

Democrazia sindacale ed “interesse generale”¹

Lucio Baccaro
Febbraio 2005

Questo articolo esplora il rapporto tra democrazia sindacale ed “interesse generale”, analizzando un tema in particolare: in quale misura l’utilizzo di procedure di democrazia diretta, tipiche dei processi decisionali del sindacato, in cui i lavoratori sono chiamati ad esprimersi direttamente, in maniera vincolante, su particolari decisioni collettive (ad esempio attraverso un referendum aziendale), siano o meno in grado di internalizzare gli interessi legittimi di parti terze.

Argomentazioni esplicitamente critiche sulla desiderabilità della democrazia sindacale non sono frequenti in letteratura, forse anche per ragioni di correttezza politica. Tuttavia, è per lo meno ipotizzabile un conflitto potenziale tra la democrazia di una società parziale qual è il sindacato, rappresentativa degli interessi e delle finalità dei suoi aderenti, e gli interessi e le finalità di altri soggetti o del corpo politico nel suo complesso. Tale conflitto ha effetti pratici rilevanti se, come è lecito attendersi nel caso delle odierne società europee, all’azione delle organizzazioni sindacali sono associate esternalità considerevoli per eventuali parti terze, non abilitate a partecipare al processo decisionale democratico ed ad influenzarne gli esiti, in quanto non appartenenti all’organizzazione, ma direttamente toccate da, e quindi interessate a, le scelte collettive che scaturiscono dai processi decisionali democratici interni.

La soluzione al problema del conflitto tra le scelte collettive dei gruppi intermedi (non solo del sindacato) e l’interesse generale è generalmente impostata lungo due direttrici : pluralista o neo-corporativa. La prima dà per scontato che, indipendentemente dalle procedure decisionali utilizzate, l’azione dei gruppi organizzati rifletta puramente e semplicemente gli interessi della rispettiva base sociale di riferimento senza preoccuparsi di eventuali esternalità (“egoismo di gruppo”). Questa situazione non è tuttavia considerata di per sè preoccupante. I suoi esiti pratici negativi si manifestano solo in caso di “rappresentanza imperfetta”, solo se, cioè, non è possibile (per vari motivi) ad altri gruppi, con interessi e finalità potenzialmente diversi o addirittura opposti rispetto a quelli in questione, organizzarsi e controbilanciare, direttamente o indirettamente, l’influenza esercitata dai primi.

Si pensi al dibattito economico su *insiders* e *outsiders*. In alcuni modelli economici le scelte del sindacato sono pensate come il riflesso, attraverso i meccanismi democratici della rappresentanza, delle preferenze dell’iscritto mediano. Pur elaborate democraticamente, tali scelte confliggono con le preferenze di altri soggetti esterni all’organizzazione, ad esempio i disoccupati. Una soluzione di tipo pluralistico è quella di favorire l’organizzazione degli *outsiders* e di incrementarne l’influenza sul processo di formazione delle scelte collettive. Si cerca in questo modo di risolvere il problema del conflitto tra democrazia organizzativa e interessi legittimi delle parti terze agendo dall’esterno, piuttosto che internamente all’organizzazione.

Un altro approccio al problema è quello neo-corporativo. Questo procede dalla convinzione che il tentativo pluralista di conciliare interesse particolare ed interesse generale attraverso il

¹ Le idee e i contenuti di questo articolo sono da attribuirsi esclusivamente all’autore e non riflettono necessariamente le posizioni dell’organizzazione in cui questi lavora.

bilanciamento delle capacità organizzative dei gruppi sia irrealistico e destinato al fallimento.² Per quanti sforzi si possano fare, la rappresentanza è destinata a rimanere imperfetta, non solo perchè alcuni gruppi hanno assai più difficoltà di altri ad organizzarsi per i noti problemi di azione collettiva (Olson, 1965), o per carenza di risorse (cosa che genera asimmetrie riconducibili alle differenze di potere economico), ma anche perchè molte delle aree di *policy* nel cui ambito operano i gruppi presentano una dimensione intertemporale, e dunque coinvolgono gli interessi di attori che non ci sono ancora (ad esempio le generazioni future) e che, per definizione, non sono in grado di partecipare alla competizione pluralistica tra gruppi.

