

### La rappresentanza degli interessi dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva\*

di Wolfgang Däubler

*Sommario:* 1. Introduzione. - 2. Riduzione della qualità del lavoro prestato. - 3. Buon datore di lavoro – cattivo datore di lavoro. - 4. Mobilitazione dell'opinione pubblica. - 5. Azioni collettive in Internet. - 6. Prospettive.

#### 1. Introduzione

L'importanza della contrattazione collettiva è declinante in tutta l'Europa occidentale. I sindacati stanno perdendo iscritti e sono sempre meno capaci di concludere contratti collettivi in sempre più settori dell'economia. Nonostante la sua eccellente posizione economica, la Germania può servire come esempio. Il numero di iscritti ai sindacati è crollato da 11,3 milioni nel 1993 a 6,2 milioni nel 2012, compresi i pensionati in ambedue i casi. Negli anni '60 e ancora negli anni '80 del secolo scorso, il 90% dei lavoratori erano coperti da contratti collettivi; al momento tale numero è sceso al 59%.

Sarebbe fuorviante prestare attenzione esclusivamente alla quantità di accordi e di lavoratori interessati. In molti settori anche il livello della protezione ha subito un decremento. Tra il 2000 e il 2010 il salario reale è diminuito nell'intera economia tedesca del 2,5% (considerando tasse, contributi alla sicurezza sociale e tasso di inflazione). Dal momento che non esiste una previsione sul salario minimo (esclusi alcuni settori) è possibile trovare contratti collettivi che prevedono retribuzioni orarie fra tre e quattro euro: è questo il caso ad esempio per i lavoratori in agricoltura, gli occupati in negozi di parrucchieri o in alcune agenzie di lavoro temporaneo.

Tutto questo riguarda il settore dell'economia regolare: lavoratori informali e immigrati irregolari non sono ricompresi in questi dati. Nor-

\* Scritto destinato agli studi in onore di Antonio Ojeda Aviles, nella traduzione, di Gian Guido Balandi, sono state omesse alcune frasi di circostanza.

malmente sono in una posizione peggiore scendendo ulteriormente la scala sociale.

Ci sono numerosi giuristi che sostengono i sindacati nella loro battaglia per conservare almeno alcuni ambiti dei loro tradizionali campi di contrattazione collettiva. Nei paesi dell'Europa meridionale, così come in Francia, i loro sforzi hanno un impatto limitato, in considerazione delle precise decisioni di una legislazione che tiene conto dei suggerimenti della "troika" o di altre comparabili istituzioni. La debolezza dei sindacati non è più contro-bilanciata da una "legislazione di sostegno"<sup>1</sup>. Al contrario, la legge crea ostacoli ad una effettiva rappresentanza degli interessi dei lavoratori.

Cosa possono fare i giuslavoristi in una tale situazione? Cercare di ridurre un male peggiore attraverso l'interpretazione: uno sforzo che in fortunate circostanze può condurre ad un male minore? Perché no? Se tutti sono senza speranza in un futuro migliore, persino i più piccoli tentativi di migliorare la situazione sono i benvenuti.

Al di là dello speciale interesse di tutti i giuslavoristi per la contrattazione collettiva, cercherò di prospettare un contributo diverso. Quali sono le possibilità di rappresentare gli interessi dei lavoratori al di fuori del sistema di contrattazione collettiva? È forse possibile compensare alcune perdite nel sistema di contrattazione usando altri e nuovi mezzi di pressione? Il sistema di contrattazione collettiva non è decisamente utile anche per gli imprenditori e per la stabilità del sistema politico? L'azione spontanea anche di piccoli gruppi non creerebbe molto più disordine di uno sciopero annunciato, o quanto meno prevedibile, nel contesto di un negoziato collettivo? Che dire di pubbliche campagne nei confronti di imprese che trattano i propri dipendenti come meri oggetti di sfruttamento? Può essere utile cercare esempi in paesi che non abbiano un sistema di contrattazione ben sviluppato. Negli Stati Uniti solo una piccola parte, che ammonta a forse il 5% dei lavoratori del settore privato, sono tutelati dalla contrattazione collettiva e in Cina un osservatore non troverebbe un processo negoziale nel senso europeo del termine. Ci sono altri meccanismi per incrementare i salari e migliorare le condizioni di lavoro.

