

## Introduzione

Negli ultimi decenni nuovi termini sono entrati nel lessico delle relazioni industriali, e più in generale della politica. Tra questi, “concertazione” e “dialogo sociale” hanno un posto centrale. Concertazione – insieme a neocorporativismo – è un termine che si è affermato negli anni Settanta. È stato usato per spiegare la maggiore capacità di controllare le tensioni economiche e sociali di quegli anni da parte di paesi caratterizzati da particolari condizioni: grandi organizzazioni degli interessi, impegnate con i governi nel definire e attuare importanti politiche economiche e sociali. Nel periodo successivo, questi assetti sono stati sfidati e rimessi in discussione, anche là dove erano più consolidati, come in molti paesi dell’Europa centro-settentrionale. Contrariamente ad alcune previsioni, sono stati sfidati, ma non sono scomparsi. Infatti, si sono spesso riproposti in forme diverse, anche per far fronte a problemi e vincoli posti dall’integrazione europea. Tanto che si è parlato di un “Sisifo corporatista” (Schmitter e Gröte, 1997). Ma è da notare che, a partire dagli anni Ottanta, il tema della concertazione è stato esplicitamente ripreso dalla Comunità Europea, con la promozione del “dialogo sociale” a livello comunitario e all’interno degli stati membri. A tale riproposizione è dedicato questo lavoro, con l’obiettivo di definirne la portata e di valutarne le conseguenze, con riferimento particolare alla regolazione del lavoro.

Nei documenti ufficiali delle istituzioni europee il dialogo sociale è da tempo stabilmente assunto come base per l’adozione, a livello comunitario, di un “modello inclusivo di *policy making*”, da promuovere anche nei paesi membri. La partecipazione di una pluralità di attori istituzionali pubblici, ma anche di organizzazioni di rappresentanza degli interessi delle parti sociali<sup>1</sup>, ne costituisce un ingrediente essenziale. Si ritiene, infatti, necessario coinvolgere la società organizzata nei processi decisionali, nella definizione degli obiettivi da perseguire e spesso anche nella realizzazione concreta delle politiche, per almeno tre ragioni principali. Anzitutto, nella formulazione delle politiche è necessario tenere adeguatamente conto degli interessi presenti nella società, che sono molteplici e diversi tra loro. In secondo luogo, il processo decisionale e l’attuazione delle politiche richiedono competenze specifiche, che spesso solo chi opera in terreni particolari può avere. Infine, il coinvolgimento dovrebbe consentire di prevenire, almeno in parte, situazioni di conflitto che potrebbero rendere difficili o impraticabili le politiche stesse. Gli interlocutori capaci, ad un tempo, di rappresentare gli interessi, di fornire competenze specialistiche e di assicurare collaborazio-

<sup>1</sup> Il termine “parti sociali” è usato qui in senso generale, riferendosi alle più varie articolazioni della società civile organizzata, per la rappresentanza degli interessi e non soltanto alle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori. Come si vedrà, se queste ultime sono state le principali protagoniste, si è sviluppato più recentemente un processo che mira a includere anche altre forme di rappresentanza degli interessi.

ne, sono le associazioni della società civile. Il loro coinvolgimento appare pertanto utile, e spesso indispensabile, per evitare una regolazione solo formale e per realizzare efficacemente le politiche.

La gestazione di questo modello a livello europeo è stata lunga e affonda le radici nello spirito stesso che ha portato alla nascita della Comunità, fin dagli anni Cinquanta. A partire dagli anni Ottanta, ha però ricevuto nuovo slancio, e una notevole accelerazione, per far fronte alle sfide poste dai problemi dello sviluppo economico, della competitività e dell'occupazione. L'avvio della Strategia Europea per l'Occupazione (*European Employment Strategy, EES*), nel 1998, ha costituito la prima sperimentazione concreta. Alla fine del secolo scorso l'Europa è così divenuta quasi una sorta di "laboratorio" in cui si è provato a costruire processi decisionali partecipati, sia a livello comunitario sia all'interno dei singoli paesi membri dell'Unione.

