

LOS SINDICATOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ITALIA DURANTE LA CRISIS

SALVO LEONARDI
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO (ROMA)

S.LEONARDI@FDV.CGIL.IT

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EN ESTE ARTÍCULO SE PRETENDE EXAMINAR DE CERCA EL SINDICALISMO ITALIANO, ANALIZANDO LAS TENDENCIAS Y LAS CAUSAS DE LAS DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTA, ASÍ COMO LAS CONTRAMEDIDAS ADOPTADAS. PUEDE AFIRMARSE QUE EL PODER ASOCIATIVO DE LOS SINDICATOS ITALIANOS ES *CUANTITATIVAMENTE* MÁS SÓLIDO Y ESTABLE QUE EL DE MUCHOS DE SUS HOMÓLOGOS EUROPEOS. NO OBSTANTE, LA SITUACIÓN ES MÁS CRÍTICA DESDE EL PUNTO DE VISTA ESTRUCTURAL, ORGANIZATIVO E INSTITUCIONAL, DONDE EL AVANCE DE LOS SINDICATOS SE HA VISTO MERMADO *CUALITATIVAMENTE* POR DESAFÍOS TAN GRAVES QUE AMENAZAN SUSTANCIALMENTE SU PAPEL EN LA SOCIEDAD ITALIANA CONTEMPORÁNEA

PALABRAS CLAVE

CRISIS, RECURSOS DE PODER, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ESTRATEGIAS DE REVITALIZACIÓN SINDICAL

UNA PREMISA

Al igual que una proporción significativa de los movimientos sindicales que se desarrollan dentro de las tradiciones industriales más antiguas, también en Italia los sindicatos se enfrentan a dificultades. Las razones por las que los sindicatos italianos están bajo presión siguen siendo sustancialmente similares a las que afectan más o menos severamente al movimiento sindical internacional en su conjunto (Bryson et al., 2011, Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013, Bernaciak et al. 2014). Se han producido una serie de transformaciones

revolucionarias, cambios que han desordenado y erosionado profundamente las condiciones objetivas y subjetivas que, a lo largo del siglo XX, condujeron al desarrollo y consolidación de sindicatos fuertes e influyentes en Europa. Entre otros, estos cambios incluyen las consecuencias para el trabajo de la globalización neoliberal: financiarización de la economía, post-fordismo y desindustrialización, precarización del trabajo, neo-individualismo y desintermediación en la representación de los intereses sociales.

En un escenario global, las diferencias entre países —en términos de variedades de capitalismo (Hall

(*) Traducción realizada por Neus Beneyto Falagán

y Soskice 2001) y sistemas de representación (Frege y Kelly 2004; Pedersini, 2014)— siguen siendo importantes en relación al carácter y la gravedad de los desafíos que enfrentan los sindicatos nacionales. Sin embargo, más allá de esta persistente diversificación institucional y su dependencia de trayectorias previas, algunos académicos han subrayado las crecientes “*divergencias convergentes*” (Katz y Darbyshire 2000) hacia un modelo neoliberal bastante común (Baccaro y Howell, 2011). Este es el resultado de tres décadas de cambios radicales y globales en los sistemas occidentales de empleo, recientemente acelerados por la profunda crisis financiera y económica y las medidas erróneamente tomadas para combatirla (Lehndorff, 2013). La legislación laboral se ha desregulado en casi todas partes y, en el caso italiano, a través de una serie interminable de “reformas”, ha llevado a una dramática disminución del Índice de Legislación sobre Protección del Empleo de la OCDE. La negociación colectiva también ha pasado de una “corrosión gradual al asalto frontal” (Marginson 2014). Con la *nueva gobernanza económica europea* (NEEG en sus siglas en inglés), la devaluación interna se ha convertido en un sustituto funcional de la devaluación de la moneda, mientras que las “reformas estructurales” orientadas a la austeridad tienen como objetivo aumentar la flexibilidad de las instituciones del mercado laboral, reducir los sistemas de negociación supra-empresarial, congelar los mecanismos de extensión, reducir o congelar los salarios mínimos y del sector público, fomentar la descentralización e intensificar las descuelgues en la negociación colectiva (Muller y Schulten, 2014; Van Gyes y Schulten, 2015). Un “austeridad tóxica” (Hyman, 2015) ha dejado poco o ningún margen para las instituciones democráticas nacionales y los actores sociales, que han pasado de ser políticos a sujetos ejecutivos.

Los países más afectados por las crisis de la deuda soberana —en el sur de Europa— han sido los objetivos y el laboratorio de un intervencionismo sin precedentes en el ámbito laboral y de las relaciones laborales. Esto ocurrió en Italia en agosto de 2011, cuando el gobierno recibió una carta “secreta” muy detallada del BCE, pidiéndole

que implementara una serie de “reformas estructurales” y otras medidas dolorosas. Entre ellas figuraban la prolongación de la edad de jubilación, la desregulación de los despidos individuales, la descentralización de la negociación colectiva y su congelamiento en el sector público.

En este artículo se pretende examinar de cerca el sindicalismo italiano, analizando las tendencias y las causas de las dificultades a las que se enfrenta, así como las contramedidas adoptadas. Anticipando algunas de las conclusiones, es posible afirmar que el poder asociativo de los sindicatos italianos es *cuantitativamente* más sólido y estable que el de muchos de sus homólogos europeos. No obstante, la situación es más crítica desde el punto de vista estructural, organizativo e institucional, donde el avance de los sindicatos se ha visto mermado *cualitativamente* por desafíos tan graves que amenazan sustancialmente su papel en la sociedad italiana contemporánea. Una de las características más impresionantes es la diferencia entre un nivel de recursos de poder comparativamente alto (afiliación, cobertura de negociación, capacidad de movilización, finanzas) y los modestos resultados en materia de condiciones de los trabajadores (salarios, empleo, bienestar, desigualdades). Esto se debe ciertamente a una serie de factores externos, como la debilidad de la economía italiana, las deficiencias estructurales y las actuales dificultades mundiales, pero también algunos factores internos, como i) los cambios en la composición de la afiliación, tanto objetivos (sectores, tipo de trabajadores, edad, cualificación) como subjetivos (motivación, activistas); ii) la crisis del voluntarismo tradicional en las relaciones laborales, con la consiguiente inseguridad jurídica y los conflictos intra-sindicales; y iii) el eclipse del intercambio político neo-corporatista, bajo la presión del NEEG y la fractura entre sindicatos y partidos políticos.

CRISIS Y AUSTERIDAD EN ITALIA

En los últimos años Italia ha experimentado una aguda crisis económica y social, caracterizada por el estancamiento y la recesión, con la caída de

la inversión y la producción industrial, la demanda interna y el ahorro (Simonazzi 2012)

Debido a la unión monetaria, la devaluación de la moneda dejó de ser una opción de política económica nacional. El ajuste estructural requerido podría haber allanado el camino para fomentar un acercamiento y remodelar las capacidades de producción del país. Sin embargo, esto no ha ocurrido, porque las empresas han optado –autorizadas por nuevas leyes sobre la flexibilidad del mercado laboral– por una mera reducción de los costos de producción. Durante la crisis, los trabajadores precarios fueron los primeros en ser despedidos. Entre 2007 y 2014, el desempleo se duplicó, del 6 al 13 por ciento, aunque atenuado por el uso generalizado de planes de trabajo a corto plazo y fondos de indemnización por despido. Las tasas de empleo y de inactividad son unas de las peores de la UE, con un 55,9% (sólo un 46,8% para las mujeres) y un 36,5% (un sorprendente 73,1% en el grupo de edad de 15 a 24 años). El número de NEET y personas sin trabajo que han abandonado la búsqueda de empleo, son de los más altos de la UE: 24 y 13 por cien, respectivamente.

Con su “Ley de Empleo”, aprobada en la primavera de 2015, el gobierno de Renzi reformó una vez más la legislación del mercado laboral, con un amplio paquete de medidas, incluyendo, después de la liberalización de los contratos temporales: una derogación definitiva del derecho a la reincorporación en caso de despido injustificado (solo si se demostraba ser discriminatorio)¹.

El Gobierno prevé la creación de nuevos empleos de duración indeterminada por medio de una exención fiscal de la contribución social de tres años, que inicialmente estaba completa y fue gradualmente reduciéndose al 40% actual de un costo laboral estándar². Un incentivo muy conveniente, gracias al cual, en 2015 –cuando la desgravación fue del 100 %– el número de nuevos empleos creció nota-

blemente. En 2016, con la reducción de impuestos a un 40%, el número de nuevos contratos disminuyó trimestre tras trimestre. Estas medidas han alentado a contratar de nuevo, sobre todo a las empresas, de modo que los niveles de empleo han mejorado después de haber perdido 1 millón de empleos en ocho años. En enero de 2016 el desempleo cayó al 11,5 por ciento (con un todavía terrible 39,3 por ciento en el grupo de edad de 15 a 24 años), después de alcanzar un máximo del 13 por ciento.

Al dar prioridad a la competitividad basada en los precios, tanto el gobierno como las empresas han descuidado la abrumadora importancia de la demanda interna de crecimiento del PIB y, por tanto, han evitado abordar las verdaderas causas de las debilidades del sistema productivo italiano, a saber, la profunda división territorial y su dualismo histórico, el inadecuado tamaño medio de las empresas italianas (cuatro empleados en promedio), la escasa inversión en I+D, la ineficiencia de la administración pública, el incumplimiento fiscal y la corrupción generalizada.

