



Il lavoro precario e le strutture sindacali. Le strategie adottate dai sindacati italiani e spagnoli

*Fabio De Franceschi, Valeria Pulignano, Luis Ortiz**

1. Introduzione

La letteratura più recente concorda ampiamente sul fatto che il lavoro e le relazioni industriali siano cambiate in maniera importante nelle economie europee, e non solo, a partire dagli ultimi decenni (per recenti contributi su questo tema vedi Stato e Mercato, 2012; Arrowsmith, Pulignano, 2013). Malgrado ci siano divergenze rispetto ad alcuni aspetti specifici di questi cambiamenti (Kalleberg, 2011), sembra chiaro che nei decenni passati ci sia stato un incremento dello stato di incertezza relativo alle condizioni di impiego per molti gruppi sociali. La composizione dei posti di lavoro è cambiata in maniera tale che, al netto di sostanziali variazioni tra Stati e settori, i contratti a tempo parziale o a tempo determinato hanno acquisito sempre più importanza. In altre parole, l'espansione dei contratti non-standard e il relativo declino degli effetti tradizionalmente concepiti come quello di un «contratto psicologico», pertanto accompagnati dalla concezione che i lavoratori siano intrinsecamente collaborativi con i datori di lavoro, sono di per sé una prova dell'aumento dell'incertezza del lavoro (De Grip, Hoevenberg, Willems, 1997; Kalleberg, Reynolds, Marsden, 2003; Lee, 1996).

Dal punto di vista del lavoratore, l'insicurezza e l'instabilità del posto di lavoro, e l'incertezza che ne consegue, sono collegate al concetto di lavoro precario. Per precario intendiamo quel lavoro caratterizzato da una combinazione di almeno alcuni di questi fattori: contratti di lavoro atipici, pre-

* Fabio De Franceschi è docente di Relazioni industriali nella Katholieke Universiteit Leuven.

Valeria Pulignano è docente di Sociologia del lavoro e relazioni industriali nella Katholieke Universiteit Leuven.

Luis Ortiz è docente di Sociologia del lavoro nella Universitat Pompeu Fabra.

stazioni sociali e diritti contrattuali limitati o assenti, alto livello d'insicurezza del posto di lavoro, corta durata dei contratti, salari bassi e/o alti rischi d'infortuni e malattie sul lavoro (Evans, Gibb, 2009). Come alcuni economisti del lavoro fanno notare, gli imprenditori possono usare il lavoro atipico semplicemente come cuscinetto di breve periodo. Il risultato è una scarsa mobilità da lavori non standard a occupazioni standard e permanenti, a prescindere dal capitale umano, lasciando quindi i lavoratori in un carosello prolungato di disoccupazione e contratti a tempo determinato (Blanchard, Landier, 2002). La crescita del lavoro atipico genera quindi importanti effetti sociali poiché i lavori atipici e meno protetti tendono a essere meno stabili dei contratti indefiniti standard, e sono accompagnati da periodi più lunghi d'inattività e maggiori rischi di disoccupazione (Di Prete et al., 2006; Kalleberg, Reskin, Hudson, 2000).

In questo articolo ci concentriamo sulle risposte organizzative sindacali all'aumento delle condizioni di precarietà relative al lavoro. Il nostro scopo è di esplorare se i sindacati creano strutture per la rappresentanza di questi lavoratori e, quando questo è il caso, spiegarne le ragioni. Si può proporre l'argomento che, da un lato, è razionale per i sindacati rappresentare i lavoratori precari, data la loro maggiore probabilità di essere in lavori caratterizzati da bassi salari e basse competenze, e visto anche che sembrano presentare livelli più alti d'insicurezza a causa della bassa qualità delle loro mansioni e degli scarsi privilegi aziendali di cui godono (Gallie, 2007; Heery et al., 2004; Paugam, Zhou, 2007). I sindacati possono essere spinti dalla necessità di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori non standard, quindi a espanderne il raggio d'azione attraverso l'affiliazione degli stessi come membri al sindacato. D'altro canto, si può anche ipotizzare che il lavoro precario rischia di mettere in pericolo il potere dei sindacati, frammentando l'azione collettiva e mettendo in discussione gli interessi stessi dei loro membri (Bacon, Storey, 1996). Questo può avvenire perché i lavoratori atipici possono potenzialmente entrare in concorrenza con i lavoratori tipici sindacalizzati (Houseman, 2001). I sindacati, tuttavia, possono anche avere delle remore a rappresentare i lavoratori precari, come diretta conseguenza del rifiuto del lavoro atipico.

Da qui si può anche avanzare l'argomento che i sindacati possono non avere interesse a mettere in piedi strutture e a implementare strategie per i lavoratori precari, semplicemente perché i membri del sindacato sono

maggioritariamente tra i lavoratori nel *core* del mercato del lavoro (Doeringer, Piore, 1971; Lindbeck, Snower, 2001; Rubery, Wilkinson, 1994). È interessante osservare che, in contraddizione con quest'ipotesi, la ricerca nelle relazioni industriali mostra che siti altamente sindacalizzati fanno un uso maggiore di lavoratori atipici (Davis-Blake, Uzzi, 1993). Questo può essere coerente con la teoria degli *insider-outsider* (Lindbeck, Snower, 2001), secondo la quale può essere razionale per i sindacati promuovere un aumento dello strato di lavoratori temporanei in un'azienda, come cuscinetto protettivo contro il licenziamento per i lavoratori permanenti. A ogni modo, Uzzi e Barsness (1998) mostrano che l'uso di contratti temporanei è maggiormente intenso nelle società con un livello medio di sindacalizzazione, mentre in siti fortemente sindacalizzati i sindacati sembrano più capaci a opporsi a un uso diffuso del lavoro atipico da parte del management. Ci si può quindi aspettare che i sindacati implementino strategie tese all'affiliazione di lavoratori atipici attraverso la creazione di soluzioni organizzative per la rappresentanza e la copertura collettiva di questo gruppo. Ci sono sempre più studi empirici che mostrano che in situazioni di alta disoccupazione giovanile i sindacati effettivamente creano nuove strutture di rappresentanza aziendale per i lavoratori atipici (Kretsos, 2011).

La letteratura rileva quindi che per capire cosa fanno i sindacati, e perché lo fanno, in particolare riguardo alla rappresentanza dei lavoratori precari, è importante integrare l'approccio teorico di *rational choice* (di *insider-outsider*), ponendo l'accento sulle motivazioni politiche e la maniera in cui le ideologie influenzano le strategie sindacali (Bacon, Blyton, 2004). Ci sono marcati contrasti tra i vari contesti istituzionali in Europa rispetto ai modelli del mercato del lavoro, delle relazioni industriali e dei sistemi di welfare. I mercati del lavoro e i regimi di welfare europei differiscono in maniera marcata, ad esempio, sul livello di sicurezza economica che forniscono in caso di perdita del posto di lavoro (Nolan, Wichert, Burchell, 2000). Sono anche diversi per quanto riguarda il supporto attivo che offrono per il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro (Lodemel, Trickey, 2001).

Per la finalità di questo articolo, un tema centrale è verificare fino a che punto una logica puramente istituzionale, collegata al funzionamento del mercato del lavoro, può pienamente spiegare da sola le diverse strategie sindacali. Il nostro argomento, invece, è che le diverse tradizioni di rela-

zioni industriali hanno un effetto sulle strategie organizzative dei sindacati riguardo al lavoro precario. Crouch (1999) aveva già fatto notare come le tradizioni dei diversi Stati in Europa (cosiddette *state traditions*), nelle quali le relazioni industriali si sono sviluppate, svolgono un ruolo fondamentale nello spiegare la formazione di particolari assetti istituzionali e specifiche tradizioni politiche. Nel nostro studio rileviamo che, in una situazione in cui i tradizionali bastioni sindacali si stanno riducendo e in cui aumentano le zone de-sindacalizzate nell'economia cosiddetta «formale» (Doellgast, Greer, 2007), i sindacati hanno, in alcuni paesi e luoghi di lavoro più che in altri, sentito il bisogno di affrontare il lavoro precario incorporando questi lavoratori nelle strutture sindacali e implementando strategie specifiche per metterle in grado di raggiungere questi obiettivi.

Questo argomento verrà analizzato in relazione ai casi dell'Italia e della Spagna. Il mercato del lavoro nei due paesi ha affrontato processi di deregolarizzazione e flessibilizzazione che hanno approfondito la frammentazione della forza lavoro tra coloro che seguono percorsi di carriera stabili (la forza lavoro *core* o «regolare») e quelli che non lo fanno (i lavoratori «periferici» o «irregolari»). La creazione di forme di lavoro marginali è diventata una fonte importante d'incertezza per i lavoratori, sollevando preoccupazioni in entrambi i paesi, specialmente nei sindacati. In Italia, questi hanno creato categorie separate di rappresentanza per lavoratori precari, in un mercato del lavoro altamente segmentato e caratterizzato da una crescente incertezza nei salari, specialmente per la forza lavoro giovane. Invece, nonostante le simili caratteristiche istituzionali del mercato del lavoro, i sindacati spagnoli hanno mostrato poco interesse a dare uno status organizzativo specifico alla rappresentanza dei lavoratori atipici. Spieghiamo questa differenza riferendoci alla diversità nel tipo di risorse cui i sindacati fanno principalmente ricorso («istituzionali» rispetto ad «affiliative») e al loro modello storico di relazioni industriali. In Italia il volontarismo è associato all'uso del potere negoziale da parte dei sindacati, in particolare al livello micro, per raggiungere obiettivi di politica economica e sociale, ed è strettamente legato alla capacità di reclutare e mobilitare i loro membri. Al contrario, i principali sindacati spagnoli, incentivati dal sistema istituzionale di elezioni sindacali, hanno usato strategie di lobbying politico a livello macro per ottenere cambiamenti nell'area economica e sociale, e per riaffermare il proprio ruolo nel sistema nazionale di relazioni industriali.

L'articolo è strutturato come segue. In primo luogo, illustriamo e discutiamo esempi di strategie sindacali verso i lavoratori precari in Europa presenti nella letteratura. In secondo luogo, mostriamo la crescita del lavoro precario nei due paesi come una conseguenza delle recenti riforme nel mercato del lavoro in Italia e Spagna. La differenza nelle scelte strategiche organizzative dei sindacati riguardo al lavoro precario – ovvero la presenza di strutture sindacali per lavoratori atipici in Italia, ma non in Spagna – è spiegata alla luce della nostra indagine empirica, analizzando i sindacati nel loro ambiente di *state traditions*, vale a dire politico e istituzionale. Infine, sono presentati alcuni commenti nella sezione conclusiva.