Il coinvolgimento delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi (soprattutto dei datori di lavoro e dei lavoratori) nell'area delle politiche del lavoro e dell'occupazione appare, infatti, particolarmente necessario. Senza l'adesione attiva dei diretti interessati, rischiano di restare poco efficaci politiche volte, per esempio, a regolare il mercato del lavoro e i rapporti di lavoro, a inserire la forza lavoro disoccupata o le fasce più deboli, a formare e aggiornare le competenze dei lavoratori alle nuove esigenze della produzione e dei servizi. Non è dunque per caso che il primo banco di prova effettiva delle procedure d'inclusione nei processi decisionali sia stato la Strategia Europea per l'Occupazione e che dal livello comunitario il modello sia stato promosso e sostenuto anche per le politiche nazionali e locali. Tra i due livelli s'innescava, infatti, un processo di rafforzamento (o d'indebolimento) circolare. Se le forze sociali non vengono coinvolte e mobilitate a livello nazionale e decentrato, la loro stessa partecipazione nella dimensione europea rischia di essere poco efficace: gli attori collettivi sarebbero, in questo caso, meno capaci di svolgere la loro funzione di rappresentanza, di promuovere e sostenere i necessari processi di adeguamento delle strategie perseguite e dei comportamenti, dal livello comunitario a quello dei paesi membri. La lunga fase sperimentale ha consentito di formalizzare il modello nel Trattato di Amsterdam (entrato in vigore il 1° maggio del 1999), e di promuoverlo anche in altre aree di *policy*. All'inizio del nuovo secolo, al vertice di Lisbona del 2000, sono poi codificate un insieme di procedure per la realizzazione del modello: il cosiddetto Metodo Aperto di Coordinamento (*Open Method of Coordination, OMC*).

Quali sono le caratteristiche del modello inclusivo di *policy making* europeo? Si è diffuso nei paesi membri dell'Unione? Quali conseguenze ha avuto sulla regolazione del lavoro? Questo lavoro cerca di dare una risposta a tali domande, attraverso l'analisi delle esperienze realizzate nell'ambito delle politiche del lavoro e dell'occupazione nei quindici paesi europei. A questo fine mi sono valsa largamente dei materiali di una ricerca condotta a partire dal 1998, alla quale ho partecipato curando in particolare la parte relativa all'Italia<sup>2</sup>.

Prima di entrare nel merito degli interrogativi sulle conseguenze del dialogo sociale nei paesi membri dell'Unione e sulla regolazione del lavoro, è anzitutto necessario ricostruire brevemente le caratteristiche fondamentali del modello europeo e la loro evoluzione. A questo è dedicato il primo capitolo, che si sofferma soprattutto sul periodo che va dagli

anni Ottanta, quando il dialogo sociale europeo ne ha definito concretamente l'avvio, sino ai giorni nostri. La scelta di un modello inclusivo di *policy making* è apparsa quasi come una via obbligata, a livello comunitario, per il successo di processi decisionali capaci di contemperare le esigenze dettate dalla nuova, più intensa, competitività internazionale con la tradizione solidaristica europea, o quanto meno per "mitigare le conseguenze più distruttive della corsa alla competitività e alla flessibilità" (Hyman, 2001). Più recentemente, quest'approccio è stato oggetto, tuttavia, di crescenti critiche. Sempre più si discute – sia nell'arena politica sia in quella accademica – sui rischi di processi decisionali inclusivi, che possono produrre inefficienza, rallentamento, o addirittura un vero e proprio stallo decisionale.