Si se pretende entender el papel y el poder de los sindicatos en Italia, además de sus características y capacidades subjetivas y organizativas, es necesario siempre tener en cuenta las limitaciones objetivas y el marco estructural.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SINDICALISMO ITALIANO: TENDENCIAS DESDE LOS AÑOS NOVENTA

TRADICIÓN E IDENTIDAD

Al igual que en otros países latinos, el sistema italiano se basa en el principio del pluralismo sindical, arraigado en los conflictos ideológicos surgidos de las ruinas de la Segunda Guerra Mundial. Desde finales de la década de 1940, han existido tres organizaciones sindicales centrales: la

¹ En el caso de los despidos por razones económicas, la reincorporación al lugar de trabajo, prevista antes de la reforma, fue sustituida por una indemnización por desempleo, basada en la edad del trabajador y los años de servicio.

² Hasta 2015, los empleadores podían beneficiarse de una reducción de impuestos de 24.000 euros en tres años por cada nuevo trabajador contratado. A partir de 2016, este descuento se ha limitado a 3.250 €/año

Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana Sindical de Trabajadores (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL). Se incluyen también sindicatos menores como la UGL, originalmente cercana a los posfascistas; una gran cantidad de sindicatos profesionales “autónomos” o “extra-confederales”, bastante fuertes en la banca, los servicios públicos, la educación y el transporte; y los sindicatos izquierdistas radicales (USB), relativamente significativos sólo en ramas o empresas individuales.

Todas estas organizaciones han diferido en cuanto a sus identidades, ideología y propósitos (Hodder y Edwards 2015; Leonardi 2016a). La CGIL ha estado siempre vinculada a partidos de izquierda (con una “dialéctica” organizada estatutariamente entre la mayoría comunista y la minoría socialista). La CISL, originalmente cercana a los demócrata-cristianos, ha tenido miembros simpatizantes de partidos de un espectro político más amplio. La tercera confederación, UIL, se ha asociado principalmente con la izquierda socialdemócrata. Desde finales de los años sesenta, todos los estatutos sindicales han prohibido a sus funcionarios en diferentes niveles asumir roles de responsabilidad en partidos políticos y en asambleas electivas. Sin embargo, sus vínculos con los partidos políticos, en términos de líderes, doble afiliación o compromiso individual, han persistido, influyendo en sus relaciones con los gobiernos. Esto se aplica especialmente a la CGIL, cuyos miembros son tradicionalmente más politizados y militantes. Los intentos de organizar nuevos sindicatos vinculados a un partido, como en el caso de la xenófoba Liga del Norte, han fracasado, aunque muchos de sus votantes son miembros de las otras tres confederaciones.

CGIL, CISL y UIL han adoptado diferentes combinaciones de *lógica de clase* y *lógica de asociación*. Cabe mencionar el papel del voluntarismo y el derecho en los asuntos sindicales; de la centralización y la descentralización de la negociación colectiva; del conflicto y la participación de la militancia; de la regulación y la flexibilidad del mercado laboral. La CGIL ha interpretado durante mucho tiempo su papel en el marco de la lucha de clases, practicando un tipo de sindicalismo más

político y de base, dirigiendo conflictos industriales y movilizaciones sociales. Beneficiando la primacía de la Confederación sobre sus federaciones sectoriales y defendiendo un sistema de negociación coordinado centralmente, la CGIL es favorable a cualquier forma de democracia directa y semi-directa, haciendo poca distinción entre miembros y no miembros al elegir comités de empresa o en votaciones sobre convenios colectivos o pactos sociales. La CISL –y en cierta medida también el UIL– persiste en un modelo de asociación en el cual los afiliados son primordiales y “van por delante”, por ejemplo, en consultas sobre proyectos de acuerdos. Después de un período militante en la década de 1970, cuando el igualitarismo y la autogestión se convirtieron en un rasgo de la nueva CISL, la confederación volvió gradualmente a un espíritu moderado, con una opción dictada por la identidad para *participar* en todas las formas posibles y una descentralización más pronunciada de la negociación. Tradicionalmente reticente a aceptar cualquier interferencia legal, su preferencia es un sistema voluntario de autonomía colectiva, apoyado en recursos organizativos derivados de la prestación de servicios y bienestar ocupacional (Baglioni 2011). Incluso la CGIL no ha renunciado a desarrollar negociaciones pragmáticas a nivel de empresa y ha revisado algunas de sus opiniones originales sobre el tema. A partir de la década de los ochenta, la confederación más grande del país, a través de un animado debate interno, aceptó gradualmente la *co-determinación*, incluyendo la representación, rechazada durante mucho tiempo, de los trabajadores de la junta directiva de las empresas.

El grado de descentralización de la negociación, la flexibilidad del mercado laboral y el papel de los no afiliados, son algunos de los principales temas sobre los que las tres confederaciones a menudo no están de acuerdo, hasta el punto de interrumpir en ocasiones su habitual unidad de acción. Casos de acuerdos separados –especialmente a nivel máximo en los gobiernos de Berlusconi, pero también a nivel sectorial y de empresa– han debilitado la fortaleza sindical y preparado el camino, en ausencia de normas legales sobre representación y negociación,

a una situación casi anómica en las relaciones laborales. Esta es, de hecho, una de las críticas más serias al estado actual del sindicalismo italiano. Al mismo tiempo, tal pluralismo de identidades, posición y programas es probablemente uno de los factores explicativos de su relativo éxito, en términos de pertenencia al menos, ya que ofrece la posibilidad de representar diferentes culturas y expectativas dentro del mundo multifacético del trabajo tanto del antiguo como del nuevo.

RECURSOS DE PODER ORGANIZACIONAL Y ASOCIATIVO

Un indicador clave de la fuerza sindical (Lévesque y Murray 2010) es la densidad afiliativa, que tiene la ventaja —aunque controvertida— de ser más fácilmente monitoreada y comparada (Bryson et al., 2011; Visser 2015). Las estadísticas internacionales han puesto de relieve una disminución continua y generalizada de las tasas de afiliación a lo largo de los años, aunque con distintos grados de intensidad. Los promedios de la UE oscilan entre el 23 y el 24 por ciento, muy lejos de los registrados a finales de los años setenta, cuando superaban el 40 por ciento.

La densidad sindical también ha disminuido en Italia, pero la tendencia a la baja ha sido más lenta y mucho más contenida que en otros lugares. En 1980 era del 41% y actualmente se estima en el 33,4% (Carrieri y Feltrin, 2016), aún así sigue siendo una de las más altas del mundo, superada sólo por las tasas registradas en Bélgica y los países nórdicos que mantienen el *sistema de Ghent* (OIT, 2015). No hay datos fiables disponibles para la amplia constelación de sindicatos “autónomos”, de modo que sus miembros no suelen ser contabilizados en las estadísticas oficiales. Esto significa que las cifras generales sobre la densidad sindical italiana son siempre conservadoras y casi nunca exageradas³.

A diferencia de lo que ha ocurrido en otros países europeos, en Italia el aumento del número

de miembros involucraba a la población activa. A partir de 1998, la afiliación entre los trabajadores activos se benefició de las tasas de empleo, que crecieron fuertemente en el período anterior a la crisis de 2008. Esta tendencia se mantuvo al menos hasta 2012, registrando una regresión muy leve en el rendimiento de los últimos dos años. La última recesión económica no parece afectar a la afiliación. Tomando como referencia 2008 (= 100), la afiliación de la CGIL en 2014 aumentó ligeramente (+0,6 por ciento) en comparación con una tasa de empleo que en el mismo período cayó un 4 por ciento.

En 2015, la CGIL contaba con 5.539.472 miembros (5.686.210 en 2014), convirtiéndose en la tercera confederación sindical más grande de Europa por detrás de la DGB alemana y la TUC británica. Mientras que 2.938.956 de éstos son pensionados, entre el resto una abrumadora mayoría (96%) son asalariados, el 75 por ciento de la fuerza laboral nacional. Por su parte, la CISL, con 4.302.352 miembros, es el segundo sindicato más grande de Italia y el cuarto más grande de Europa, con 1.911.213 pensionistas. El tercero es UIL, con 2.196.443 miembros (576.266 pensionistas).

Usando un oxímoron, se puede decir que la afiliación sindical italiana ha ido *decreciendo en paralelo al crecimiento* a lo largo de los años. Entre 1981 y 2014 el número de afiliados en activo disminuyó en casi 2 millones (Carrieri y Feltrin, 2016), mientras que la afiliación total a las tres mayores confederaciones aumentaba de 8,819 millones a 11,708 millones de personas, un incremento del 33% que, en cifras absolutas, empuja a Italia a ocupar el primer lugar en Europa. La explicación de esta aparente paradoja radica en la peculiar proporción de jubilados sobre el total de miembros del sindicato. Su porcentaje aumentó del 20% en 1981 al 50% en 2001, antes de descender al 46% en los últimos años, lo cual ha tenido un impacto en la afiliación sindical global que ha sido mayor que en cualquier otro lugar de Europa. Este éxito se debe probablemente a que los jubilados no se

³ De hecho, según la base de datos de ICTWSS, la densidad sindical italiana se estima más alta, hasta el 37 por ciento (Visser, 2015).

suscriben a sus antiguas federaciones, sino a la propia de pensionistas, que participa activamente en la prestación de servicios y negociación a nivel territorial, con la administración pública, los servicios locales y el bienestar para mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

Los masivos cambios en curso en la producción han afectado inevitablemente el mapa sectorial y laboral de los sindicatos. El sector manufacturero ha descendido a menos del 20 por ciento del total de afiliados (más del 30 por ciento si se incluye la industria agroalimentaria, el 49 por ciento en 1981), con un fuerte descenso en ramas como los textiles, los productos químicos y el metal casi a la mitad en los últimos treinta años. Al mismo tiempo, el aumento de los servicios públicos (en su mayoría profesores) y privados (del 5 al 15 por ciento del total de afiliados) ha compensado parcialmente esas pérdidas. La densidad sindical entre los trabajadores del sector público es más alta que la registrada en el sector privado: el 38 por ciento frente al 32 por ciento. Los servicios privados están en constante crecimiento. En la actualidad, la mayor federación afiliada a la CGIL es la FILCAMS, que representa a los trabajadores de sectores como el comercio, los hoteles y los restaurantes, la atención sanitaria privada, la limpieza y los servicios de seguridad. Este sindicato por sí solo registró un crecimiento del 28 por ciento en el período entre 2008 y 2014 (tenía 470.000 miembros en 2015). Sin embargo, este impresionante crecimiento está lejos de corresponder al aumento del empleo en este segmento amplio y todavía en expansión del mercado laboral, de modo que la tasa de sindicalización apenas ha cambiado desde el nivel de 1983, y sigue siendo la más baja (17%) a nivel sectorial.