2. Risposte sindacali al lavoro precario in Europa

La scelta delle strategie da adottare verso il lavoro precario è di recente diventata un dilemma per i sindacati nei paesi occidentali. Le definizioni stesse di lavoro precario sono diverse. Alcuni autori considerano le condizioni di lavoro come il criterio principale secondo il quale giudicare se un lavoratore è precario o meno, mentre altri autori prendono in considerazione anche il loro contesto familiare e sociale. Allo stesso modo la maggior parte degli autori è generalmente d'accordo sul fatto che un contratto atipico non è necessariamente associato con il lavoro precario. Tuttavia, è ampiamente riconosciuto che i contratti atipici sono fortemente legati a salari più bassi, minore protezione sociale, peggiori condizioni di lavoro, minori opportunità di formazione, carriere maggiormente incomplete e segmentate, dei contratti tipici (Oecd, 2002). Quindi, anche se i termini «atipico» e «precario» non possono essere usati alternativamente (Regalia, 2006a, p. 11), dal punto di vista delle strategie dei sindacati nei confronti del lavoro precario sembra possibile ipotizzare una convergenza di approcci.

Da un lato i sindacati possono rifiutare il lavoro atipico sulla base della considerazione che i lavori debbano essere necessariamente stabili, definire una relazione chiara tra datore di lavoro e lavoratore, garantire un salario sufficiente per la sussistenza dei lavoratori e delle loro famiglie. Dall'altro, possono accettare l'esistenza di forme atipiche di lavoro e adottare strategie allo scopo di migliorare le condizioni di lavoro, diritti

sociali e salari a essi collegati. Il modo in cui i sindacati affrontano i lavoratori atipici e i loro specifici interessi è direttamente influenzato dal loro atteggiamento verso il lavoro atipico in genere.

Heery (2009) mostra diverse strategie che i sindacati possono adottare in termini di rappresentanza dei lavoratori atipici: l'esclusione dei lavoratori atipici; la subordinazione dei loro interessi a quelli dei lavoratori standard; l'inclusione degli interessi dei lavoratori atipici nella loro agenda; e finalmente l'impegno attivo nella difesa dei loro interessi. Nel suo studio sulle strategie sindacali, Heery ritiene che i sindacati britannici hanno una crescente tendenza ad adottare strategie degli ultimi tipi, mostrando di essere inclini ad accettare l'esistenza del lavoro atipico, in particolare come una maniera di contrastare il declino dei loro affiliati. Le strategie, comunque, sono ancora molto eterogenee e dipendono fortemente dai tipi di contratto e dai settori (Heery et al., 2004). Mailand e Larsen (2011) osservano in maniera analoga che le strategie dei sindacati verso il lavoro precario in Danimarca sono passate gradualmente dal rigetto del lavoro atipico (in specie interinale) a tentativi di migliorare le condizioni di lavoro di questi lavoratori, anche se le strategie variano secondo il tipo di impiego e il gruppo di riferimento.

Heery (2009) analizza anche il livello cui i sindacati dovrebbero incentrare le loro attività in modo tale da rappresentare e difendere in maniera ottimale gli interessi dei lavoratori atipici. Considerando che la maggior parte dei lavoratori atipici non sono collegati a un posto di lavoro, visto che lo cambiano frequentemente, l'autore suggerisce un allargamento delle strategie sindacali, che dovrebbero abbracciare diversi luoghi di lavoro o un intero settore produttivo. Malgrado l'analisi di Heery sia incentrata sul contesto britannico di contrattazione collettiva decentrata, l'ampio processo di decentralizzazione della contrattazione collettiva in Europa occidentale rende le sue osservazioni rilevanti anche per gli altri paesi occidentali. Tuttavia, Kretsos (2011) ritiene che, in ogni caso, la contrattazione collettiva sopra il livello aziendale non è sufficiente ai sindacati per affiliare e mobilitare i lavoratori precari, ma gli sforzi devono essere fatti principalmente a livello aziendale.

Queste considerazioni sulle strategie da seguire riguardo ai lavoratori precari si sovrappongono al dibattito sull'eventuale abbandono da parte dei sindacati del modello strategico basato sui «servizi» (*servicing*), fondato sulla fornitura di servizi di «rappresentanza sindacale» (come la contratta-

zione collettiva), e l'adozione di un modello «organizzativo» (*organising*) o di mobilitazione (*mobilising*) dove i membri sono attivamente coinvolti dagli attivisti nei luoghi di lavoro, assumendo responsabilità nelle attività sindacali (Fiorito, Jarley, 2009).

Gli argomenti a favore del modello «organizzativo» per la rappresentanza dei lavoratori atipici risiedono nel fatto che le forme tradizionali di rappresentanza sindacale sono considerate obsolete e inadeguate nel contesto delle condizioni strutturali in cui operano i lavoratori atipici. Dato che eventuali differenze tra lavoratori tipici e atipici nell'atteggiamento personale riguardo all'affiliazione al sindacato hanno scarso fondamento empirico (Kretsos, 2011; Vandaele, Leschke, 2010), la minore densità sindacale tra questi ultimi è spiegata principalmente da fattori strutturali relativi al mercato del lavoro, come il loro legame più debole a un singolo posto di lavoro e la loro maggiore tendenza a essere impiegati in settori dove la presenza sindacale è più diradata, ad esempio nei servizi. Per i sindacati, di conseguenza, modificare l'approccio strategico può essere fondamentale per superare queste difficoltà strutturali nel raggiungere i lavoratori atipici.

Diverse analisi, basate su una varietà di contesti istituzionali, portano a raccomandazioni differenti tra loro. L'analisi di Heery (2009), incentrata sul contesto britannico, toglie importanza alla contrattazione collettiva (che in Gran Bretagna si svolge principalmente a livello aziendale) in difesa degli interessi dei lavoratori atipici, a causa della mancanza di una chiara controparte. Un maggior peso è dato piuttosto ad altri tipi di strategia sindacale, come l'accento su una maggiore regolamentazione e l'aumento delle attività di «mutua assicurazione», tipiche del modello *servicing*. Kretsos (2011) analizza le strategie sindacali riguardo il lavoro precario in Grecia e punta invece il dito sull'inadeguatezza della tradizionale contrattazione politica, e della contrattazione collettiva di settore, per raggiungere questi lavoratori. Kretsos sostiene invece l'uso di strategie organizzative più forti per affiliare e mobilitare i lavoratori atipici nel posto di lavoro, quindi l'uso maggiore del modello «organizzativo» nelle strategie sindacali.

Un punto simile è difeso da Vandaele e Leschke (2010) nella loro analisi dell'organizzazione dei lavoratori atipici in Germania e nei Paesi Bassi. Gli autori osservano che i sindacati in questi paesi sono spinti ad adottare iniziative più «organizzative» a causa dei cambi strutturali nel si-

stema di relazioni industriali. L'aumento nella concorrenza sindacale nei Paesi Bassi, e il deterioramento di un ambiente istituzionale favorevole in ambedue i paesi, sembra spiegare i cambi strategici meglio che un cambio interno nell'atteggiamento verso il lavoro precario causato da dibattiti dentro il sindacato. In ogni caso, gli autori concludono che la semplice adozione di un modello «organizzativo» non è sufficiente a rappresentare con successo gli interessi dei lavoratori precari, pertanto in qualche modo concordano con Heery nel sostenere la necessità d'implementare un mix ben disegnato dei due approcci strategici. Le campagne organizzative sono infatti solo una delle strategie adottate dai sindacati tedeschi per difendere i lavoratori precari, ma il ruolo principale è ancora giocato dalla pressione politica al fine di limitare l'uso del lavoro atipico (Bispinck, Schulten, 2011). L'erosione della copertura della contrattazione collettiva, e le difficoltà nel puntare i luoghi di lavoro con un'alta incidenza di lavoro precario, spinge infatti i sindacati a ricadere sullo strumento della protezione legislativa.

Un aspetto che è stato in larga parte assente finora nel dibattito è di esaminare se il sindacato crea nuove strutture, oppure adatta quelle preesistenti, per rappresentare i lavoratori precari. Nella sua panoramica di strategie sindacali in dieci paesi europei, Gumbrell-McCombrick (2010) trova che solo in Italia e (più limitatamente) nei Paesi Bassi il sindacato ha deciso di formare strutture specifiche per rappresentare i lavoratori atipici, mentre negli altri paesi si usano invece organizzazioni già esistenti. La creazione di strutture ad hoc per i lavoratori atipici sembra essere una strategia più efficace, anche se la necessaria riallocazione interna delle risorse può generare resistenze da parte delle categorie settoriali, come è successo nel caso italiano (Gumbrell-McCombrick, 2010, p. 302; Leonardi, 2010).

Le differenze nelle strategie organizzative sindacali dovrebbero comunque essere analizzate tenendo conto dei rispettivi contesti politici e istituzionali. La complessa interazione tra strategie sindacali e strutture è fortemente influenzata dall'ambiente istituzionale nel quale i sindacati sono immersi (Boxall, 2009). Lo scopo di questo articolo è quindi di tentare di integrare la letteratura esistente, facendo luce sulle ragioni per le quali i sindacati creano nuove strutture come parte delle loro strategie verso i lavoratori precari, tenendo in considerazione il loro ambiente istituzionale e, in particolare, il sistema di relazioni industriali. Il lavoro

precario è diventato un problema per i sindacati in Italia e in Spagna come conseguenza delle recenti riforme del mercato del lavoro. L'analisi della graduale crescita del lavoro precario mostra perché i sindacati si sono sentiti spinti ad affrontare questo tema.

3. Le riforme del mercato del lavoro e il lavoro precario in Italia e Spagna

3.1. Italia

Fin dall'inizio degli anni ottanta il mercato del lavoro in Italia è passato attraverso un processo di flessibilizzazione. L'introduzione dei cosiddetti contratti di formazione e lavoro (1983-1984), seguiti da un indebolimento delle strette regole per i contratti a tempo determinato (legge 56/1987), hanno reso questi contratti sempre più vantaggiosi per le imprese. Allo stesso tempo nuove forme di lavoro autonomo e subappalto sono diventate più accessibili per quelle imprese che puntano a competere sulla base di strategie di riduzione dei costi del lavoro. Il patto tripartito del 1993 aprì una nuova fase di riforme nel mercato del lavoro e nel sistema italiano di relazioni industriali, con una tendenza verso la decentralizzazione della negoziazione collettiva e l'introduzione di forme di flessibilità salariale. Il grande passo in questo processo di deregolarizzazione e segmentazione del mercato del lavoro fu fatto, in ogni caso, per primo dal governo di centro-sinistra nel 1997 («legge Treu», 196/1997), allo scopo di aumentare il tasso d'occupazione. I principali elementi della legge Treu erano l'introduzione del lavoro interinale, la liberalizzazione dei centri di collocamento, l'estensione di altre forme di lavoro atipico.

Il governo di centro-destra di Berlusconi, che arrivò al potere nel 2001, decise di continuare sul cammino delle riforme. Il mercato del lavoro italiano era considerato troppo rigido, fortemente dualistico e protettivo in specie per i lavoratori delle grandi imprese manifatturiere (Del'Aringa, 2003). Il governo pubblicò un *Libro Bianco*, che fu seguito da un «Patto per l'Italia» firmato da Confindustria e da due dei tre grandi sindacati confederali, Cisl e Uil. La «legge Biagi» (30/2003) fu poi varata dal governo Berlusconi, con l'inclusione di molti punti del Patto del 2002.

