



## Le federazioni sindacali europee: ruolo, risorse di potere e prospettive\*

*Hans-Wolfgang Platzer\*\* e Torsten Müller\*\*\**

### 1. Introduzione

A dieci anni dall'inizio del crollo dei mercati finanziari mondiali, nell'Europa di oggi, tuttora scossa dalla crisi, i sindacati si trovano ad affrontare questioni nuove e complesse. Una di esse è se, e in che misura, gli sviluppi indotti dalla crisi abbiano portato il potere sindacale nazionale – in termini di agibilità e priorità politiche – a divergere, o piuttosto abbiano determinato problematiche analoghe a livello transnazionale, tali da favorire e promuovere logiche di intervento comune a livello europeo.

Per rispondere correttamente a questo interrogativo sarebbe necessario incrociare l'analisi comparata degli assetti lavoristici e sindacali in ognuno dei paesi dell'Ue con quella dell'organizzazione e della politica sindacale a livello transnazionale e segnatamente europeo.

Con questo articolo noi ci limiteremo al livello europeo-transnazionale, utilizzando il modello teorico delle risorse di potere, nel quadro di un sistema europeo di relazioni industriali caratterizzato da una pluralità di livelli (Müller e Platzer 2018). Più precisamente, esamineremo le federazioni sindacali europee, verificandone la funzione e le politiche nel decennio critico appena trascorso; proveremo inoltre a capire come si presentino oggi queste strutture e quali saranno le esigenze a cui dovrà far fronte la politica sindacale, a livello europeo, nel prossimo futuro.

\* Questo articolo è un riadattamento in italiano di Platzer H.W. e Müller T. (2019), *Die Europäischen Gewerkschaftsverbände: Zur Entwicklung ihrer Machtressourcen und Funktionsprofile*, WSI-Mitteilungen, n. 2.

\*\* Già docente presso l'Università di Fulda, come titolare di una cattedra Jean Monnet di integrazione europea.

\*\*\* Ricercatore senior presso l'Istituto Sindacale Europeo (Etui) di Bruxelles.

## 2. Risorse di potere sindacali nel sistema multi-livello europeo

La ricerca sindacale più recente indaga il ruolo e il peso delle organizzazioni sulla base di un approccio teorico che ne ricerca la disponibilità delle risorse di potere (Haipeter, Dörre 2011; Schmalz, Dörre 2013; Lehndorff, Dribbusch, Schulten [eds.], 2018). Di norma, esse vengono articolate in quattro fonti principali, che in parte si condizionano e integrano a vicenda, e che in una certa misura possono anche essere intercambiabili. Dunque risorse di potere economico-strutturale, organizzativo, istituzionale e comunicativo. Si tratta di un modello finora impiegato per descrivere contesti nazionali. Sono invece rimaste sullo sfondo le crescenti inter-connessioni politiche, sociali ed economiche, nello spazio d'integrazione europea, come anche la crescente importanza del livello decisionale europeo.

Noi cerchiamo di applicare l'approccio delle risorse di potere all'analisi delle federazioni sindacali europee, traslandolo in una dimensione europea e transnazionale.

In questo modello teorico multi-livello, il livello sindacale nazionale può essere analizzato basandoci su alcuni studi specifici a riguardo (Huke, Tietje 2015). Ne ricaviamo quanto segue.

*Il potere economico e strutturale* dei sindacati, quali agenti della rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori dipendenti, riflette la condizione dei salariati sul mercato del lavoro e nel processo produttivo. Questo *potere di mercato* si basa sulla capacità di incidere, di «interferire», riguardo ai processi produttivi e di valorizzazione del capitale. Da questa prospettiva rilevano il tasso di occupazione/disoccupazione, la segmentazione fra garantiti e precari, la ripartizione settoriale, i livelli medi di inquadramento degli affiliati. Si tratta di un potere che viene valorizzato quando si abbina col potere organizzativo, vale a dire quando i lavoratori dipendenti si associano in sindacati.

