, in *Prospettiva Sindacale*, vol. 20, nn. 73-74, pp. 120-126.
- Crouch C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Oxford University Press (trad. it. *Relazioni industriali nella storia politica europea*, Roma, Ediesse, 1996).
- Ginsborg P. (1989), *Storia d'Italia dal dopoguerra a oggi. Società e politica 1943-1988*, Torino, Einaudi.

- Giugni G. (1976), *Critica e rovesciamento dell'assetto contrattuale*, in Accornero A. (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73*, Milano, Feltrinelli, pp. 779-807.
- Lange P., Vannicelli M. (1988), *Una strategia sotto pressione: il movimento sindacale e la crisi italiana nel contesto del modello di sviluppo*, in Carrieri M. (a cura di), *Sindacato, cambiamenti e crisi in Francia e in Italia*, Milano, FrancoAngeli, pp. 171-337.
- Maraffi M. (1994), *L'organizzazione degli interessi industriali in Italia, 1870-1980*, in Martinelli A. (a cura di), *L'azione collettiva degli imprenditori italiani. Le organizzazioni di rappresentanza degli interessi industriali in prospettiva comparata*, Roma, Edizioni di Comunità, pp. 137-196.
- Marin B. (1990), *Generalized Political Exchange. Preliminary Considerations*, in Id. (a cura di), *Generalized Political Exchange. Antagonistic Cooperation and Integrated Policy Circuits*, Francoforte sul Meno-Boulder, Campus-Westview, pp. 37-56.
- Napoli M. (1998), *Il quadro giuridico-istituzionale*, in Cella G.P., Treu T. (a cura di), *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, Bologna, Il Mulino, pp. 47-93.
- Pepe A. (1996), *Il Sindacato nell'Italia del '900*, Soveria Mannelli, Rubbettino.
- Pizzorno A. (1977), *Scambio politico e identità collettiva nel conflitto di classe*, in Crouch C., Pizzorno A. (a cura di), *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e Stato dopo il '68*, Milano, Etas, pp. 407-433.
- Pizzorno A. (1980), *I soggetti del pluralismo. Classi, partiti, sindacati*, Bologna, Il Mulino.
- Regalia I., Regini M., Reyneri E. (1977), *Conflitti di lavoro e relazioni industriali in Italia, 1968-75*, in Crouch C., Pizzorno A. (a cura di), *Conflitti in Europa. Lotte di classe, sindacati e Stato dopo il '68*, Milano, Etas, pp. 1-73.
- Regini M. (1978), *Come e perché cambiano la logica dell'organizzazione sindacale e i comportamenti della base*, in Pizzorno A., Reyneri E., Regini M., Regalia I., *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, Bologna, Il Mulino, pp. 109-175.
- Regini M. (1981), *I dilemmi del sindacato. Conflitto e partecipazione negli anni settanta e ottanta*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri E. (1976), *Comportamento di classe e nuovo ciclo di lotte*, in Accornero A. (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73*, Milano, Feltrinelli, pp. 839-872.
- Romagnoli G. (1976), *Consigli di fabbrica e democrazia sindacale*, Milano, Mazzotta.

- Romagnoli U., Treu T. (1977), *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Bologna, Il Mulino.
- Salvati M. (1984), *Economia e politica in Italia dal dopoguerra a oggi. Successi, occasioni mancate, contraddizioni irrisolte dalla lunga crescita alla lunga crisi*, Milano, Garzanti.
- Somains E. (1998), *Politica salariale e politica economica*, in Cella G.P., Treu T. (a cura di), *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, Bologna, Il Mulino, pp. 361-403.
- Tarrow S. (1990), *Democrazia e disordine. Movimenti di protesta e politica in Italia. 1965-1975*, Bari, Laterza.
- Trigilia C. (1989), *Politica ed economia dopo l'«autunno caldo»: dinamismo privato e disordine pubblico*, in *Prospettiva Sindacale*, vol. 20, nn. 73-74, pp. 67-77.
- Turone S. (1992), *Storia del sindacato in Italia. Dal 1943 al crollo del comunismo*, Roma-Bari, Laterza.