Hoy en día, los sectores más sindicalizados son el transporte (52%) y la construcción (63%), donde los empleados están cubiertos por uno de los sistemas de bilateralidad y bienestar ocupacional más amplios y eficaces (véase más adelante). Profesores,

bancarios, trabajadores de correos, industriales y empleados públicos altamente calificados son los empleos más sindicalizados.

La incidencia de las mujeres trabajadoras es en promedio más débil que la de los hombres, debido también a una de las peores disparidades de género en la tasa de empleo en la UE⁴. La participación de los inmigrantes es cada vez más significativa, con una contribución global de alrededor del 8%, que se eleva al 18% entre todos los trabajadores; 26 por ciento si se considera apenas el sector privado. Los grupos más débiles siguen siendo los menores de 30 años y los trabajadores eventuales (15% de tasa de afiliación), con una diferencia de 30 puntos porcentuales respecto de los miembros del grupo de edad de entre 45 y 60 años⁵. Éstos son los más afectados por la precarización del empleo, aunque tienen también una predisposición a inclinarse políticamente hacia el centro-derecha. Huelga decir que este segmento clave representa una de las principales preocupaciones sindicales. La geografía de la afiliación sindical es muy divergente y polarizada. En la CGIL, por ejemplo, aproximadamente dos de los cerca de 5,6 millones de afiliados provienen sólo de dos regiones, Lombardia y Emilia Romagna. En la CISL, Campania y Sicilia son particularmente importantes.

CGIL, CISL y UIL pueden contar con recursos financieros y humanos significativos. Según algunas estimaciones, las tres confederaciones recaudan anualmente más de mil millones de euros en cotizaciones de sus afiliados (Feltrin 2015). Fuentes sindicales, sin embargo, afirman que esta suma está subestimada, y que la CGIL recauda esta cantidad por sí misma. Desde 1973, los sindicatos italianos se han beneficiado del sistema *check-off*: las cuotas de afiliación se deducen de los salarios y se pagan a los sindicatos por parte de los empleadores. Esa cuota de afiliación, aproximadamente el 1 por ciento de los salarios de un trabajador a tiempo completo, se renueva automáticamente cada año, a menos que

⁴ En el caso de la CGIL, la afiliación femenina es del 42 por ciento (47 por ciento de la fuerza de trabajo).

⁵ Éstos representaban el 18% de los miembros de la CGIL (23% de la fuerza de trabajo), mientras que los trabajadores precarios son menos del 5% de los miembros (17% de los empleados).

sea específicamente revocada por el trabajador. Parte de la estabilidad de la afiliación sindical italiana puede ciertamente explicarse por este apoyo, que proporciona la continuidad financiera.

Los ingresos adicionales provienen de los servicios de asistencia fiscal (7 millones de declaraciones de impuestos cada año), jubilación y asistencia social proporcionada por el *patronati*, defensa individual por parte de sus asesorías legales y beneficios ocupacionales proporcionados por entidades bilaterales. La suma total, incluyendo las cuotas de afiliación y los cargos por servicios, que reciben los sindicatos estaría cerca de 2.000 millones de euros. Este máximo histórico, debe observarse, también se acompaña de bajos niveles de deuda y un sólido volumen de bienes inmuebles. Esta fortaleza financiera permite a los sindicatos mantener una nómina de personal de más de 25.000 personas, la mayoría con contratos regulares. La cifra era menos de 10.000 a finales de los años setenta (Carrieri y Feltrin 2016).

Los datos de afiliación son proporcionados por los propios sindicatos. Las cifras son más exactas y fiables entre los trabajadores del sector público y los pensionistas, gracias al papel de las autoridades públicas en la aplicación de los datos oficiales. Los datos de afiliación poco fiables pueden crear problemas durante las negociaciones entre sectores o confederaciones, especialmente cuando se discute sobre quién puede participar en la negociación y qué mayoría aplicar cuando se necesita aprobar una resolución. Esta es una cuestión bastante delicada: en la votación sobre la aprobación de un convenio colectivo, la CISL preferiría involucrar sólo a sus propios miembros, mientras que la CGIL prefiere consultar a todos los trabajadores interesados. El compromiso entre las dos posiciones ha sido buscar un valor promedio entre el número de afiliados y los votos obtenidos en las elecciones en el lugar de trabajo, recopilados y certificados por autoridades

públicas. Esta decisión fue aprobada por ley en el sector público y ahora va a ser aplicable en parte del sector privado, siguiendo acuerdos marco.

APOYO INSTITUCIONAL

Entre las peculiaridades del sistema italiano de relaciones laborales se encuentra el alto grado de voluntarismo y la abstención de la ley. Cuestiones clave como la representación de los trabajadores, la negociación colectiva (procedimientos y efectos), el salario mínimo, las huelgas y la participación de los empleados en el sector privado no están reguladas por la ley, sino por acuerdos tripartitos y/o bilaterales⁶. Aunque la Constitución de 1948 contiene indicaciones específicas sobre esas mismas instituciones, las partes sociales, a su vez, se han opuesto a su regulación, en algunos casos porque sonaban como ecos del corporativismo fascista, como cuando la validez de un acuerdo de toda la industria depende sobre el registro público de los sindicatos signatarios (Artículo 39). Inspirándose en el pluralismo de los países anglosajones, la CISL siempre ha privilegiado la autonomía colectiva, basada en la voluntad mutua de los interlocutores sociales, sin interferencia del Estado. La CGIL, que tiene un punto de vista diferente sobre el papel del derecho, nunca ha insistido sobre esta demanda, temiendo que perjudicara las ya delicadas relaciones con CISL.

La única ley de amplio alcance que en medio siglo ha proporcionado un conjunto de principios y reglas generales en materia de derechos de los trabajadores fue el *Estatuto de los Trabajadores*, aprobado en 1970, derivado de las luchas y victorias del “otoño caliente” de 1969. Inspirado en la Ley de Wagner de Roosevelt, se trataba de un caso de legislación auxiliar, cuyo objetivo era estabilizar las libertades sindicales y su intervención en la

⁶ Esto distingue claramente a Italia de los otros países del sur de Europa, donde la intervención estatal es significativamente más fuerte y las relaciones entre los sindicatos y el sistema político están más profundamente arraigadas. Vale la pena mencionar que Italia es el único Estado miembro de la UE, con Suecia y Dinamarca, que no tiene un salario mínimo legal ni un procedimiento administrativo de extensión para garantizar la cobertura universal de los convenios colectivos.

empresa. El *Statuto* establece el derecho de los empleados a elegir a los representantes de los lugares de trabajo y ejercer libremente los derechos y libertades sindicales en empresas con más de 15 trabajadores. Al tiempo que se establece el derecho de los trabajadores a ser reintegrados cuando son despedidos indebidamente, el *Statuto* prohíbe el establecimiento de sindicatos amarillos y prescribe sanciones para las empresas que llevan a cabo actividades antisindicales.

Gracias al mutuo enriquecimiento de culturas colectivas e identidades plurales entre comunistas, socialistas y católicos (Cella 2008), el movimiento obrero italiano, a raíz de un ciclo creciente de lucha de clases (Pizzorno et al., 1978) experimentó una de los más largos períodos de crecimiento y poder sindical en las sociedades occidentales. Esto se refleja en la frecuencia, históricamente muy alta, de huelgas y movilizaciones sindicales. En este contexto, era importante que la legislación italiana no prohibiera las huelgas solidarias y políticamente motivadas.

Muchas cosas en Italia cambiaron en la década de 1980, como lo hicieron en el resto del mundo. El equilibrio de poder comenzó a cambiar y los académicos y sindicalistas italianos empezaron a mirar con creciente interés el propio neo-corporatismo que había sido desechado desde hacía mucho tiempo, justo cuando estaba entrando en crisis en los países nórdicos en que se había originado. Su implementación se basa en la noción de “intercambio político”. Desde principios de los noventa, Italia surgió como uno de los países que estimularon lo que se conoce como el “renacimiento neo-corporatista” (Crouch 1998) a través de una serie de pactos sociales, mientras que los conflictos laborales comenzaban a decaer. La entrada de Italia en la Unión Económica y Monetaria Europea implicó una importante revisión económica, que también se logró mediante la definición de una política salarial que fue el resultado de un esfuerzo concertado entre el gobierno y los interlocutores sociales, con el objetivo de reducir la inflación y aumentar la producción. El Protocolo tripartito firmado el 23 de julio de 1993 fue el principal logro de esa fase de las relaciones laborales en Italia. Estableció las

normas marco para la negociación colectiva, la representación en el lugar de trabajo y las políticas laborales. Otros acuerdos importantes se firmaron hasta 2007, anunciando reformas de pensiones, flexibilidad laboral y bienestar que los legisladores implementaron sólo después de pactarlo con los principales actores sociales.

Este enfoque neo-corporatista, que invitaba a los trabajadores a aprobar todos los acuerdos en referéndum, comenzó a quebrarse con la gran crisis de 2008. Los gobiernos de centro-derecha trataron de romper el frente unido de los sindicatos mediante la cooptación de CISL y UIL, mientras que la CGIL se configuró como punto de referencia para la oposición a las políticas cada vez más neoliberales.