Questa legge introdusse molte forme di contratti atipici allo scopo esplicito di aumentare l'occupazione ampliando le possibilità di scelta per gli imprenditori (Coletto, Pedersini, 2003). Allo stesso tempo il sistema di protezione sociale rimase praticamente immutato, e disegnato secondo le esigenze e le caratteristiche dei lavoratori a tempo indeterminato. Le successive riforme del 2005 e 2007, che hanno rafforzato la durata e l'entità dei sussidi di disoccupazione, non hanno comunque rappresentato modifiche profonde al sistema.

Il processo di deregolarizzazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro è andato in parallelo con la creazione di lavori meno protetti e marginali fin dalla fine degli anni novanta, e più marcatamente negli anni duemila, anche se la tendenza a uno spostamento dai contratti permanenti a quelli temporanei era già visibile negli anni novanta (Oecd, 2002, p. 135). Il processo di parziale e mirata deregolarizzazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia degli ultimi due decenni non ha aumentato l'ammontare (netto) degli occupati (Barbieri, 2011). Piuttosto, secondo Barbieri e Scherer (2009), ha favorito la segmentazione del mercato del lavoro, rendendo più difficile per i lavoratori assunti a tempo determinato di passare a lavori a tempo indeterminato. Secondo questi autori, l'abbassamento dei costi del lavoro e di quelli di ricambio, l'aumento della flessibilità numerica e il puntare su strategie competitive basate su bassi costi salariali, sembrano essere state alla base delle richieste imprenditoriali per forme di lavoro flessibile in Italia (Barbieri, Scherer, 2009, p. 689). Il risultato è stata la creazione di una moltitudine di lavoratori insicuri e precari, le cui condizioni instabili di vita e lavoro sono state peggiorate dalle distorsioni del sistema italiano di welfare. La loro situazione è infatti caratterizzata dalla mancanza di diritti sociali per i lavoratori atipici, da una parte, il basso livello di salari e l'alto livello di instabilità lavorativa, dall'altra. Berton, Richiardi e Sacchi (2009) trovano una conferma di questo effetto, mostrando come in Italia il lavoro precario è stato generato dalla relazione causale tra il processo di rapida (e incontrollata) flessibilizzazione e le deficienze del sistema italiano di welfare, che garantisce solo limitati diritti per quei lavoratori impiegati in lavori flessibili.

Gli effetti sulle coorti più giovani è stato ancora più forte, dato che i nuovi entrati nel mercato del lavoro sono sempre più esposti a percorsi di carriera maggiormente instabili e vulnerabili rispetto ai loro predeces-

sori. Inoltre si può proporre l'argomento che a livello sociale questo processo ha fomentato seri rischi di persistente esclusione sociale. Più specificamente, se i contratti a tempo determinato possono servire come «punto di partenza» nel mercato del lavoro (Ichino, Mealli, Nannicini, 2005), è anche vero che nelle condizioni dello stato sociale e del mercato del lavoro indicate sopra, le coorti più recenti nel mercato del lavoro, quindi i lavoratori più giovani, sono in Italia destinati ad avere esperienze di lavoro precario (Barbieri, Scherer, 2009; Golsh, 2003).

3.2. Spagna

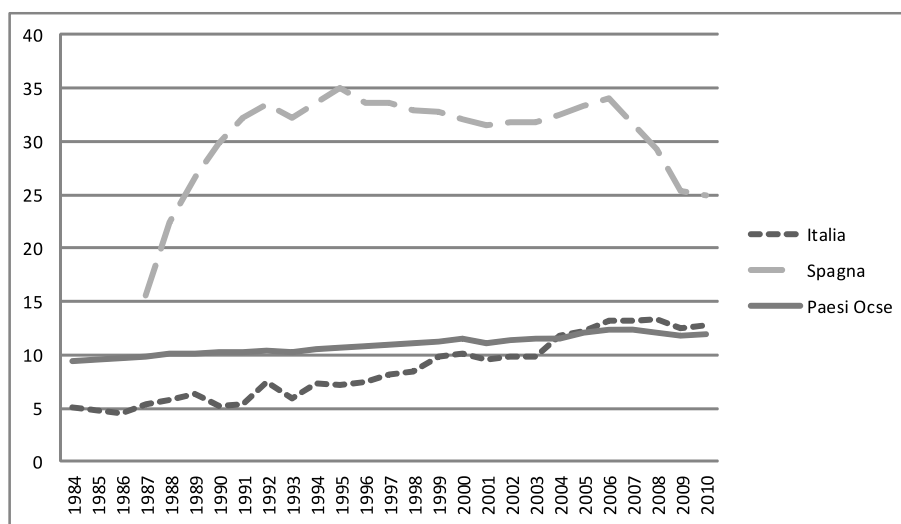
L'attuale regime democratico in Spagna nacque in un periodo di crisi economica, principalmente dovuta alle crisi petrolifere del 1973 e del 1979 e alla bassa competitività delle imprese spagnole sui mercati internazionali, e in un momento in cui l'economia spagnola aspirava a entrare nel Mercato unico europeo. La fine degli anni settanta e l'inizio degli anni ottanta furono quindi un periodo di ristrutturazione industriale e di grandi perdite di posti di lavoro (Toharia, Malo, 2000).

I contratti a tempo indeterminato erano stati ribaditi nel 1976 come il tipo di relazione di lavoro standard, e furono confermati in tal senso da uno dei due principali pilastri del sistema spagnolo di relazioni industriali e regolazione del lavoro: lo Statuto spagnolo dei lavoratori (*Estatuto de los Trabajadores*), approvato nel 1980 (Falguera i Barò, 1991). Di fronte alla grande sfida politica ed economica della disoccupazione per la neonata democrazia, la creazione di posti di lavoro divenne una priorità assoluta per il Partito socialista spagnolo (Psoe) quando arrivò al governo nel 1982. Il governo considerò la deregolarizzazione del mercato del lavoro come la maniera principale per raggiungere questo obiettivo. Gli interessi degli imprenditori erano focalizzati sulla diminuzione delle spese di licenziamento, da loro considerate come un ostacolo alla creazione di lavoro. Le confederazioni sindacali (Ugt e Comisiones obreras) erano invece interessate a mantenere i diritti per i quali avevano combattuto durante la fine del periodo franchista e l'inizio della democrazia.

In questo scenario, non fu un caso che le conseguenze negative della negoziazione tra questi tre agenti (governo, datori di lavoro e sindacati) furono sostenute da coloro i quali non erano seduti al tavolo negoziale:

chi doveva ancora entrare nel mercato del lavoro (Fernández Macías, 2003). Nel 1984 la prima riforma del mercato del lavoro spagnolo mise d'accordo il Psoe, l'associazione datoriale (Ceo) e la confederazione sindacale socialista (Ugt), anche se fu respinta dall'altra confederazione sindacale (Comisiones obreras). Sotto il nome di «Accordo economico e sociale» (*Acuerdo Económico y Social*), questa intesa, e la successiva riforma, permisero l'uso quasi indiscriminato da parte degli imprenditori di un nuovo tipo di contratto a tempo determinato («contratto temporaneo di promozione dell'occupazione»), lasciando i contratti permanenti praticamente intatti. La successiva crescita del lavoro temporaneo portò alla riforma del 1994, che eliminò virtualmente i «contratti temporanei di promozione dell'occupazione». La crescita del lavoro temporaneo fu arrestata, ma la proporzione di lavoro temporaneo rimase ugualmente ampia, come si può vedere dal Graf. 1.

Graf. 1 - Incidenza del lavoro temporaneo (% del lavoro dipendente) in Italia, Spagna e Ocse



Fonte: Ocse

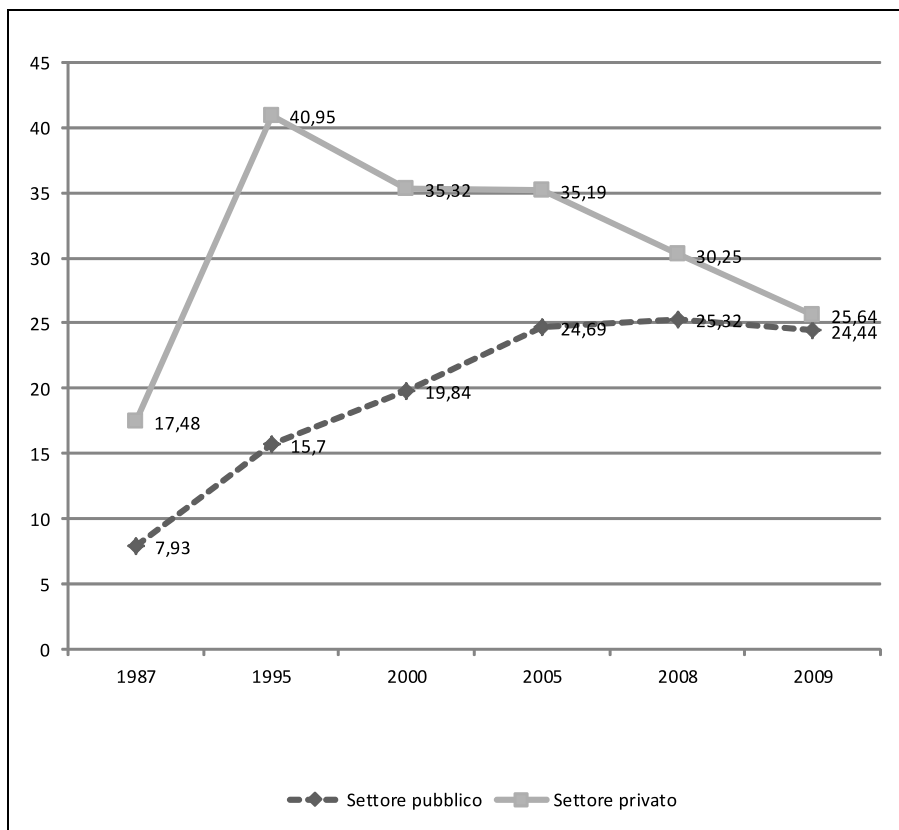
Si deve aspettare fino al 1997 per avere una riforma del mercato del lavoro esplicitamente diretta a contrastare il lavoro temporaneo. In cam-

bio di parte del terreno perduto nella decentralizzazione della contrattazione collettiva promossa dalla precedente riforma, i sindacati accettarono regole meno stringenti nelle condizioni per il licenziamento incluse in un nuovo tipo di contratto permanente, con costi di licenziamento più bassi (33 giorni per anno di anzianità con un massimo di 24 mesi di stipendio, invece di 45 giorni per anno con un massimo di 42 mesi di stipendio) (Molina, 2007). La riforma stabilì anche condizioni più rigide per l'uso dell'occupazione a tempo determinato.