La soluzione neo-corporativa al problema si articola su due piani: da un lato quello dei confini della rappresentanza e dell'organizzazione, dall'altro quello della distinzione tra preferenze dei leader organizzativi e quelle dei semplici iscritti. Per quel che riguarda il primo piano, si assume che quanto più la composizione interna dei gruppi (nello specifico i sindacati) approssima quella della popolazione di riferimento, tanto maggiore è la probabilità che gli interessi perseguiti siano di tipo generale piuttosto che particolare. È questo il famoso argomento dell'*encompassingness* (Olson, 1982). Si noti che una organizzazione è *encompassing* non soltanto quando organizza una larga parte dei membri potenziali, come è implicito nelle più comuni operationalizzazioni del concetto, ma anche quando può essere considerata, per la sua articolazione interna, come un campione rappresentativo dell'universo di riferimento, pur essendo quantitativamente molto più piccola di quello.

La seconda assunzione implicita nell'approccio neo-corporativo è che i leader siano più lungimiranti degli iscritti e che abbiano, per il loro stesso ruolo, una visione più compiuta dei problemi, delle loro interazioni reciproche, e dei possibili *trade-off*. Si ritiene inoltre che, a differenza dei membri, i quali guardano soprattutto alle ricadute immediate su salario, condizioni di lavoro e occupazione, i leader abbiano a cuore gli interessi complessivi dell'organizzazione, cosa che implica talvolta il sacrificio di interessi immediati e particolari.

Mettendo insieme i due ordini di considerazioni, quelle relative ai confini dell'organizzazione e quelle concernenti la natura delle preferenze, si ottiene (in estrema sintesi) la soluzione neo-corporativa al problema del rapporto tra interesse particolare ed interesse generale: occorre favorire organizzazioni *encompassing* in cui il potere decisionale è concentrato nelle mani di un numero limitato di leader. A tali leader deve essere consentita ampia autonomia decisionale: è necessario che siano protetti dall'influenza, potenzialmente fuorviante, della base attraverso una serie di privilegi istituzionali (ad esempio, iscrizione semi-obbligatoria e finanziamento pubblico), in maniera da consentir loro di rendersi virtualmente autonomi dagli iscritti e di rispondere del loro operato, di fatto, solo allo Stato, con cui tali organizzazioni intrecciano fitti rapporti di scambio. È ovvio che, a partire da queste premesse teoriche, procedure democratiche di formazione delle decisioni – soprattutto di tipo diretto – non sono compatibili con l'“interesse generale”.³

L'argomentazione sviluppata in questo articolo condivide con l'approccio neo-corporativo la critica al pluralismo (sul tema specifico), ovvero che la conciliazione tra interesse particolare ed interesse generale vada cercata agendo all'interno dell'organizzazione, piuttosto che

² La teoria neo-corporativa viene elaborata negli anni successivi al primo shock petrolifero, in un periodo in cui si ha l'impressione che le mobilitazioni dei gruppi organizzati, lungi dal controbilanciarsi fino ad annullarsi vicendevolmente, in realtà finiscano con il sommarsi, con conseguenze assai poco piacevoli per il bilancio pubblico ed il tasso di inflazione.

³ Ho sviluppato più compiutamente queste argomentazioni in Baccaro (2000b), cui si rimanda anche per le indicazioni bibliografiche.

cercando semplicemente di livellare il terreno di confronto tra gruppi. Convide anche l'enfasi sul ruolo chiave dei leader organizzativi come promotori della internalizzazione di interessi terzi. Differisce, tuttavia, completamente dall'impostazione neo-corporativa su di un punto chiave, quello della desiderabilità della democrazia organizzativa, per una serie di ragioni tra le quali la principale è che la democrazia non è da considerarsi semplicemente come aggregazione di preferenze pre-costituite, ma come costruzione collettiva delle suddette attraverso il dialogo.⁴

Il prossimo paragrafo tratteggia, a titolo di illustrazione, un caso concreto. La vicenda si è svolta quasi dieci anni fa, e non mi sembra importante identificarne chiaramente i protagonisti: il conflitto potenziale tra interessi dei lavoratori e quelli di altri soggetti emerge ugualmente con chiarezza, e, con esso, emergono anche i dilemmi legati alla democrazia sindacale.⁵

Turno continuo in cambio di maggiore occupazione

Gli eventi che ci interessano si svolgono nello stabilimento di una grande azienda del Nord, in un settore le cui caratteristiche tecniche tendono a premiare lo sfruttamento intensivo degli impianti, ed in uno stabilimento che, pur facendo parte di un gruppo di grande tradizione industriale, può considerarsi nuovo in quanto nato dallo smembramento di un altro stabilimento storico, da cui proviene il 65% della manodopera. Il resto degli addetti è di giovane età ed è stata assunta di recente – e questo dopo anni di blocco delle assunzioni.

