

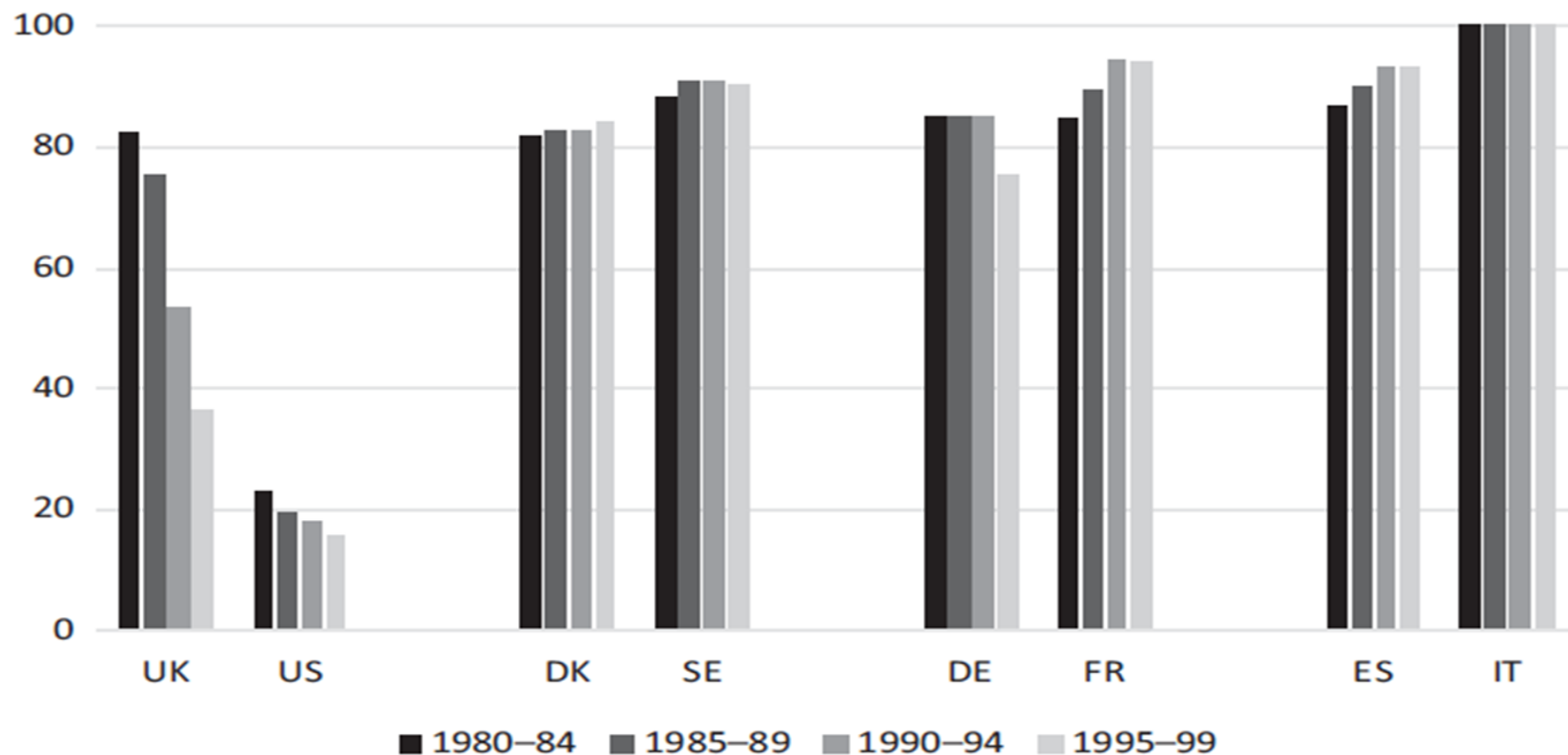
Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