*Il potere organizzativo* si definisce innanzitutto a livello quantitativo e di risorse, sulla base del numero di iscritti, il grado di organizzazione, le risorse umane e finanziarie, ivi comprese le casse per gli scioperi delle federazioni di categoria. Ma il potere organizzativo implica anche una dimensione qualitativa, nella quale contano le capacità di mobilitazione degli iscritti e per un agire strategico, come anche la vitalità e l'*appeal* esercitato dall'organizzazione.

*Il potere istituzionale* costituisce una fonte di potere relativamente secondaria, seppure di un certo peso, a disposizione dei lavoratori e dei sinda-

cati. Rappresenta una forma di potere storicamente consolidata, scaturita dal conflitto industriale e dai compromessi sociali tra Stato, imprese e sindacati. Si esprime attraverso le istituzioni del diritto del lavoro, lo Stato sociale, il sistema contrattuale, la co-determinazione, ma anche attraverso le prassi e le tradizioni culturali che sedimentano nel sistema delle relazioni industriali. È un tipo di potere che assicura la partecipazione sindacale e stabilizza, o agevola, l'espressione degli interessi sindacali senza la necessità di una loro mobilitazione permanente.

*Il potere comunicativo* descrive le capacità del sindacato di intervenire con successo nei dibattiti pubblici e (idealmente) di poterne divenire *opinion leader*, imponendo una presenza efficace e durevole delle proprie idee o vedute. Parte di questo potere comunicativo si instaura attraverso la capacità di cooperare e stringere alleanze con altri soggetti della società civile.

Trasposte sul piano europeo-transnazionale, queste quattro forme di potere sindacale si espletano come segue.

*Il potere economico-strutturale transnazionale* può diventare efficace in presenza di assetti produttivi e mercati fortemente interconnessi e su cui diviene agibile un «potere di interferire» a livello sovranazionale. Su questa dimensione incidono le differenze presenti nei modelli produttivi e del mercato del lavoro fra gli Stati membri, poiché un potere sindacale di mercato ha effetti sulla concorrenza transfrontaliera, nel mercato interno e nell'unione monetaria, anche sotto forma di *dumping salariale*.

*Il potere di organizzazione transnazionale* si fonda, in ultima istanza, sul potere nazionale e locale. Significative sono quindi la disponibilità all'assistenza e al sostegno solidale internazionali e la capacità dei sindacati di collaborare, oltre i perimetri nazionali, mettendo in campo delle reti volte a costituire un efficace contropotere transnazionale. Questo tipo di potere si esprime anche in rapporto alle risorse umane e finanziarie di cui vengono dotate le federazioni sindacali europee.

*Il potere istituzionale transnazionale* consiste nella capacità sindacale di incidere negli ambiti europei sanciti dai Trattati dell'Ue e nel dialogo sociale (multi-)settoriale, o laddove istituiti dal diritto europeo, come coi Comitati aziendali europei o nella Società europea. Questa dimensione include però anche quegli effetti negativi che scaturiscono (o possono scaturire), da decisioni politiche assunte a livello europeo, che indeboliscono (o possono indebolire) la base del potere sindacale nazionale. Ad esempio nel caso di

decisioni tecnocratiche o di un interventismo salariale sovranazionale, come quello attuato dalla Troika (Schulten, Müller 2015), o in presenza di politiche di risanamento gestite a livello europeo, in grado di alterare gli assetti nazionali a scapito dei sindacati e dei loro rappresentanti.

Il *potere di comunicazione transnazionale* è, per i sindacati, una fonte di potere che non mira direttamente a un'opinione pubblica europea ancora troppo debole, e con una politica europea ancora negoziata prevalentemente nelle sedi nazionali. Qui si tratta piuttosto di attestare una coerenza delle posizioni ideologico-programmatiche, mostrando una capacità di farsi interpreti di interessi e linee strategiche europee, sia nei contesti nazionali che a livello europeo. La coerenza dei progetti politici e degli approcci regolativi è anche un presupposto importante per la creazione di reti e coalizioni in quella variegata realtà fatta di *lobbies*, che sono le istituzioni di Bruxelles.