## 2. *Riduzione della qualità del lavoro prestato*

Il tradizionale lavoro industriale, così come la prestazione di servizi, richiedono lavoratori motivati. Essi debbono identificarsi con ciò che

<sup>1</sup> In italiano nell'originale.

stanno facendo, il che rappresenta una condizione elementare per la produttività. La catena di montaggio può rappresentare una eccezione dove l'attitudine dei lavoratori gioca un ruolo minore, ma è oggi limitata in Europa ad una parte assai piccola dell'economia. L'attività oggi predominante è la prestazione di servizi, anche nel settore industriale, e i servizi richiedono quanto meno un approccio positivo da parte del lavoratore verso il lavoro che deve compiere.

Non esiste un sistema perfetto per indurre il lavoratore a questo modo di fare. Per quanto posso comprendere, accettabili condizioni di lavoro e un certo grado di stabilità del rapporto di lavoro sono di grande importanza. "Condizioni di lavoro" implica un comportamento corretto del capo che deve rispettare la personalità e le capacità operative del lavoratore. "Stabilità" significa che occorre essere sicuri di non essere licenziati da un giorno all'altro senza una sufficiente ragione. Se nella impresa vige un sistema di "assumi-e-licenzia", perché dovrebbe il lavoratore aumentare la qualità del suo lavoro, proporre migliorie dell'organizzazione o trattare amichevolmente clienti seccatori? Secondo cultura e tradizioni nazionali, la sensibilità nei confronti di condizioni "ingiuste" può essere abbastanza differente: manager che non tengano conto di ciò possono incorrere in serie difficoltà.

Farò riferimento ad alcune esperienze raccolte durante alcuni soggiorni in Cina. In una piccola impresa di proprietà di un investitore tedesco, l'unico autista era il dipendente con la maggiore anzianità. Un nuovo dirigente arrivato dalla Germania non era a conoscenza di ciò e lo trattò non diversamente dagli altri dipendenti. Secondo una informale regola cinese, egli avrebbe dovuto essere consultato per primo in caso di problemi da risolvere. Ciò lo fece innervosire e lo indusse a considerare attentamente il suo contratto di lavoro. L'orario di lavoro e la natura delle mansioni erano descritte ma nessun clausola prevedeva l'obbligo comprendere o di parlare lingue straniere. Da un giorno all'altro non comprese altro che il cinese. Quando il nuovo capo era in giro con lui le comunicazioni assumevano una certa difficoltà: doveva telefonare alla segretaria per dirle che voleva fermarsi per andare in bagno, dopo di che doveva porgere il cellulare all'autista affinché la segretaria dicesse in cinese a quest'ultimo cosa voleva il capo. Dopo qualche tempo al dirigente fu spiegato come mai l'autista non fosse più in grado di capire una parola d'inglese e poiché si trattava di una persona intelligente, mutò il suo atteggiamento e lentamente l'autista ritrovò la memoria di alcune fondamentali espressioni in inglese.

Un altro caso può essere interessante per i giuristi. In Russia mi era stato detto che nessuno voleva andare in tribunale. La ragione è che probabilmente non sarebbe possibile alcun provvedimento se non a seguito

di una cospicua elargizione in danaro al giudice stesso, ma nessuno fa menzione esplicita di un simile ostacolo. Un giorno chiesi all'impiegata russa di una Fondazione tedesca se si sarebbe rivolta da un tribunale del lavoro nel caso fosse stata licenziata. "No" rispose "non servirebbe a nulla. I giudici non prestano veramente attenzione a ciò che succede alla gente comune". Bene, ho insistito, se tu avessi un capo che pretendesse di portarti a letto e di fronte al tuo rifiuto ti licenziasse, andresti in tribunale almeno in questo caso estremo? No, disse, non andrei. Ma in una tale situazione avrei qualche buon amico che si procurerebbe una mazza da baseball, e che aspetterebbe il capo di sera all'uscita dall'ufficio. Non dimenticherebbe più questo incontro per tutta la vita. Alcuni anni più tardi posi la stessa domanda ad una ragazza cinese. Il punto di partenza fu il medesimo: i tribunali non sono di alcun aiuto alla gente comune. Ma cosa succederebbe se non fosse un semplice licenziamento ma fosse avvenuto nella brutta situazione già ricordata? Bene, mi disse, prima di lasciare l'ufficio o la fabbrica, avrei raccontato la storia a tutti quanti. In questo modo il capo si verrebbe a trovare in una pessima situazione. Nessuno gli avrebbe più dato le informazioni delle quali avesse avuto bisogno (o forse gli sarebbero state date anche informazioni sbagliate); di quando in quando sarebbe stati dimenticati i suoi desiderata; avrebbero potuto andare persi importanti documenti a lui destinati, o file sparire; dopo alcuni mesi egli si sarebbe fatto da parte. La punizione sarebbe stata altrettanto severa di quella Russa ma con uno stile differente.