Il risultato delle riforme del mercato del lavoro spagnolo negli anni ottanta e novanta portò un simile processo di segmentazione a quello successo in Italia, anche se più marcato nei numeri. I nuovi entrati nel mercato del lavoro durante il seguente ciclo di espansione economica furono ampiamente assunti con questo nuovo contratto: il 73 per cento dei nuovi contratti nel 1985-1993 erano contratti a tempo determinato (Conde-Ruiz, Felgueroso, García Pérez, 2010). Tra l'altro, né la riforma del 1984 né le successive riforme del mercato del lavoro spagnolo eliminarono completamente il problema della disoccupazione, ma la riforma del 1984 fece nascere un mercato del lavoro fortemente segmentato. L'occupazione temporanea dimostrò di essere una trappola invece che, com'era stata inizialmente intesa, un punto di partenza verso l'occupazione permanente (Polavieja, 2006). Malgrado la riforma del 1997 avesse come scopo quello di ridurre la proporzione di lavoro temporaneo nel mercato del lavoro, questa non fu sostanzialmente alterata. Secondo Dolado, García-Serrano e Jimeno (2002), invece, la permanenza del lavoro temporaneo è spiegata dal fatto che la diminuzione nell'uso dei contratti temporanei nel settore privato, stimolata dalla riforma del 1997, fu annullata dall'aumento dell'uso d'impieghi temporanei nel settore pubblico, innescato in parte dal consolidamento fiscale perseguito dal governo spagnolo dopo il Trattato di Maastricht (vedi Graf. 2).

Malgrado la riduzione nel 1997 dei costi di licenziamento relativi tra contratti temporanei e permanenti, l'accordo tacito tra governo, datori di lavoro e sindacati, menzionato prima, rimase ampiamente intatto: la sicurezza del posto di lavoro degli *insider* era ampiamente preservata e la leva per la flessibilità numerica per le imprese era ottenuta ricorrendo all'occupazione a tempo determinato. Questo spiega perché il tasso di conversione tra contratti temporanei e permanenti è rimasto basso al 10 per cento (Güell, Petrongolo, 2007).

Graf. 2 - Incidenza del lavoro temporaneo per settore in Spagna
(% della popolazione in lavoro dipendente in ogni settore)



Fonte: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

3.3. Considerazioni

I mercati del lavoro in Italia e in Spagna, fortemente dualistici, assegnano quindi al lavoro atipico un forte connotato di precarietà. Per i lavoratori atipici è difficile accedere a contratti permanenti, e sono meno protetti da un sistema di welfare disegnato per i lavoratori a tempo indeterminato. C'è il rischio, inoltre, di una maggiore disuguaglianza tra lavoratori per quanto riguarda le condizioni di lavoro, le prospettive di carriera e la si-

curezza del posto di lavoro. Dato che i nuovi entrati nel mercato del lavoro sono più a rischio di avere esperienze di precarietà, c'è il pericolo che, a causa di rigidi e inefficienti sistemi di welfare basati su una logica assicurativa, questo significhi futuri rischi di esclusione sociale.

L'articolo ora tratterà la maniera in cui i sindacati in Italia e Spagna hanno modificato le loro organizzazioni, come parte delle loro strategie per affrontare l'evoluzione del mercato del lavoro nei loro paesi e contrastare la progressiva comparsa del lavoro precario.

4. Metodologia

La nostra ricerca è stata disegnata come un *case study* comparato delle strategie organizzative dei sindacati italiani e spagnoli nei confronti dei lavoratori atipici. La raccolta dati è stata effettuata principalmente attraverso interviste con dirigenti sindacali appartenenti alle federazioni per lavoratori atipici e ad alcune categorie in Italia, e a sindacalisti nelle associazioni per lavoratori autonomi e giovani in Spagna. Otto persone sono state intervistate in Italia, e più precisamente a Roma: quattro nelle federazioni per lavoratori atipici (due al Nidil Cgil, una a Felsa Cisl e una a Uil Tem.p@), tre alla Flc Cgil (sindacato della scuola, università e ricerca) e una alla Fim Cisl (settore metalmeccanico). Sette interviste sono state effettuate in Spagna, tutte in Catalogna. Specificamente, abbiamo intervistato due membri dell'Associazione giovanile di Ugt-Catalogna, due membri dell'equivalente associazione in Comisiones obreras-Catalogna, un dirigente della federazione di lavoratori autonomi di Comisiones obreras in Catalogna, un dirigente del sindacato Cgt (in passato vicino al movimento anarchico) e un membro di un'associazione giovanile indipendente a Gracia, uno dei quartieri con la più forte vita associativa di Barcellona. La scelta di concentrare la selezione dei casi in Catalogna è motivata dal fatto che in questa Comunidad Autónoma il sindacato ha messo in piedi iniziative organizzative comparabili con quelle italiane, anche se con profonde differenze che mostreremo nella prossima sezione.

Le interviste hanno seguito un copione semi-strutturato e sono state tutte condotte di persona, eccetto in un caso dove è stata eseguita per telefono. Dato il numero limitato d'interviste effettuate, i risultati di questo studio e gli argomenti in esso avanzati hanno un carattere eminentemente esplorati-

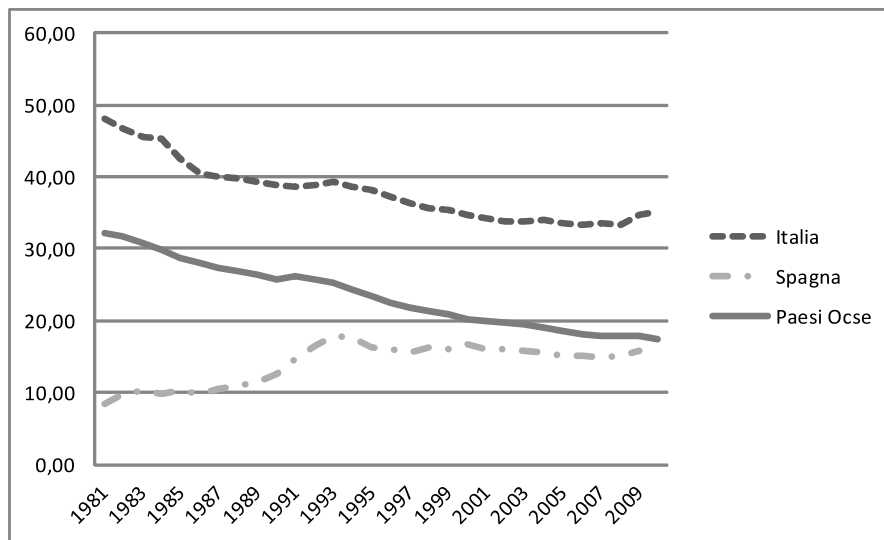
vo. Fonti documentarie, in particolare relazioni, contratti collettivi, depliant e siti web, hanno completato le informazioni raccolte nelle interviste.

5. I case study

5.1. Italia

I sindacati italiani hanno creato sezioni per lavoratori atipici dopo la riforma del mercato del lavoro varata dal ministro Treu nel 1997, i cui elementi principali furono l'introduzione e la regolamentazione del lavoro interinale e di forme di lavoro semi-autonomo (collaborazioni coordinate e continuative, dette anche «co.co.co.»). La Cgil creò il Nidil, la Cisl organizzò un'associazione chiamata Alai (ora con lo status di federazione come Felsa), mentre la Uil creò Cpo-Uil, dal 2010 con il nome di Uil Tem.p@. Queste federazioni per i lavoratori atipici possono al momento contare su un numero crescente di affiliati, un interessante risultato in un periodo di decrescita dell'affiliazione sindacale in Europa che non ha risparmiato i sindacati italiani, come si può osservare dal Graf. 3.

Graf. 3 - Evoluzione della densità sindacale in Italia, Spagna e Ocse



Fonte: Ocse

Come possiamo vedere nella Tab. 1, l'affiliazione alle federazioni italiane di lavoratori atipici è stata costantemente in aumento negli ultimi anni, anche se il numero assoluto dei membri è ancora abbastanza basso in termini relativi.

Tab. 1 - Affiliazione nelle federazioni di lavoratori atipici in Italia

Anno	Cgil Nidil	Cisl Felsa	Uil Tem.p@
2003	16,762	21,530	
2004	18,640	24,514	
2005	22,320	26,375	
2006	29,408	27,376	
2007	32,799	27,698	
2008	36,026	29,361	
2009	41,628	28,233	20,100
2010	53,304	47,653*	22,195
2011	61,004	44,334	53,579

* Fusione interna con un'altra associazione
Dati dai siti web dei sindacati.

La nascita e la crescita delle federazioni di lavoratori atipici non è stata indolore. La difesa da parte di alcune categorie delle loro funzioni ha per lungo tempo minacciato il funzionamento e anche l'esistenza stessa di queste nuove strutture (Ballarino, 2006; Leonardi, 2010). Nel caso della Cisl, Alai non è stata una federazione fino al 2009, e fino a quel momento i suoi delegati non avevano diritto di voto ai congressi. Anche ora le federazioni di lavoratori atipici denunciano la resistenza da parte di alcune categorie nel lasciare che i propri delegati parlino direttamente con i lavoratori, o che contrattino con la parte datoriale. Il nodo del conflitto è la rappresentanza. Molte categorie in Italia considerano che non ci sia alla base un conflitto d'interesse tra lavoratori tipici e atipici. Dato che i lavoratori nello stesso luogo di lavoro condividono gli stessi problemi, la rappresentanza e difesa dei lavoratori atipici dovrebbe essere il loro compito naturale.

Nel caso della Cgil un'altra ragione fornita è che le categorie sono contro la frammentazione della rappresentanza dei lavoratori, e si oppongono quindi a una rappresentanza su base individuale. Le federazioni

di lavoratori atipici, invece, considerano che le categorie possono spesso essere interessate a tenere i lavoratori atipici in una condizione precaria per poter meglio proteggere i lavoratori con contratti standard. Il dialogo tra federazioni sembra, comunque, essere migliorato negli ultimi anni. Le categorie sembrano aver riconosciuto il ruolo importante giocato dalle federazioni per atipici e il loro successo nell'affiliare nuovi membri. Le stesse categorie dichiarano di essere maggiormente inclini a includere le richieste dei lavoratori precari nella loro agenda. È comunque da sottolineare il fatto che la cooperazione, almeno fino agli ultimi tempi, è stata più semplice tra le federazioni per atipici dei diversi sindacati italiani che all'interno degli stessi sindacati.

Le persone intervistate sono generalmente d'accordo sul fatto che uno degli elementi principali che converte la flessibilità in precarietà in Italia è l'insufficiente copertura data dal sistema di welfare ai lavoratori con contratti atipici. L'approccio strategico dei sindacati di atipici è quindi incentrato sulla costruzione di un sistema di «welfare contrattuale» per sopperire alle deficienze del sistema pubblico di welfare (Leonardi, 2010). Questo normalmente include misure per garantire permessi per maternità e malattia, salute e sicurezza sul lavoro, sussidi di disoccupazione e formazione. La presenza o assenza di un contratto collettivo è infatti il fattore principale con il quale i sindacalisti giudicano se un lavoratore è precario o meno, ed è la ragione per la quale i lavoratori part-time non sono normalmente considerati precari.