È previsto che, a regime, lo stabilimento impieghi 500 operai e 100 impiegati. Al momento dei fatti ci sono 60 impiegati e 338 operai. Il 45% degli operai ha meno di 30 anni, contro il 55% che ne ha di più. Gli iscritti al sindacato sono 172, tra cui 11 impiegati e 161 operai, dunque il tasso di sindacalizzazione è del 43%. Solo il 5% degli iscritti al sindacato ha meno di trent'anni. La distribuzione delle tessere sindacali è la seguente: CGIL 73%, CISL 15%, UIL 12%.

Una delle condizioni per l'efficienza dello stabilimento è quella di una turnazione organizzata su 21 turni settimanali, che comporta il ciclo completo e quindi il lavoro domenicale (lo stabilimento opera già su 18 turni). Circa nove mesi prima che la vicenda arrivi al suo culmine, l'azienda contatta il sindacato e avanza la richiesta di una modifica del regime di turnazione. L'azienda presenta inoltre una richiesta di autorizzazione ministeriale alla turnazione continua (necessaria poiché il turno continuo non è dettato da ragioni eminentemente tecniche ma di competitività), che le viene concessa.

Forte del beneplacito governativo, l'azienda annuncia al sindacato che si sente autorizzata a procedere unilateralmente, anche perché il lavoro domenicale è previsto dal contratto collettivo nazionale. Fa inoltre presente che altri stabilimenti del gruppo (in Germania ed in Spagna) hanno adottato un sistema di turnazione simile a quello proposto per lo stabilimento in questione, mentre nel Regno Unito vengono utilizzate le "squadrette week-end", composte da personale che lavora esclusivamente nel fine-settimana. Quest'ultima soluzione è per altro quella adottata nello stabilimento italiano del principale concorrente. Occorre sottolineare che quella delle squadrette week-end è un'opzione che viene discussa nello stabilimento e che

⁴ Anche qui rimando ad un mio lavoro precedente (Baccaro, 2000a) per una esposizione più ampia dell'argomento e per gli appropriati riferimenti.

⁵ La ricostruzione del caso si basa su interviste e materiale documentario. Informazioni sulle fonti sono disponibili su richiesta.

sembrerebbe poter essere accettata dai lavoratori. Viene tuttavia rigettata dalle RSU in quanto non equa: c'è chi la paragona ad una soluzione “bianchi contro neri”, con i bianchi che lavorano dal lunedì al venerdì, ed i neri che lavorano nel resto della settimana.

Come accade spesso in trattative di questo tipo, anche di recente (e non solo in Italia), un elemento che incrementa fortemente il potere contrattuale del management è la minaccia di spostare la produzione in altri stabilimenti, una minaccia che ha forte presa soprattutto sulla forza lavoro più anziana, memore del passato recente di ristrutturazione aziendale. Inoltre, e di nuovo come in altri casi, l'azienda riceve numerosissime candidature per le nuove posizioni di lavoro.

Dunque siamo di fronte ad una fabbrica a forte prevalenza operaia, quasi spaccata in due in termini di età tra giovani assunti da poco e anziani provenienti dall'esperienza precedente. La generazione di mezzo è quasi assente a causa del blocco delle assunzioni. La struttura di rappresentanza di fabbrica è fortemente squilibrata a vantaggio degli anziani, che costituiscono il 95% degli iscritti al sindacato ed egemonizzano anche le RSU: solo un rappresentante su tredici ha cominciato la propria carriera lavorativa nello stabilimento di questione ed ha, nel periodo in questione, meno di 30 anni.

Il sindacato aziendale comincia la trattativa dichiarando di non essere pregiudizialmente contrario al ciclo continuo, ma chiede tre contropartite: su occupazione, compensazione monetaria e riduzione dell'orario di lavoro. A fronte della proposta manageriale di far fronte all'incremento dei turni introducendo la quarta squadra e mezza, il sindacato rilancia proponendo la quinta squadra organica, che significherebbe il raddoppio delle assunzioni previste, da trenta a sessanta. L'azienda finisce per accettare la proposta del sindacato, che le garantisce tra l'altro maggiori opportunità per la manutenzione degli impianti: le assunzioni concordate saranno effettivamente 60, in molti casi di giovani con contratto di formazione lavoro. Rientrano tuttavia anche lavoratori reduci dalle ristrutturazioni in altri stabilimenti. Circa 40 lavoratori vengono assunti e formati dal management prima ancora della conclusione della vertenza.