Sulle diverse posizioni che animano il dibattito in questi anni ci si sofferma nel secondo capitolo, prendendo in considerazione le principali cause che sono considerate come di ostacolo all'efficacia del modello. Anzitutto, si sottolinea la complessità del processo decisionale basato sul dialogo sociale, per sua natura *time consuming* e generalmente articolato su una pluralità di sedi e di attori, non facilmente integrabili tra loro. Il ruolo affidato agli attori, poi, rischia di produrre uno stallo decisionale se essi decidono di esercitare una sorta di potere di veto. Questi due aspetti critici sono certamente intrinseci al modello. Tuttavia, nel *trade off* tra politiche condivise, ma meno tempestive, e interventi più rapidi, ma a rischio di inefficacia per carenza di coinvolgimento degli attori interessati e sviluppo di comportamenti non coerenti, si è per ora affermata la prima soluzione. Mutate condizioni politiche ed economiche, nuove emergenze ed esigenze di riassetto delle politiche sociali e del lavoro, insieme a eventuali cambiamenti nelle preferenze degli attori e nei loro comportamenti, sono considerati ulteriori ostacoli all'efficacia del dialogo sociale. La natura delle questioni da affrontare, dalla seconda metà degli anni Novanta, è, infatti, cambiata. Gli stati nazionali restano sovrani nell'ambito delle politiche del lavoro, sociali e formative. Il gioco comunitario, però, riduce le leve a loro disposizione e le materie di scambio per compensare l'assunzione di responsabilità da parte dei rappresentanti degli interessi minacciati. Di fronte a questo scenario, gli attori potrebbero ripiegare su posizioni difensive e conservatrici. Non è detto però che queste difficoltà portino all'abbandono del modello inclusivo di *policy making*. Possono, viceversa, divenire esperienze d'apprendimento politico. Di fronte al pericolo che si determinino giochi a somma negativa per tutti, gli attori possono, infatti, preferire la ricerca di nuovi equilibri e aggiustamenti al modello partecipativo. La direzione del cambiamento dipende dagli orientamenti e dalle preferenze degli attori sociali, ma anche dalle caratteristiche delle coalizioni di governo, più o meno disposte a condividere lo spazio politico con gli interessi organizzati nella società.

<sup>2</sup> La Direzione Generale Affari Sociali e Occupazione della Commissione Europea ha promosso nel 1997 un'indagine su diversi aspetti rilevanti per lo sviluppo del dialogo sociale europeo e l'accompagnamento delle procedure di coinvolgimento progressivo delle parti sociali nella definizione e nella gestione delle politiche del lavoro e dell'occupazione, sia a livello comunitario sia all'interno dei quindici paesi membri. L'*Institut des Sciences du Travail* (IST) dell'Università belga di Louvain La Neuve ha coordinato il lavoro, al quale hanno partecipato università e istituti di ricerca dei quindici paesi. Il gruppo di lavoro dell'IST, che ha coordinato la ricerca e svolto le analisi comparative, è diretto da Armand Spineux, in collaborazione con Evelyne Léonard. I risultati della ricerca sono presentati in alcuni volumi (IST, 1999, 1999<sup>a</sup>, 2000, 2001 e 2002) e sul sito dell'IST. In questo lavoro ho riutilizzato liberamente i risultati dei rapporti nazionali.

I primi due capitoli ricostruiscono, dunque, i caratteri del modello inclusivo di *policy making* elaborato e sperimentato a livello europeo, nei suoi tratti generali, nella sua genesi e nel dibattito che ha promosso nel mondo politico e scientifico. Il terzo capitolo offre una breve ricostruzione della situazione precedente agli anni considerati dalla ricerca nei diversi paesi europei (al 1998), con particolare riferimento al ruolo delle parti sociali nei processi decisionali delle politiche del lavoro e al tipo di dialogo sociale e di concertazione eventualmente esistente. In altre parole, si tratta di fare il punto della situazione, al momento dell'avvio della Strategia Europea per l'Occupazione, al fine di rendere possibile una valutazione dei cambiamenti che essa ha eventualmente prodotto. Questa ricostruzione mostra come le tradizioni istituzionali, i caratteri stessi delle associazioni di rappresentanza, la maggiore o minore apertura dello spazio politico al loro contributo, affondano le radici nella lunga esperienza storica e politica dei diversi paesi (Crouch, 1986 e 1993). Nelle conclusioni, come si vedrà, quest'aspetto costituisce un elemento rilevante dell'interpretazione avanzata. Contribuisce a spiegare la persistenza in Europa di una tendenza alla regolazione del lavoro, presente nei diversi paesi, la diffusione del modello inclusivo di *policy making*, e il ruolo giocato dalle politiche comunitarie.