Le strategie specifiche variano secondo la situazione contrattuale dei lavoratori, e tendono ad adottare un approccio *top down* in modo tale da affrontare il problema dell'affiliazione di lavoratori molto mobili. Le federazioni di atipici hanno, ad esempio, firmato un contratto collettivo settoriale con la federazione di agenzie del lavoro (Assolavoro) per coprire i lavoratori interinali. Questa strategia sembra essere stata possibile per l'esistenza, dall'altro lato, di un'organizzazione datoriale che comprende tutte le agenzie interinali e che funziona come controparte negoziale. Questo contratto rende l'uso del lavoro interinale piuttosto caro per le imprese, ma assicura anche una certa flessibilità nel suo uso. Le risorse per formazione continua, salute e sicurezza sul lavoro e altre prestazioni di welfare sono gestite dai sindacati e dalle organizzazioni datoriali attraverso l'uso di strutture bilaterali che ricevono una valutazione generalmente positiva dai dirigenti sindacali. Un altro esempio è il contratto

collettivo riguardante le cosiddette *Tagesmutter* (badanti nel proprio domicilio) firmato da Felsa Cisl e Uil Tem.p@ e l'organizzazione datoriale AssociazioneDomus.

Queste strategie sono adattate ai diversi settori nella misura in cui questi presentano diversi tipi di lavoratori atipici. Come possiamo osservare nella Tab. 2, in termini assoluti la maggior parte dei lavoratori precari sono concentrati nei servizi pubblici (educazione, servizi sociali), nei servizi alle imprese e nel commercio. In termini relativi, i servizi sociali e il settore alberghiero e ristorativo sono i settori maggiormente affetti dal lavoro precario.

Tab. 2 - Lavoratori precari per settore produttivo in Italia

Settore	2010*		2003**
	numero di lavoratori	% sul totale di lavoratori nel settore	% sul totale di lavoratori nel settore
Alberghi e ristoranti	337.379	28,3	27,9
Altri servizi pubblici e sociali	477.299	27,1	28,8
Agricoltura, caccia e pesca	232.245	26,1	-
Servizi alle imprese	414.672	16,9	19,7
Educazione e salute	514.814	16,2	-
Commercio	436.842	12,9	10,6
Trasporti e comunicazioni	133.522	10,8	11,3
Costruzioni	192.710	10,0	13,5
Industria	380.779	8,7	6,7
Pubblica amministrazione	118.978	8,4	-
Servizi di intermediazione finanziaria	64.030	7,7	16,6
Energia	12.539	6,8	0,7
Totale	3.315.580	14,5	

* Cgia Mestre (2012) su dati Istat. Per lavoratori precari si intendono i dipendenti a termine involontari, i dipendenti part time involontari, i falsi autonomi e i collaboratori.

** Berton, Richiardi, Sacchi (2009). Per lavoratori precari si intendono i lavoratori il cui «reddito totale» (comprensivo di contributi e sussidi sociali) è sotto il 60 per cento della mediana nazionale.

Le azioni intraprese dalle federazioni di atipici per raggiungere i lavoratori precari dipendono anche dalle relazioni con le categorie, e sono intrecciate con le loro specifiche strategie. Ci sono casi in cui queste strategie si scontrano. Il settore pubblico è un chiaro esempio di conflitto,

con un crescente uso di lavoratori atipici che pone una minaccia alla condizione dei lavoratori permanenti. I sindacati del settore pubblico mettono una forte enfasi sull'uso della pressione politica per limitare l'utilizzo stesso di contratti atipici, mentre i sindacati degli atipici cercano di mobilitarli per migliorare le loro condizioni di lavoro.

Le differenze tra i diversi sindacati emergono quando si osserva il loro atteggiamento strategico generale. Felsa Cisl e Uil Tem.p@ sono più inclini ad abbracciare un modello *servicing* per avvicinarsi ai lavoratori atipici con diverse situazioni contrattuali e diversi bisogni. I servizi individuali (alcuni esempi sono l'assistenza legale, la consulenza legale e pensionistica, l'orientamento per la ricerca di lavoro) sono un modo di seguire i lavoratori atipici specialmente quando lavorano per più di un datore di lavoro o cambiano impiego molto spesso. Il Nidil Cgil, al contrario, continua a dare importanza a una riforma della legislazione sul lavoro che restringerebbe il numero di opzioni contrattuali disponibili per le imprese, ed è totalmente contrario all'uso di certi tipi di contratto come lo *staff leasing*.

La negoziazione politica è anche una strategia diretta a ridurre il gap in convenienza economica per i contratti atipici rispetto a quelli tipici, incrementando i contributi richiesti per usare i primi ed evitare pratiche di dumping contrattuale da parte delle imprese. Un esempio concreto per osservare queste differenze è l'atteggiamento verso i cosiddetti «falsi autonomi», che di fatto dipendono da una singola impresa e non sono coperti da un contratto collettivo. Le federazioni italiane di atipici tendono a decentralizzare la loro azione per regolarizzare queste situazioni, sia attraverso la contrattazione collettiva sia denunciando i casi illegali. Ma mentre il Nidil Cgil considera l'opzione di organizzare i lavoratori secondo categorie professionali in modo tale da poterli seguire attraverso varie imprese, Felsa Cisl sembra più incline a offrire servizi individuali per affrontare i problemi di questi lavoratori.

Questa differenza nelle strategie tra sindacati italiani proviene principalmente da una diversa maniera di interpretare l'evoluzione e la situazione attuale del mercato del lavoro. Il Nidil e la Cgil considerano che la precarietà è endemica nel mercato del lavoro italiano e che, nelle attuali condizioni, la flessibilità è direttamente collegata alla precarietà. Cisl e Uil (e le loro federazioni di lavoratori atipici) fanno una distinzione più netta tra buona e cattiva flessibilità, e tendono a parlare di «lavori precari» piuttosto che «lavoratori precari», spostando l'attenzione alle difficoltà

affrontate dalle imprese nel mercato. Il loro discorso è, in altre parole, più incline a giustificare il bisogno di flessibilità delle aziende, nella misura in cui i lavoratori possono contare su salari e condizioni di lavoro dignitosi.

Ci sono quindi differenze tra sindacati, in linea con le iniziative sottolineate da Galetto (2010), ma non sembrano comunque molto importanti per interpretare i risultati dell'osservazione empirica. Le strategie seguite dai sindacati italiani possono, in generale, essere descritte come un mix dei modelli *servicing* e *organising* descritti nella seconda sezione. A ogni modo, tutti i sindacati danno importanza al fatto di essere ben presenti a livello aziendale in modo tale da poter negoziare efficacemente con i datori di lavoro e poter mobilitare i lavoratori, e perciò alla necessità di avere una forte strategia di affiliazione. Sarebbe in ogni caso sbagliato sovrastimare l'impatto di queste strategie sulla situazione concreta dei lavoratori atipici, soprattutto in ragione della frammentazione dell'azione di Nidil Cgil, Felsa Cisl e Uil Tem.p@, e della difficoltà nel mobilitare i lavoratori atipici considerati i livelli ancora bassi di affiliazione.

5.2. Spagna

A differenza delle confederazioni sindacali italiane, i sindacati spagnoli non hanno reagito alla crescita dell'occupazione a tempo determinato fondando specifiche federazioni per lavoratori temporanei. Come successo con altre sfide affrontate negli anni ottanta e novanta, il sindacato spagnolo ha mostrato una proclività ad affrontare l'occupazione temporanea a un livello macro piuttosto che a quello della propria base; ovvero ad affrontarla *politicamente*, piuttosto che *organizzativamente*. Malgrado il basso tasso di affiliazione, il sindacato spagnolo è sempre dipeso da istituzioni che ne rafforzassero il ruolo, non tanto ai livelli bassi, ma a quelli più alti¹. Seguendo questa logica esamineremo qui la strategia per af-

¹ Durante gli anni ottanta e novanta i sindacati spagnoli hanno affrontato l'introduzione del *teamwork* e del *lean management* negoziando questi temi principalmente a livello aziendale piuttosto che alla base, com'era più frequente, ad esempio, in Gran Bretagna. Con una base organizzativa più debole dei sindacati britannici, ed essendo meno dipendenti dai loro membri per la propria sopravvivenza, il sindacato spagnolo era meno preoccupato per il potenziale danno che questi nuovi paradigmi organizzativi avrebbero avuto per la loro organizzazione di base (Ortiz, 1999).

frontare il lavoro temporaneo seguita dalle due principali confederazioni sindacali in Spagna, facendo attenzione in primo luogo alle politiche portate avanti a livello nazionale, in secondo luogo alle politiche di affiliazione e integrazione nel sindacato.

A livello *politico* generale, come abbiamo visto prima, sia Ugt sia Comisiones obreras diedero praticamente via libera all'introduzione della deregolarizzazione del lavoro temporaneo «ai margini» del mercato del lavoro. Senza entrare in possibili considerazioni sulla riluttanza di questa scelta, questa deregolarizzazione fu considerata al tempo una perdita minore rispetto a una deregolarizzazione generale o una deregolarizzazione del lavoro permanente (Fernandez Macias, 2003). I lavoratori a tempo indeterminato erano il nucleo dei loro membri, e i sindacati spagnoli hanno agito di conseguenza. Ma questo non significa che abbiano abbandonato qualsiasi tentativo di combattere il lavoro temporaneo. Al contrario, secondo Cerviño (2003), nel corso degli anni novanta ci fu una crescente preoccupazione tra i sindacati riguardo gli allarmanti livelli di lavoro temporaneo, possibilmente con l'implicazione di un processo in atto di sostituzione di posti di lavoro permanenti con temporanei. Per ovvie ragioni (principalmente la rotazione tra diversi posti di lavoro) i lavoratori temporanei erano meno propensi a diventare membri del sindacato.

Nel lungo periodo il lavoro temporaneo poteva significare un crescente invecchiamento nei membri del sindacato, un distacco dalla classe operaia spagnola e una perdita di legittimità nella società. Quindi, anche se solo a livello politico, i sindacati spagnoli misero in prima linea la battaglia «per un lavoro stabile» (*por un empleo estable*). La lotta politica contro il lavoro temporaneo raggiunse un livello tale che i sindacati convocarono uno sciopero generale nel 1988 in risposta al Piano per l'occupazione giovanile (*Plan de Empleo Juvenil*), uno strumento del Psoe per promuovere il lavoro temporaneo a un livello ancora maggiore che nella riforma del 1984. I sindacati spagnoli si opposero fortemente anche all'introduzione delle agenzie interinali private (Ett, *Empresas de Trabajo Temporal*), che generarono un altro tipo di lavoro atipico (Cerviño, 2003).