La seconda richiesta sindacale è di compensazione monetaria del disagio, ed anche qui la trattativa va a buon fine, nel senso che si finisce con il concordare circa 300.000 lire lorde al mese in più (un importo non indifferente per i tempi, in particolare se confrontato con accordi simili). La terza richiesta sindacale riguarda l'orario di lavoro, che al momento dei fatti è strutturato su circa 36 ore e passa a settimana, e che il sindacato vorrebbe ridurre a 35 ore. L'azienda fa tuttavia resistenza su questo punto, adducendo a giustificazione il fatto che sono aperte le trattative per il rinnovo del contratto nazionale e che la materia della riduzione d'orario deve essere trattata in quella sede. Sul tema della riduzione d'orario la trattativa si interrompe.

L'azienda decide dunque di procedere unilateralmente e prende l'iniziativa di affiggere i nuovi schemi di turnazione, “comandando” in questa maniera il lavoro domenicale e di fatto minacciando di licenziamento chi si fosse opposto. Il sindacato risponde con una serie di scioperi articolati di un'ora a turno e con il blocco totale delle domeniche. Dunque lo schema di turnazione rimane invariato, ma solo perché il sindacato oppone l'arma dello sciopero. Nel frattempo continua la discussione interna sul che fare ed emerge con chiarezza che la fabbrica è divisa in due, tra giovani ed anziani.

I giovani sono contrari per motivi personali, ovvero perchè il lavoro domenicale sconvolgerebbe le loro relazioni sociali – un atteggiamento che viene sommariamente catalogato come “problema della discoteca”, ma che ovviamente ha dimensioni piu’ complesse. Gli anziani, piu’ vicini alla pensione, si mostrano piu’ possibilisti e sensibili al tema dell’incremento occupazionale, che significa anche maggiore garanzie di stabilit  occupazionale per quelli che hanno gi  il lavoro.

Viene raggiunta un’ipotesi di accordo con l’azienda. Questa prevede le compensazioni monetarie concordate e l’introduzione della quinta squadra con 60 nuove assunzioni, ma soltanto la promessa di una discussione sulla riduzione d’orario da effettuarsi in sede di rinnovo nazionale. Le RSU si pronunciano per undici dodicesimi in favore dell’accordo e si mobilitano attraverso assemblee perch  l’accordo passi anche tra i lavoratori. Viene inoltre indetto un referendum a scrutinio segreto tra i lavoratori. A questo punto pero’ si verifica una spaccatura nelle strutture sindacali, non tra diverse confederazioni, ma tra diverse strutture e livelli organizzativi.

Mentre la Camera del Lavoro e il sindacato di categoria sostengono l’accordo, in un incontro con la stampa alla vigilia del referendum (cui viene dato ampio risalto) la leadership regionale della CGIL si dichiara contraria e si augura che i lavoratori bocchino l’accordo. Questo   da considerarsi sbagliato, a dire della struttura regionale, poich , a differenza di altri realizzati nel settore tessile, che comprendevano riduzioni d’orario fino a 32 ore, non prevede alcuna riduzione dell’orario di lavoro. Il sindacato di fabbrica risponde pubblicamente tacciando di “virtuale” il sindacalismo della struttura regionale, da contrapporsi ad un sindacalismo reale che tiene conto delle difficolt  della contrattazione.

Il referendum si svolge in tre giorni ed   proceduralmente impeccabile: vota il 90% degli aventi diritto, con il 36% di favorevoli, il 58% di contrari, e il 5% di astenuti. Dunque l’accordo   bocciato. Occorre sottolineare che, prima del referendum, l’accordo era passato, sia pure di misura, nelle votazioni per alzata di mano tenutesi nelle assemblee. A parere dei protagonisti, a votare contro sono soprattutto i giovani. Dopo la bocciatura i delegati si presentano dimissionari ai lavoratori.