**Contrattazione collettiva:
copertura, profondità,
grado di controllo,
tendenze**

Tasso di copertura contrattuale

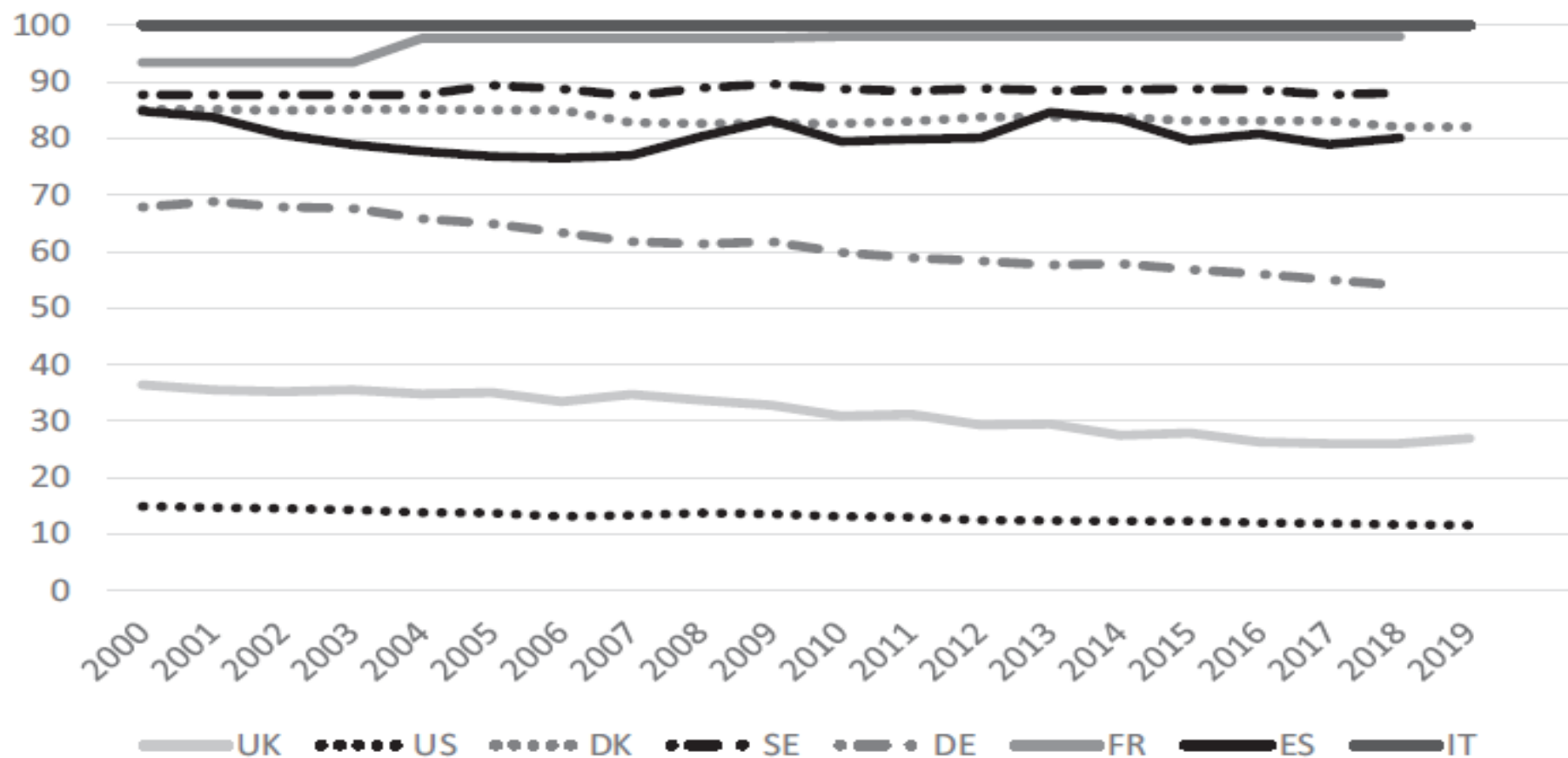
Percentuale di lavoratori dipendenti (di un paese, settore, ecc.) il cui rapporto di lavoro è regolato da un accordo collettivo

Copertura della contrattazione collettiva(*collective bargaining coverage*) 1980-1999



Fonte: ICTWSS data (OECD & AIAS, 2021)

Copertura della contrattazione collettiva(*collective bargaining coverage*) 2000-2019



Fonte: ICTWSS data (OECD & AIAS, 2021)