Cerviño vede la riduzione della differenza dei costi di licenziamento tra lavoratori temporanei e permanenti, approvata nel 1997, come un ulteriore segno dell'impegno dei sindacati verso i lavoratori temporanei. Altri autori (Molina, 2007) la considerano una riluttante concessione dei sindacati per guadagnare del terreno perso nell'ambito della negoziazione

collettiva nella precedente riforma del mercato del lavoro del 1994. L'aumento del lavoro temporaneo nel settore pubblico dal 1997 in poi getta dubbi sulla forza di questo impegno. In generale, malgrado i sindacati avessero denunciato l'abuso dell'impiego a tempo determinato da parte di imprenditori e Stato, l'accordo implicito tra governo, datori di lavoro e sindacati per privilegiare gli *insider* rispetto agli *outsider*, prima menzionato, rimase largamente immutato.

La lotta contro l'occupazione temporanea non arrivò mai al punto di far convergere le condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei e permanenti. Le recenti riforme del mercato del lavoro hanno ridotto la differenza in protezione tra contratti permanenti e temporanei, e sono state fortemente osteggiate dai sindacati, che hanno provato a difendere i diritti associati con i contratti indefiniti (Sanz de Miguel, 2011a). Accanto alla negoziazione collettiva, le strategie per migliorare le condizioni dei giovani lavoratori particolarmente colpiti dal lavoro precario (Giner, Horms, 2009; Prieto et al., 2009; Rocha et al., 2010) sono state incentrate sull'organizzazione di grandi campagne di informazione (Sanz de Miguel, 2011b), mentre altri scioperi generali sono stati organizzati nel 2010 e 2012.

Per quanto riguarda le risposte *organizzative* al lavoro temporaneo, non c'è un equivalente in Spagna alle federazioni per lavoratori atipici sviluppate dalle confederazioni sindacali italiane. Solo in Catalogna l'esistenza di associazioni giovanili sia in Ugt sia in Comisiones obreras somiglia vagamente al ruolo che le federazioni di lavoratori atipici hanno giocato dentro i sindacati italiani: Avalot, per Ugt-Catalogna, e Acció Jove, per Comisiones obreras, sindacato che ha inoltre recentemente istituito una fondazione per lavoratori autonomi. Nonostante ciò, i dirigenti sindacali intervistati di questa federazione hanno negato che il loro scopo fosse quello di incorporare i particolari interessi di questo tipo di lavoratore atipico (falso autonomo): «quando un falso autonomo viene a denunciare la sua situazione, lo mandiamo alla rispettiva federazione di categoria».

Sia Avalot (Ugt-Catalogna) sia Acció Jove (Comisiones obreras) sono state fondate solo di recente. La Catalogna è stata pioniera in questo sviluppo dentro il sindacato spagnolo, rispetto ad altre regioni della Spagna. Tutti i membri del sindacato di Ugt-Catalogna e Comisiones obreras-Catalogna sotto i 30 anni di età diventano automaticamente parte rispettivamente di Avalot e Acció Jove. Lo scopo generale di queste associazioni è dare ai giovani membri del sindacato assistenza su diverse te-

matiche d'interesse per la loro fascia d'età (alloggio, permesso di maternità ecc.), mentre la maggiore incidenza del lavoro temporaneo tra i giovani affiliati non è stata menzionata come un obiettivo in particolare. Al contrario, quando fu informato della situazione in Italia, uno dei membri di Acció Jove ha esplicitamente respinto l'idea di avere federazioni specifiche per lavoratori atipici: «non ha senso fondare un'organizzazione specifica per questo scopo [...] i lavoratori temporanei non dovrebbero essere rappresentati secondo la natura del loro contratto, ma secondo il lavoro che fanno», ovvero l'occupazione che hanno, o la loro categoria.

Una misura dell'importanza interna di Avalot e Acció Jove è data dal fatto che sono *associazioni*, non *federazioni*, come nel caso italiano. In alcuni aspetti le due associazioni sindacali ricordano le associazioni giovanili dei partiti politici, che hanno come scopo quello di formare quadri che in futuro saranno dirigenti nelle federazioni. Sia Avalot sia Acció Jove hanno giocato un ruolo significativo su questo aspetto. Uno dei membri di Avalot lo ha detto esplicitamente: l'associazione fu fondata «con lo scopo di diventare una scuola di quadri per il sindacato».

Ci sono comunque elementi che sono in contraddizione con l'idea che queste associazioni giovanili non abbiano giocato alcun ruolo nella rappresentanza specifica degli interessi dei lavoratori atipici nella struttura del sindacato. In primo luogo, gli intervistati in tutte e due le associazioni fanno menzione della riluttanza delle categorie più potenti nel sindacato ad accettare la creazione di Avalot e Acció Jove. Nel caso di Avalot, il segretario generale di Ugt-Catalogna dovette superare la resistenza di alcune categorie, come quella dei metalmeccanici: «immagino che una categoria con così tanto potere nel sindacato dica: “aspetta un attimo, cos'è che state cercando di organizzare?”». Secondo, malgrado un discorso generale di armonia tra associazioni giovanili e categorie, sembra che in alcune situazioni ci sia stato un potenziale conflitto d'interessi tra queste associazioni e le categorie tradizionali; questo fu il caso della preparazione delle liste per le elezioni sindacali a livello aziendale: «è chiaro che, se forziamo la lista per includere membri giovani, qualche altro membro [anziano] non sarà lì, in lista» (Acció Jove, Comisiones obreras).

Il caso di Iberia fu anche abbastanza chiaro nel rivelare un potenziale conflitto di interessi tra lavoratori temporanei e permanenti. In uno dei luoghi di lavoro di Iberia, gli addetti ai bagagli, in gran parte assunti su base temporanea, furono incoraggiati dai membri più anziani del sinda-

cato a portare le loro richieste ad Avalot (Ugt): «andate da Avalot; qui affronteremo tutti i problemi importanti sul posto di lavoro [...]»; questi lavoratori si resero presto conto che non erano propriamente rappresentati da quella sezione del sindacato». Guidati da Avalot, riuscirono a convocare un'assemblea nel posto di lavoro e forzarono un cambio nel comitato esecutivo della sezione. In termini di elezioni sindacali, leadership della sezione sindacale o anche negoziazione collettiva a livello aziendale, tutte e due le associazioni hanno quindi offerto segni di un qualche tipo di rappresentanza specifica dei lavoratori atipici.

Detto questo, il quadro generale, anche da una prospettiva organizzativa, è che il sindacato confederale spagnolo non ha sentito la pressione di riconoscere gli interessi specifici dei lavoratori temporanei nello stesso modo in cui è stata sentita dai sindacati italiani. Data la bassa conversione dei contratti temporanei in permanenti (Güell, Petrongolo, 2007), questo può essere sorprendente: nel fortemente segmentato mercato del lavoro spagnolo il lavoro temporaneo può facilmente diventare una situazione sufficientemente cronica per i lavoratori in un dato settore o azienda, tale da portarli a sviluppare i propri problemi e interessi, e di conseguenza a poter essere rappresentati in questi termini.

6. Spiegare le diverse risposte sindacali al lavoro precario

Fin dal 1984 i sindacati spagnoli hanno vissuto in un ambiente dove il lavoro a tempo determinato è stato per loro una sfida, in misura anche maggiore rispetto all'Italia. È quindi un paradosso il fatto che nessuna delle due principali confederazioni sindacali spagnole abbia affrontato questa sfida dal punto di vista organizzativo e, data la specifica condizione dei lavoratori atipici, nella struttura del sindacato. In Italia, i sindacati hanno reagito all'espansione delle molteplici forme di lavoro atipico organizzando specifiche federazioni dedicate ai lavoratori con questi tipi di contratto. Questo ha comportato un investimento di risorse e un processo interno di dialogo e conflitto tra categorie che non è ancora finito. Come si può spiegare questa differenza nelle strategie organizzative sindacali per la creazione di strutture di rappresentanza per lavoratori atipici e precari, malgrado le somiglianze nella dualizzazione del mercato del lavoro e nella crescita del lavoro precario sia in Italia sia in Spagna?

La spiegazione può essere cercata nel ruolo ricoperto dalle strategie sindacali nelle diverse tradizioni di relazioni industriali in Italia e Spagna. Da una parte, il sistema italiano di relazioni industriali è stato storicamente caratterizzato da un forte volontarismo, trasformato in parte dalle recenti riforme e patti sociali (Regalia, Regini, 1998), ma sempre combinato con una pratica di conflitto industriale nelle aziende (Baccaro, Pulignano, 2011). L'efficacia del sindacato italiano è stata perciò storicamente legata a un processo di mobilitazione della base dei lavoratori. Regini (1997) parla di micro-corporatismo per puntualizzare che è stato esattamente il livello di conflitto straordinariamente alto e politicizzato del sindacato italiano, specialmente durante il periodo 1960-1970, che persuase gli altri attori sociali, la parte datoriale e il governo ad adottare una logica di cooperazione necessaria per evitare la paralisi. Analogamente, diversi studi mostrano che tra gli anni ottanta e novanta i datori di lavoro italiani hanno usato i sindacati, a causa della loro forte capacità organizzativa riflessa nell'alto numero dei membri, come agenti di regolazione nei luoghi di lavoro, piuttosto che cercare di bypassarli come successo in altri contesti istituzionali in Europa (ad esempio il Regno Unito) (Baglioni, Milani, 1990; Negrelli, 2005). Questo ci permette di avanzare l'argomento che i sindacati italiani si appoggiano in buona parte sui loro membri come risorsa fondamentale per il loro potere. Un aumento della presenza di lavoratori atipici rappresenta quindi un elemento di preoccupazione, in specie in un periodo di declino dell'affiliazione al sindacato. Questo lo spinge a elaborare strategie non solo mirate al livello macro del mercato del lavoro e delle riforme del welfare, ma anche all'affiliazione, la difesa nei luoghi di lavoro e la mobilitazione dei lavoratori precari.

Dall'altro lato, le strategie del sindacato spagnolo possono essere fortemente influenzate dagli incentivi stabiliti dal sistema di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (Malo, 2006). La rappresentanza dei lavoratori fu regolata in Spagna nel 1980 con lo Statuto dei lavoratori (*Estatuto de los Trabajadores*) e nella Legge di libertà sindacale (Lols, *Ley Orgánica de Libertad Sindical*) del 1985. La Lols del 1985 istituì lo status di «sindacato maggiormente rappresentativo», assegnato ai sindacati che ottengano almeno il 10 per cento dei rappresentanti dei lavoratori nelle elezioni sindacali a livello statale (o il 15 per cento a livello regionale). Lo status di «sindacato maggiormente rappresentativo» autorizza i sindacati

a partecipare alla negoziazione collettiva al di sopra del livello aziendale (livello settoriale, regionale o statale), e a firmare contratti collettivi che, a causa di clausole di estensione *erga omnes*, sono applicabili con forza di legge a tutti i lavoratori in un certo territorio, a prescindere dalla loro affiliazione sindacale (Martinez Lucio, 1998). Questo status permette anche alle confederazioni sindacali (anche se in realtà solo Ugt e Comisiones obreras raggiungono la soglia a livello statale) di partecipare alle istituzioni tripartite di rappresentanza. Infine, le sovvenzioni statali vengono in parte calcolate come risultato del numero di rappresentanti ottenuto in queste elezioni (Milner, Nombela, 1995). Anche se la situazione finanziaria del sindacato spagnolo è poco chiara, Escobar (1993) stima che per l'Ugt il 41 per cento delle entrate annuali per il periodo da gennaio 1986 a gennaio 1989 provenne da sussidi statali. In termini relativi, i sindacati divennero quindi molto interessati alle elezioni sindacali, ma meno ad affiliare nuovi membri.

