Il caso dello «sciopero virtuale» tra equivoci e illusioni

Di Antonio Nicita e Matteo Rizzolli

Sommario: Nel febbraio 2009 il governo italiano ha approvato un disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone. Una delle novità riguarda la disciplina dello sciopero virtuale. L'approccio seguito alla legge delega circa questa forma di sciopero sembra presentare tuttavia, alla luce dell'analisi economica degli incentivi, alcuni rilevanti problemi.

1. Introduzione

La mattina del 3 febbraio del 2003 sette controllori di volo dell'aeroporto di Malpensa decisero di astenersi dal lavoro per uno sciopero di quattro ore proclamato dall'associazione di categoria. Si trattò di uno sciopero improvviso e totale (i sette avevano fatto in modo di finire il turno insieme) che paralizzò il traffico aereo sopra i cieli italiani: passeggeri a terra, voli internazionali costretti a deviare, voli cancellati, rischi, decine di milioni di euro di danni[1]. Pochi mesi dopo, la mattina del primo dicembre, sempre a Milano, molti cittadini si affrettavano verso le fermate dell'autobus, lungo i binari dei metrò, per saltare sugli ultimi mezzi prima dell'inizio dello sciopero previsto per le otto. Quei mezzi non passarono mai. Gli autoferrotranvieri avevano infatti deciso di anticipare lo sciopero, cogliendo un'intera città completamente di sorpresa. Secondo i dati diffusi il giorno dopo, circa 150.000 persone quel giorno non poterono andare al lavoro, mentre più di un milione vi arrivò con almeno due ore di ritardo[2].

[1] Si veda Pietro Ichino (2003).

[2] Si veda *Milano: lo sciopero parte prima e non si ferma*, in «Corriere della Sera», 1 dicembre 2003.

Si tratta, in entrambi i casi, di due scioperi di successo, quanto agli effetti prodotti. Perché in alcuni casi, è proprio la dimensione del costo sociale di uno sciopero a determinarne il successo. Per quanto improvvisi e strategici, gli scioperi non nascono in via repentina e ingiustificata. Nella gran parte dei casi si tratta di una reazione a mancati rinnovi dei contratti o di mutamenti non concordati nelle condizioni contrattuali. Insomma ci sono almeno due lati responsabili di uno sciopero. Così, il giorno dopo lo sciopero, cifre alla mano, vien sempre da chiedersi se ne valeva la pena. Nel caso dello sciopero nel trasporto locale milanese, i lavoratori rivendicavano un mancato aumento di cento euro al mese, che moltiplicati per gli anni del contratto e per il numero dei lavoratori corrispondevano a circa 45 milioni di euro. Una cifra davvero ragguardevole. La stima dei danni della serrata ha tuttavia superato i 60 milioni di euro. Ne valeva la pena?

Non si tratta soltanto di vicende italiane. Basta pensare allo sciopero dei portuali americani del 2002. Per una vertenza che riguardava il licenziamento di circa 400 lavoratori, con risparmi per l'azienda che sono stati calcolati in circa 20 milioni di dollari, sono stati bloccati i porti per 10 giorni causando danni all'economia stimati in circa 10 miliardi di dollari, cioè cinquecento volte la cifra motivo del contendere. Ne valeva la pena?

Secondo la Commissione di Garanzia sugli scioperi, nel 2008 sono stati effettuati 856 scioperi tra nazionali e locali, oltre la metà dei quali nel settore dei trasporti. Rispetto all'anno precedente, la crescita dell'attività di sciopero è stata del 17%. Ben 171 fermate hanno riguardato il trasporto aereo soprattutto a causa della vicenda Alitalia, con la soppressione di 220 voli nonostante l'assenza di adesione allo sciopero dei lavoratori in turno. Su oltre 4.000 dichiarazioni di sciopero (2.017 nel 2007 e 2.195 nel 2008), gli scioperi effettivamente realizzati sono stati nel complesso 1.587, ovvero poco più di un terzo nel biennio considerato, quindi con un forte «effetto annuncio». Dopo quello aereo, il settore che ha registrato la più alta percentuale di scioperi è stato quello del trasporto pubblico locale con 156 scioperi effettuati (su 413 proclamati) nel complesso e 7 realizzati con rilevanza nazionale. Ne valeva la pena?

Proprio nei giorni in cui la Commissione di garanzia sugli scioperi pubblicava questi dati, veniva approvato un Disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone. Una delle novità della delega è stata quella di introdurre l'istituto dello sciopero virtuale, già oggetto di alcuni disegni di legge, prevedendo anche la possibilità di imporre per talune categorie lo sciopero virtuale come sostituto dello sciopero «in carne e ossa». In questo saggio analizziamo, anche alla luce di alcune recenti indagini economiche (Nicita e Rizzolli, 2009; Innocenti e Nicita, 2009), le principali criticità dell'approccio fin qui seguito dalla legge delega e alcuni possibili aggiustamenti di rotta.

2. Il paradosso di Hicks tra *homo economicus* e *homo ethicus*

Prima di entrare nell'analisi dello sciopero virtuale, facciamo un passo indietro e torniamo alla solita domanda che accompagna, il giorno dopo, ogni sciopero: ne valeva la pena?

Sir John R. Hicks (1932) scuoterebbe veementemente il capo. Lo definiva come un incomprensibile fallimento della razionalità economica, tanto dei lavoratori quanto dei datori di lavoro: lo sciopero, diceva Hicks, infligge perdite ingenti non recuperabili e la razionalità dell'*homo economicus* dovrebbe tenersene ben lontana. Eppure, gli scioperi esistono e sono frequenti e, anzi, il «successo» di uno sciopero viene spesso valutato in base alla sua durata, al tasso di partecipazione dei lavoratori, alla dimensione delle perdite inflitte ai datori di lavoro, ai costi sociali generati dallo sciopero e alla conseguente pressione indotta sul governo. Una circostanza definita nella letteratura economica come «paradosso di Hicks»: gli scioperi rappresentano una perdita secca e soggetti razionali dovrebbero evitarli. Ma allora perché continuiamo ad osservarli?