Nel quarto capitolo, si propone una prima verifica degli effetti della Strategia Europea per l'Occupazione, attraverso l'analisi dei processi di definizione dei Piani Nazionali di Azione per l'Occupazione (NAP), che dal 1998 sono predisposti annualmente dai governi nazionali. Vengono ricostruite le esperienze nazionali d'elaborazione dei NAP e le caratteristiche degli attori coinvolti e si cerca di verificare, in particolare, se le indicazioni esplicitamente previste in merito dalle linee guida adottate ogni anno dal Consiglio Europeo abbiano trovato seguito all'interno delle esperienze nazionali. Nella larga maggioranza dei paesi europei, in effetti, si può rintracciare un'elevata diffusione del confronto tra governi e parti sociali, e di pratiche di coinvolgimento nella definizione dei Piani e delle politiche del lavoro, che in qualche caso poggia su assetti partecipativi preesistenti, in altri rafforza le istituzioni e le procedure, in altri ancora ne favorisce lo sviluppo. Sono pochi i casi, e molto diversi tra loro, in cui questo non si è verificato, o in cui le relazioni tra governi e parti sociali sono venute deteriorandosi. In Gran Bretagna, infatti, resta prevalente la regolazione di mercato, mancano le sedi istituzionali per il dialogo sociale, e le relazioni industriali sono tradizionalmente molto decentrate. Orientamenti meno cooperativi o crescenti tensioni caratterizzano l'esperienza dei NAP solo in Spagna, Italia (specie dopo il 2001) e Germania.

In quasi tutti i paesi, peraltro, il coinvolgimento degli attori tende a crescere, sia in intensità sia in articolazione. Oltre ai tradizionali attori delle relazioni industriali, generalmente ovunque protagonisti, spesso entrano nel dialogo sociale nuovi attori, rappresentanti di interessi territoriali o di particolari categorie sociali. Questo processo d'allargamento della platea degli attori, mentre dà voce nel *policy making* anche a chi non l'aveva, testimonia un orientamento all'integrazione tra sfere d'intervento diverse, e necessariamente collegate tra loro, in direzione della creazione di maggiori sinergie. Inoltre, si può interpretare come una tendenza alla strutturazione del confronto il crescente ruolo affidato alle istituzioni partecipative, bilaterali e tripartite: in qualche caso, preesistenti; in altri, istituite *ad hoc* in relazione alla Strategia Europea. Nonostante sia difficile misurarne gli effetti, l'impianto

della Strategia Europea per l'Occupazione appare, dunque, capace di influenzare i processi di concertazione e dialogo sociale nei diversi paesi, o almeno congruente con i processi in corso. Anche se non si può affermare con certezza che li promuove direttamente, sicuramente li sostiene e li rafforza.

L'attenzione si sposta dagli attori ai sistemi di regolazione del lavoro nel quinto capitolo, che considera gli effetti della EES sulle procedure di definizione e attuazione delle politiche, sulle tecniche di accompagnamento della loro realizzazione e sul livello di coordinamento esistente tra politiche nazionali e decentrate, tra azione pubblica e comportamenti degli attori nella loro autonoma negoziazione. Si cerca, infatti, di verificare se l'inclusione nello spazio politico produca conseguenze sulla qualità delle politiche del lavoro messe in campo e sulla loro conduzione. Si prova a controllare il grado di coerenza, con le strategie definite, riscontrabile nei comportamenti delle istituzioni e degli attori sociali coinvolti. La qualità delle politiche e del processo di realizzazione, insieme al coordinamento interno, costituiscono entrambi prerequisiti essenziali per l'efficacia degli interventi. Per far questo, oltre alle politiche definite nei NAP, si sono presi in considerazione anche gli accordi tripartiti stipulati a livello nazionale, sia intersettoriale sia settoriale, che puntavano ad avere effetti sull'occupazione, nonché i contratti e gli accordi più significativi raggiunti a livello bilaterale, centrale e decentrato. Anche da questo punto di vista, si ritiene che l'esperienza della Strategia Europea per l'Occupazione abbia avuto effetti rilevanti. Nelle politiche del lavoro si è registrata l'introduzione, o il sensibile miglioramento, delle procedure congiunte di definizione. Si è, inoltre, sperimentato un elevato grado di collaborazione tra governi e parti sociali anche nell'attuazione delle politiche, e un miglioramento delle tecniche di accompagnamento delle politiche stesse (per esempio, attraverso un monitoraggio *in itinere*, con il coinvolgimento anche in questa fase delle parti sociali). Inoltre, sembra crescere il grado di coordinamento interno riscontrabile tra i diversi livelli d'attuazione delle politiche del lavoro, e tra l'azione dei diversi attori implicati nella loro realizzazione concreta. Questi primi aggiustamenti della strumentazione utilizzata nel *policy making*, pur se limitati, possono produrre risultati apprezzabili in termini d'efficienza ed efficacia degli interventi.