A diferencia de lo que ocurrió en algunos Estados miembros para permitirles el acceso a la unión monetaria, las instituciones europeas ahora parecen estar muy impacientes con el ritmo y los procedimientos de la socialdemocracia, llamando a los gobiernos nacionales a aplicar medidas unilaterales a menudo draconianas. Los países que reactivaron el neo-corporatismo en los años noventa son los que ahora han declarado su muerte bajo la imposición unilateral de los gobiernos: Grecia, Irlanda, Portugal, España, los países de Europa central y del Este e Italia. En agosto de 2011, el BCE –con una controvertida iniciativa sin precedentes– envió una carta secreta al gobierno italiano, dirigida entonces por Silvio Berlusconi, exigiendo una lista de reformas detalladas. Se solicitó urgentemente que Roma llevase a cabo reformas en las áreas de pensiones, flexibilidad laboral y descentralización de la negociación colectiva. Esta petición fue aceptada incondicionalmente por los legisladores, sin buscar ningún acuerdo previo con los interlocutores sociales, aunque en conflicto abierto con la parte sindical.

Berlusconi, Monti y Renzi han expresado su aversión por la “vieja” concertación política –estigmatizada como una de las principales razones del estancamiento del país– abogando por el pleno derecho de gobernar y hacer leyes sin restricciones, sin ser vetadas por los interlocutores sociales. Los sindicatos, y en especial la CGIL, han sido acusados de ser partidarios de una vieja noción de represen-

tación, concentrada en salvaguardar los intereses de los últimos bastiones de la “protegida” fuerza laboral y cada vez más alejados de la generación más joven y el nuevo mundo del trabajo. El hecho de que esta crítica haya sido fuertemente reiterada también por un gobierno de centro-izquierda indica la brecha que se ha ampliado cada vez más entre los sindicatos y los partidos políticos. Los trabajadores ya no parecen tener un socio político al que puedan consultar dentro de las instituciones parlamentarias.

Una de las razones de la creciente brecha entre el poder asociativo de los sindicatos italianos y el poder real que realmente pueden reunir es su progresiva marginación por parte del sistema político, cada vez más impaciente con los “viejos rituales” de intercambio político y desdén del papel que pueden desempeñar los sindicatos en la intermediación social.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EL PROBLEMA DE MEDIR LA REPRESENTACIÓN

La representatividad sindical se ha convertido en un tema espinoso, ya que las relaciones entre las principales confederaciones se han agravado a lo largo de los años, tras la aplicación de algunos acuerdos clave, independientemente de que sus firmantes tuvieran mayoría para respaldarlos. Esto ha ocurrido repetidamente, con los acuerdos tripartitos sobre el mercado laboral (2001) y el sistema de negociación colectiva (2009); en algunos acuerdos sectoriales, como el sector terciario y la metalurgia (2008-2010); y a nivel de empresa, en alguna grande como FIAT (2010). En todos estos casos, la CGIL y sus federaciones fueron eliminadas del acuerdo. La cuestión de la representatividad no afecta sólo a las relaciones entre las tres principales confederaciones sino también al papel de los sindicatos independientes y de las asociaciones patronales, cuya aguda fragmentación sigue siendo una de las debilidades más graves del sistema italiano de relaciones laborales. En 2008, se registraron unos 396 acuerdos sectoriales, de los cuales menos de 300

fueron aprobados por las grandes confederaciones; en 2016 esa cifra se elevó a 800 (CNEL, 2016). El paisaje es, en el mejor de los casos, caótico y sin reglas claramente definidas que gobiernen la representación. También existe un riesgo creciente de *dumping* salarial en los acuerdos firmados en cada sector, sin la participación de los interlocutores sociales representativos.

Esta fragmentación organizativa ha tenido una serie de consecuencias, a menudo no sólo intrusivas sino también impopulares, como cuando la acción industrial interrumpe los servicios públicos esenciales como el transporte urbano. Sólo en 2014 se anunciaron 2.084 huelgas, pero sólo unas pocas fueron convocadas los sindicatos más representativos. Mientras que “sólo” 1.233 se llevaron a cabo realmente, el sentimiento generado fue el de uso indebido generalizado de un derecho considerado sin embargo fundamental.

En un clima de divisiones sindicales, la falta de normas vinculantes y eficaces en relación con los sindicatos más representativos y los resultados de la negociación colectiva dio lugar a incertidumbre y amargas disputas, tanto políticas como judiciales. Entre 2011 y 2014 se intentó superar este dilema, con la estipulación de tres acuerdos marco con la patronal *Confindustria* que definían reglas específicas sobre (i) quién tiene derecho a participar en negociaciones y (ii) cuándo un acuerdo puede ser considerado suficientemente representativo para ser vinculante para ambas partes. Los sindicatos debían pasar un umbral de representatividad del 5 por ciento para participar en la negociación colectiva nacional, mientras que un acuerdo final sería obligatorio si es firmado por sindicatos que representen al menos el 50 por ciento de la fuerza de trabajo pertinente. Estos umbrales se calculan como un promedio ponderado entre los votos y los afiliados de cada sindicato, recopilados por autoridades públicas, como el Instituto Nacional de Protección Social (INPS). Se trata de un compromiso a partes iguales entre la preferencia de la CGIL por la democracia electoral y la de la CISL por un mandato asociativo. Se impide la acción industrial a los representantes sindicales afiliados a las confederaciones signatarias si terminan en

minoría, cláusula que ha provocado descontento en la izquierda sindical, como los trabajadores metalúrgicos de la CGIL.

Una vez más, la elección de la autonomía colectiva se opone a una serie de críticas sobre el alcance y la aplicabilidad. A pesar de que los interlocutores sociales de los sectores minorista, cooperativo y de servicios firmaron acuerdos marco muy similares, no todos los sectores siguen cubiertos por dichos textos (los bancos y la artesanía siguen estando fuera). Además, el proceso de recolección de datos se ha visto muy dificultado debido a la reticencia de muchas empresas a proporcionar la información requerida al INPS, encargado de su procesamiento.

El resultado hasta ahora no ha sido del todo satisfactorio y la última ronda de negociaciones nacionales en 2015-2016 aún no se ha beneficiado del nuevo modelo. Un debate sobre la necesidad de una ley específica está de nuevo en juego y algunos proyectos de ley han sido presentados al parlamento. Un camino posible podría pasar por la incorporar en la ley lo que los interlocutores sociales han suscrito, basándose en legislación auxiliar, pero hay resistencia en algunos sectores de confederaciones y partidos políticos. El Gobierno declaró su intención de intervenir, pidiendo a las principales asociaciones de interlocutores sociales que propusieran posiciones comunes. Es probable que los empleadores respalden el plan, sobre todo si la aplicación de un salario mínimo legal condujera en última instancia a una estructura salarial más descentralizada. Por el contrario, todos los sindicatos parecen estar sustancialmente unidos en rechazar la idea de un salario mínimo legal. Como alternativa, proponen otorgar a los acuerdos sectoriales un efecto vinculante *erga omnes*, tal como se prevé en el artículo 39 de la Constitución.

¿QUÉ TIPO DE DESCENTRALIZACIÓN?

La cuestión de la representación sindical está vinculada al tema de la negociación colectiva y ha sido objeto de una prolongada fase de transición que parece no haber llegado a su fin (Carrieri y Treu, 2013). El sistema se basa en una estratifica-

ción de los convenios colectivos marco firmados desde el Protocolo de 23 de julio de 1993. Es un modelo dual, coordinado centralmente a través de un sistema jerárquico de especializaciones y no repetición, donde el nivel superior establece y exige de los niveles inferiores competencias y prerrogativas. El nivel nacional de toda la industria define las reglas comunes básicas, mientras que el segundo, que es facultativo, sirve para integrar las disciplinas relacionadas de acuerdo con el antiguo principio de favorabilidad. Estos últimos pueden ser de empresa o territoriales (comunes en sectores con muchas empresas muy pequeñas) y tienen como objetivo estimular la flexibilidad y la competitividad empresarial.

En el ámbito de la industria, las negociaciones son realizadas por los interlocutores sociales más representativos, mientras que la negociación de segundo nivel es prerrogativa exclusiva del órgano representativo sindical unitario, a diferencia del pasado reciente, cuando era asistido por los sindicatos sectoriales territoriales. El órgano de representación, cuyos miembros son elegidos por afiliados y no afiliados sindicales, es el órgano exclusivo de representación en el lugar de trabajo y puede ser elegido en empresas con más de 15 empleados en nómina.

Los acuerdos sectoriales deben proteger el poder adquisitivo contra la erosión derivada de la inflación. Según el artículo 36 de la Constitución Italiana, el salario mínimo debe ser “proporcional” y “suficiente para permitir a una persona y a su familia una existencia libre y digna”. Según lo interpretado por los tribunales, consiste en el montante mínimo establecido por el acuerdo sectorial nacional que cubre al trabajador en cuestión. Dado que tales contratos no tienen formalmente un efecto vinculante *erga omnes*, la jurisprudencia establece que el salario mínimo fijado en los acuerdos sectoriales se extienda a todos los trabajadores. De esta manera, el sistema alcanza el objetivo dual de tener un salario mínimo “constitucional”, aplicado en otros lugares por ley o por actos administrativos, que preserva la soberanía sindical sobre la negociación salarial, un privilegio que los sindicatos guardan celosamente. La tasa

de cobertura y el índice de Kaitz se estiman entre los más altos de la UE (Kempelmann et al., 2014). La proporción de los salarios nacionales a nivel sectorial cubre aproximadamente el 88% de los ingresos totales en el sector privado y cerca del 90% en el sector público (Fondazione Di Vittorio, 2016)⁷. La relación entre salarios y productividad laboral representa el caso contrario, ya que se encuentran entre los más bajos de la UE. El sistema dual de negociación salarial ha sido acusado por algunos de estar demasiado centralizado a nivel nacional, limitando el margen para la negociación a nivel de empresa y los salarios basados en el rendimiento. Esto ha provocado un debate importante y continuo sobre si un nuevo modelo debe contener un grado más alto de descentralización organizada.