Prima di Hicks, un economista liberale, Vilfredo Pareto (1906) aveva denunciato l'irrazionalità degli scioperi, scagliandosi tuttavia contro il sindacato, definito come una «casta privilegiata» e contro l'*homo ethicus* che sulla base di un frainteso principio di eguaglianza finiva per generare esiti inefficienti nell'organizzazione economica. I membri di questa casta «non sono e probabilmente non saranno mai tutti gli operai, ma solo gli operai uniti in sindacato, anzi solo quelli di speciali sindacati ben voluti dal governo». Per suffragare la sua tesi, Pareto citava il caso emblematico del tribunale di Lorient nel 1903: «il tribunale condannò uno scioperante colpevole di gravi violenze; i suoi compagni assediarono il tribunale, ruppero le finestre, ferirono un giudice. Ventisette di costoro furono giudicati e condannati, ma immediatamente il sottoprefetto s'inframmise [...] si procedette solo contro persone che non appartenevano alla casta privilegiata», che per Pareto era il sindacato. Ancora, continua Pareto, «in Italia i "ferrovieri" usarono quanto a loro piacque prepotenze contro il pubblico che li paga e li mantiene. Non furono puniti [...] e i cittadini debbono rassegnarsi a patire i ghiribizzi di quella brava gente. In Italia, in Francia, in Russia, fa ora capolino altra bellissima pretensione dei riveriti scioperanti; quella cioè di essere pagati pei giorni di sciopero come se avessero lavorato [...]. Se questo ordinamento diventerà generale, non si vede perché gli operai, sotto vari pretesti, non starebbero in sciopero tutto l'anno; andando a spasso e godendosi la paga. [...] Ma se per caso l'oste dal quale certi operai stanno a retta cessasse dal dare loro da mangiare, s'intenderebbe, e giustamente, che il contratto sarebbe rotto, e che quegli operai potrebbero provvedersi altrove». Secondo Pareto, «se l'uomo reale fosse solo un *homo economicus*, l'apparenza del fenomeno differirebbe meno assai dalla realtà accennata; [...] ma l'uomo reale è anche *homo ethicus* onde quel tornaconto particolare tende a nascondersi sotto la veste di un interesse generale [...]

meravigliosa è la codarda sciocchezza dei signori umanitari». Pareto, in effetti, riproponeva la nota teoria degli economisti liberisti – non priva quindi di coloritura ideologica – per la quale gli scioperi non trovavano una spiegazione economica in sé, se non nell'uso politico della protesta dei lavoratori per conseguire fini sociali e politici diversi e più ampi dello specifico conflitto all'origine di questo o di quello sciopero. Una impostazione alla quale già Marx aveva risposto nel celebre discorso di Lione, allorché affermò che «non fu l'Internazionale Socialista a gettare gli operai nello sciopero, ma all'inverso fu lo sciopero a gettarli nelle braccia dell'Internazionale»[3].

Dopo parecchi decenni, l'analisi economica permette di mostrare, con un certo disincanto, che tanto Pareto quanto Hicks, oltre che Marx naturalmente, mantenevano una visione parziale della funzione economica dello sciopero. Se la lettura di Pareto, in chiave anti-socialista, vedeva nelle agitazioni dei lavoratori contro le imprese una violazione del diritto di proprietà e nel diritto allo sciopero senza licenziamento una violazione delle libertà contrattuali, la visione di Hicks si focalizzava sui costi privati e sociali dello spreco dello sciopero.

Gli economisti del lavoro e i teorici dei giochi di contrattazione hanno in realtà mostrato le condizioni per le quali lo sciopero possa essere un fenomeno perfettamente compatibile con l'ipotesi di razionalità dell'*homo economicus*, per esempio quando le perdite subite oggi possano servire da «lezione» per il futuro, costruendo una reputazione «da duri» per il sindacato e quindi alimentandone la credibilità di minaccia in future contrattazioni (Kennan, 1980; Reder e Neumann, 1980; Hart, 1989). Ne è risultata una vasta letteratura volta a mostrare, tra le altre cose, come gli scioperi non debbano esser visti soltanto come irreversibile fallimento della contrattazione tra sindacati e imprese, secondo la visione di Hicks, ma al contrario come uno dei passi necessari di un processo contrattuale più ampio nel quale i soggetti coinvolti rivelano informazioni e imparano (Kuhn e Gu, 1999) e tentano di adattare le proprie strategie a *shocks* di natura economica, tecnologica e organizzativa. L'analisi economica ha così finito per abbandonare il campo non congeniale dell'analisi politico-ideologica del fenomeno dello sciopero per concentrarsi sugli aspetti relativi agli incentivi dei vari soggetti coinvolti in una data relazione contrattuale a ricorrere o meno allo sciopero come forma di minaccia credibile e di sanzione (Kennan, 1986; Card, 1990). Sotto questo profilo, la «strategia» degli scioperi e la loro modalità viene fatta dipendere da diverse circostanze, quali la dimensione dell'impresa e del sindacato; il rapporto relativo tra industria, imprese e sindacato (Cheung e Davidson, 1991); il rapporto tra *insider* e *outsider*; la relazione tra impresa e mercato rilevante del prodotto (Clark, 1996).

[3] Rapporto del Consiglio generale al IV Congresso generale di Basilea (1869) in Bravo (1978).