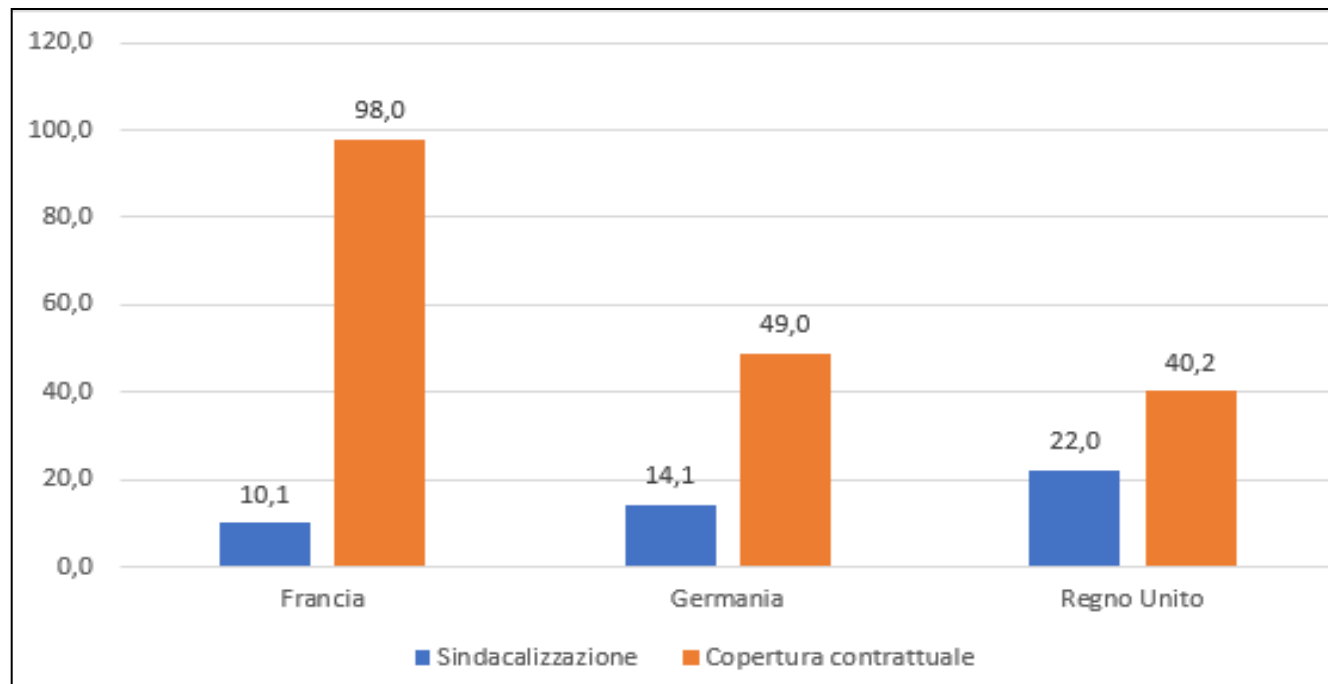
La copertura contrattuale è influenzata da vari fattori, tra cui:

- tipo di contratto prevalente ← più è di livello elevato
(*v. slide precedenti*) più è alta la copertura