Tabella 1: Risorse di potere sindacale nel sistema europeo di relazioni industriali multi-livello

Fonti e componenti del potere sindacale		
Potere	Livello nazionale	Livello europeo-transnazionale
<i>Economico-strutturale</i>	Potere nel mercato del lavoro e nella produzione	Potere nella produzione e nel mercato del lavoro a livello di catene internazionali del valore
<i>Organizzativo</i>	Numero di iscritti, stabilità e vitalità dell'organizzazione sindacale	Capacità di trasferire a livello transnazionale risorse di potere nazionali e locali Creazione di reti nelle le catene del valore e assistenza dei sindacati più forti a quelli più deboli Dotazione di risorse e competenze a livello confederale e settoriale europeo
<i>Istituzionale</i>	Poter di incidere sugli accordi istituzionali	Garanzia di incidere sui vari ambiti normativi e negoziali previsti dal diritto dell'Ue
<i>Comunicativo</i>	Capacità di incidere nel dibattito pubblico, di esserne <i>opinion leadership</i> ; di stringere coalizioni sociali con altri soggetti della società civile	Coerenza delle posizioni ideologico-programmatiche Capacità di veicolare idee e strategie per una politica europea nei confronti delle istituzioni dell'Ue Capacità di stringere alleanze con Ngo transnazionali

Fonte: Nostra elaborazione

### **3. Sviluppo delle risorse di potere transnazionale nel decennio della crisi**

Una politica dei sindacati solidale e transnazionale diventa tanto più possibile quanto più sono coerenti e convergenti gli interessi sindacali nazionali, come anche le risorse di potere mobilitabili a livello nazionale. Ugualmente importante è una politica dell'Ue che metta a disposizione risorse di potere istituzionale, mediante interventi normativi favorevoli ai sindacati e al mondo del lavoro. Se si osserva il ciclo decennale della crisi, partendo da queste premesse, emerge il seguente quadro.

#### *3.1. Risorse di potere economiche transnazionali*

I cambiamenti del potere economico-strutturale transnazionale dei sindacati sono difficili da comprendere per motivi empirico-metodologici, in quanto gli effetti transnazionali della crisi (*downsizing* sociale e del lavoro, concorrenza e *dumping* salariale) sul potere di mercato nazionale dei sindacati, sono determinabili solo per approssimazione. A livello empirico risulta che negli ambiti settoriali che presentano forti vincoli di interdipendenza, e in cui ci sarebbe un potere di disturbo transfrontaliero, esso non è stato mobilitato. Una ragione essenziale di questa impossibilità è che, malgrado la dinamica transnazionale della crisi e una presenza di problemi relativamente comuni, gli sviluppi e gli impatti sui sistemi nazionali del lavoro e delle relazioni industriali sono stati molto diversificati. Nei paesi con una forte tradizione di partenariato sociale (paesi scandinavi, Austria, Germania) si è riusciti ad attutire la crisi mediante il ricorso a un «corporativismo anticrisi» nel quale i sindacati hanno partecipato attivamente alla gestione della crisi. Uno scambio nel quale a dolorose concessioni ha fatto riscontro – ad esempio in Germania – l'impegno degli altri attori a salvaguardare l'occupazione, adattando gli ammortizzatori sociali. Di contro, nei paesi dell'Europa meridionale e in alcuni di quella centrorientale questa via è risultata bloccata. In alcuni casi perché mancavano tradizioni analoghe nelle relazioni industriali, ma in generale perché la violenza della crisi ha indebolito o fatto saltare i tradizionali assetti della concertazione. Nei paesi più colpiti dalla crisi, e in special modo in quelli soggetti ai programmi della Troika, vi è stata una fortissima pressione sui contratti collettivi e sui salari

minimi, che ha indebolito la base del potere sindacale nazionale, in termini sia organizzativi che istituzionali.

### 3.2. *Risorse di potere politico-istituzionali transnazionali*

Dal 2008 in poi, gli sviluppi della crisi hanno spianato il terreno a nuove modalità di gestione, sotto la categoria della *nuova governance economica*. Un processo che ha modificato le condizioni dell'azione sindacale sia a livello nazionale che transnazionale, coi salari (e i meccanismi per la loro determinazione) divenuti una mera variabile di aggiustamento, centrale per i riequilibri macroeconomici. Soprattutto nei primi anni della crisi, e in particolare nei paesi interessati dalle prescrizioni di risanamento, questo nuovo sistema ha determinato una sostanziale erosione dei contratti collettivi e dei salari.