In un recente saggio (Nicita e Rizzolli, 2009) abbiamo mostrato come, in contesti di organizzazione produttiva caratterizzati da asimmetria informativa, lo sciopero possa costituire un meccanismo endogeno di *enforcement*: la minaccia di sciopero, cioè, può incrementare anziché ridurre gli incentivi alla cooperazione tra impresa e lavoratori. In presenza di asimmetria informativa, infatti, sorge il problema di comprendere *ex post* se eventuali scostamenti dai livelli attesi di produzione siano imputabili a fattori esogeni non controllabili (si pensi agli eventi meteorologici che colpiscono il raccolto) o ad una riduzione dell'impegno lavorativo (Alchian e Demsetz, 1972). Si pone in questi contesti l'esigenza di costruire contratti incentivanti che ripartiscano ottimamente il rischio tra datori di lavoro e lavoratori: una remunerazione fissa finirebbe per incentivare forme di riduzione dell'impegno profuso (*moral hazard*), trasferendo tutto il rischio al datore di lavoro; al contrario una remunerazione variabile potrebbe finire per trasferire ai lavoratori l'intero rischio in caso di fenomeni esogeni avversi e, per tale via, disincentivare ogni sforzo ottimale. Alcuni economisti (Hölmstrom, 1982) hanno suggerito come un contratto discontinuo volto a remunerare i rendimenti attesi solo in caso di successo, lasciando al datore di lavoro il residuo in caso di insuccesso, possano risolvere comportamenti opportunistici: infatti, in caso di opportunismo, non si otterrebbe nulla. Questa soluzione tuttavia pone il noto problema rappresentato dalla domanda: «chi controlla il controllore?». Cosa assicura che il datore di lavoro non rinegozi i contratti in modo da assicurarsi sempre il surplus residuale? Quando è presente il rischio di opportunismo anche dal lato del datore di lavoro, il problema della determinazione di meccanismi incentivanti resta intatto. In sostanza, la letteratura economica ha evidenziato come il problema contrattuale in un contesto di asimmetria informativa richieda di risolvere contemporaneamente forme potenziali di opportunismo che possano sorgere dai due lati del contratto (Nicita e Scoppa, 2005). In particolare, occorre definire un meccanismo sanzionatorio di ogni forma di opportunismo, tanto dal lato dei lavoratori, quanto dal lato del datore di lavoro. La forza del meccanismo sanzionatorio consiste nell'azione di deterrenza e di incentivazione svolta: quanto maggiori sono i costi congiunti derivanti dall'attivazione di una sanzione, quanto maggiore sarà l'effetto di *enforcement* della stessa.

Uno dei possibili meccanismi di *enforcement* di relazioni contrattuali caratterizzate da asimmetria informativa è data proprio dallo sciopero, cioè da una forma di protesta che genera costi significativi e crescenti per entrambi i lati del contratto di lavoro (Kennan, 1980). Parafrasando Hirschman (1970), si potrebbe dire che lo sciopero costituisce una forma di protesta intermedia tra *voice* e *exit*, in quanto rivela la pretesa dei lavoratori (*voice*) imponendo costi di breve periodo tipici dell'*exit*. In particolare, è possibile dimostrare analiticamente (Nicita e Rizzolli, 2009) che:

a) lo sciopero può essere definito come una strategia di ritorsione momentanea (*retaliation*), in una relazione contrattuale ripetuta nel corso del tempo, che produce, per un periodo di tempo limitato, significative perdite; al termine del dato intervallo temporale di sciopero, la cooperazione viene riavviata (nella letteratura economica prende il nome di *trigger strategy* basata su *penal code* (Abreu, 1988));

b) la minaccia credibile di sciopero può agire da meccanismo incentivante che rafforza, a parità di altri fattori, gli incentivi alla cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori (Putterman e Skillman, 1992);

c) un indebolimento del meccanismo di sciopero riduce gli incentivi alla cooperazione e incrementa la probabilità di comportamenti opportunistici non osservabili, quali un minor impegno profuso nella prestazione di lavoro.

Viene così a capovolgersi l'intuizione di Hicks: proprio in quanto genera elevati costi privati (e non solo sociali) lo sciopero agisce da meccanismo credibile di *enforcement* nel contratto di lavoro.

Il problema è che lo sciopero tipicamente non genera soltanto costi privati, ma anche costi sociali. Questo è in particolare il caso tipico dei servizi pubblici di trasporto. In tale circostanza, anzi, è proprio la dimensione dei costi sociali ad amplificare i costi privati dei datori di lavoro: attraverso i disagi generati sulla clientela si intende alimentare la pressione indotta sui datori di lavoro, specie quando le imprese in questione sono controllate da enti pubblici o affidatarie di questi ultimi. Si tratta in molti casi di situazioni nelle quali l'erogatore del servizio agisce in condizione di monopolio e dunque i clienti non possono a loro volta – come suggerito da Pareto – sanzionare chi sciopera cambiando fornitore. Esiste cioè una relazione significativa tra grado di concorrenza dal lato dell'offerta e intensità degli scioperi (Clark, 1996). Infatti, se le imprese sono maggiormente al riparo della concorrenza, i costi sociali indotti dallo sciopero non ricadranno sui costi privati futuri dei lavoratori, ad esempio attraverso una contrazione della domanda futura dei servizi. Sono queste le circostanze nelle quali il «successo» di uno sciopero dipende dalla dimensione dei costi sociali generati, i quali a loro volta dipendono dal grado di monopolio del servizio offerto. Laddove non vi fosse monopolio dal lato dell'offerta, un analogo esito potrebbe essere conseguito dal «monopolio» del sindacato, ovvero dal pieno coordinamento di lavoratori impiegati in imprese tra loro in concorrenza, ma ciò è sempre più difficile in contesti nei quali diverse sigle sindacali, in concorrenza tra di esse, sono attive (Belloc e Pagano, 2009).