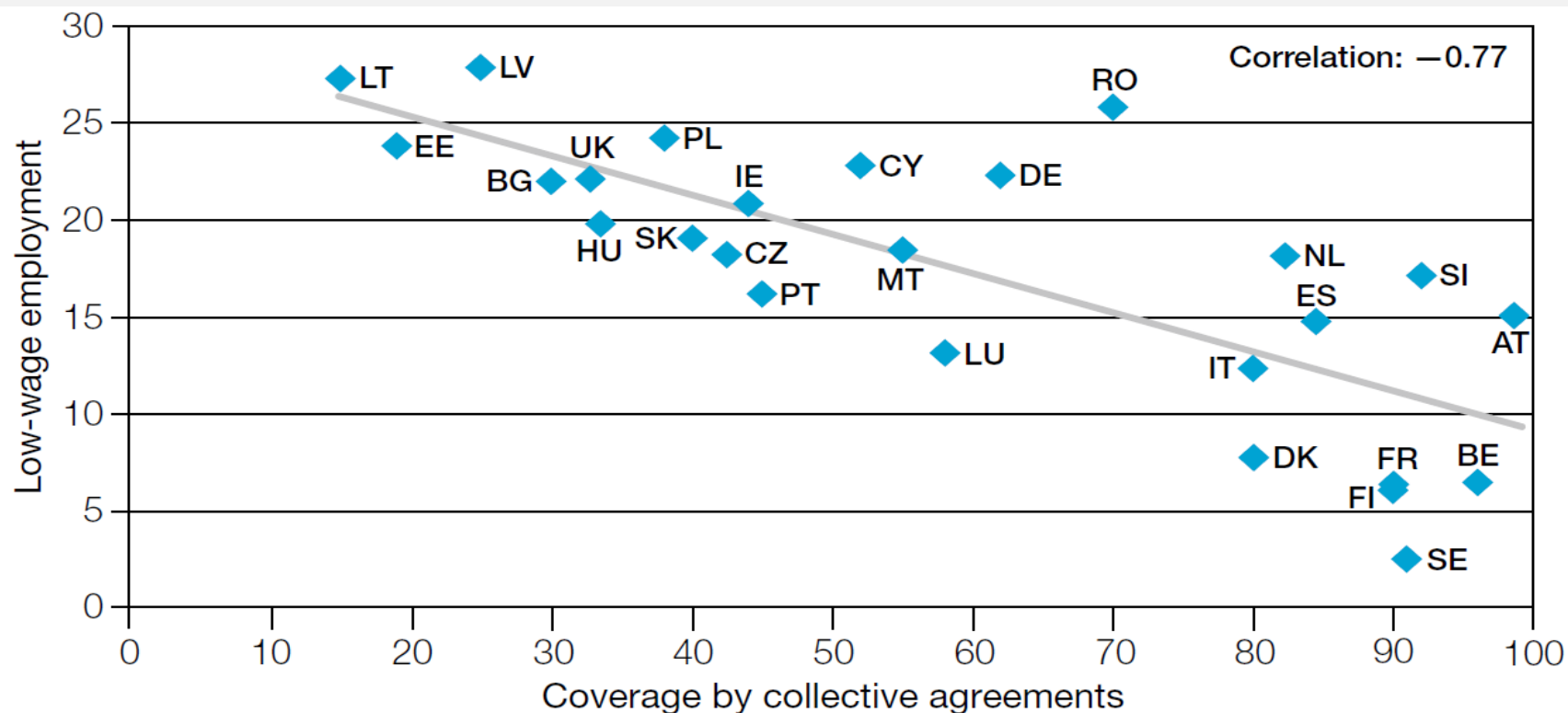
Molto importante la struttura delle associazioni datoriali
(articolate per settore? Altro?)

- presenza di meccanismi di estensione – introdotti dallo Stato
- Sindacalizzazione (anche se tale fattore va considerato con gli altri, v. *grafico successivo*)



Un approfondimento

Bargaining coverage and share of low-wage employment



Note: AT: Austria; BE: Belgium; BG: Bulgaria; CY: Cyprus; CZ: Czech Republic; DE: Germany; DK: Denmark; EE: Estonia; ES: Spain; FI: Finland; FR: France; HU: Hungary; IE: Ireland; IT: Italy; LT: Lithuania; LU: Luxembourg; LV: Latvia; MT: Malta; NL: Netherlands; PL: Poland; PT: Portugal; RO: Romania; SE: Sweden; SI: Slovenia; SK: Slovakia; UK: United Kingdom.

Source: Author's calculations based on Visser (2015) for coverage, and Bezzina (2012) for shares of low-wage employment.