Al contempo, nella dimensione sociale e normativa dell'Ue, molto importante per i sindacati europei, si sono registrate solo modeste novità, sia sulle questioni sociali e del lavoro che negli ambiti ad esse contigue, come ad esempio nel caso di una tassazione comune per le imprese o di un'imposta sulle transazioni finanziarie. Anche se si considerano gli ambiti nei quali a una regolamentazione di *hard law* se ne preferisce una *soft law* (metodo aperto di coordinamento; dialogo sociale europeo), non si sono osservati cambiamenti significativi.

Possiamo dunque dire che, durante la crisi, la potenziale fonte di potere istituzionale del dialogo sociale europeo (multi-)settoriale<sup>1</sup> non ha svolto alcuna funzione diretta di normazione o gestione (Rüb, Platzer, 2015). Anzi, nel marzo del 2018 la Commissione ha respinto l'attuazione, mediante direttiva, di un accordo europeo firmato dalle parti sociali settoriali sul diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori dell'amministrazione centrale dello Stato. È la seconda volta, dopo che la Commissione, nel 2012, si era rifiutata di attuare un accordo europeo sulla tutela della salute e della sicurezza nel settore dei parrucchieri.

Dove il dialogo sociale europeo sembra rivestire un ruolo maggiore è nel processo di coordinamento macroeconomico e nell'ambito del cosiddetto Semestre europeo. Almeno a livello procedurale, qui sembra essersi tenuto maggiormente conto della presenza e delle richieste sindacali. Ad esempio,

<sup>1</sup> Ci sono attualmente 42 commissioni settoriali del cosiddetto dialogo sociale settoriale.

ha trovato un qualche ascolto la strategia proposta già nel 2012 dalla Dgb, e ripresa dalla Ces, per un *Piano Marshall per l'Europa*, incentrato su forti investimenti nelle infrastrutture europee. Un disegno raccolto dal presidente della Commissione Juncker, con un'iniezione di capitale per i fondi pubblici dell'Ue, pari a circa 20 miliardi di euro, e potenzialmente in grado di generare investimenti privati oltre dieci volte maggiori.

Sul piano sociale, l'innovazione più recente è stato il *Pilastro europeo dei diritti sociali* (Peds), lanciato nell'aprile del 2017. Dopo anni di gestione di stampo prevalentemente neoliberista, si torna a conferire una certa visibilità alla dimensione sociale dell'Ue, potenziale bussola per una convergenza verso migliori condizioni di lavoro e di vita. Si tratta di 20 principi e diritti, inerenti a pari opportunità, accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, tutela e inclusione sociali. Il Peds sintetizza essenzialmente l'*acquis* sociale dell'Ue, ma su alcuni punti si spinge anche oltre; ad esempio evocando un diritto al reddito minimo e al salario minimo. La realizzazione dei principi e dei diritti stabiliti dal Peds rientrerebbe nelle competenze degli Stati membri, delle istituzioni dell'Ue, delle parti sociali e di altri soggetti. La risposta dei sindacati al Peds rivela la presenza di un dilemma: il documento – criticato in parte per la sua insufficienza e in parte per la sua procedura di attuazione – è stato comunque accolto favorevolmente, avendo quantomeno riportato nell'agenda politica europea la dimensione sociale. Il Peds è stato inserito per la prima volta nel semestre europeo 2017/2018 con l'ausilio dei quadri di valutazione della situazione sociale (*Social Scoreboards*). Secondo una prima analisi (Hacker 2018), il potenziale dei *social scoreboards* non è sfruttato in modo adeguato. Da un lato gli stati membri hanno mostrato delle riserve, dall'altro si continua a non intaccare l'ordine delle priorità nazionali, tutte incentrate sugli obiettivi di bilancio, con un ruolo residuale di quelli sociali.