Gli esempi illustrano diverse questioni.

La prima è che specialmente nel settore dei servizi i lavoratori hanno la possibilità di esprimere la loro insoddisfazione. Persino i singoli possono ridurre la produttività in termini significativi. Se c'è un capo che può essere considerato "colpevole" può essere probabilmente molto più facile usare questi metodi. In situazioni di crisi economica in cui nessuno può affermare di conoscere esattamente chi sia il responsabile (i banchieri? il sistema capitalistico? avidi dirigenti?) può essere molto più difficile praticarli. Ma la resistenza è possibile, peraltro senza correre particolari rischi.

La seconda questione è che questa forma di disobbedienza non dipende da strutture formalmente democratiche e dall'esistenza di sindacati che si definiscano rappresentanti degli interessi dei lavoratori. I sindacati cinesi sono per la maggior parte organizzazioni che interpretano il proprio ruolo nel trovare un compromesso se si genera un conflitto e nel ristabilire successivamente l'armonia nell'impresa. La loro vocazione è la mediazione e non la lotta in difesa degli interessi dei lavoratori. In Germania, è possibile individuare consigli d'impresa e sindacati la cui funzione pratica (seppure non i programmi e le teorie) è del tutto assimilabile.

Ma saranno sufficienti due casi per trarre delle conclusioni? Potrei aggiungere due o tre altri casi dalla Cina e anche uno dal Brasile. Ma non sarebbe giustificato affermare "questa è la via", "la resistenza è possibile in ogni caso, anche senza i sindacati", in quanto ci possono essere centinaia di casi in cui simili azioni si rivelerebbero impossibili. Il messaggio è pertanto assai più modesto: ci sono possibilità di lottare per gli interessi dei lavoratori: il principio *tina* (*there is no alternative*) è sbagliato. Il modesto messaggio può forse essere utile per studiare le condizioni in un preciso paese su come incrementare la capacità dei lavoratori di utilizzare il loro potere potenziale.

### 3. Buon datore di lavoro – cattivo datore di lavoro

Spostiamoci dalla Cina agli Stati Uniti. I lavoratori giornalieri sono degli occupati precari che hanno grandi difficoltà a pianificare la loro vita. Organizzarli appare molto difficile per non dire impossibile.

Negli Stati Uniti esiste il "National Day Laborer Organizing Network" (rete organizzativa nazionale dei lavoratori giornalieri), con appartenenti organizzati in numerosi Stati e con il gruppo centrale in California. Ho avuto occasione di una lunga conversazione con il suo segretario generale, dalla quale ho ricavato una grande quantità di informazioni. Alcuni punti possono rivestire un interesse generale.

L'union ha una struttura specifica. I sindacati tradizionali spesso organizzano uno stabilimento industriale con riferimento alla sua struttura gerarchica: c'è un vertice esecutivo<sup>2</sup> e un consiglio di amministrazione in cima alla gerarchia, ci sono capi di dipartimento e capi gruppo, e ci sono ordinari collaboratori. Come succede nelle grandi imprese, le nuove idee hanno una posizione difficile: determineranno un consistente aumento del lavoro? Produrranno forse effetti contrari? Saranno davvero compatibili con i principi espressi nel programma generale? La loro messa in opera potrà cambiare l'equilibrio tra i diversi dipartimenti? Ci sono così tante domande senza alcuna risposta chiara. Non sarebbe ragionevole rinunciare ad una partita così rischiosa? La descrizione fa riferimento ad alcune esperienze tedesche che sperabilmente non dovrebbero essere generalizzate. Nondimeno, i sociologi sono d'accordo che la struttura tradizionale non è adeguata se occorre procedere all'innovazione. Proprio per questa ragione anche le imprese hanno effettuato molti cambiamenti.