Si può ritenere, d'altra parte, che i sindacati debbano essere ricettivi ai punti di vista e agli interessi dei lavoratori temporanei, nella misura in cui essi siano interessati al loro *voto*. Tuttavia, come mostra Malo (2006), i lavoratori temporanei hanno una propensione più bassa a partecipare alle elezioni sindacali, per due possibili ragioni: hanno più possibilità di essere disoccupati al momento dell'elezione; hanno una maggiore probabilità di andare in un'altra azienda e settore, perciò a essere meno coinvolti nei risultati a lungo termine del loro voto. Inoltre, e come conseguenza del punto precedente, si può sostenere che i sindacati spagnoli adottino un diverso tipo di strategia per la difesa degli interessi dei lavoratori precari; la pressione politica a livello macro e le campagne a livello nazionale possono essere valide strategie, alternative alla creazione di nuove strutture interne dedicate ai lavoratori atipici.

Infine, se la densità sindacale in Italia è ancora considerabilmente più alta che in Spagna, malgrado il declino nell'affiliazione, i sindacati italiani sono paradossalmente più vulnerabili a questa diminuzione di lungo periodo di quelli spagnoli. Questo può spiegare perché i sindacati in Italia cercano di rafforzare la loro presenza tra i lavoratori atipici in settori in cui si osserva un aumento del lavoro atipico. I lavoratori atipici possono rappresentare, in termini di obiettivo, quello che i pensionati sono stati dagli anni ottanta, ovvero una fonte di potere negoziale e di risorse finanziarie per contrastare il declino di membri nella forza lavoro tradizio-

nale (Chiarini, 1999). Questo comporta espandere l'attività di organizzazione specialmente nei servizi, sia dove la presenza del sindacato è stata tradizionalmente forte tra gli *insider*, come nel settore pubblico, sia in settori meno sindacalizzati, come il commercio e i servizi personali a fornitura privata. In ogni caso, come già segnalato, l'iniziativa *top down* di creazione di federazioni per la rappresentanza dei lavoratori atipici è spesso insufficiente a cambiare le loro condizioni di lavoro. Ciò è dovuto sia al numero limitato di accordi firmati e alla loro frammentazione (Regalia, 2006b; Ballarino, 2006) sia alla difficoltà di affiliare lavoratori in costante movimento da un posto di lavoro (e settore) all'altro, e con una posizione contrattuale nei confronti del datore di lavoro intrinsecamente più debole rispetto a un lavoratore «tipico».

7. Conclusioni

Il mercato del lavoro in Spagna e in Italia è stato caratterizzato negli ultimi 20 anni in entrambi i casi da un mercato dualismo, con una forte protezione, sia sociale sia dal licenziamento, per i contratti a tempo indeterminato, e da cattive condizioni di lavoro, accompagnate da scarse opportunità di miglioramento, per i lavoratori atipici. La necessità di ridurre il lavoro temporaneo in Spagna e di incrementare il tasso d'occupazione in Italia ha portato a riforme tese ad avvicinare i contratti tipici e atipici per quanto riguarda la protezione e i costi a essi collegati. In ogni caso, la distanza tra *insider* e *outsider* nei due paesi non è stata superata. In Spagna il tasso di conversione da contratti temporanei a indeterminati è ancora molto basso, mentre in Italia il crescente uso dei contratti atipici ha spinto molti lavoratori verso percorsi di carriera precari, caratterizzati da cattive condizioni di lavoro e da una debole protezione sociale.

L'articolo ha avuto come scopo quello di analizzare le risposte organizzative del sindacato verso il lavoro atipico e precario in Italia e Spagna. Dovendo affrontare una situazione con molti elementi in comune, i sindacati in tutti e due i paesi hanno su questo punto reagito negli ultimi 15 anni in maniera molto diversa. In Italia, a seguito della grande riforma del mercato del lavoro del 1997, tutti e tre i principali sindacati confederali hanno creato specifiche strutture per l'affiliazione e la rappresentanza dei lavoratori atipici. Queste strutture hanno lo stesso status delle altre

categorie settoriali, e hanno visto i propri membri aumentare costantemente, malgrado uno scenario generale di trend decrescenti o stagnanti di affiliazione. Le strategie sindacali sono diversificate e riflettono le concrete condizioni dei lavoratori atipici. In alcuni casi, come ad esempio in Italia, campagne di mobilitazione sono state lanciate per colpire l'abuso di alcuni tipi di contratti atipici², malgrado il modello *servicing* stia guadagnando terreno in questo paese con l'obiettivo di seguire i lavoratori attraverso diverse aziende e settori. Le federazioni per i lavoratori atipici in Italia si impegnano comunque nella tradizionale attività di negoziazione collettiva quando le condizioni lo permettono, e il contratto collettivo sul lavoro interinale è un esempio di risultati concreti ottenuti. In Spagna, invece, i sindacati non hanno fondato specifiche federazioni per lavoratori atipici, e le associazioni giovanili esistenti sembrano essere più dirette alla formazione di quadri sindacali che alla difesa dei lavoratori precari. Queste associazioni mettono pressione sulle federazioni settoriali per difendere gli interessi dei lavoratori atipici nella negoziazione collettiva, ma non c'è una strategia definita di comune accordo.

La differenza nelle risposte organizzative tra i due paesi può essere spiegata principalmente dalla dipendenza dei sindacati italiani dalla base dei propri membri, rispetto alla maggiore enfasi posta dai sindacati spagnoli al dialogo e alla pressione politica a livello macro. Per i sindacati italiani, i lavoratori atipici possono rappresentare una maniera di mantenere i propri livelli di affiliazione e potere a livello micro. I grandi sindacati spagnoli possono invece essere soddisfatti con il loro status di «sindacato maggiormente rappresentativo», conquistato ottenendo il 10 per cento dei rappresentanti a livello nazionale alle elezioni sindacali, per mantenere la propria influenza. Questo status garantisce ai sindacati le risorse finanziarie e la legittimità per impegnarsi in processi di dialogo sociale tripartito a livello macro, perciò dà loro la possibilità di dipendere meno dagli affiliati di base rispetto ai sindacati italiani. Ulteriore ricerca sull'analisi delle differenze nelle strategie nei diversi settori, sui processi interni di cambio strutturale (o eventuali tentativi) per la rappresentanza dei lavoratori atipici, e sulle esperienze in altri paesi, può essere utile a verificare questo argomento.

² Come la campagna *Giovani non + disposti a tutto*, lanciata dalla Cgil nel 2010.

Ringraziamenti

Si ringrazia Montserrat Tardy per l'aiuto nel lavoro sul campo in Spagna, e i dirigenti sindacali intervistati in Italia e Spagna. Si ringraziano inoltre Giovanna Altieri e Salvo Leonardi dell'Ires, e un referente anonimo, per i loro suggerimenti. Questa ricerca non ha ricevuto alcun finanziamento, né dal settore pubblico, né da quello privato commerciale, né dal privato non-profit.

Riferimenti bibliografici

- Arrowsmith J., Pulignano V. (a cura di) (2013), *The Transformation of Employment Relations. Institutions and Outcomes in the Age of Globalisation*, Londra, Routledge.
- Baccaro L., Pulignano V. (2011), *Employment Relations in Italy*, in Bamber G., Lansbury R., Wailes N. (a cura di), *International and Comparative Employment Relations: Globalisation and Change*, Sydney, Allen and Unwin.
- Bacon N., Blyton P. (2004), *Trade Union Responses to Workplace Restructuring: Exploring Union Orientations and Actions*, in *Work, Employment and Society*, XVIII, 4, pp. 749-773.
- Bacon N., Storey J. (1996), *Individualism and Collectivism and the Changing Role of Trade Unions*, in Ackers P., Smith C., Smith P. (a cura di), *The New Workplace and Trade Unionism*, Londra, Routledge, pp. 41-76.
- Baglioni G., Milani R. (1990), *La contrattazione integrativa nelle aziende industriali italiane*, Milano, Franco Angeli.
- Ballarino G. (2006), *Between Institutionalized Concertation and Experimentation: the Regulation of the New Forms of Employment in Lombardy*, in Regalia I. (a cura di), *Regulating New Forms of Employment: Local Experiments and Social Innovation in Europe*, Londra, Routledge, pp. 110-140.
- Barbieri P., Scherer S. (2009), *Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy*, in *European Sociological Review*, XXV, 6, pp. 677-692.
- Barbieri P. (2011), *Italy: no Country for Young Men (and Women): the Italian Way of Coping with Increasing Demands for Labour Market Flexibility and Rising Welfare Problems*, in Blossfeld H.P., Buchholz S., Hofäcker D., Kolb K. (a cura di), *Globalized Labour Markets and Social Inequality in Europe*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 108-145.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Bispinck R., Schulten T. (2011), *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany – German Report to the Project «Bargaining for Social Rights» (BARSORI)*,

- WSI-Diskussionspapier 178, Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Blanchard O., Landier A. (2002), *The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France*, in *The Economic Journal*, 112, pp. 214-244.
- Boxall P. (2009), *Trade Union Strategy*, in Blyton P., Heery E., Bacon N., Fiorito J. (a cura di), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, Thousand Oaks, California, Sage Publications, pp. 209-224.
- Cerviño E. (2003), *Políticas de representación sindical: UGT y CCOO ante el empleo temporal*, Madrid, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.
- Cgia Mestre (2012), *Precari: ecco l'identikit redatto dalla Cgia*, in www.cgiamestre.com/2012/05/precari-ecoo-lidentikit-redatto-dalla-cgia/.
- Chiarini B. (1999), *The Composition of Union Membership: The Role of Pensioners in Italy*, in *British Journal of Industrial Relations*, XXXVII, 4, pp. 577-600.
- Coletto D., Pedersini R. (2003), *Draft Legislation on Labour Market Reform Approved*, in www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/07/feature/IT0307204F.htm.
- Conde-Ruiz J.I., Felgueroso F., García Pérez J.I. (2010), *Las reformas laborales en España: un modelo agotado*, in *Papeles de Economía*, 124, pp. 128-146.
- Crouch C. (1999), *Social Change in Western Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Davis-Blake A., Uzzi B. (1993), *Determinants of Employment Externalization: a Study of Temporary Workers and Independent Contractors*, in *Administrative Science Quarterly*, 38, pp. 195-223.
- De Grip A., Hoeben J., Willems E. (1997), *Atypical Employment in the European Union*, in *International Labour Review/International Labour Office*, 136, pp. 49-71.
- Dell'Aringa C. (2003), *The Italian Labour Market: Problems and Prospects*, Quaderni dell'Istituto di Economia dell'Impresa e del Lavoro, 33, Milano, Istituto di Economia dell'Impresa e del Lavoro, Facoltà di Economia, Università Cattolica del Sacro Cuore.
- Di Prete T.A., Goux D., Maurin E., Quesnel-Vallee A. (2006), *Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: a Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.*, in *Research in Social Stratification and Mobility*, XXIV, 3, pp. 311-332.
- Doellgast V., Greer I. (2007), *Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, VI, 1, pp. 55-76.
- Doeringer P., Piore M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath Lexington Books.
- Dolado J.J., García-Serrano D., Jimeno F.J. (2002), *Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain*, in *The Economic Journal*, 112, pp. 270-295.
- Escobar M. (1993), *Works or Union Councils? The Representative System in Medium and Large Sized Spanish Firms*, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, working paper 43.