Certo, seguendo i suggerimenti di Pareto, qualcuno potrebbe spingersi a proporre l'eliminazione del diritto di sciopero in tali contesti, pensando così banalmente di risolvere il problema del tutto. Al di là, tuttavia, degli evidenti limiti costituzionali della «proposta di Pareto», un indebolimento del diritto di sciopero finirebbe non già per generare automaticamente un mondo con

livelli e qualità del servizio desiderati, ma al contrario comporterebbe un abbassamento medio dell'impegno profuso: l'impossibilità di sanzionare eventuali comportamenti opportunistici dal lato del datore di lavoro finirebbe cioè per ridurre gli incentivi dei lavoratori verso forme ottime di collaborazione. Insomma, si ripresenterebbe, in questa circostanza, uno dei tipici paradossi cui incorrono, secondo Coase (1988), coloro che prestino scarsa attenzione all'analisi economica del diritto: di fronte all'emersione di una discrepanza tra costi privati e costi sociali, si tende spesso a ritenere che la mera introduzione di una nuova norma o semplicemente l'abrogazione di una esistente possano automaticamente condurre al risultato desiderato, senza che alcun effetto retroattivo intervenga a modificare ulteriormente – nel senso contrario a quello sperato – gli incentivi di quei soggetti dei quali si intenda regolamentare i comportamenti.

Da questo paradosso, del tutto diverso da quello riferito all'approccio di Hicks, è nata, intorno agli anni Sessanta negli Stati Uniti, l'idea di immaginare una nuova forma di protesta: il *nonstoppage* o *virtual strike*, lo sciopero «virtuale». Si tratterebbe dell'*uovo di Colombo* capace di mantenere i costi privati dello sciopero, azzerandone al contempo l'impatto sociale negativo. Vediamo di cosa si tratta.

3. L'idea dello «sciopero virtuale»

Uno dei primi teorici dello «sciopero virtuale» è stato Bernstein (1971), il quale focalizzò la propria attenzione sugli scioperi relativi ai servizi pubblici. Scriveva Bernstein che con lo sciopero virtuale «il sindacato sarebbe libero di dichiarare uno sciopero senza tuttavia sospendere l'attività lavorativa una volta che ogni altro tentativo esperito di accordo sia fallito. I lavoratori sarebbero obbligati a continuare a lavorare a tempo pieno, ma rinuncerebbero in tutto o in parte allo stipendio. L'equivalente monetario verrebbe pagato direttamente dal datore di lavoro ad un fondo speciale. [...] Inoltre, il datore di lavoro pagherebbe un ammontare addizionale a questo fondo pari al monte salari complessivo cui rinunciano i lavoratori».

Lo sciopero virtuale può dunque essere definito come una procedura di contrattazione tra datore di lavoro e lavoratori nella quale i lavoratori continuano a lavorare senza esser pagati e i datori di lavoro rinunciano ai conseguenti guadagni. La somma dei mancati guadagni di lavoratori e datori di lavoro viene destinata a terze parti, tipicamente enti nonprofit (Ayres e Nalebuff, 2002). Il lavoratore in sciopero si reca al lavoro regolarmente. La sua paga viene però accantonata dall'azienda che mette nello stesso fondo anche i profitti della giornata, oppure un multiplo dello stipendio giornaliero del lavoratore. Questi soldi messi da parte potrebbero, contrattualmente, andare in beneficenza o a fini sociali, oppure aspettare una futura redistribuzione tra le parti, «ma, soprattutto sono ancora una volta il modo di misurarsi

reciprocamente. Resiste di più il lavoratore senza salario oppure l'azienda senza profitto? Abbiamo salvato il meccanismo dello sciopero, la sua ragione d'essere, ma ne abbiamo cambiato il rituale e soprattutto le conseguenze. Nessuna vittima collaterale infatti deve soffrire i disservizi, nessuna ricchezza viene distrutta mentre si tenta di re-distribuirne un pò tra le parti» (Ayres e Nalebuff, 2002).

Diversi scioperi virtuali sono stati sperimentati con successo come forma di autoregolamentazione in passato: nel 1989 dai piloti aerei dell'ANPAC; nel 1995 dai poliziotti della SAP; nel 1999 dai medici dell'ANMI; nel 1999 dai piloti e gli assistenti della Meridiana; nel 2000 dagli autoferrotramvieri ATM; nel 2002 dagli elicotteristi. Ad oggi sono stati firmati quattro accordi generali per la disciplina dello sciopero virtuale: i direttori sanitari del SSN; il personale amministrativo dell'Università Bocconi; medici di famiglia e del pronto soccorso del SSN; elicotteristi impegnati in servizi di soccorso.

Una versione diversa, ma potremmo dire davvero virtuale, di questa forma di sciopero è quella posta in essere dai lavoratori IBM Italia nel 2007 su *Second Life*, un mondo virtuale creato da un software nel quale chiunque può vivere la propria «seconda vita» all'interno di un ambiente libero e costruito dagli stessi utenti che ne fanno parte. I lavoratori IBM, pur continuando a lavorare nella vita reale, avviarono uno sciopero, con tanto di servizio d'ordine, cartelli, sit-in e slogan su *Second Life*, per sostenere la vertenza dei lavoratori sull'accordo relativo al «premio di risultato». Il nuovo accordo sindacale fu raggiunto dopo un mese dall'avvio della protesta «virtuale» a seguito del fortissimo impatto mediatico. Il nuovo accordo non soltanto riconosceva il premio di risultato dal 2007 al 2010 ai lavoratori, ma fu esteso anche ai contributi di IBM nel fondo nazionale di assicurazione sanitaria, impegnando l'azienda a continuare la trattativa sulle strategie industriali e sul miglioramento delle condizioni interne. Molti consumatori hanno apprezzato proprio la forma virtuale della protesta e vi hanno aderito, ritenendo di essere direttamente sollecitati dai lavoratori nei confronti del management.