En 2009, los principales interlocutores sociales (excepto la CGIL) firmaron un par de acuerdos marco, con una serie de cambios en el sistema vigente desde 1993. La duración de los acuerdos sectoriales se unificó a tres años tanto para sus componentes normativos como económicos. La progresión de los salarios se ha vinculado a un nuevo índice de precios de consumo (neto de los costes energéticos importados), fijado por una autoridad externa y que ya no se fija en las reuniones tripartitas programadas, como antes. La brecha entre la inflación pronosticada y la inflación real sólo se cerrará si se considera “significativo” a nivel inter-confederal y no a nivel de sector. Con el fin de evitar que los trabajadores queden al descubierto por la negociación a nivel de empresa, el acuerdo sectorial establecerá el nivel de salario mínimo sólo para ellos. El punto más controvertido —la razón principal por la cual la CGIL se negó a firmar— fue la cláusula que permitió que los acuerdos celebrados a nivel de empresa se desviaran de los acuerdos nacionales, incluso para peor.

Aunque no fue firmado por la mayor confederación, el protocolo de 2009 no impidió que los

sindicatos renovaran todos los acuerdos sectoriales de manera unitaria en los años siguientes. Las excepciones flagrantes fueron los acuerdos en los sectores terciario y metalúrgico, de los que quedaron excluidas las federaciones afiliadas a la CGIL. A nivel de empresa, los más controvertidos —también porque se trataba del más importante empleador privado del país— fueron algunos acuerdos firmados en la FIAT en 2009 y 2010. La empresa abandonó la asociación patronal nacional, que había presidido durante muchos años, y firmó un acuerdo de primer nivel sin precedentes al margen del acuerdo nacional metalúrgico, ofreciendo un ejemplo de descentralización radicalmente desorganizada y una estrategia de ruptura del sistema dual⁸.

Por último, conscientes de los riesgos para la estabilidad de todo el sistema de relaciones laborales, los interlocutores sociales restablecieron paulatinamente las relaciones de cooperación, firmando nuevos acuerdos marco sobre negociación colectiva y representación en el lugar de trabajo. En junio de 2011, Confindustria y todas las centrales sindicales (CGIL incluida esta vez) firmaron el primero de los tres acuerdos sobre representación y negociación antes mencionados: además de definir normas más estrictas sobre las partes y los procedimientos de negociación, confirmando la importancia primordial del sector a la vez que admite la posibilidad limitada de aplicar condiciones menos favorables en términos de rendimiento, de horas de trabajo y de organización laboral a nivel de empresa.

Indiferente a la voluntad ya expresada por la mayoría de las asociaciones de interlocutores sociales representativos y signatarios, en agosto de 2011 el Gobierno, respondiendo a la ya citada solicitud del BCE, promulgó la Ley 148/2011 con el fin de allanar el camino a una drástica descentralización del sistema. De hecho, el art. 8 sobre “contratos de proximidad” prevé “acuerdos específicos”, firmados a nivel de empresa o de ámbito territorial por las

⁷ La parte restante se compone de forma diversa por remuneración colectiva o negociada individualmente (salario limitado) y/o otros elementos, como pago de horas extras.

⁸ La FIOM-CGIL, expulsada de todas las plantas de la empresa, hizo una gran campaña, apelando a la opinión pública y demandando a los tribunales contra la discriminación antisindical. Los tribunales de distintos niveles han ratificado reiteradamente los argumentos de la FIOM.

asociaciones comparativamente más representativas, que pueden derogar (a peor) todas las cuestiones reguladas por el nivel más alto de negociación y, lo que es más importante, por la propia ley. El sistema estaría completamente invertido, ya que los acuerdos descentralizados podrían convertirse en el nuevo núcleo del sistema, con el sector relegado, a su vez, a un papel residual. Sin embargo, tal descentralización desorganizada no tuvo lugar, ya que las principales asociaciones de interlocutores sociales confirmaron, una vez más, los objetivos y contenidos del acuerdo marco firmado en junio. Según varias encuestas, los acuerdos derogados representan entre el 5 y el 12 por ciento del total de los acuerdos de empresa.

A pesar de reducir el peso de los acuerdos sectoriales y los incentivos fiscales para los aumentos de la productividad acordados colectivamente (este último se incluyó en la ley de estabilidad para 2016), la difusión de la negociación a nivel descentralizado sigue siendo muy limitada, -aproximadamente el 20% de los empleadores, de los cuales 12% por empresa y 8% de negociación territorial, y aproximadamente el 35% de los asalariados (Fondazione di Vittorio, 2016)-, abarcando sólo las empresas medianas y grandes (del norte de Italia, en su mayoría), mientras que una parte importante de los trabajadores no están cubiertos por este segundo nivel de negociación, aunque sectores tales como la construcción, los artesanos y los hoteles y restaurantes están cubiertos por acuerdos territoriales. En contraste con lo que afirma la narrativa principal, la razón básica de un desarrollo tan débil no es la hipertrofia de los acuerdos nacionales, sino la escasez estructural de los representantes de los trabajadores en las pequeñas y muy pequeñas empresas, la columna vertebral de la producción italiana. Según encuestas recientes, los órganos representativos sindicales unitarios operan en apenas el 12 por ciento de todas las empresas (23% si se incluye a los representantes sindicales no elegidos). La presencia desciende hasta el 8 por ciento en empresas que emplean hasta 50 trabajadores (CNEL-ISTAT, 2015). Este hecho justifica por sí solo la renuencia de aquellos que en Europa y en

Italia –la CGIL sobre todo– se oponen a la plena descentralización de la negociación colectiva.

En enero de 2016, CGIL, CISL y UIL firmaron conjuntamente un acuerdo para ser entregado a la asociación patronal y al gobierno, en el que insisten en acuerdos duales, con prioridad por el ámbito sectorial. Según dicha propuesta, las condiciones económicas relevantes ya no se limitarán a la recuperación del poder adquisitivo, que ha pasado a ser una cuestión marginal debido a la deflación, sino que incluirá variables macroeconómicas como la producción industrial o la productividad media. El documento incluye demandas y propuestas relativas a la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en el consejo de administración de las empresas, con planes de opciones sobre acciones para los empleados.

ESTRATEGIAS DE REVITALIZACIÓN SINDICAL

Los cambios en los sistemas de producción y en el mercado laboral han dado lugar a nuevas formas de representación y protesta social, a los que los sindicatos necesitan dar una nueva respuesta. De este modo, se les exige que actúen estratégicamente (Hyman 2007), expandiendo y revitalizando a su electorado más allá de sus bastiones tradicionales cada vez más erosionados. Los sindicatos se dedican a desarrollar e implementar una serie de iniciativas, encaminadas a reclutar y retener a los afiliados, consideradas un requisito previo para recuperar los recursos de poder organizativos y estructurales. Estas iniciativas, que incluyen la prestación de servicios, la promoción organizativa, las fusiones, la democracia sindical y las coaliciones sociales (Frege y Kerry, 2004, Phelan 2007, Bernaciak y otros, 2015), están muy presentes en las acciones y planes de los sindicatos italianos.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Además de las explicaciones teóricas basadas en el valor de la decisión de afiliarse a un sindicato, se reconoce que la conducta instrumental, que maxi-

miza la utilidad de la decisión individual, juega un papel crucial (Leonardi, 2005; Frangi and Barisione 2015; Feltrin 2015). En tiempos de despolitización y de crisis de las identidades colectivas tradicionales, con el mercado laboral y las relaciones laborales cada vez más fragmentadas y desreguladas, la prestación de servicios a los individuos ofrece a los sindicatos una oportunidad importante para establecer contacto con empleados y no empleados.

En Italia, los sindicatos ofrecen una amplia gama de servicios en los ámbitos de la asistencia fiscal y de pensiones, asesoramiento y defensa jurídica, así como en materia de protección social. La ley reconoce y apoya tales actividades, con los sindicatos actuando como proveedores de bienes públicos, en una situación en la que todos ganan, en la que el Estado descentraliza algunas de sus funciones hacia actores cualificados y los ciudadanos se benefician de los bienes y servicios prestados en mejores condiciones que en el “mercado”, mientras que los sindicatos aumentan su afiliación y reputación. El sistema de servicios es hoy un pilar del sindicalismo italiano, articulado en una amplia gama de áreas, proporcionando nuevos miembros y recursos financieros. Incluye: (i) los llamados *Patronati*, (ii) centros de asistencia fiscal y (iii) oficinas de defensa legal. Los *Patronati* son institutos reconocidos y regulados por el Estado que proporcionan asistencia en la solicitud de beneficios en las áreas de seguridad social, sanidad y seguridad en el trabajo, asistencia social y migración. Éstos desempeñan un papel clave al final de la carrera laboral de un trabajador, cuando, con la jubilación a la vista, proporcionan apoyo especializado en la determinación de derechos adquiridos. Los centros de asistencia tributaria ayudan a hacer las declaraciones de impuestos, mientras que los centros legales brindan a los trabajadores una defensa profesional ante los tribunales en caso de desavenencia con un empleador. La mayoría de estos servicios se ofrecen tanto a afiliados como a no afiliados, pero una vez establecidos los contactos, éstos son invitados a ser sindicalizarse, en la federación sectorial que les corresponda por su trabajo. La CGIL emite unas 600.000 tarjetas de afiliación cada año.

El compromiso con los inmigrantes es actualmente un tema estratégico para los sindicatos. Éste se presenta en diversas formas, como la creación de oficinas locales para prestar asistencia en el cumplimiento de los requisitos burocráticos, la traducción y difusión de los convenios colectivos y otras normas laborales, la inclusión en los acuerdos de las cláusulas que responden a las necesidades específicas de los inmigrantes —necesidades dietéticas específicas en comedores de empresa, celebraciones y días feriados unificados para permitir a los trabajadores inmigrantes más tiempo en el país de origen— así como apoyo a delegados y representantes electos de origen extranjero.