Profondità

Si riferisce al coinvolgimento diretto dei rappresentanti sindacali nella **applicazione** di un accordo collettivo

Ricordare: nella concezione di contrattazione collettiva rientra anche il momento in cui l'accordo raggiunto va applicato

Grado di controllo

Attiene all'ampiezza dell'accordo, ossia al numero di temi che affronta → Più temi = maggior controllo sulle condizioni di lavoro

Profondità e grado di controllo «dicono» quanto la contrattazione collettiva è in grado di modificare concretamente le condizioni di lavoro

Tendenze recenti

Indebolimento legato all'individualizzazione dei rapporti di lavoro → enfaticizzazione delle specificità delle posizioni individuali

Collegato a differenziarsi di posizioni e quindi di interessi, aspirazioni, richieste da parte dei lavoratori Enfasi su de-standardizzazione (di trattamenti)

Fenomeno però ancora limitato ad alcuni gruppi di lavoratori

Decentramento della contrattazione collettiva,
ossia maggior spazio per gli accordi a livello di
impresa/ente pubblico

Inizialmente, favorevole ai lavoratori, come
conquista di altri spazi di regolazione congiunta,
per l'appunto a livello di impresa (anni '60-'70)

Successivamente diviene richiesta dei datori di lavoro → più possibilità di negoziare a livello di impresa e di modificare – anche in peggio – le norme stabilite da leggi/accordi collettivi di livello superiore (dagli anni '80 in poi)