Nel complesso, gestione della crisi e *governance* economica hanno portato ad un indebolimento delle risorse di potere istituzionale dei sindacati, sia a livello nazionale che europeo. Predomina ancora una filosofia economica neoliberale e austertaria, laddove a livello di integrazione continua a persistere la fondamentale asimmetria tra la politica di creazione del mercato e la politica di correzione del mercato. L'intrinseca logica della *governance* economica mette in concorrenza gli Stati dell'Ue e (ri)nazionalizza i conflitti sociali (Erne 2015), mentre a livello europeo sono state introdotte novità

politiche e legislative modeste, che rafforzano istituzionalmente l'articolazione degli interessi sindacali a livello transnazionale per «riparare il fianco a livello sociale e del lavoro». In termini democratici, si assiste a un qualche rafforzamento dei processi decisionali sovranazionali, con un Parlamento europeo che ha un peso relativamente maggiore (come anche le federazioni sindacali), laddove tuttavia i nuovi strumenti economici e monetari si fondano soprattutto sui Trattati conclusi tra gli Stati, e quindi su logiche di gestione nazionali e intergovernative.

### 3.3. Risorse di potere organizzativo transnazionale

Uno sguardo, sulla base dei dati selezionati relativi all'organizzazione, al grado di sviluppo delle federazioni sindacali europee all'inizio e alla fine del decennio di crisi, fa emergere il quadro seguente

Tabella 2: Dati sulla struttura delle federazioni sindacali europee (2008 e 2018)

Federazione sindacale europea	Numero totale di iscritti rappresentati (milioni)		Federazioni aderenti		Paesi		Organico presso la sede del segretariato	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2008	2018
Ces	60	45	86	89	39	39	46*	61
Fsesp	8	8	209	265	36	49	16	19
Uni-Europa	7	7	320	272	50	50	n.a.	23
Egbw	5.5	11	112	132	30	51	10	12
Emb		5.4	69		33		20	
			7	192		37		24
Emcef		2.5	128		35		8	
Egv:		1	70		40		4	
Tbl								
Effat	2.6	2.6	120	120	35	35	11	11
Etf	2.5	5	223	230	40	42	14	16

(Segue)



(Segue tabella)

Federazione sindacale europea	Numero totale di iscritti rappresentati (milioni)		Federazioni aderenti		Paesi		Organico presso la sede del segretariato	
Efbh	2.3	2	68	76	27	34	8	9
Eurocop	0.530	0.530	34	35	26	27	1-2	2
Eaea	0.300	n.a.	135	n.a.	27	n.a.	n.a.	n.a.
Ejf	0.280	0.320	53	70	34	44	4	6

\* Dato del 2006.

Fonte: Elaborazione dagli autori in base ai dati forniti dalle organizzazioni.

Acronimo	Denominazione estesa
Ces	Confederazione Europea dei Sindacati
Epsu	European Federation of Public Service Union
Uni-Europa	Union Network International - Europa
Etuce	European Trade Union Committee of Education
Fem	Federazione Europea dei Metalmeccanici
Emcef	Federazione europea dei lavoratori dell'energia, delle miniere, della chimica e dei settori affini
Fse:Tac	Federazione sindacale europea del tessile, cuoio, calzature
industriAll European Trade Union	
Effat	Federazione europea dei sindacati dei settori alimentari, agricoltura e turismo
Etf	Federazione europea delle lavoratrici e dei lavoratori dei trasporti
Fetbb	Federazione europea per lavoratori delle costruzioni e del legno
Eurocop	Confederazione europea della polizia
Eaea	European Arts and Entertainment alliance
Ejf	Federazione europea dei giornalisti