I processi in questione sono largamente diffusi in tutti i paesi, ma permangono rilevanti diversità nelle soluzioni adottate. Sembra, in altre parole, di poter rintracciare una sorta di "convergenza funzionale" di diversi assetti istituzionali, che si traducono in diversi modelli di regolazione del lavoro: la concertazione sociale nazionale, la combinazione tra azione dei governi e autonomia negoziale delle parti sociali, una forte guida statale che tuttavia coinvolge le parti sociali. Si nota una generale condivisione, in tutti i paesi, della necessità per l'efficacia delle politiche che i comportamenti di tutti gli attori siano conformi alle politiche messe in campo, e dunque della loro adesione agli obiettivi e alle strategie. Si persegue, pertanto, la ricerca di un compromesso sulle regole e sui principi generali da seguire, piuttosto che una mera deregolazione. Nei paesi in cui la partecipazione alla realizzazione delle politiche del lavoro era già ampiamente assicurata, spesso si verifica una sua estensione a nuove aree di *policy*. In altri, dove era meno diffusa, si registrano passi significativi in questa direzione. Anche se la tendenza al decentramento delle relazioni industriali è generale, processi concertati al centro, attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, consentono

di coordinare la crescente diversificazione delle soluzioni adottate, nelle regioni, nei comparti economici, nelle singole aziende. La soluzione della deregolazione sembra, ancora una volta, non far parte del modello europeo, che si basa, invece, piuttosto sul “decentramento organizzato” (Traxler, 1995).

Tuttavia, un insieme di procedure per definire e realizzare le politiche è solo un prerequisito per la loro efficacia. Occorre, quindi, misurarne gli effetti, ma com'è noto non si tratta di un'operazione agevole. È difficile, infatti, isolare gli effetti di una specifica politica del lavoro da una molteplicità di fattori, economici e sociali, che possono influire sui risultati. Alcuni effetti maturano, inoltre, lentamente. Per esempio, la fiducia tra gli attori non si costruisce rapidamente, ma richiede reiterate prove d'affidabilità reciproca per consolidarsi. L'adozione di un linguaggio comune, indispensabile per dialogare, richiede a sua volta interazioni ripetute. La ricerca della soluzione istituzionale più adeguata a favorire una concertazione effettiva è un processo che generalmente avviene per tentativi ed errori, per aggiustamenti incrementali e successivi. Tenute presenti queste esigenze di cautela, nel sesto capitolo, si cerca di verificare gli effetti del modello di *governance* promosso a livello europeo e della Strategia Europea per l'Occupazione sulla regolazione del lavoro, anche attraverso la valutazione del grado d'adesione che gli attori dimostrano, con i loro orientamenti e comportamenti. I contenuti e gli esiti del confronto tra loro, e presenti nei loro rapporti con le istituzioni pubbliche, possono consentire di valutare la maggiore o minore propensione al governo congiunto delle politiche del lavoro e dell'occupazione. Possono mostrare, inoltre, l'esistenza o meno di orientamenti favorevoli all'assunzione di responsabilità dirette da parte degli attori collettivi privati.

La rassegna delle questioni affrontate in modo congiunto dalle parti sociali, e in collaborazione con i governi nei NAP, sembra suggerire che la regolazione del lavoro stia crescendo, interessi sfere meno tradizionalmente considerate nell'area delle politiche del lavoro, e spesso riesca anche a produrre approcci innovativi. Le parti sociali mostrano, infatti, di essere disponibili a farsi carico dei problemi sociali generali, e a sviluppare comportamenti di natura cooperativa<sup>3</sup>. Quest'orientamento non è né lineare e costante, né privo di difficoltà e di contrasti, e in qualche caso genera anche conflitto. D'altra parte, la regolazione congiunta non elimina la diversità degli interessi. Nella maggioranza dei paesi, tuttavia, gli attori collettivi si dimostrano disponibili a trattare, tra loro e con i governi, numerose e diverse questioni: l'inserimento occupazionale delle categorie svantaggiate (giovani, donne, anziani, disoccupati di lungo periodo, ma anche immigrati e disabili), la conciliazione tra le esigenze di competitività dei sistemi economici e delle imprese con le nuove esigenze di differenziazione che emergono anche dal fronte della forza lavoro, lo sviluppo locale. A quest'assunzione di responsabilità si lega spesso, peraltro, la ricerca di soluzioni condivise anche di fronte alle controversie più difficili. La natura dei temi affrontati, e delle soluzioni individuate, sembra contrastare – almeno in parte – l'ipotesi relativa al conservatorismo delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi. La stessa inclusione efficace nel *policy*