I casi di sciopero virtuale volontario restano tuttavia (non soltanto in Italia) molto rari e forse questa è la ragione per la quale da un lato gli economisti non ne hanno analizzato le caratteristiche o gli incentivi all'adozione e dall'altro si intende intervenire (da più parti) per legge sull'istituto dello sciopero virtuale. A volte lo sciopero virtuale funziona bene, altre meno.

Consideriamo ad esempio tutti quei lavoratori il cui mestiere è quello di controllare l'accesso ai servizi dell'azienda. I casellanti autostradali, le biglietterie dei musei e della metro e così via. Per queste categorie lo sciopero virtuale è già a portata di mano e in alcuni casi già praticato. Basta infatti che lo sciopero si traduca nel mancato controllo dell'accesso. Il servizio viene erogato, ma l'azienda non solo non ne trae profitti, ma deve anche sostenere i costi di funzionamento delle strutture. Il lavoratore ha così ottenuto di infli-

gere un danno ancora superiore all'azienda senza sacrificare il servizio per la collettività, che anzi ne beneficia.

Altri casi incidono meno. Si pensi al caso di un ricercatore di una disastrata università italiana. Che cosa significa scioperare per lui? In fondo è già un atto simbolico perché, se anche restasse a casa quel giorno, significherebbe solamente spostare metà del lavoro al giorno prima e l'altra metà al giorno seguente. E poi come si dovrebbe calcolare il profitto per l'università che, in permanente situazione di perdita, ha invece tutto l'interesse a risparmiare un giorno di stipendio e difficilmente ne devolverà un multiplo di esso in beneficenza a causa dello sciopero virtuale?

Il punto più delicato dell'idea di sciopero virtuale riguarda la sua applicabilità a quei casi in cui il «successo» di uno sciopero tradizionale dipenda dalla dimensione dei costi inflitti a terze parti. In quei casi, infatti, la scelta dello sciopero virtuale potrebbe far venir meno quell'azione di pressione sociale cui puntano gli scioperanti. Si avrebbe così un nuovo paradosso: i lavoratori manterrebbero minori incentivi a scegliere lo strumento dello sciopero virtuale proprio nei casi nei quali tale forma di protesta sarebbe preferibile, ovvero proprio in quelle circostanze nelle quali lo sciopero tradizionale genera più elevati costi sociali (Nicita e Rizzolli, 2009). Ne consegue che, in assenza di regolamentazione, lo sciopero virtuale verrebbe scelto in via volontaria solamente nei casi in cui è conveniente per i lavoratori adottarlo rispetto ad altre forme tradizionali di protesta. Ad esempio, quando vi è il serio rischio, nel caso di un tradizionale sciopero, di ritorsioni durature da parte della clientela che potrebbe rivolgere la propria futura domanda a imprese concorrenti. Non è un caso che in Italia, la compagnia aerea Meridiana abbia sperimentato lo sciopero virtuale, mentre i dipendenti di Alitalia si siano sempre rivolti alle forme di sciopero tradizionale più dure e sperimentate. Ciò significa che una qualche forma di regolamentazione che modifichi gli incentivi dei lavoratori a selezionare lo sciopero tradizionale in favore di forme virtuali di protesta appare necessaria (Nicita, 2009). Già, ma come disegnarla?

4. Gli equivoci e le illusioni della legge delega: una prospettiva economica

In Italia il dibattito giuridico sullo sciopero virtuale è presente da alcuni anni[4]. Due proposte sono oggi in campo, quella del governo e quella dell'opposizione[5].

[4] Si rinvia per una sintesi alla relazione di accompagnamento del disegno di legge n. 1170. Tra gli interventi in materia si segnalano: Marco Biagi (1987); E. Gianfrancesco (2005); E. Gianfrancesco (2001); G. Prosperetti (2002); Mariella Magnani (2004); Pietro Ichino (2005).

[5] Senato della Repubblica, Disegno di legge n. 1170, Disposizioni in materia di sciopero virtuale, presentato alla Presidenza del Senato il 29 ottobre 2008, di cui è primo firmatario il Sen. Prof. Pietro Ichino.

Nella delega[6] al governo lo sciopero virtuale viene definito come «manifestazione di protesta con garanzia dello svolgimento della prestazione lavorativa, che può essere reso obbligatorio per determinate categorie professionali le quali, per le peculiarità della prestazione lavorativa e delle specifiche mansioni, determinino o possano determinare, in caso di astensione dal lavoro, la concreta impossibilità di erogare il servizio principale ed essenziale». Sebbene la definizione di sciopero virtuale mantenga un necessario carattere di generalità, tipico di una legge delega, essa presenta, alla luce dell'analisi economica degli incentivi, due problemi:

a) il primo problema è che lo sciopero virtuale potrebbe essere reso obbligatorio per legge per talune prestazioni lavorative, cancellando al contempo il diritto allo sciopero tradizionale;

b) il secondo problema è che, perlomeno nell'attuale formulazione, ci si limita a definire gli oneri dei lavoratori durante uno sciopero virtuale ma non anche gli oneri dei datori di lavoro.

Sulla seconda criticità si è già espresso il Ministro competente precisando che lo strumento prevederà un meccanismo di costo privato anche dal lato del datore di lavoro, sebbene non abbia chiarito di che tipo di meccanismo si tratti.