La dotazione di organico dei Segretariati è rimasta relativamente costante in tutte le federazioni. Ad eccezione della confederazione Ces, che riunisce le varie federazioni, anche il numero totale di membri rappresentati nelle federazioni europee di settore è rimasto relativamente stabi-

le. In due confederazioni, l'Etuce e l'Etf, il numero dei membri si è raddoppiato. Il numero delle confederazioni nazionali aderenti, e dei paesi rappresentati, è (leggermente) aumentato. Nel complesso sono dati che indicano una certa continuità e una relativa stabilità delle condizioni delle organizzazioni sindacali transnazionali. Certo bisogna considerare che con l'aumento soprattutto delle piccole confederazioni in paesi più lontani (prevalentemente della periferia europea), l'eterogeneità dei membri delle federazioni sindacali europee aumenta e il compito, già difficile, di aggregare gli interessi e di coordinare le attività delle federazioni nazionali aderenti diventa ancora più impegnativo. Le difficoltà riguardano soprattutto i diversi interessi sindacali dei paesi dell'Ue e di quelli non appartenenti all'Ue, ma anche un'Europa a diverse velocità, poiché ad esempio le questioni sociali e contrattuali si pongono in modo diverso per i sindacati che operano all'interno dell'eurozona rispetto ai sindacati che ne sono al di fuori.

#### *3.4. Risorse di potere comunicativo transnazionale*

La «filosofia» economica e regolativa della *governance* economica europea attesta come nel corso della crisi, malgrado taluni esempi relativamente efficaci di «corporativismo da crisi», i sindacati non siano riusciti a imporre le loro idee e le loro soluzioni nel sistema multi-livello dell'Ue. Nella fase più acuta, una coerente azione sindacale a livello transnazionale è stata ostacolata dalla difficoltà di individuare un comune avversario. Come anche dall'incapacità di dotarsi di una interpretazione comune delle cause della crisi, in contesti regolativi e conflittuali molto diversi da paese a paese. Come ha opportunamente notato Heiner Dribbusch: «Mentre per gli iscritti al sindacato greci e spagnoli, i rispettivi governi, l'Ue, la Troika, nonché probabilmente anche la cancelliera tedesca, rappresentavano controparti chiaramente individuabili, alle quali potevano rivolgere le loro rivendicazioni, tale individuazione non si dava con altrettanta chiarezza ai sindacalisti tedeschi. Per loro, la Troika non rappresentava una minaccia diretta e il presunto impegno della politica europea della Germania, di contenere al massimo le imposte dei contribuenti tedeschi, è stato senz'altro apprezzato» (2014, p. 342). Allo schieramento sindacale europeo è inoltre mancata una base di interessi economici sufficientemente omogenea per far leva sul potere di mercato sindacale a livello transnazionale. Date queste premesse, è risultato

molto arduo accordarsi per un'azione di sciopero sostenuta in tutta l'Ue. È stato invece possibile conseguire alcune azioni di solidarietà sindacale, concordate in alcuni Stati, e anche alcune manifestazioni e cortei di protesta presso le sedi delle istituzioni europee a Bruxelles.

Negli anni successivi al 2012, con l'insediamento della Commissione Juncker, i sindacati sono riusciti a far valere un po' di più le loro risorse di potere comunicativo. Sono ad esempio riusciti, con alcune rivendicazioni concordate a livello sovranazionale<sup>2</sup>, a incidere sull'agenda politica europea e a registrare al proprio attivo qualche successo, almeno in determinati ambiti. Tra questi rientrano i segnali di una politica di investimenti dell'Ue, orientata alla domanda, una maggiore attenzione agli interessi sociali e del lavoro, col Peds, una maggiore partecipazione sindacale nelle procedure del Semestre europeo.

Queste parziali conquiste solo in parte sono da attribuirsi all'impiego delle fonti di potere sindacale. Dipendono soprattutto dal fatto che la Commissione Juncker, insediatasi nel 2015, ha riconosciuto che, senza ridefinire nuove prospettive nell'ambito di un'Europa sociale, il progetto d'integrazione verrebbe minacciato da una progressiva delegittimazione. Anche se l'ambizioso obiettivo di Juncker, quello di far arrivare l'Ue a una 'tripla A' per *rating* sociale è ancora lontano, questa ridefinizione delle priorità politiche ha creato un clima di dibattito nel quale le idee sindacali sono potute andare avanti un po' più agevolmente di prima.