Il sindacato vorrebbe che la direzione torni al tavolo delle trattative, ma la risposta dell’azienda   (come era prevedibile) di continuare a comandare le domeniche. Dunque continuano anche gli scioperi: un’ora per turno e blocco totale la domenica. Dopo circa un mese, la stanchezza, ed anche il costo economico dello sciopero, cominciano a farsi sentire, e dai piu’ parti si levano richieste di “chiudere”. A questo punto, i delegati, che vogliono un mandato esplicito, promuovono una raccolta di firme. Una nuova bozza di accordo viene raggiunta alcuni giorni dopo. Questa prevede ulteriori 4.000 lire di indennit  di turno per la domenica e i festivi non domenicali, ed una giornata lavorativa di riduzione d’orario come anticipo su riduzioni da contrattarsi a livello nazionale. Questa volta il referendum si tiene a scrutinio palese. Circa il 70% dei lavoratori approva l’accordo nella nuova versione.

Le modificazioni apportate all’accordo sono soprattutto simboliche, come si verifica sovente in casi di bocciatura dell’accordo e “riapertura” delle trattative. Quel che distingue questo da casi analoghi   il particolare rapporto tra strutture sindacali di fabbrica e lavoratori. I lavoratori non si sentono “traditi” e, a differenza, ad esempio, della vicenda Termoli – un altro caso molto difficile (Baccaro, 2000a) – non si verificano fenomeni come lo stracciare pubblicamente le tessere sindacali. Al contrario, il processo democratico, sia pure tormentato, consente al sindacato di fabbrica di stringere piu’ saldi rapporti, a dire dei protagonisti,

proprio con i lavoratori piu' giovani, fino a quel momento fundamentalmente estranei alla vita del sindacato.

I dilemmi della democrazia sindacale

Siamo qui dinanzi ad un chiaro conflitto tra gli interessi degli occupati a condizioni di lavoro accettabili, che non comportino il sacrificio di occasioni di socialità, e gli interessi di coloro che non hanno un lavoro, che vorrebbero trovarlo (o ritrovarlo), e che per far cio' sono disposti ad accettare condizioni contrattuali peggiori di quelle esistenti. Consultati democraticamente, i lavoratori si pronunciano (per lo meno in prima istanza) per il mantenimento delle condizioni esistenti, e nel far cio' ignorano gli interessi (certamente legittimi) di disoccupati e lavoratori in mobilità. Come evitare il verificarsi di situazioni di questo tipo?

La soluzione neo-corporativa é quella di sospendere i meccanismi della democrazia sindacale e di autorizzare i leader a prendere la decisione. Ma quali leader? Nel caso in questione, ad esempio, non sono i leader di livello piu' elevato, quelli su cui la teoria neo-corporativa punta le sue carte, a volere la firma dell'accordo, ma i leader di fabbrica, quelli che piu' dovrebbero subire le pressioni della base. Non vi è dunque alcuna garanzia che le preferenze dei leader in questione siano quelle "giuste". Inoltre é politicamente molto difficile per dei rappresentanti sindacali firmare accordi che coinvolgono i piani di vita dei lavoratori contro la volontà di questi. Dato che l'organizzazione sindacale é, in sistemi democratici, un fatto volontario, ne risulterebbero a dir poco fenomeni di disaffezione.⁶

La soluzione piu' praticabile mi sembra quella, apparentemente semplice, di cercare di risolvere i potenziali conflitti attraverso il dialogo tra leader e lavoratori. La democrazia sindacale consente ai leader (che sono generalmente i piu' convinti sostenitori dell'"internalizzazione") opportunità preziose di argomentare la necessità di scelte talvolta difficili e di ascoltare in proposito le ragioni dei lavoratori, lasciando ad essi l'ultima parola. Se i leader sono credibili, tali sforzi di persuasione possono andare a buon fine. Le capacità dell'argomentazione persuasiva di condurre ad una revisione delle preferenze individuali, attraverso la ridefinizione del soggetto cui le preferenze ineriscono (da singolo individuo, a membro di una comunità particolare, a cittadino, a – al limite – rappresentante dell'umanità nel suo complesso), non devono essere enfatizzate oltre misura, ma non devono neppure essere indebitamente trascurate. Non c'è tuttavia nessuna garanzia che questo succeda in ogni caso.