Quanto alla prima criticità occorre invece riflettere più attentamente, indagando l'impatto che un obbligo all'adozione dello sciopero virtuale come unica forma di protesta può esercitare sugli incentivi dei lavoratori a svolgere il servizio garantendo livelli accettabili di qualità. L'idea di obbligare allo sciopero virtuale (vietando altre forme di sciopero reale) è stata già criticata da più parti in punto di diritto[7], ma tale soluzione può produrre effetti negativi anche sotto il profilo dell'efficienza economica.

Infatti, come abbiamo già ricordato, la questione dello sciopero (virtuale e reale) deve essere correttamente inquadrata nel contesto teorico del «gioco» di contrattazione: scioperando e sostenendo un costo privato, il lavoratore «segnala» la propria determinazione a non accettare i termini proposti dalla controparte. Sappiamo che in un gioco di contrattazione, l'esito atteso dipende dalla relativa forza contrattuale, a sua volta determinata dai costi attuali e potenziali che le parti devono sostenere per il mancato o ritardato accordo. È dunque essenziale che entrambe le parti paghino un costo per effetto dello sciopero. Nel caso di uno sciopero reale, il costo sociale dell'interruzione di un servizio si traduce, attraverso il malcontento degli utenti in un costo politico e per questa via fornisce al governo la motivazione per arrivare ad un accordo. Lo sciopero virtuale sarebbe utile se potesse mantenere l'esistenza di un costo «politico» senza ge-

[6] Disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2009.

[7] Cfr. *supra* 4.

nerare alcun costo sociale. In questo senso, potrebbe essere ragionevole l'idea di «monetizzare» il costo sociale, sostituendo l'interruzione del servizio con un trasferimento da parte del datore di lavoro, pari all'ammontare dello stipendio dello scioperante, ad un soggetto terzo. In pratica, con lo sciopero virtuale inteso in questo senso, il servizio verrebbe erogato, ma il lavoratore rinuncerebbe allo stipendio e il datore di lavoro pagherebbe lo stipendio due volte.

Tuttavia, il vantaggio rispetto allo sciopero reale potrebbe essere anche in questo caso soltanto apparente, visto che il maggiore esborso si potrebbe comunque tradurre in futuro in una riduzione dei servizi erogati.

In molti casi, come abbiamo evidenziato, i costi sociali generati dallo sciopero reale sono il vero strumento, piuttosto che l'effetto non voluto, che incide sugli esiti della contrattazione tra datori di lavoro e lavoratori. Proprio per questo i lavoratori possono essere indotti a «riproporre» esiti simili con sforzo ridotto anche con lo sciopero virtuale «obbligatorio». Ciò è vero soprattutto per quei tipi di servizi nei quali la qualità erogata dipende dallo sforzo non osservabile profuso dai lavoratori. Qualche mese fa, nei giorni di contrattazione tra Cai e Alitalia, si è assistito a una forma di sciopero con azioni «shading»: l'eccessivo e scrupoloso rispetto delle procedure da parte di piloti e assistenti di volo provocò sistematici e prolungati ritardi nei voli, con gravi disagi per i passeggeri. In quel caso non si trattava di sciopero ma di una protesta rarefatta volta a generare costi sociali e, attraverso di essi, una pressione sul datore di lavoro per chiudere la contrattazione in un senso favorevole ai lavoratori. Prevedere l'obbligo allo sciopero virtuale non elimina ma al contrario alimenta comportamenti di questo tipo, riducendo gli incentivi alla collaborazione.

A meno che non si individui un meccanismo di sciopero virtuale che assicuri al datore di lavoro un livello di costo privato comparabile a quello che si genererebbe con la protesta reale, l'unico modo che hanno i lavoratori di generare questo tipo di effetti attraverso lo sciopero virtuale è quello di ridurre il proprio livello di impegno e conseguentemente la qualità del servizio. Questo effetto di aggiustamento del livello dell'impegno a causa dell'obbligatorietà dello sciopero virtuale tende ad essere sottovalutato da quanti la propongono, proprio perché essi sembrano assumere che in assenza di sciopero reale i lavoratori produrranno in ogni caso lo sforzo ottimale. Inoltre, si tende a sottovalutare che la prospettiva di disporre di strumenti di protesta meno incisivi da parte del lavoratore può indurre una minore propensione all'impegno in assoluto (*ex ante*) e non soltanto durante uno sciopero virtuale. Ne consegue che la potenziale deterrenza nella generazione delle esternalità negative associate agli scioperi reali potrebbe finire per ridurre la qualità media dei servizi anche in assenza di scioperi.

Infine, un altro effetto negativo riguarda un possibile effetto di spiazzamento delle motivazioni intrinseche indotto dall'obbligatorietà del ricorso allo sciopero virtuale come forma di protesta. La scelta dello sciopero virtuale, in

alternativa allo sciopero reale, potrebbe essere infatti motivata dall'intenzione del lavoratore di non generare costi sociali agli utenti del servizio e tuttavia di segnalare al pubblico la propria condizione di disagio e di protesta. In questo caso allo sciopero virtuale sottende l'idea di uno scambio virtuale reciproco tra lavoratori e utenti, i quali possono essere indotti a solidalizzare con i lavoratori e ad unirsi alla loro protesta contro i datori di lavoro. In altri termini, i lavoratori, scegliendo lo sciopero virtuale, investono in reputazione amplificando l'impatto sociale della loro protesta. È evidente che l'obbligatorietà di uno sciopero virtuale potrebbe finire per eliminare o degradare questa forma di autosegnalazione e di investimento in reputazione da parte dei lavoratori nei confronti della clientela, la quale potrebbe non raccogliere la sollecitazione ad aderire all'agitazione virtuale quando questa diventa l'unico strumento di protesta. Questa conseguenza sarebbe peraltro coerente con recenti risultati dell'economia comportamentale che suggeriscono come azioni motivate da sentimenti intrinseci di altruismo e reciprocità che si manifestano spontaneamente possano venir meno quando vengono imposti come obblighi comportamentali.