Otro servicio clave está representado por los órganos y fondos bilaterales compuestos por representantes sindicales y patronales en el ámbito del bienestar profesional voluntario. Su principal objetivo es administrar los beneficios sociales en las áreas de pensiones integradoras y asistencia sanitaria, capacitación y apoyo a los ingresos, etc. Estas entidades bilaterales se han implementado principalmente en sectores como la construcción, la artesanía, el turismo, el comercio minorista y las agencias de trabajo temporal, lo que da un poderoso incentivo a la adhesión de personas que de otro modo son difíciles de sindicalizar. Financiados por las empresas, recogen importantes recursos que contribuyen a ampliar la gama de servicios que los sindicatos ofrecen a los empleados, que aprecian los esfuerzos de los sindicatos para mejorar sus prestaciones. Entre los sindicatos, la CISL ha respaldado dichos acuerdos bilaterales con la mayor convicción, considerándolos como un elemento clave de sus actividades estratégicas. Se han transferido segmentos de la estructura organizativa de los sindicatos a estos órganos bilaterales, ayudando indirectamente a impulsar la acción sindical y la difusión en general. El “bilateralismo” probablemente puede considerarse la forma más estructurada de participación alcanzada en Italia en los últimos 20 años (Leonardi 2016a)

Si bien la asunción de funciones semipúblicas es un beneficio adicional para los sindicatos, y una probabilidad de contrarrestar la disminución de su afiliación, también puede ser una fuente de

problemas. La afiliación sindical se transforma, con un cambio desde las motivaciones colectivas e ideales a las de carácter individual e instrumental. Los afiliados se convierten cada vez más en *clientes* y no en *activistas*, carentes de conciencia política y de interés en un compromiso duradero. Los sindicatos, por su parte, podrían verse tentados a relajar su búsqueda de legitimidad en sus actividades tradicionales de negociación colectiva y democracia industrial, aprovechando las ventajas —organizativas y financieras— de la gestión de provisiones de bienestar, abandonadas por un Estado que ya no busca proporcionar garantías universales. El personal sindical a tiempo completo, fuera del lugar de trabajo, aumentaría a expensas de la militancia popular, mientras que las finanzas organizativas dependerían más de los subsidios del gobierno y de las empresas que de las cuotas de afiliados. La reciente proliferación de nuevas asociaciones y acuerdos nacionales podría explicarse por el fuerte atractivo financiero de los fondos bilaterales. Tanto la prensa como los expertos plantean periódicamente la cuestión de las cuentas sindicales y su supuesta falta de transparencia. Por todas estas razones, es necesario mantener una relación equilibrada entre la representación colectiva y la individual, a fin de no pervertir completamente la naturaleza y las funciones de los sindicatos.

ORGANIZACIÓN

Muchas de las iniciativas dirigidas a la revitalización sindical se han centrado en el reclutamiento y organización (*organising*, según el modelo desarrollado por el sindicalismo anglosajón) de nuevas categorías de trabajadores vulnerables, difíciles de alcanzar a través de las formas tradicionales de acción y militancia sindical: empleados jóvenes y atípicos con contratos precarios, trabajadores autónomos económicamente dependientes, “trabajadores del conocimiento” e inmigrantes. Tales estrategias ya están bien desarrolladas en algunos países anglófonos y nórdicos, y los sindicatos italianos están comprometidos con estos esfuerzos, que figuran en la lista de su agenda organizativa para un

sindicalismo más inclusivo (Pirro y Pugliese, 2015). Se establecen “planes de reajuste” plurianuales, trazando nuevas necesidades y demandas sociales, a través de campañas dirigidas a grupos sobre los que existe un crecimiento potencial en términos de mayor representación y afiliación.

A partir de finales de los años noventa, los sindicatos italianos fueron de los primeros en crear organizaciones específicas para trabajadores autónomos y temporales. El objetivo era mejorar la protección de los desprotegidos, proporcionando derechos laborales y una cobertura más inclusiva, también a través de la negociación colectiva. Los trabajadores de agencias temporales están cubiertos por acuerdos específicos intersectoriales basados en el principio de igual salario por trabajo igual, la aplicación de los derechos sindicales y la oferta de formación permanente financiada por los fondos bilaterales, establecidos conjuntamente por los empleadores y los sindicatos. Actualmente, la Nidil-CGIL (organización de “nuevas identidades laborales”) tiene 74.000 miembros; y sumando las otras dos federaciones, CISL y UIL, los sindicatos atípicos han alcanzado un total de 215.000 miembros (80.000 en 1998), lo cual es una buena tendencia, pero aún está lejos de ser plenamente satisfactoria. Para los trabajadores independientes, la CGIL ha creado un comité nacional de profesionales autónomos (arquitectos, juristas, traductores, fisioterapeutas, etc.), gracias al cual finalmente se ha lanzado una lucha común para hacer más inclusivos los derechos laborales y la protección social, más allá de las fronteras tradicionales de los asalariados.

En los últimos años ha habido una fuerte y constante movilización contra el trabajo precario, por ejemplo, en las multinacionales del mueble y del *fast-food*, los *call centers*, las escuelas y las entidades culturales. En la agricultura, la atención se centra en combatir la plaga de la sobreexplotación de los trabajadores migratorios mediante la prestación de asistencia sobre derechos y contratos, con la ayuda de unidades móviles de información. La acción encaminada a combatir la xenofobia en la sociedad y en el lugar de trabajo ha sido otra de las características clave de la campaña que se viene desarrollando desde hace varios años, contrarres-

tando las tendencias chovinistas difundidas por partidos como la Liga Norte.

La representación y ampliación de la protección legal y social a los trabajadores jóvenes, atípicos y migrantes se considera actualmente una prioridad absoluta, mediante campañas específicas y movilización, pero también –como en el caso del programa CGIL– de *negociación colectiva* más inclusiva con respecto a sus necesidades y condiciones. La CGIL presentó, en abril de 2016, una petición nacional de nueva *Carta de los derechos laborales universales*, que recogía firmas de toda Italia, con la exigencia de un referéndum sobre la derogación de las normas legales establecidas en la Ley de Empleo (las reformas del mercado laboral de Renzi) que entre otras cosas marginan la reintegración en casos de despido improcedente y permiten pagar a los empleados en mini-empleos con bonos por valor de 10 euros brutos.

CAMBIOS ORGANIZATIVOS

Otro aspecto clave de la reforma es la organización interna de los sindicatos. Si bien los niveles de afiliación se han mantenido sustancialmente iguales, la composición ha cambiado, con un aumento en el número de trabajadores con salarios más bajos del sector terciario y una disminución de los trabajadores mejor pagados que podrían pagar cuotas de suscripción más altas. Los trabajadores de los sectores manufactureros han estado recibiendo salarios más bajos reflejados en la reducción de las cuotas sindicales. Además, el gobierno ha reducido significativamente el presupuesto asignado a los *Patronati* y los centros de asistencia fiscal. También ha reducido a la mitad el número de representantes de los sindicatos del sector público con dedicación exclusiva (“liberados”) para desempeñar funciones sindicales.

Todos estos factores han llevado a un replanteamiento profundo de los presupuestos, ya que el foco se centra cada vez más en la generación de ahorro. Con este fin, se han reducido los costes de funcionamiento de los sindicatos disminuyendo el número de federaciones mediante fusiones in-

ter-sectoriales. Existen entre 12 y 15 federaciones afiliadas a las tres principales confederaciones. La confederación sindical que ha hecho el mayor esfuerzo para reducir el número de federaciones miembro es la CISL: el objetivo es fusionar y reducir el número de federaciones a más menos de cinco o seis y transferir el 70 por ciento de las cuotas de afiliación a los territorios, donde se reorganizarán las federaciones. UIL y CGIL también están considerando actualmente este tipo de cambios. Las últimas fusiones en la CGIL, hace algunos años, unificaron profesores de las escuelas públicas y académicos con investigadores del sector privado y trabajadores del conocimiento (FLC), mientras que los antiguos y gloriosos sindicatos de trabajadores del textil y la confección se fusionaron en un conglomerado (FILCTEM). La Federación de Trabajadores Meta-lúrgicos ha propuesto una profunda reforma, con no más de tres o cuatro federaciones, unificando a todos los sindicatos industriales en una sola entidad, como en la *European IndustryAll*, y una simplificación similar del número de acuerdos sectoriales. Sin embargo, existe una fuerte oposición a este enfoque ya que otros sindicatos temen perder sus identidades y especializaciones forjadas durante muchas décadas. Las reformas internas de la CGIL están dirigidas a reforzar los procesos ascendentes en la selección de su liderazgo, con la inclusión en la gestión de más miembros electos y a potenciar la presencia de jóvenes, mujeres y migrantes en la organización. La relación entre la CGIL y la FIOM no ha sido fácil en esta fase crítica, especialmente en las áreas de conflicto y coaliciones sociales.

PROGRAMAS POLÍTICOS

CGIL, CISL y UIL siguen siendo sindicatos con fuertes raíces y conexiones europeas. Dentro de la CES, están entre los que han mostrado más voluntad de transferir cierta soberanía a nivel europeo, con vistas a reforzar la coordinación a nivel sectorial, la negociación transnacional y el papel de los EWC (European Works Councils). Aunque en contra de los salarios mínimos legales como una solución viable en todos los países, coinciden no obstante

en la necesidad de aplicar una política de salario mínimo en la UE, ya sea por ley o por negociación colectiva. Y siempre han tenido una postura favorable sobre la inmigración, combatiendo todas las formas de nacionalismo y proteccionismo.