#### **4. Esiti e prospettive**

A che punto è il movimento sindacale europeo oggi, a dieci anni dallo scoppio della crisi? E come sono cambiate, dopo la crisi, le risorse di potere e le funzioni delle federazioni sindacali europee nel sistema multilivello dell'Ue? Posto che siamo in presenza della crisi globale più profonda da quella mondiale degli anni venti del secolo scorso e, contestualmente, che stiamo attraversando la crisi più profonda dell'Ue dalla

<sup>2</sup> Ad esempio, il piano d'investimenti della Ces presentato nel 2013, o le iniziative europee messe a punto da industriAll e Uni Europa 2014 per rafforzare la crescita e a favore di posti di lavoro di qualità.

sua fondazione, avremmo potuto ipotizzare due scenari opposti, che però non si sono verificati. Una collaborazione transnazionale completamente bloccata e le organizzazioni sindacali europee in balia di una erosione irreparabile. Oppure un nuovo livello di europeizzazione sindacale, indotto dalle esperienze di una nuova e comune vulnerabilità, con un'esigenza di solidarietà transnazionale ad essa associata. Di fronte a questi due ipotetici scenari estremi, quello di un sostanziale smantellamento e quello di un ampliamento della politica sindacale transnazionale, ciò che in realtà è accaduto è stato – nell'arco del decennio – un graduale cambiamento dell'organizzazione e della politica delle federazioni sindacali europee, con una conferma intorno al suo *statu quo ante*.

Un esito complessivo che dev'essere però differenziato lungo un asse temporale e secondo gli ambiti dell'attività sindacale. Ad esempio, le federazioni sindacali europee, durante il picco dell'eurocrisi, non erano più in grado di mantenere le capacità di coordinamento transnazionale raggiunte in precedenza nel cruciale settore della politica contrattuale. Il rispetto delle regole di coordinamento salariale varate dalle principali federazioni sindacali europee – aumenti salariali correlati all'aumento dell'inflazione e della produttività – era divenuto per molti sindacati, già prima della crisi, un'impresa molto ardua. Nei paesi più colpiti dalla crisi – in un contesto economico compromesso, con l'austerità e la svalutazione interna – essa è diventata ancora più difficile se non addirittura impossibile.

In altri ambiti di attività, la politica delle federazioni sindacali europee è stata caratterizzata dall'aggiornamento della routine e dell'agenda. Ad esempio, per i servizi di consulenza e accompagnamento dei Cae, per la promozione di programmi formativi o per la rappresentanza nelle commissioni del dialogo sociale settoriale, per ottenere fondi dall'Ue.

Nell'Ue di oggi, afflitta da una pluralità di fattori di crisi, il movimento sindacale europeo si trova dinanzi a sfide enormi. Le federazioni sindacali devono operare scelte di orientamento programmatico e strategico in un contesto caratterizzato da risorse di potere diverse e in parte indebolite, da una accresciuta eterogeneità degli interessi sindacali nazionali. Tale processo decisionale transnazionale, per vari motivi, si presenta ora molto più complesso che in precedenti fasi dell'integrazione europea. Questioni sindacali centrali su cui poter raggiungere un accordo, come la correzione dei mali di un'europeizzazione liberista mediante un nuovo

orientamento economico e sociale della politica dell'Ue, non sono da separare dalle idee di riforma comuni per l'assetto istituzionale e le competenze dell'Ue. Quindi da quelle questioni che tradizionalmente sono piuttosto oggetto di controversie tra i sindacati nazionali. Dall'altro lato, risulta particolarmente difficile unificare gli interessi sindacali a livello europeo, dal momento che il tema dell'Europa ha un'importanza secondaria per la base degli iscritti, e perché i messaggi dell'«internazionale dei nazionalisti» e populistici, sempre più forti in Europa, sono ben visti da vasti settori delle basi sindacali nazionali. Date queste premesse, il rafforzamento del coordinamento sindacale transnazionale, nella forma delle federazioni sindacali europee, appare un'impresa molto difficile e tuttavia del tutto irrinunciabile.

