

posta dello "0,50", sembra di qualche interesse verificare le scelte contingenti - legate a una situazione economica di crisi che non appare, per altro, superabile nel breve periodo - ad un disegno strategico di più ampio respiro.

Come osserva Merli Brandini, "il carattere peculiare del progetto sta nell'aver superato l'astratto antagonismo con le istituzioni di una società industrializzata troppo semplicisticamente identificata con il carattere antagonistico dei ceti dominanti. Si configura cioè come una 'marcia dentro' le istituzioni private, complesse e dinamiche, di una società industrializzata in perenne divenire".

Anche se Meidner si mostra prudente nel dare connotazioni politiche marcate alla sua proposta, con essa il movimento operaio "utilizza consapevolmente le istituzioni dell'economia capitalistica per realizzare una sostituzione della guida finora esercitata dai ceti borghesi con quella espressa dalle classi lavoratrici interessate" (p. 31). Si tratta insomma di verificare se, e a quali condizioni, il sindacato degli anni ottanta è in grado di assumere un ruolo di "protagonista" nella politica economica ed aziendale, anziché sostanzialmente di "antagonista" conflittuale come è stato in larga misura negli anni settanta.

Se è chiaro che l'Italia non è la Svezia, e ben diversa è la nostra situazione sia sul piano economico, sia su quello delle relazioni industriali, sia infine riguardo al rapporto sindacati-partiti, tuttavia la conoscenza e la discussione dell'ipotesi svedese per la democrazia economica e industriale potrebbe essere di qualche interesse nel contribuire a configurare il ruolo nuovo del sindacato che si va insistentemente cercando.

M. AMBROSINI

Milano, Università Cattolica

R.C.D. NACAMULLI, *Relazioni sindacali in impresa*, Etas Libri, Milano 1979. Un volume di pp. 164.

L'opera propone un modello "pluralistico-integrato" delle relazioni sindacali d'impresa, preceduto da alcune considerazioni sull'analisi organizzativa del potere e sul conflitto tra capitale e lavoro. *Le fasi essenziali di questo modello*, che elabora la politica e le tattiche delle relazioni sindacali nell'impresa, sono due: vi è una analisi di lungo periodo, in cui si considerano possibilità di risoluzione dei conflitti sindacali considerando la probabile evoluzione dei rapporti di potere, dei contenuti delle vertenze, e delle "regole del gioco" che stabiliscono i modi di interazione tra le parti. Vi è inoltre una analisi di breve periodo, in cui una tattica è prescelta tra quelle alternative possibili, in funzione dell'andamento dei rapporti tra le parti. La politica delle relazioni sindacali non solo influenza, ma è anche influenzata a sua volta dalle esperienze ottenute nelle singole vertenze.

L'opera si sofferma successivamente sull'analisi di lungo periodo, ed in particolare su alcune variabili rilevanti per la politica delle relazioni sindacali: vengono studiati in dettaglio i sindacati dei lavoratori e delle imprese, nonché le cosiddette terze parti, ossia tutti quei soggetti che intervengono attivamente nei rapporti di potere tra i due gruppi di sindacati. Quanto ai sindacati dei lavoratori, l'autore esamina il loro assetto organizzativo "orizzontale" e "verticale", le conseguenze che da esso provengono per il sorgere d'una democrazia sindacale, ed infine i meccanismi con cui i sindacati trasformano il loro potere da potenziale ad effettivo. Lo stesso procedimento d'analisi è impiegato nello studio dei sindacati delle imprese, che sono tuttavia considerati assai più brevemente. Le terze parti, sono distinte a seconda che il loro intervento nei

rapporti di potere sia indiretto - ad esempio, gli organi legislativi - oppure diretto, come è il caso del governo e della magistratura. I loro aspetti organizzativi sono esaminati come di consueto (analisi organizzativa "verticale" e "orizzontale"), mentre è interessante la classificazione tra diversi tipi di cultura delle terze parti (cultura di pacificazione, di orientamento, di sostegno). Nell'ambito dell'*analisi di lungo periodo*, l'autore si sofferma in conclusione su alcune variabili di impresa (le combinazioni tra prodotti e mercati, la tecnologia, l'organizzazione) capaci di modificare i rapporti di potere tra i soggetti del sistema di relazioni sindacali.

L'*analisi di breve periodo*, meno sviluppata rispetto alla precedente, prende in considerazione non più la politica, bensì la tattica delle relazioni sindacali, ossia la definizione dei modi di volta in volta più idonei e trasformare il potere potenziale in potere effettivo. Dopo avere concettualmente distinto tra contrattazione distributiva, integrativa e rituale, l'autore si sofferma su determinati temi ed aspetti caratteristici di una vertenza: l'area di aspirazione, i protagonisti, i luoghi e l'agenda della contrattazione, il cosiddetto "bluffing", gli scioperi, la serrata e altre manovre analoghe, i sentimenti e gli impegni dei protagonisti, i possibili effetti "boomerang" delle mosse tattiche, e il sottoprocesso di contrattazione che avviene all'interno di ciascun soggetto protagonista. Delineata così la tattica delle relazioni sindacali, di fatto *la dinamica delle relazioni tra capitale e lavoro* si discosta dal modello teorico della tattica: infatti, spesso i reali confini e la vera natura dell'area d'aspirazione dei protagonisti della controparte possono essere efficacemente ponderati solo nel caso della negoziazione. Si presentano poi frequentemente nel processo di negoziazione eventualità assolutamente imprevedibili e sovente difficilmente prevedibili. Le varie teorie

che sono state offerte a proposito degli stadi del processo di contrattazione rendono evidente la complessità della dinamica di questo processo. Su questa dinamica influisce di norma anche la presenza di mediatori ed arbitri.

Avviandosi al suo termine, l'opera contiene ancora un capitolo teorico che brevemente esamina i rapporti tra politica e tattica delle relazioni sindacali, ed infine un ultimo capitolo, sulla politica, tattica e struttura delle relazioni sindacali nelle imprese divise (pp. 152-156), ossia nelle imprese che hanno operato un decentramento produttivo. Si tratterà in tal caso di individuare il sistema delle relazioni sindacali in ciascuna delle singole unità produttive e nell'impresa, e di ipotizzare come la politica e la tattica delle relazioni sindacali si configurino nelle imprese divise.

Una valutazione di questo lavoro è nel complesso positiva: l'autore ha voluto compiere uno sforzo di formalizzazione, inquadrando in un modello teorico i rapporti che intercorrono tra le varie parti sociali che compongono il sistema delle relazioni sindacali. Questo modello è concettualmente molto articolato, e le informazioni bibliografiche di fonte italiana e anglosassone sono eccellenti per quantità e qualità. Forse più che in altri modelli teorici, questo ha tuttavia il difetto di essere molto astratto. Se si aggiunge a questo difetto una certa ermeticità del linguaggio e povertà di stile, ci si può chiedere quale pubblico di lettori, eccettuati gli studiosi e i consulenti aziendali, abbia tempo e voglia di soffermarsi su questo libro il tempo necessario per comprenderlo e digerirlo.

S. SEGRE

*Milano, Università Bocconi*