Rispetto alla proposta formulata dal governo, il disegno di legge presentato al Senato da alcuni membri delle opposizioni (disegno di legge n. 1170), contiene alcune importanti differenze, riportate in tabella[8].

Il ddl 1170 presenta importanti differenze con l'attuale proposta governativa. Innanzitutto vengono chiaramente individuati gli oneri posti in capo ai datori di lavoro. In secondo luogo, come si evince dalla tabella sotto riportata, lo sciopero virtuale viene previsto come strumento addizionale e non sostitutivo delle forme tradizionali di sciopero. Si tratta, come si è mostrato, di una condizione irrinunciabile per decretare il successo dello strumento e, al contempo, evitare effetti controproducenti sia in termini di costi sociali che sotto il profilo dell'ottimo allineamento degli incentivi di datori di lavoro e lavoratori.

Ci pare pertanto ragionevole suggerire, sotto un profilo di *policy*, che la misura proposta nella legge delega debba prevedere alcune correzioni di rotta, sulla linea di quanto previsto dal ddl 1170, tra le quali:

1) rendere lo sciopero virtuale una scelta, anziché una imposizione per legge, in modo da valorizzarne gli aspetti motivazionali;

2) associare allo sciopero virtuale costi privati (sia per i lavoratori che per i datori di lavoro) comparabili a quelli attesi nel caso di sciopero reale al fine di ottenere quegli stessi effetti di *bargaining pressure* associati agli scioperi reali;

3) affiancare in ogni caso lo sciopero virtuale a forti incentivi per i lavo-

[8] Tratta dal sito http://www.pietroichino.it/?p=2521.

	DDL N. 1170 (PD)	DDL GOVERNO
Strumento legislativo	Disegno di legge n. 1170, primo firmatario Ichino, recante: «Disposizioni in materia di sciopero virtuale»	Disegno di legge delega per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone
Iter parlamentare	Presentato al Senato il 30.10.2008, assegnato alla Commissione Lavoro (non ancora iniziato l'esame)	Approvato dal Consiglio dei Ministri il 27.02.2009. Presentato al Senato il 23 marzo 2009 (n. 1473).
Definizione dello sciopero virtuale	«Ai fini della presente legge, si intende per sciopero virtuale quello che, senza produrre alcuna sospensione della prestazione lavorativa né alcun pregiudizio alla normale funzionalità aziendale, comporta: *a*) la cessione, da parte del lavoratore che vi aderisce, del proprio credito retributivo corrispondente alla durata dello sciopero stesso al fondo di cui all'articolo 3; ai fini della determinazione del suddetto credito non si computano gli elementi di retribuzione differita, quali mensilità aggiuntive o trattamento di fine rapporto; *b*) l'obbligo a carico del datore di lavoro di effettuare il pagamento in favore del fondo di cui all'articolo 3 dell'importo ceduto dal lavoratore, maggiorato di un importo di pari entità, oppure di entità diversa, come determinata dal contratto istitutivo o dall'accordo aziendale che disciplina la materia».	«Manifestazione di protesta con garanzia dello svolgimento della prestazione lavorativa». * * * La legge delega del governo dà una definizione molto vaga dell'istituto dello sciopero virtuale, di cui non indica le modalità essenziali di svolgimento. La delega legislativa rischia in questo modo la censura di incostituzionalità per indeterminatezza dell'oggetto.
Modalità procedurali	«Il contratto collettivo istitutivo dispone: *a*) le modalità di proclamazione e attuazione dello sciopero virtuale; *b*) la destinazione delle somme versate al fondo di solidarietà ad iniziative di progresso civile o a scopi di solidarietà sociale, nonché ad iniziative di pubblicizzazione delle ragioni delle parti nella controversia; *c*) l'entità dell'importo che deve essere versato al fondo da parte del datore di lavoro». Si prevede inoltre il diritto di entrambe le parti di utilizzare una parte del fondo di solidarietà al fine di pubblicizzare le rispettive ragioni nella controversia collettiva.	Le modalità procedurali non sono determinate nel ddl del governo. In particolare, esso neppure prevede in quale forma si pervenga alla determinazione della quota posta a carico del datore di lavoro. Nulla è previsto circa la possibile destinazione delle risorse rivenienti dall'attuazione dello s.v.

	DDL N. 1170 (PD)	DDL GOVERNO
Rapporto tra sciopero virtuale e sciopero tradizionale	«I contratti collettivi di qualsiasi livello possono attribuire alle organizzazioni sindacali firmatarie la facoltà di proclamare lo sciopero virtuale». * * * Nel ddl n. 1170 lo sciopero virtuale è proposto come alternativa facoltativa allo sciopero tradizionale, costituendo sempre, nella vertenza sindacale, uno strumento in più rispetto allo sciopero tradizionale.	«Può essere reso obbligatorio [mediante il decreto delegato?] per determinate categorie professionali le quali, per le peculiarità della prestazione lavorativa e delle specifiche mansioni, determinino o possano determinare, in caso di astensione dal lavoro, la concreta impossibilità di erogare il servizio principale ed essenziale». * * * Nel disegno di legge delega del governo, dunque, lo s.v. viene indicato anche come strumento sostitutivo dello sciopero tradizionale: in tal caso esso costituirebbe l'unica possibilità di azione collettiva per i lavoratori e i sindacati.

ratori all'adozione di questa forma di protesta, in modo da renderlo sempre preferibile allo sciopero reale.