Los sindicatos italianos están exigiendo un salario y una política económica basada en la demanda interna, fundamentada en el apoyo a los ingresos de los trabajadores a través de cambios en la negociación colectiva y la reforma fiscal, incluyendo una reducción significativa de los impuestos para los trabajadores y pensionistas, al tiempo que se aumentan los impuestos sobre plusvalías y se combate la evasión fiscal masiva. Piden un giro de 180 grados en la política económica europea, afirmando que la “Nueva gobernanza económica europea” y las políticas de austeridad han sido la respuesta equivocada basada en un diagnóstico equivocado.

En 2013, un grupo mixto de sindicalistas y economistas creó un completo *Piano per il Lavoro* (Plan laboral) para la CGIL, con el fin de definir una política económica alternativa a la que de hecho ha sido impuesta por la nueva gobernanza económica europea. Inspirado en un plan similar lanzado por la CGIL en 1949, después de la Segunda Guerra Mundial, con algunas similitudes con el Nuevo Plan Marshall para Europa de la DGB, el nuevo Plan pretende impulsar la demanda interna y crear nuevos puestos de trabajo a través de inversiones públicas en obras e infraestructura públicas que el país tan urgentemente necesita. A pesar de ser un motor clave en ciertos sectores de producción, las exportaciones no implican más del 15 por ciento de las empresas italianas, lo que significa que la cuestión de la demanda interna es un factor clave en el arranque de la economía. Las propuestas son numerosos pero pertenecen sobre todo al desarrollo de una economía verde y del conocimiento. Incluyen inversiones en medio ambiente y el patrimonio nacional, viviendas eco-sostenibles, instalaciones de procesamiento de residuos, fuentes alternativas de energía e infraestructura logística, muy pobres, especialmente en el sur. El plan trienal está dirigido a crear nuevos puestos de trabajo mediante la activación de en-

tidades y recursos locales que serían coordinados por una agencia nacional, no muy diferente del modelo del *New Deal*, y sostenido por un banco público para la inversión y la innovación. El precio estimado de la operación era de 50.000 millones de euros para el trienio 2014-2016, financiado por una combinación de recursos generados por la reforma fiscal, una revisión de gastos y fondos europeos. Se estima que el plan crearía 1,5 millones de puestos de trabajo, reduciendo el desempleo a un nivel anterior a la crisis del 7-8% y, por tanto, reiniciando el gasto y la inversión de los hogares. El gobierno ha hecho caso omiso de ello, así como de otras propuestas que han presentado los sindicatos, siguiendo adelante con su propio plan, que incluye una propuesta de recorte fiscal de 1.000 euros al año, unos 80 euros mensuales, para ingresos mensuales de 1.500 euros.

CONCLUSIONES

Parafraseando las famosas líneas iniciales de *Anna Karenina*, Mimmo Carrieri (2015) –uno de los más destacados estudiosos de las relaciones laborales de Italia– ha escrito de manera conmovedora que mientras en tiempos buenos todos los sindicatos son bastante similares, en tiempos difíciles cada uno sufre a su manera. Como se ha observado, los sindicatos italianos todavía pueden confiar en recursos significativos de poder orgánico e intervención social, con una afiliación consistente entre trabajadores y no trabajadores. La cuota de jubilados, que es particularmente alta, otorga a los sindicatos masa crítica, recursos financieros y experiencia del personal, memoria histórica y la capacidad de movilización de masas. Mientras que la afiliación entre los trabajadores ha ido disminuyendo progresivamente desde los años ochenta, el ritmo de la disminución ha sido más lento que en otros países industrializados, con tasas que se situaron en torno al 35 por ciento. La afiliación sindical está sustancialmente dividida entre los sectores público y privado, y la disminución de la producción manufacturera se ha compensado por el aumento de la afiliación en el sector servicios. En la actualidad, la afiliación recibe un importante

impulso de los inmigrantes en el sector privado, donde uno de cada cuatro está afiliado. A pesar de los esfuerzos globales, la afiliación sindical sigue siendo insuficiente entre los jóvenes, trabajadores atípicos y del conocimiento, un segmento de la población activa que ha crecido enormemente en los últimos años.

Aunque en términos absolutos no ha cambiado sustancialmente, la composición de afiliación es menor entre los grupos de ingresos más altos (gran industria, bancos, sector público, trabajadores cualificados) y mayor entre los trabajadores de ingresos más bajos (terciario, comercio y servicios), de manera que las finanzas sindicales son bastante sólidas pero más débiles que en el pasado.

La cobertura de la negociación colectiva sigue siendo muy alta y, lo que es más importante, sin disponer de mecanismos de extensión. Esto se debe al apoyo constitucional y legal existente, según el cual el acuerdo sectorial se convierte en el umbral de referencia para establecer, incluso durante el litigio, lo que debe ser considerado como un *salario digno y suficiente*. Contribuir significativamente a esta situación es también el papel clave de los acuerdos de sector. Sustantivamente defendida por los sindicatos, también es útil para los empleadores proporcionar un parámetro equitativo en un sistema de producción compuesto en su mayoría por pequeñas empresas y microempresas, evitando formas salvajes de concurrencia y *dumping* social o costos transitorios y conflictivos para una negociación colectiva, si no se ha introducido todavía.

El panorama general que ha surgido es el de un sindicalismo sustancialmente resiliente, capaz de resistir el ataque de la crisis. Incluso es probable que la gestión de los despidos y la reestructuración de las empresas hayan podido acercar a trabajadores y sindicatos, prestando asistencia durante las negociaciones y definiendo los planes de movilidad y de indemnización por despido.

Entre los factores que pueden arrojar luz sobre este éxito relativo, algunos se refieren al apoyo institucional en el que los sindicatos todavía pueden confiar, mientras que otros se apuntan a su capacidad de actuar estratégicamente y de revitalizarse mediante la auto-reforma. Desde el punto de

vista institucional, los sindicatos se benefician de una serie de disposiciones legales, entre las que se incluyen la libertad de acción y los derechos en el lugar de trabajo, así como el sistema de *check-off*, en virtud del cual las cuotas de afiliación se deducen como proporción de los salarios y son pagadas por sus empleadores a los sindicatos.

También existen prerrogativas otorgadas por el Estado, aunque no de manera exclusiva o monopolística, a los interlocutores sociales como sus intermediación en las áreas de asistencia fiscal, jurídica y de bienestar social. Este aspecto es una opción significativa para millones de empleados y no empleados, que así tienen la oportunidad de obtener información de primera mano de lo que los sindicatos ofrecen también fuera del lugar de trabajo. Es un incentivo extraordinario para las personas que aproxima la experiencia italiana al *sistema Gante*. Al delegar estas prerrogativas, el Estado podría estar reduciendo la posibilidad de intercambios políticos con los interlocutores sociales, pero en lugar de ello, se prevén nuevos ámbitos de actuación –pensiones complementarias y seguro médico, apoyo a la renta para el desempleo temporal– más allá de la negociación colectiva y el diálogo social.

Si bien no cabe duda de que el apoyo institucional es un determinante crucial de la estabilidad de la afiliación sindical, no es suficiente para explicar la estabilidad constante de los sindicatos italianos y sus recursos de poder. Es evidente que han podido llevar a cabo renovaciones, tanto culturales como organizativas, combinando la actividad central de la negociación colectiva con una acción más centrada en la organización y el servicio. Actuar con una pluralidad de identidades y asociaciones ha debilitado la unidad del movimiento obrero, pero también ha permitido a los sindicatos ampliar su alcance e involucrar a un abanico más amplio de trabajadores en una especie de división del trabajo, a diferencia de en otros países donde los sindicatos son identificados con una o, como mucho, dos divisiones político-culturales. La competencia entre diferentes sindicatos ha llevado centrarse más en la afiliación, generando aprendizaje mutuo, presionando menos donde los sindicatos se benefician

de un apoyo institucional muy fuerte o donde hay un monopolio sustancial en la representación de los trabajadores.

Por último, pero no menos importante, las organizaciones italianas siguen subrayando el valor de la democracia sindical (Baccaro, 2002). Aunque con algunas diferencias en cuanto a la función y las prerrogativas de los no miembros, la CGIL, la CISL y la UIL invariablemente han sometido los convenios colectivos a todos los niveles al escrutinio de los trabajadores interesados, sean o no sindicalistas. Esto no es lo que generalmente ocurre en otras partes de Europa, donde consultas similares normalmente sólo involucran a miembros o incluso, en algunos casos, a dirigentes o representantes sindicales.

A pesar de este panorama sustancialmente positivo, los sindicatos italianos se enfrentan a graves problemas, muy presentes en el debate público. Comparativamente, estos problemas parecen ser más *cualitativos* que *cuantitativos* (Leonardi y Sanna, 2015). Por ejemplo, existe una brecha entre los recursos de poder en los que los sindicatos italianos todavía pueden confiar formalmente—afiliados, recursos financieros, cobertura de la negociación, capacidad de movilización— y los resultados que han logrado en los últimos 25 años. Los resultados han sido deficientes en los ámbitos clave como la dinámica salarial, la tasa de empleo, la participación de los trabajadores, la universalización de la protección social, la formación permanente, las cuestiones de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, todos ellos indicadores en relación a los cuales la fuerza laboral italiana está en los mínimos europeos.

Si esto se debe más a factores *objetivos*—globalización, post-fordismo, las políticas económicas neoliberales de la UE, la naturaleza del capitalismo italiano y la muerte de una verdadera izquierda política— o a los *subjetivos* (el conservadurismo de los dirigentes sindicales y su incapacidad para abordar los cambios en el mundo laboral en la era de la Industria 4.0 y la exclusión de la burocracia sindical de los jóvenes y precarios), es el tema clave en el actual debate sobre la crisis del sindicalismo, no sólo en Italia. Mientras que la izquierda radical y la derecha neoliberal, aunque desde direcciones

opuestas, enfatizan esta última, los comentaristas sindicales están más inclinados a señalar los profundos cambios que han ocurrido globalmente en los últimos años como factores explicativos de la crisis sindical.