### Riferimenti bibliografici

- Dribbusch H. (2014), *Voraussetzungen internationaler Solidarität: zur Diskussion um einen europäischen Generalstreik*, in *Wsi-Mitteilungen*, 67 (5), pp. 337-344.
- Erne R. (2015), *A supranational regime that nationalizes social conflict: explaining European trade unions' difficulties in politicizing European economic governance*, in *Labor History*, 56 (3), pp. 345-368.
- Hacker B. (2018), *Soziales Europäisches Semester? Die Europäische Säule sozialer Rechte im Praxistest*, in *Iep-Research Paper*, n. 2.
- Haipeter T., Dörre K. (Hrsg.) (2011), *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden.
- Huke N., Tietje O. (2015), *Zwischen Kooperation und Konfrontation. Machtressourcen und Strategien der spanischen Gewerkschaften Ccoo und Ugt in der Eurokrise*, in *Industrielle Beziehungen*, 21 (4), pp. 371-389.
- Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. (eds.) (2018), *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, Bruxelles, Etui.
- Müller T., Platzer H.W. (2016), *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Europa der Krise: Strukturdaten und Entwicklungstrends im Vergleich*, in Bsirske F. et al. (Hrsg.), *Gewerkschaften in der Eurokrise: Nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien*, pp. 10-44.
- Müller T., Platzer H.W. (2018), *The European trade union federations: profiles and power resources – Changes and challenges in times of crisis*, in Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. (eds.), *Rough waters*.

- Plutzer H.W., Müller T. (2019), *Die Europäischen Gewerkschaftsverbände: Zur Entwicklung ihrer Machtressourcen und Funktionsprofile*, in *Wsi-Mitteilungen*, n. 2.
- Rüb S., Plutzer H.W. (2015), *Europäisierung der Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor. Empirische Befunde, Probleme und Perspektiven eines heterogenen Feldes*.
- Schmalz S., Dörre K. (Hrsg.) (2013), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt am Main.
- Schulten T., Müller T. (2015), *European Economic Governance and its Intervention in National Wage Development and Collective Bargaining*, in Lehndorff S. (ed.) *Divisive Integration: the Triumph of Failed Ideas in Europe - revisited*, Bruxelles, Etui, pp. 331-363.

#### ABSTRACT

*L'articolo esamina come sono cambiate le risorse di potere, i compiti e le politiche delle Federazioni sindacali europee (Etuf) nel corso della crisi finanziaria iniziata nel 2007/2008. L'analisi dimostra che nessuno dei due scenari estremi ipotizzabili si è concretizzato: le tendenze alla ri-nazionalizzazione non hanno bloccato la cooperazione sindacale transnazionale o eroso la capacità d'azione degli Etuf; né le maggiori esigenze di solidarietà transnazionale hanno portato a un'intensificazione della cooperazione transnazionale sotto l'ombrello degli Etuf. Ciò che possiamo osservare, invece, sono solo cambiamenti gradualmente che si verificano nel tempo e che variano a seconda dei settori politici; di conseguenza, rispetto al periodo precedente la crisi, lo stato attuale dell'Etuf può essere definito complessivamente come statu quo ante. L'articolo, tuttavia, mostra anche che l'indebolimento parziale delle risorse di potere nazionale e la tendenza ad una maggiore eterogeneità degli interessi sindacali nazionali hanno oggi reso la formulazione di strategie europee comuni ancora più difficile che in passato.*

#### THE EUROPEAN TRADE UNIONS FEDERATIONS: ROLE, POWER, RESOURCES AND PERSPECTIVE

*The article examines how the European Trade Union Federations' (Etufs) power resources, tasks and policies changed in the course of the financial crisis which started in 2007/2008. The analysis illustrates that neither of the two conceivable extreme sce-*

*narios have materialised: re-nationalisation trends did not block transnational trade union cooperation or erode the Etufs' capacity to act; nor did increased transnational solidarity requirements lead to intensified transnational cooperation under the umbrella of the Etufs. What we can observe instead are only gradual changes occurring over time and varying by policy area; hence, compared to the pre-crisis period, the Etufs' current state can be characterized as statu quo ante overall. The article, however, also shows that partially weakened national power resources and a trend towards an increased heterogeneity of national trade union interests have made the formulation of joint European strategies even more difficult today than in the past.*

*(Traduzione a cura di Maria Rosaria Creton)*