<sup>2</sup> Ceo, Central Executive Officer nell'originale.

I lavoratori giornalieri sono organizzati in una "rete". Ci sono persone con le quali prendere contatti in diverse parti della città. Informano gli associati su quale è la paga per una certa attività, su chi può essere considerato un buon datore di lavoro e chi un cattivo. Il cattivo sarà, naturalmente, evitato. Se in molti si rivolgono alla persona di contatto, il cattivo datore di lavoro può avere grosse difficoltà a trovare in assoluto lavoratori giornalieri. Il sindacato fornisce informazioni che portano verso una specie di boicottaggio. Si trovano le stesse modalità nel movimento dei "lavoratori viaggianti" (in tedesco *Gesellenbewegung*), esistenti in Europa Centrale fin dal XIII secolo. Cattivi datori di lavoro, cioè - all'epoca - artigiani, erano formalmente "screditati": nessun lavoratore poteva concludere un contratto con loro senza essere a sua volta "screditato". Il boicottaggio rimpiazza in un certo modo lo sciopero e altre forme di azione collettiva.

Può questa forma di organizzazione crescere in importanza anche nell'Europa contemporanea? Ci sono alcuni vantaggi in una "rete" in confronto con le forme tradizionali di organizzazione del movimento dei lavoratori. Le persone coinvolte hanno obiettivi chiari ed un ruolo ben definito. L'informazione fornita a un appartenente (o persino ad altre persone) è ovviamente utile e può pertanto giustificare la corresponsione di una piccola quota mensile da parte dei beneficiari.

La repressione nei confronti di una "rete" non è facile: riunione di due o tre persone non possono essere controllate dall'autorità e il contatto può in ogni caso essere dichiarato di natura strettamente privata.

Le differenze ideologiche non giocano alcun ruolo. L'adempimento della funzione affidata non dipende dai convincimenti politici della persona coinvolta. La collaborazione richiede solo la convinzione che la condizione dei lavoratori giornalieri deve essere migliorata. Che si radichi in una visione della società cristiana, socialista o comunista è questione totalmente priva di interesse.

Nuove idee delle persone di contatto possono avere realizzazione immediatamente. Ciascun collaboratore può tentare di adempiere al compito affidatogli nel migliore dei modi: non c'è gerarchia che debba approvare.

La soluzione a "rete" non può essere considerata una soluzione di carattere universale, deve misurarsi con il problema dell'instabilità: il valore delle informazioni fornite può essere dubbio e le persone possono non fare più ricorso a tali informazioni. Tuttavia c'è un argomento che è difficile da rifiutare: un consistente numero di giuristi schierati dalla parte dei lavoratori operano in rete. Nelle grandi città si trovano uno o più studi associati di questo tipo e sono normalmente in contatto con studi analoghi nelle altre città. C'è persino una rete attraverso tutta l'Eu-

ropa. Sarebbe estremamente difficile riunire tutti costoro nello stesso partito politico ma la collaborazione nell'interesse dei lavoratori è possibile. In questa area si trovano persino persone che hanno mantenuto le loro posizioni politiche dagli anni '70 e '80 mentre i sindacati spesso le hanno abbandonate senza rimpiazzarle con nuove prospettive.

