

Introduzione.

A che cosa servono le relazioni industriali

Non sono molti nel nostro paese i libri dedicati alle relazioni industriali con intenti introduttivi e didattici. Questo volume si inserisce, senza vantare pretese esaustive, nella scia dei pochi testi elaborati nell'ultimo mezzo secolo. Il lettore non vi troverà un catalogo completo degli oggetti e dei problemi che attraversano il «campo» delle relazioni industriali, ovvero quello della *regolazione del lavoro* nei suoi diversi aspetti: campo all'interno del quale si muovono molteplici attori, in primo luogo le organizzazioni collettive dei lavoratori e dei datori di lavoro ma anche – con una presenza spesso significativa – alcuni soggetti pubblici. Quel campo che uno studioso come John T. Dunlop (1914-2003) definì nel 1958 un «sottosistema specializzato».

L'intento è piuttosto quello di concentrarci sugli elementi principali di questo campo. Lo faremo da un lato ricostruendo storicamente la sua costituzione e analizzando i diversi approcci fin qui adottati per studiarlo (**Capitolo 1**); dall'altro definendo il carattere generale degli elementi che lo compongono, per i quali forniremo esempi soprattutto dal caso italiano. L'attenzione verrà perciò concentrata prima di tutto sui già citati attori principali (sindacati e associazioni datoriali) (**Capitolo 2**) e sulle questioni della rappresentanza e della rappresentatività che sorgono da essi (**Capitolo 3**). Fatto ciò ci soffermeremo sulle dinamiche più importanti nelle quali questi attori vengono colti in azione: le dinamiche negoziali – la contrattazione e la concertazione – e quelle conflittuali, allo stesso tempo alternative e complementari (**Capitolo 4**).

Sono in molti a pensare che le prassi riconducibili al campo delle relazioni industriali attraversino, non solo in Italia, una fase difficile e alcuni studiosi, anche importanti, sono arriva-

ti a paventare un possibile declino. In generale si tratta di un campo interessato da profondi cambiamenti: le chiavi di lettura adottate attestano una sensibile riclassificazione, se non un restringimento, di alcuni degli strumenti classici, come sono stati per esempio la contrattazione nazionale di settore o, per altri versi, il conflitto. Ma nello stesso tempo evidenziano anche l'affermazione di nuovi spazi d'azione, come quelli decentrati e territoriali o di natura partecipativa, che sembrano più vicini ai problemi e alle domande attuali dei lavoratori e delle imprese e che possono favorire la nascita di un ventaglio inedito di regole e strumenti. Tali difficoltà sembrano acute nella realtà italiana dalla tradizionalmente debole istituzionalizzazione del nostro assetto, dalla frequente tendenza degli attori a dividersi e dall'attitudine della politica a intervenire in modo prevalentemente estemporaneo.

Di questi aspetti disegneremo a mo' di conclusione un quadro aggiornato del dibattito nel nostro paese e dell'evoluzione che ha registrato negli ultimi dieci anni (**Capitolo 5**). Il punto di partenza, abbondantemente trattato dagli specialisti, è quello dell'Accordo fondamentale del 1993: ma proprio per questa ragione la nostra trattazione approfondisce gli effetti dell'Accordo sulle regole contrattuali del 2009 e gli sviluppi successivi, fino ad arrivare al Patto del 2018 tra le due parti sociali, denominato spesso come «Patto per la fabbrica». Come vedremo, i problemi aperti non sono pochi, a conferma della vitalità – e comunque della varietà – delle questioni. Il ritratto che emerge per questa via è dunque quello di un momento di passaggio, in rapporto al quale ci auguriamo che il contributo offerto da questo libro metta a disposizione non solo alcuni elementi conoscitivi, ma anche un catalogo di concetti che consentano al lettore di seguire le vicende in atto formandosi un'opinione più informata ed esperta. Le relazioni industriali nella nostra logica definiscono criteri per misurare come si strutturano i rapporti tra le parti, ma anche per leggere gli esiti più generali, dal punto di vista della regolazione sociale e delle prospettive economiche, che le diverse configurazioni possono aiutare a produrre. E questa portata più ampia, e per così dire sistemica, ne attesta la rilevanza virtuale o effettiva.

Un'ultima nota. Nel corso della trattazione abbiamo preferito rimanere all'interno della strada maestra delle definizioni classiche in materia di «relazioni industriali», nonostante si siano manifestate opinioni e ventate revisioniste che propongono ridefinizioni, non solo lessicali, in direzione delle «relazioni di lavoro» o della «gestione delle risorse umane». Abbiamo operato tale scelta non solo perché queste espressioni – che pure collegano aspetti rilevanti dei processi in corso – appaiono o troppo larghe e ancora generiche (la prima) o troppo ristrette e limitanti (la seconda), ma anche perché l'ancoraggio al ricco strumentario che ci viene dalla tradizione (continuamente rielaborata) che fa riferimento appunto alle «relazioni industriali» ci sembra ancora promettente e valido, tanto dal punto di vista dei modelli analitici, quanto rispetto alla capacità di raffigurazione delle prassi più significative.