<sup>3</sup> Si tratta di un processo di “estensione tematica” (Salvati, 2000<sup>a</sup>), che si estende dalla concertazione alla gestione concreta delle politiche.

*making*, peraltro, sembra sollecitare gli attori a dedicare maggiore attenzione alle questioni d'ordine generale.

I risultati della ricerca consentono, infine, di avanzare qualche considerazione più generale, nel settimo capitolo, sulla regolazione del lavoro in Europa e sull'influenza dell'integrazione europea. Molti sottolineano i possibili effetti di *dumping* sociale e del lavoro che potrebbero essere prodotti, da una parte, dal processo di globalizzazione e, dall'altra, da un'integrazione europea "negativa" (Scharpf, 1998), basata essenzialmente sugli aspetti economici e monetari. Senza sottovalutare questo rischio, i dati illustrati mostrano, al contrario, che nel complesso in Europa non si è verificata una mera spinta alla deregolazione. Aumentano le differenze tra i paesi, e all'interno di ogni paese, sul piano dei rapporti di lavoro, dell'orario di lavoro, delle condizioni di lavoro, e finanche salariali. Questo avviene, tuttavia, all'interno di un quadro d'insieme coordinato, attento non soltanto ai problemi della competitività, ma anche a quelli dell'integrazione sociale e lavorativa, e orientato a mantenere un equilibrio tra le diverse forze in campo.

Spiegare come mai in Europa non si segue la strada della mera deregolazione non è facile. Una prima ipotesi si rifà alle tradizioni istituzionali. In numerosi paesi europei persistono da lungo tempo, infatti, tendenze autonome verso la regolazione del lavoro, piuttosto che verso la deregolazione. Di fronte alle sfide poste dai rapidi mutamenti intervenuti nell'economia, nelle comunicazioni, nelle tecnologie, come anche dallo stesso processo d'integrazione europea (con i vincoli che pone, dai parametri di Maastricht alle attuali politiche economiche e monetarie), tendono a svilupparsi aggiustamenti dei tradizionali sistemi di relazioni industriali e di welfare. Essi vengono elaborati insieme ai soggetti portatori di diversi interessi, cercando di conciliarne le esigenze e in modo da assicurarne la mobilitazione, e di mantenere la coesione sociale. Queste tendenze affondano le radici nella lunga tradizione istituzionale di questi paesi, che hanno generalmente sperimentato forme di corporativismo, un ruolo forte delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi, pratiche di condivisione dello spazio politico (Crouch, 1993). Solo il caso inglese ha una storia nettamente diversa, perché anche nei paesi meno corporativi (la Francia, i paesi mediterranei usciti da regimi autoritari) la tendenza alla regolazione è sempre stata presente e significativa.

Quest'interpretazione basata sulle tradizioni istituzionali appare confermata, considerando le persistenti diversità tra gli assetti istituzionali del dialogo sociale e della regolazione del lavoro tra i paesi europei, ma non sembra sufficiente. Non riesce a spiegare pienamente, infatti, la generale diffusione di modelli partecipati – seppur diversi – di *policy making*, di approcci sempre più simili nella definizione e nella realizzazione delle politiche del lavoro, e soprattutto la persistenza di una forte attenzione alle politiche orientate alla coesione sociale di fronte all'apertura delle frontiere interne all'Europa e con gli altri paesi del mondo. Un'ipotesi complementare suggerisce, dunque, di prendere seriamente in considerazione anche l'influenza delle politiche comunitarie e dell'integrazione europea, specie con riferimento alla regolazione del lavoro.