#### 4. *Mobilizzazione dell'opinione pubblica*

Schlecker, una catena tedesca di vendita al dettaglio, aveva da molti anni una reputazione ben precisa. Per molto tempo avevano avuto problemi con i consigli di fabbrica, i cui diritti erano stati spesso misconosciuti. La stampa si occupò della questione, la maggior parte dei giornali sostenendo i consigli che avevano avuto sempre la peggio nelle dispute. Alla fine Schlecker si adeguò pienamente alla previsione legale. Ma la storia ebbe un seguito. Schlecker andò incontro a difficoltà economiche e ristrutturò numerosi punti vendita, specialmente accorpando i più piccoli e lavoratori furono licenziati. Durante il periodo di preavviso, ricevettero un "cortese invito" di contattare un'impresa chiamata "Meniar" l'abbreviazione di "portare persone al lavoro" (*Menschen in Arbeit*). Meniar era un'agenzia di somministrazione di lavoro temporaneo posseduta al 100% da Schlecker. Ai lavoratori furono offerti nuovi contratti, con salari di oltre il 35% inferiori ai precedenti. Coloro che accettarono furono inviati a punti vendita vicini a quelli in cui avevano lavorato in precedenza, se non, in alcuni casi, addirittura al medesimo. Dovevano dunque svolgere lo stesso lavoro precedente ma per un salario di gran lunga inferiore.

I sindacati protestarono ma non furono in grado di organizzare uno sciopero, la stampa e la televisione intervennero con servizi critici; la maggioranza della popolazione era dalla parte dei lavoratori; alcuni legali tentarono di affermare e provare che i lavoratori erano stati trattati in spregio della legislazione che garantisce i diritti acquisiti in caso di trasferimento di impresa o di ramo, ma non fu una mossa decisiva. Il volume di affari scese ed apparve possibile che fosse una conseguenza della campagna pubblica; i proprietari decisero di chiudere Meniar, l'agenzia di somministrazione di lavoro, restaurando con ciò la propria reputazione e richiamando i clienti. I lavoratori ottennero di nuovo i salari precedenti.

Ho narrato qui questa storia perché mostra alcune questioni che non vengono mai trattate nel diritto del lavoro. Assumiamo che nei punti vendita di Schlecker ci fosse un tasso di sindacalizzazione pari all'80%. I sindacati avrebbero deciso di lottare contro il minacciato taglio agli stipendi, pretendendo di mettere fuori gioco Meniar. Naturalmente, Schle-

cker avrebbe rifiutato e i sindacati avrebbero minacciato lo sciopero dei dipendenti. Quali sarebbero state le conseguenze? Schlecker avrebbe fatto in modo di ottenere dal tribunale del lavoro una ingiunzione contro il sindacato. Lo sciopero sarebbe stato proibito in ragione dell'illegittima finalità: continuare o meno una attività economica è una cosiddetta decisione dell'imprenditore, che non può essere oggetto di negoziato o di conflitto. Sarebbe stato possibile organizzare uno sciopero per ottenere migliori condizioni di impiego da Meniar, ma è in realtà dubbio se lavoratori non direttamente coinvolti dalle misure assunte avrebbero potuto prendere parte ad una sorta di sciopero di solidarietà. Tutti questi ostacoli legali non esistono se la stampa e la televisione parteggiano per la cessazione dell'attività dell'agenzia di somministrazione e se qualche consumatore si rivolge ad altro fornitore. Abbandonare l'area della contrattazione collettiva può rivelarsi un vantaggio per i lavoratori. Collegli giuslavoristi, tenetelo ben a mente!

Ciò che è possibile in Germania può succedere anche in Cina. Il primo gennaio 2008 la nuova legislazione in materia di contratto di lavoro è entrata in vigore. Una delle sue disposizioni prevede che dopo dieci anni di impiego presso lo stesso datore il contratto a termine venga trasformato automaticamente in un contratto a tempo indeterminato. Huawei, una impresa di tecnologie informatiche, aveva molti dipendenti che si trovavano in questa situazione. L'impresa "chiese" loro di dimettersi in ottobre o novembre 2007; all'inizio di gennaio avrebbero avuto un nuovo contratto a termine alle stesse condizioni precedenti. Dal punto di vista legale si trattava di una strategia altrettanto dubbia quanto quella di Schlecker di cui sopra, ma è assai difficile per un lavoratore che voglia continuare ad essere occupato presso lo stesso datore di lavoro rivolgersi al Tribunale. Comunque, intervenne la stampa: appariva ovvio che si trattava di un aggiramento delle nuove regole. Huawei lasciò perdere a garantì il contratto a tempo indeterminato a tutti i lavoratori che ne avessero diritto.