Ove questi interventi non fossero apportati, l'esito probabile della riforma prospettata sugli incentivi di datori di lavoro e lavoratori sarà solo quello di trasformare gli scioperanti di ieri negli scioperati di domani, lasciando peraltro immutati i costi sociali attesi.

Riferimenti bibliografici

Abreu D. (1988), *On the theory of infinitely repeated games with discounting*, in «Econometrica», 56(2), pp. 383-396.

Alchian A.A e Demsetz H. (1972), *Production, information costs, and economic organization*, in «American Economic Review», 62 (December), pp. 777-795.

Ayres I. e Nalebuff B. (2002), *The virtues of a virtual strike*, New York, Forbes.

Ayres I. e Nalebuff B. (2003), *Why not?: how to use everyday ingenuity to solve problems big and small*, Boston, Harvard Business School Press.

Belloc M. e Pagano U. (2009), *Co-Evolution of Politics and Corporate Governance*, in «International Review of Law and Economics», 29, pp. 106-114.

Bernstein M.C. (1971), *Alternatives to the strike in public labor relations*, in «Harvard Law Rev.», 85, pp. 459-475.

Biagi M. (1997), *Sciopero virtuale: ipotesi difficile ma non impossibile*, ne «Il Sole 24 Ore» del 13 giugno.

Bravo G.M. (1978), *Rapporto del Consiglio generale al IV Congresso generale di Basilea* (1869), in *La Prima internazionale. Storia documentaria*, Roma, Editori Riuniti, p. 364.

Card D. (1990), *Strikes and bargaining: a survey of the recent empirical literature*, in «Am. Econ. Rev.», 80, pp. 410-415.

Cheung F.K. e Davidson C. (1991), *Bargaining structure and strike activity*, in «Can. J. Econ.», 24(2), pp. 345-371.

Clark S. (1996), *Strike behaviour when market share matters*, in «Oxf. Econ. Pap.», 48(4), pp. 618-639.

Coase R. (1988), *The Firm, the Market and the Law*, trad. it. *Impresa, Mercato e Diritto*, Bologna, Il Mulino, 1995.

Gianfrancesco E. (2001), *Servizi pubblici essenziali e sciopero virtuale: la prospettiva costituzionale*, in «Newsletter CGS», organo della Commissione di Garanzia (1), pp. 33-36.

Gianfrancesco E. (2005), *Rilievi costituzionalistici in tema di sciopero virtuale*, in «Massimario di giurisprudenza del lavoro», pp. 324-335.

Hart O. (1989), *Bargaining and Strikes*, in «The Quarterly Journal of Economics», MIT Press, vol. 104(1), pp. 25-43.

Hicks J.R. (1932), *The theory of wages*, London, Macmillan.

Holmstrom B. (1982), *Moral hazard in teams*, in «Bell Journal of Economics», 13, pp. 324-340.

Ichino P. (2003), *Scioperi: una domanda al governo e una all'opposizione*, in «Corriere della Sera», 7 febbraio.

Ichino P. (2005), *A che cosa serve il sindacato*, Milano, Mondadori.

Kennan J. (1980), *Pareto optimality and the economics of strike duration*, in «J. Labor. Res.», 1(1), pp. 77-94.

Kennan J. (1986), *The economics of strikes*, in «Handb. Labor. Econ.», 2, pp. 1091-1137.

Kuhn P. e Gu W. (1999), *Learning in sequential wage negotiations: theory and evidence*, in «J. Labor. Econ.», 17(1), pp. 109-140.

Magnani M. (2004), *Lo sciopero virtuale*, in «Newsletter CGS», organo della Commissione di Garanzia, 4(1-2), pp. 3-4.

Nicita A. (2009), *Sciopero virtuale e incentivi reali*, in www.nelmerito.com del 5 marzo.

Nicita A. e Rizzolli M. (2009), *The Case for Virtual Strike*, in «Portuguese Economic Journal», 8, 2.

Nicita A. e Scoppa V. (2005), *Economia dei Contratti*, Roma, Carocci.

Pareto V. (1906), *Manuale di Economia Politica*, rist. Edizioni Studio e Tesi.

Presidenza del Consiglio dei Ministri (2006), *Guida per l'utenza allo sciopero nei servizi pubblici essenziali della Pubblica Amministrazione*, Ufficio Relazioni Sindacali – Servizio per la rappresentatività sindacale e gli scioperi.

Presidenza del Consiglio dei Ministri (2009), *Disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone*.

Prosperetti G. (2000), *Lo sciopero virtuale*, in «Massimario di giurisprudenza del lavoro», p. 323.

Prosperetti G. (2002), *L'evoluzione dello sciopero virtuale nei servizi pubblici essenziali*, Relazione sull'attività della commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Putterman L. e Skillman G.L. (1992), *The role of exit costs in the theory of cooperative teams*, in «J. Comp. Econ.», 16, 4, pp. 596-618.

Reder M.W. e Neumann G.R. (1980), *Conflict and contract: the case of strikes*, in «J. Polit. Econ.», 88, 5, pp. 867-886.

ABSTRACT: On Virtual Strike: Meaning, Misunderstandings and Mirages (J.E.L. D74,·D78, J52, J83, K31, M55)

In this paper we outline the economic rationale behind the virtual strike, and workers» incentives to use this bargaining solution rather than resorting to standard strike action. We show that virtual strike would be most needed precisely when workers have weaker incentives to adopt it. We apply our findings to the analysis of Italy's draft legislation on virtual strikes.

KEYWORDS: stoppage strike, virtual strike, penal code, labor law.