Nel caso esaminato sopra, nonostante lo spendersi dei delegati, la maggioranza dei lavoratori voto' comunque contro l'accordo. Un elemento che sembra aver giocato un ruolo importante é il fatto che il sindacato si fosse diviso al suo interno, tra diverse strutture organizzative, circa la desiderabilità dell'accordo collettivo. In un altro caso da me esaminato in precedenza, quello di una fabbrica del Meridione (Baccaro, 2000a), il discorso e la deliberazione indussero una quota considerevole di lavoratori (che risulto' poi essere decisiva) a cambiare le proprie posizioni originali ed ad accettare uno scambio analogo. In quel caso, tuttavia, i lavoratori chiesero garanzie concrete che i leader non avessero nulla di personale da guadagnare dalla

⁶ In generale, la soluzione neo-corporativa mi sembra del tutto inapplicabile ad una società democratica, anche per ragioni di natura piu' generale. La democrazia sindacale é necessaria per evitare fenomeni ben piu' preoccupanti del possibile egoismo di gruppo, come la corruzione ed il malaffare, tant'è che negli Stati Uniti dovette essere introdotta per legge (con il Landrum-Griffin Act of 1959, cf. McLaughlin e Schoemaker, 1979), al termine di una vicenda molto tormentata che coinvolse in particolar modo il sindacato dei Teamsters.

scelta collettiva di cui si facevano promotori. Se il ruolo dei leader sindacali non é quello di imporre, ma di persuadere razionalmente, esso richiede grande credibilità: solo se i lavoratori non hanno motivo di sospettare secondi fini da parte dei loro rappresentanti, la comunicazione persuasiva ha qualche possibilità di indurre un ripensamento delle posizioni precedenti.

Quella del proporre maggior dialogo puo' sembrare una proposta ingenua ed, in ultima analisi, deludente. Personalmente sono convinto che non ci siano infallibili formule istituzionali o organizzative con cui garantirsi la conciliazione tra interesse particolare e generale. Come argomentato sopra, la soluzione proposta dall'approccio neo-corporativo, quella dell'autonomia e dello "splendido isolamento" dei leader mi pare, per molti aspetti, assai peggiore del male che intende curare. Vi é, tuttavia, un accorgimento istituzionale che credo sia pertinente al tema in questione. Questo riprende una vecchia idea circa la decisione collettiva sotto un "velo di ignoranza". Nella Teoria della Giustizia, Rawls (1971) cerca una procedura che possa garantire che i risultati della scelta collettiva siano giusti. A tal fine, argomenta, é necessario che le parti in questione "non conoscano le particolari contingenze che li mettono in opposizione" e "siano obbligati a valutare i principi solo sulla base di considerazioni generali" (p. 137, traduzione mia).

Applicata al caso sindacale la democrazia condotta sotto un velo di ignoranza prenderebbe approssimativamente la forma seguente: si tratterebbe probabilmente di un processo di discussione democratica assai intenso e capillare in cui i lavoratori sono chiamati a considerare direttamente e a pronunciarsi sulle varie fattispecie in cui puo' esservi conflitto tra i loro interessi e quelli (legittimi) di altri gruppi. Le linee di politica sindacale sarebbero dibattute a tutti i livelli dell'organizzazione, soprattutto quelli piu' bassi, e si deciderebbe democraticamente e pubblicamente come affrontare le varie questioni ed i possibili *trade-off* che ne derivano. La discussione si svolgerebbe prima che le particolari posizioni dei singoli siano disvelate, ma potrebbe continuare anche dopo che si sia conosciuto come le varie alternative influenzano le storie individuali.

Possiamo a questo punto condurre un piccolo esperimento mentale: che risposta avrebbero dato i lavoratori dello stabilimento esaminato sopra se quella che ho chiamato "democrazia sindacale sotto un velo di ignoranza" fosse stata loro applicata? Avrebbe forse potuto essere diversa. E l'aver considerato la questione in termini generali avrebbe poi potuto influenzare la decisione collettiva quando il "velo di ignoranza" fosse stato sollevato? Anche qui, se attribuiamo un qualche valore alla coerenza, se, cioè, riteniamo che i soggetti si sentano moralmente vincolati ad agire in conformità a principi da loro in precedenza pubblicamente affermati, dobbiamo per lo meno ammettere che é possibile che cio' accada.

Riferimenti Bibliografici

Baccaro, L. (2000a) "La democrazia aggregativa nei sindacati", Quaderni di Rassegna Sindacale, Vol. 1, No. 1: pp. 37-60.

Baccaro, L. (2000b) "Democrazia nel sindacato: procedure decisionali nell'esperienza italiana." Stato e Mercato, 60(3): pp. 477-502.

Olson, M. (1964), The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Olson, M. (1982) The Rise and Decline of Nations. New Haven, Yale University Press.

Rawls, J. (1971) A Theory of Justice. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

McLaughlin, D. e Schoemaker, A. (1979) The Landrum-Griffin Act and Union Democracy. Ann Arbor: University of Michigan Press.