Usare la strada del diritto del lavoro sarebbe stato inoltre assai rischioso. Era decisamente dubbio come avrebbe deciso una Corte: se fosse stato chiaro che Huawei aveva premuto sui lavoratori affinché si dimettessero, la Corte avrebbe probabilmente deciso in favore dei dipendenti. Ma cosa sarebbe successo se le pressioni non fossero state provate? Il lavoratore aveva chiesto un congedo non pagato: perché no? Non è necessario fare riferimento alla sospensione del contratto di lavoro, anche una interruzione della relazione contrattuale è ammissibile.

Come può l'opinione pubblica ottenere simili risultati? La prima cosa che occorre è l'impegno personale di alcuni giornalisti critici e una

rete politica che consenta un tipo simile di intervento. Un possibile proprietario privati di un giornale non dovrebbe normalmente opporsi, fintanto che gli articoli saranno letti e il giornale frequentemente citato. La seconda condizione è che una grande quantità di persone condivida il valore sociale secondo il quale il super-sfruttamento è inaccettabile e immorale. Questa è ancora il caso in Germania, così come in Francia o in Spagna; se debba considerarsi che sia lo stesso negli Stati Uniti appare assai più dubbio. In Cina, lo sfruttamento capitalistico è ancora considerato un fenomeno di transizione; la critica agli eccessi sarà accettata dalla larga maggioranza della popolazione. Condividere certi valori costituisce una soglia ben più bassa che non impegnarsi in attività sindacali o in uno sciopero. Persino boicottare determinate merci non richiede un alto grado di coraggio. Una pubblica pressione può dunque essere organizzata molto più facilmente di quanto non lo siano tradizionali azioni collettive.

Dall'altra parte, gran parte delle imprese sono assai sensibili alla propria reputazione pubblica. Non sanno se qualche articolo di giornale possa avere un impatto negativo sul loro volume di affari. Il rischio di perdere clienti sul mercato sembra essere assai più importante della riduzione del costo del lavoro, che costituisce normalmente la ragione per misure socialmente inaccettabili. La sensibilità è altissima nelle imprese che operano al dettaglio, che hanno un contatto diretto con i consumatori, ma è meno sviluppata nelle industrie pesanti, che vendono i loro prodotti allo Stato (armi!) o esclusivamente ad altre imprese.

Criticare le imprese non significa avere sempre a che fare con fatti ovvi come nei casi Schlecker o Huawei. Può succedere che l'impresa rigetti l'accusa affermando che tutto è a posto. Può rivolgersi ad un tribunale per ottenere un'ingiunzione che le consenta il diritto di pubblicare controinformazioni. Se la notizia proviene da un dipendente occorre misurarsi con il problema dell'"informatore" la cui posizione è abbastanza ambigua, nell'incerto equilibrio tra traditore ed eroe. La Corte Europea dei Diritti Umani ha rafforzato la posizione di questi soggetti, che possono invocare la libertà di opinione persino in casi nei quali i fatti non possono essere provati. I limiti di questo diritto fondamentale sono oltrepassati solo se i fatti sono falsi e l'informatore ha agito con colpevole negligenza.

Ciò che è stato affermato per la stampa e la televisione è valido anche per internet. In che termini un blog può rimpiazzare in un certo modo un giornale e diventare il punto di partenza di una campagna dipende dal ruolo che di fatto gioca internet nel paese. Nel prossimo futuro sarà dovunque un forum decisivo per la pubblica opinione. La differenza rispetto alla stampa e alla televisione è il suo carattere maggiormente democratico: non c'è più bisogno di "giornalisti" critici, alcuni blogger

critici possono adempiere alla medesima funzione. In Twitter e in altri social media personaggi popolari possono avere un alto numero di follower che ricevono automaticamente le loro dichiarazioni. Se la leader studentesca cilena Camila Vallejo ha 70.000 follower, questo è l'equivalente del potere di un grande giornale. Internet può in qualche modo offrire più possibilità agli individui di quanto non abbiano fatto altri strumenti di comunicazione in precedenza. Se alcune poche persone offrono una buona e convincente valutazione di un evento, questo può essere il punto di partenza di una campagna contro comportamenti socialmente inaccettabili di imprese e manager.