Un tercer problema es la desaparición de las prácticas neo-corporatistas que han dominado las relaciones laborales en las últimas dos décadas. El último pacto social se firmó en 2007, en el ámbito del bienestar social. Siguiendo el eclipse de los partidos históricos y la absorción parcial de la vieja PCI y DC por el Partido Democrático de Renzi, los sindicatos se encuentran, en términos prácticos, sin un socio fiable en la lucha política. Con la excusa de la crisis y los decretos impuestos por la UE, el nuevo poder político interpreta al gobierno como una combinación de tecnocracia y neopopulismo, donde no hay lugar para los cuerpos intermedios y sus “rituales cansados”. La oposición sindical a estas políticas se ha topado con la retórica agresiva de la emergencia que ha dominado los medios de comunicación y ha permeado la conciencia nacional y la incertidumbre de los sindicatos sobre cómo debe abordarse la crisis. CISL y UIL inicialmente confirmaron su planteamiento pragmático, mostrando una voluntad de cooperar y firmaron, a partir del año 2000, una serie de acuerdos con el gobierno de centro-derecha, empujando a la CGIL al papel de oposición social. La CGIL, por su parte, ha sido reacia a enfrentarse con los gobiernos de centro-izquierda, temiendo que tal antagonismo pueda dañar al país a nivel internacional, sin poder, por otro lado, contar con un gobierno más pro-laboral y más amigable con los sindicatos. Esta timidez llevó a la CGIL a ganarse la acusación de ser excesivamente moderada con respecto al gobierno Monti (2011-2012) y sus dolorosas e impopulares reformas.

Mientras tanto, las encuestas y los sondeos de opinión sobre cómo se perciben los principales actores e instituciones del país muestran que la popularidad de los sindicatos ha disminuido algo a lo largo de los años. Las fuerzas más hostiles a los sindicatos han tomado esto como una clara indicación del carácter esencialmente conservador de los sindicatos, incapaces de dominar una perspectiva

más amplia, firmemente arraigados en sus propias rutinas, incapaces de absorber los cambios en curso en el mercado de trabajo y en la sociedad en su conjunto. Los sindicatos, según esta visión, son otra “casta”, formada por burocracias privilegiadas y financiadas por canales no transparentes, con intereses egoístas y residuales, llenos de jubilados y alejados de los jóvenes y sus necesidades. Esta crítica desde arriba (y desde la derecha) se combina con la de abajo (y desde la izquierda), donde se acusa a los sindicatos de ser demasiado complacientes y sustancialmente incapaces de impedir la erosión prolongada de los salarios, la seguridad laboral, los derechos laborales, la protección del bienestar social y perspectivas de futuro para los jóvenes. Mientras que el primer planteamiento aboga por un ocaso sustantivo y definitivo para el papel de los sindicatos en las sociedades del siglo XXI, éstos últimos esperan una profunda renovación, sugiriendo un retorno a un tipo de sindicalismo más antagónico y de base.

Aunque desde diferentes perspectivas y orígenes, ambas conclusiones descuidan una serie de cosas: (i) la caída de la popularidad es parte de una crisis más amplia que afecta a toda la gama de instituciones representativas y de intermediación, incluidos los partidos políticos, las instituciones parlamentarias, la Unión Europea e incluso la iglesia; (ii) no está claro si las críticas a los sindicatos se deben a un exceso de conservadurismo, a su defensa de los derechos adquiridos o a la debilidad excesiva en su renovación, lo que significa que las consecuencias políticas de uno u otro son radicalmente diferentes... fuera como fuere, en tiempos difíciles para todos los actores democráticos, cuando los vínculos con los partidos políticos y los movimientos sociales se han debilitado como nunca antes, los sindicatos, aún con más de 11 millones de miembros de una población nacional de 60 millones de habitantes, todavía manifiestan una notable vitalidad y presencia en la sociedad italiana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAPT (2015) *La contrattazione collettiva in Italia (2012–2014)*, Adapt University Press.
- BACCARO, L. (2002) “The Construction of ‘Democratic’ Corporatism in Italy”, *Politics & Society*, 30 (2), 327–57.
- BACCARO, L. y HOWELL, C. (2011) “A Common Neoliberal Trajectory. The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism”, *Politics & Society*, 39(4), 521–63.
- BAGLIONI, G. (2008) *L’acceleramento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Bologna, Il Mulino.
- (2011) *La lunga marcia della Cisl: 1950–2010*, Bologna, Il Mulino.
- BERNACIAK, M., GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2014) *European trade unionism: from crisis to renewal?* ETUI, Report 133.
- BRYSON, A., EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (2011) “Introduction: Causes, consequences and cures of union decline”, *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97–105.
- CARRIERI, M. (2015) *Declino o rideclinazione: i sindacati alla prova*, Roma, Italianieuropei.
- CARRIERI, M y FELTRIN, P. (2016) *Al bivio*, Roma, Donzelli.
- CARRIERI, M. y TREU, T. (eds) (2013) *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- CELLA, G.P. (2008) “Le culture sindacali nel secolo industriale”, En Causarano P. (ed.) *Mondi operai*, culture del lavoro e identità sindacali, Rome, Ediesse, 49–62.
- CISL (2015) *Numeri e qualità del lavoro sotto la lente*, Roma.
- CNEL (2016), *Notiziario dell’Archivio contratti*, n. 23
- CNEL-ISTAT (2015) *Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa*, Roma.
- CROUCH, C. (1998) “Non amato ma inevitabile il ritorno al neocorporativismo”, *Giornale diritto del lavoro e relazioni industriali*, 77.
- CRUCES, J., ÁLVAREZ, I., LEONARDI S. y TRILLO, F. (2015) “Impact of the euro crisis on wages and collective bargaining in southern Europe – a comparison of Italy, Portugal and Spain”, en Van Gyes and Schulten (eds), Brussels, ETUI.
- FELTRIN, P. (2015) “Il fenomeno sindacale nell’Italia contemporanea: decline ‘politico’ e

- ascesa del 'mercato'", *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 4.
- FONDAZIONI DI VITTORIO (2016), *Contrattazione integrative e retribuzioni nel settore privato*, http://www.fondazionevittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Contrattazione_2_livello_2016.pdf
- FRANGI, L. y BARISIONE, M. (2015) "Are you a union member? Determinants and trends of subjective union membership in Italian society (1972–2013)", *Transfer*, 4.
- FREGÉ, C. y KELLY, J. (2004) *Varieties of unionism. Strategies for Union Revitalisation in a Globalizing Economy*, Oxford University Press.
- GUMBRELL-McCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford University Press.
- HALL, P.A. y SOSKICE, D. (2001) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- HODDER, A. y EDWARDS, P. (2015) "The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose", *Work, Employment and Society*, 29 (5), 843–854.
- HYMAN, R. (2007) "How can trade unions act strategically?", *Transfer*, 13 (2).
- (2015) "L' 'austeritarismo' e l' Europa: quali vie per resistergli", *Quaderni Rassegna Sindacale*, 3, 65–110.
- ILO (2015) *Labour relations and collective bargaining*, Issue Brief, 1.
- KAMPELMANN, S., GARNERO, A. y RYCX, F. (2013) *Minimum wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes?* Brussels, ETUI, Report 128.
- KATZ, H.C. y DARBISHIRE, O. (2000) *Converging Divergences. Worldwide Changes in Employment Systems*, Cornell University Press.
- LEHNDORFF, S. (2015) (ed.) *Divisive integration. The triumph of failed ideas in Europe – revisited*, Brussels, ETUI.
- LEONARDI, S. (2005) *Bilateralità e servizi: quale ruolo per il sindacato?* Roma, Ediesse.
- (2016a) "Employee participation and involvement: the Italian case and trade union issues", *Transfer*, 22 (1), 81–100.
- (2016b) "L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione in Italia, Spagna e Portogallo", *Quaderni Rassegna Sindacale*, 1, 147–172.
- LEONARDI, S. y SANNA, R. (2015) "Italy", in van Klaveren M. et al. (eds.) *Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Labour Perspective*, Palgrave MacMillan, 211–229.
- LÉVESQUE, C. y MURRAY, G. (2010) "Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity", *Transfer*, 16, 3.
- MARGINSON, P. (2014) "Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault", *European Journal of Industrial Relations*.
- PHELAN, C. (2007) *Trade Union Revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*, Peter Lang.
- PEDERSINI, R. (2014) "European industrial relations between old and new trends", *Stato e Mercato*, 3, 341–368.
- PIRRO, F. y PUGLIESE, E. (2015) *Rappresentare i non rappresentati*, Rome, Ediesse.
- PIZZORNO, A., REYNERI, E. y REGINI, M. (1978) *Lotte operaie e sindacato: il ciclo del 1968–72 in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- SCHNABEL, C. (2012) *Union membership and density: some (not so) stylized facts and challenges*, Bonn, IZA Discussion, Paper No. 6792.
- SCHULTEN, T. y MÜLLER, T. (2015) "European economic governance and its interventionism in national wage development and collective bargaining", en Lehndorff, S. (2015), 331–363.
- SIMONAZZI, A. (2015) "Italy: Chronicle of a crisis foretold", en Lehndorff S. (2015), 183–198.
- VAN GYES, G. y SCHULTEN, T. (eds.) (2015) *Wage bargaining under the new European Economic Governance. Alternative strategies for inclusive growth*, Brussels, ETUI.
- VISSER, J. (2012) "The Rise and the Fall of Industrial Unionism", *Transfer*, 2, 129–141.
- (2015) *ICTWSS database on institutional characteristics of trade unions, wage, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2013*, version 5, January.