Pur nella consapevolezza delle difficoltà di misurazione e dei limiti del lavoro di ricerca condotto, l'integrazione europea sembra rafforzare le istituzioni e le procedure di regolazione congiunta del lavoro. Nei paesi che ne avevano minore esperienza, contribuisce a pro-

muovere forme di collaborazione tra i principali soggetti interessati, governi e parti sociali. In quelli in cui queste esperienze già esistevano, contribuisce a rafforzarle. Diversi sistemi di regolazione sembrano sperimentare, in altre parole, una “convergenza funzionale” verso il raggiungimento di obiettivi comuni, e attraverso procedure partecipate. Le difficoltà di un’integrazione “positiva” a livello europeo, basata sulla “direzione gerarchica” (Scharpf, 2002), non ostacolerebbero un processo di crescente isomorfismo, “debolmente coercitivo” e “normativo” (Powell e DiMaggio, 1991), non tanto degli assetti istituzionali quanto, invece, dei principi di regolazione e dei comportamenti ritenuti più appropriati. Le procedure messe in essere nel Metodo Aperto di Coordinamento – la negoziazione intergovernativa, il controllo tra pari, le valutazioni e le raccomandazioni della Commissione e del Consiglio Europeo – esercitano, infatti, una certa coercizione. A questa si aggiungono altre spinte verso la convergenza, di carattere più normativo. Si sta diffondendo un “linguaggio” comune del lavoro, adottato nei tavoli di dialogo sociale europeo e nelle politiche comunitarie. Si sta creando e consolidando una sempre più ampia comunità professionale di politici, funzionari pubblici, ma anche rappresentanti dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali, che partecipano al dialogo sociale europeo e alla definizione delle strategie comunitarie. Queste esperienze favoriscono l’adozione di logiche d’azione e di comportamenti più simili.

Le attuali tendenze verso una regolazione congiunta del lavoro sembrano, in conclusione, il frutto di due processi che interagiscono tra loro: la persistenza delle tradizioni istituzionali, da un lato, ma anche l’influenza dell’integrazione europea, dall’altro. Alla luce di questa duplice spiegazione, si possono comprendere meglio anche le differenze che certo permangono nelle forme di regolazione dei diversi paesi e nei loro specifici assetti istituzionali.

### *Ringraziamenti*

*Desidero ringraziare alcune persone che hanno sostenuto questo lavoro e che mi hanno aiutato, in vario modo, a portarlo a compimento. Anzitutto, sono grata ad Armand Spineux, dell’Università di Louvain La Neuve, promotore e coordinatore delle ricerche europee condotte per la Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali della Commissione Europea. Sotto la sua guida competente e rigorosa, ma anche attenta e rispettosa delle differenze (tra i sistemi nazionali e gli esperti coinvolti), l’esperienza di ricerca è stata ricca di sollecitazioni. Il gruppo di ricercatori dell’Institut des Sciences du Travail di Louvain, e in particolare Evelyne Léonard, sono stati un punto di riferimento costante. La collaborazione con molti colleghi, sia durante la ricerca sia nell’ambito del Master Europeo in Scienze del Lavoro, ha consentito uno scambio intellettuale e scientifico, una migliore conoscenza reciproca, e dei nostri paesi europei, così diversi tra loro, eppure per certi versi simili. Spesso ha permesso l’instaurarsi tra noi di rapporti di collaborazione e anche d’amicizia. L’integrazione europea si fa anche in questo modo.*

*Sono particolarmente grata a Paolo Giovannini, che ha sostenuto e incoraggiato il mio lavoro in questi anni d’impegno didattico e di ricerca sui temi delle relazioni industriali e del lavoro. Un ringraziamento particolare va, poi, a tutti coloro che hanno partecipato alle discussioni dei “Lunedì” del Laboratorio Contrattazione Collettiva, istituito nell’ambito del Corso di Laurea*



*in Relazioni Industriali. Vorrei ringraziare soprattutto Laura Leonardi e Luigi Burroni, per il loro contributo e anche per gli stimoli e i suggerimenti di cui ho potuto tenere conto nella stesura di questo lavoro. Ma numerosi sono anche i colleghi, gli amici e gli studenti, con cui ho spesso discusso di questi temi, collaborando nelle iniziative didattiche dei corsi di relazioni industriali e scienze del lavoro.*