##### 5. *Azioni collettive in Internet*

Ancora di più, quanto al lavoro che si può fare con Internet. Si può usare Internet per sostenere le azioni collettive nel "mondo reale" così come si può interferire nel processo lavorativo in rete.

Quanto alla prima alternativa, vorrei ricordare la azione collettiva che i lavoratori e alcuni loro amici hanno realizzato con Ibm Italia. Così come in altri paesi, esiste la piattaforma Internet chiamata "Second Life". Ciascuno può creare un essere umano virtuale ("avatar"), attribuendogli certe buone o cattive qualità. Nel 2007, circa 3.000 persone da più di trenta paesi "giocarono" alla contrattazione collettiva in Ibm Italia, apportando alcune importanti modifiche alla realtà: centinaia di picchetti erano presenti, si svolsero grandi dimostrazioni e una riunione del consiglio di amministrazione non poté proseguire perché molti scioperanti entrarono nella sala. I decisori dell'impresa furono fortemente impressionati: sarebbe stato possibile che l'azione del gioco divenisse realtà? Il giorno successivo fu raggiunto un accordo nel quale Ibm rinunciò a tutte le riduzioni di salario che avrebbe voluto introdurre. La situazione è simile a quella di una pubblica campagna. A differenza dello sciopero, l'individuo non corre alcun rischio. Per alcuni di loro, la partecipazione può persino essere stata un divertimento, portando qualche novità nella routine della vita quotidiana.

Le tecnologie dell'informatica possono essere disturbate. Nel 2002, non c'erano che poche azioni collettive nei confronti della Lufthansa in Germania. La compagnia aveva collaborato con il Governo nel riportare ai paesi d'origine le persone che avevano cercato di ottenere asilo politico in Germania ma che era state rifiutate. Era chiaro che molti di loro sarebbero stati incarcerati al loro arrivo in patria, alcuni sarebbero stati torturati o condotti a morte. Una iniziativa di cittadini protestò contro

questa pratica, creando lo slogan: "Tre classi in Lufthansa: economica, business e deportazione". La tensione salì quando successe che un cittadino della Nigeria arrivasse morto al suo paese, nonostante fosse accompagnato da due poliziotti tedeschi. Il gruppo decise di bloccare il sistema di prenotazione di Lufthansa inviando così tante e-mail fino a farlo collassare. Fu sviluppato perfino uno specifico software capace di inviare tre messaggi di posta elettronica al secondo al computer di Lufthansa. Per alcune ore la compagnia aerea fu scollegata ma poi trovò il modo di usare un diverso insieme di computer. Uno dei componenti del gruppo di iniziativa fu imputato per violenza ma fu assolto dalla Corte di appello di Francoforte.

Altre forme sono considerate sabotaggi illegali. Un informatico fu licenziato e avrebbe dovuto essere sostituito da una impresa privata esterna. Installò allora un sofisticatissimo virus che bloccò l'intero sistema due giorni dopo che aveva lasciato il lavoro. Era la sola persona capace di individuare dove si trovasse il virus e di sapere come potesse essere trattato. Così ogni settimana gli fu chiesto di ritornare ad aiutare fino a che per caso il suo metodo fu scoperto. Un altro informatico cambiò le principali password del suo datore di lavoro prima di andarsene, cosicché per alcuni giorni l'impresa fu paralizzata. Un'altra storia che si racconta riguarda un amministratore di sistema: aveva modificato i programmi in modo che tutto venisse cancellato se nel suo file personale fossero comparse le parole "licenziato dal datore di lavoro".

##### 6. *Prospettive*

Il declino della contrattazione collettiva non è la fine della difesa degli interessi dei lavoratori. I giuslavoristi potranno forse essere forzati a prestare attenzione ad altri campi della diritto, come la libertà di stampa, la comunicazione in Internet o le attività dei consumatori. Nel medio e lungo periodo queste modalità di azione potranno persino essere più efficaci della tradizionale contrattazione collettiva. Non sarebbe un buon suggerimento da dare ai datori di lavoro: difendete la contrattazione collettiva? Ve la caverete meglio! Ma questo potrebbe (e dovrebbe) essere oggetto di una ulteriore discussione.