- Evans J., Gibb E. (2009), *Moving from Precarious Employment to Decent Work*, Gurn discussion paper 13, Ginevra, International Labour Office, Global Union Research Network (Gurn).
- Falguera i Baró M.A. (1991), *La legislación individual de trabajo*, in Míguez F., Prieto C. (a cura di), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 271-287.
- Fernández Macías E. (2003), *Job Instability and Political Attitudes Towards Work: Some Lessons from the Spanish Case*, in *European Journal of Industrial Relations*, IX, 2, pp. 205-222.
- Fiorito J., Jarley P. (2009), *Trade Union Morphology*, in Blyton P., Heery E., Bacon N., Fiorito J. (a cura di), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, Thousand Oaks, California, Sage Publications, pp. 189-208.
- Galetto M. (2010), *Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers: Italy*, in www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/it0901029q.htm.
- Gallie D. (2007), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- García Polavieja J. (2005), *Flexibility or Polarization? Temporary Employment and Job Tasks in Spain*, in *Socio-Economic Review*, 3, pp. 233-258.
- Giner S., Horms O. (2009), *Jóvenes y vida activa: mercado e instituciones*, in *Revista Juventud*, 87, pp. 31-45.
- Golsh K. (2003), *Employment Flexibility in Spain and its Impact on Transitions to Adulthood*, in *Work, Employment and Society*, XVII, 4, pp. 691-718.
- Güell M., Petrongolo B. (2007), *How Binding are Legal Limits? Transitions From Temporary to Permanent Work in Spain*, in *Labour Economics*, XIV, 2, pp. 153-183.
- Gumbrell-McCombrick R. (2010), *European Trade Unions and «Atypical» Workers*, in *Industrial Relations Journal*, XLII, 3, pp. 293-310.
- Heery E. (2009), *Trade Unions and Contingent Labour: Scale and Method*, in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, pp. 429-442.
- Heery E., Conley H., Delbridge R., Simms M., Stewart P. (2004), *Trade Union Responses to Non-standard Work*, in Healy G., Heery E., Taylor P., Brown W. (a cura di), *The Future of Worker Representation*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 127-150.
- Houseman S.N. (2001), *Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey*, in *Industrial and Labor Relations Review*, LV, 1, pp. 149-170.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2005), *Temporary Work Agencies in Italy: a Springboard Toward Permanent Employment?*, in *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, LXIV, 1, pp. 1-27.
- Kallenberg A.L. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, American Sociological Association's Rose Series in Sociology.

- Kalleberg A.L., Reskin B.F., Hudson K. (2000), *Bad Jobs in America: Standard and Non-Standard Employment Relations and Job Quality in the United States*, in *American Sociological Review*, 65, pp. 256-278.
- Kalleberg A.L., Reynolds J., Marsden P.V. (2003), *Externalizing Employment: Flexible Staffing Arrangements in U.S. Organizations*, in *Social Science Research*, XXXII, 4, pp. 525-552.
- Kretsos L. (2011), *Union Responses to the Rise of Precarious Youth Employment in Greece*, in *Industrial Relations Journal*, XLII, 5, pp. 453-472.
- Lee D.R. (1996), *Why is Flexible Employment Increasing?*, in *Journal of Labor Research*, XVII, 4, pp. 543-553.
- Leonardi S. (2010), *Union Organisation of Employees in Atypical and Precarious Work in Italy*, in Garibaldi F., Telljohann V. (a cura di), *The Ambivalent Character of Participation*, Francoforte sul Meno, Peter Lang.
- Lindbeck A., Snower D.J. (2001), *Insiders versus Outsiders*, in *The Journal of Economic Perspectives*, XV, 1, pp. 165-188.
- Lodemel I., Trickey H. (2001), *An Offer You Can't Refuse: Workfare in International Perspective*, Bristol, Policy Press.
- Mailand M., Larsen T.P. (2011), *Trade Unions and Precarious Work – Danish Country Report to the BARSORI-project*, Copenhagen, FaOS.
- Malo M.A. (2006), *Temporary Workers and Direct Voting Systems for Workers' Representation*, in *Economic and Industrial Democracy*, XXVII, 3, pp. 505-535.
- Martinez Lucio M. (1998), *Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation*, in Ferner A., Hyman R. (a cura di), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell, pp. 426-458.
- Milner S., Nombela G. (1995), *Trade Union Strength, Organisation and Impact in Spain*, Centre for Economic Performance, discussion paper 258.
- Molina O. (2007), *State and Regulation of Industrial Relations in Spain: Old Wine in a New Governance Bottle?*, in *South European Society and Politics*, XII, 4, pp. 461-479.
- Negrelli S. (2005), *Contrattazione, concertazione, dialogo sociale*, in Dell'Aringa C., Negrelli S. (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, Milano, Franco Angeli, pp. 154-181.
- Nolan J.P., Wichert I.C., Burchell B.J. (2000), *Job Insecurity, Psychological Well-being and Family Life*, in Heery E., Salmon J. (a cura di), *The Insecure Workforce*, Londra, Routledge, pp. 181-209.
- Oecd (2002), *Taking the Measure of Temporary Employment*, in *Employment Outlook*, Parigi, Oecd, pp. 127-185.
- Ortiz L. (1999), *Unions' Response to Teamwork: Differences at National and Workplace Level*, in *European Journal of Industrial Relations*, V, 1, pp. 49-69.
- Paugam S., Zhou Y. (2007), *Job Insecurity*, in Gallie D. (a cura di), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press, pp. 179-204.

- Polavieja J.G. (2006), *The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?*, in *European Sociological Review*, 22, pp. 61-78.
- Prieto C., Caprile M., Potrony J., Arnal M. (2009), *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Regalia I. (2006a), *New Forms of Employment and Regulation*, in Regalia I. (a cura di), *Regulating New Forms of Employment: Local Experiments and Social Innovation in Europe*, Londra, Routledge, pp. 4-22.
- Regalia I. (2006b), *What Regulation for the New Forms of Employment?*, in Regalia I. (a cura di), *Regulating New Forms of Employment: Local Experiments and Social Innovation in Europe*, Londra, Routledge, pp. 230-264.
- Regalia I., Regini M. (1998), *Italy: The Dual Character of Industrial Relations*, in Ferner A., Hyman R. (a cura di), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell, pp. 459-503.
- Regini M. (1997), *Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, III, 3, pp. 259-278.
- Rocha F., Bermejo C., Braña F., Cruces J., De la Cruz M., Doreste I., Guisande P., Holms O., Jordanes J., Moreno A., Otaegui A., De la Rosa B., Llopis E.S., Santana A., Torres G., Urbano E. (2010), *Jóvenes, empleo y formación en España*, Informes Fundación 1ª de Mayo.
- Rubery J., Wilkinson F. (1994), *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.
- Sanz de Miguel P. (2011a), *Spain: EIRO Annual Review-2009*, in www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004019s/es1004019q.htm.
- Sanz de Miguel P. (2011b), *Final Questionnaire for the EIRO CAR on «Helping Young Workers during the Crisis: Contributions by Social Partners and Public Authorities»*, in www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/es1101011q.htm.
- Stato e Mercato (2012), *Le relazioni industriali di fronte alla crisi*, numero monografico, contributi di Crouch C., Cella G., Bordogna L., Regini M., Sestito P., aprile, 1.
- Toharia L. (2011), *El debate sobre las reformas necesarias para la economía española: el mercado de trabajo*, in *Gaceta Sindical*, 17, pp. 203-236.
- Toharia L., Malo M.A. (2000), *The Spanish Experiment: Pros and Cons of Flexibility at the Margin*, in Esping-Andersen G., Regini M. (a cura di), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press, pp. 307-335.
- Uzzi B., Barsness Z.I. (1998), *Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers*, in *Social Forces*, LXXVI, 3, pp. 967-1007.
- Vandaele K., Leschke J. (2010), *Following the «Organising Model» of British Unions? Organising Non-Standard Workers in Germany and the Netherlands*, Etui working paper 02, Bruxelles, Etui.

ABSTRACT

Le trasformazioni avvenute in Europa nel mercato del lavoro e nei sistemi di welfare, le politiche di bilancio restrittive e il rafforzamento delle tendenze neo-liberiste nei governi europei, hanno rafforzato il carattere di incertezza che già segnava i rapporti contrattuali di lavoro in Europa. In questa situazione i sindacati hanno avuto la necessità di sviluppare strategie per la rappresentanza e l'organizzazione dei lavoratori precari. L'articolo ha lo scopo di mettere in luce le differenze e di spiegare la varietà nelle strategie organizzative sindacali per la rappresentanza dei lavoratori precari in Italia e Spagna. Mentre i sindacati italiani hanno creato strutture ad hoc per organizzare e mobilitare i lavoratori atipici, in Spagna i principali sindacati confederali non hanno sviluppato strutture specifiche. Le differenze nella natura delle risorse da cui dipendono le organizzazioni sindacali in Italia e Spagna, in particolare di natura puramente istituzionale oppure legate alla membership, sono cruciali per comprendere le diverse strategie per il precariato sviluppate dai sindacati in questi due paesi.

The transformations that have occurred in European labour markets and welfare systems, budget constraints, and growing neo-liberal tendencies of governments, have had a strong impact on precarious work. This has led trade unions to develop strategies to represent and organise these workers. The paper aims to explain the variety in union organisational strategies to represent precarious workers in Italy and Spain. While Italian unions have created ad hoc structures in order to organise and mobilise atypical and precarious workers, in Spain the main union confederations have not developed a specific structure for precarious workers. Differences in the nature of the resources unions depend on in Italy and Spain («membership» versus «institutional») are crucial in understanding the different strategies towards precarious work developed by unions in these two countries.