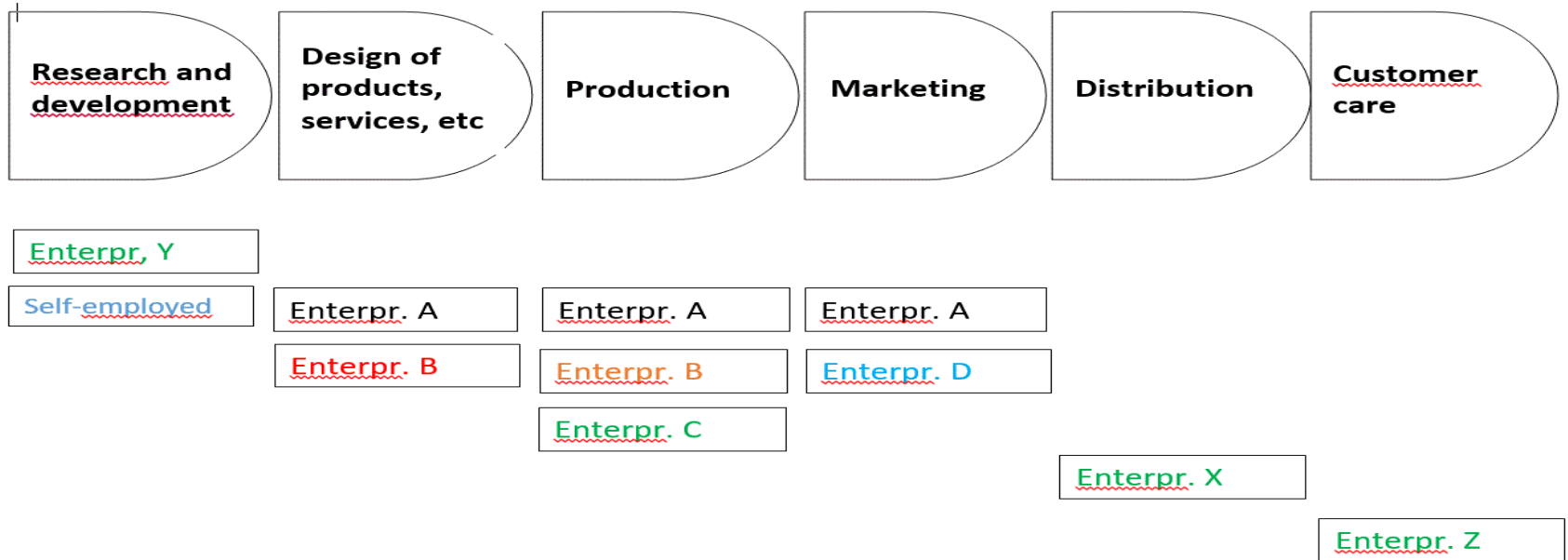




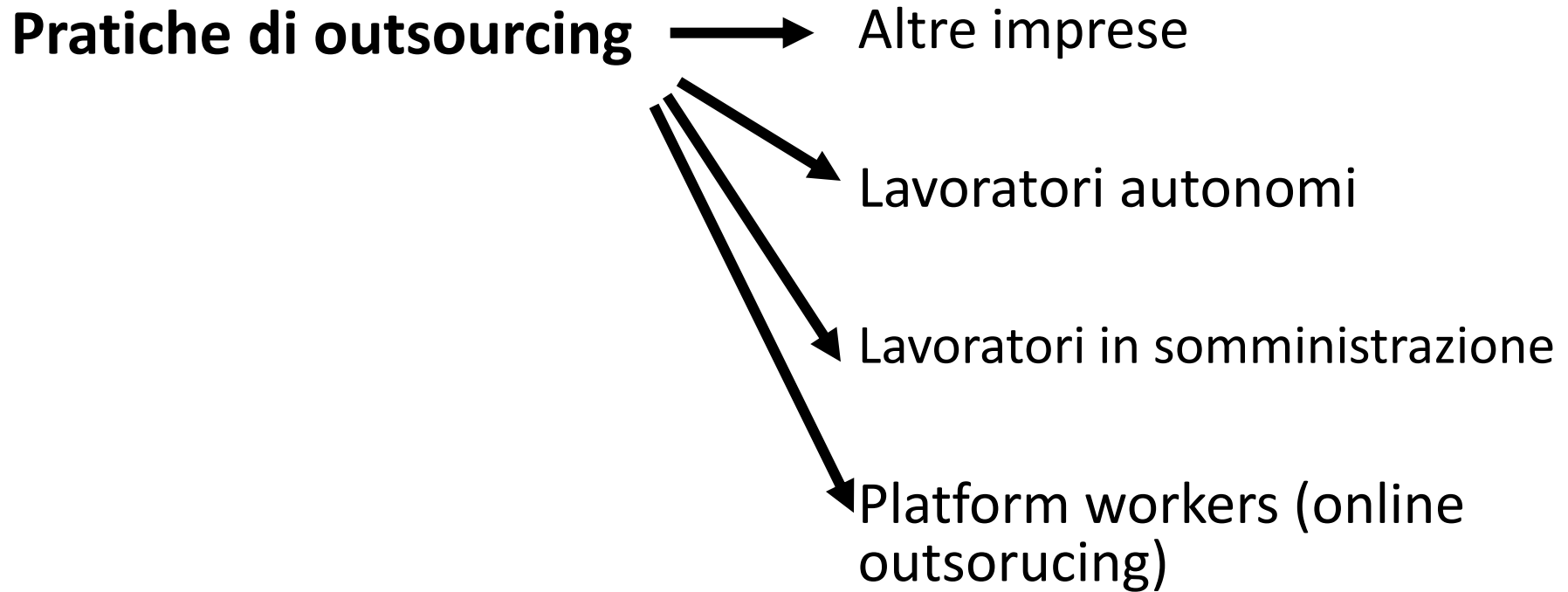
Vanno considerati **alcuni cambiamenti** nelle imprese; più esattamente nei modelli di organizzazione della produzione

Hanno modificato i rapporti di forza, indebolendo le organizzazioni dei lavoratori





Frammentazione delle imprese e catene del valore → pratiche *outsourcing*



Intensificarsi dell'uso di **rapporti non-standard**, in particolare temporanei, di breve durata

- Contratto a tempo determinato
- Contratto di collaborazione
- Apprendistato
- Tirocinio/stage
-
-

Aumento dei lavoratori **dispersi, a volte isolati,**
con **bassa stabilità occupazionale**



Indebolimento delle relazioni industriali
(adesione a sindacati, presenza nei luoghi di
lavoro, capacità di raggiungere i lavoratori,
copertura della contrattazione collettiva, ecc.)

Tendenze comuni, convergenza tra paesi?

Partiamo da una tipologia, che suddivide i paesi (in particolare quelli europei) in 4 modelli diversi

1) **modello residuale**, ruolo limitato della contrattazione collettiva, presente soprattutto a livello di impresa, bassa copertura, basso coordinamento (Europa orientale, GB, Irlanda)

2) **modello mediterraneo**, prevalenza della contrattazione collettiva di settore, copertura medio-alta, basso coordinamento, importante ruolo dello Stato (Francia, Grecia, Portogallo)

3) **modello continentale**, prevalenza della contrattazione collettiva di settore, copertura alta, alto coordinamento, ruolo (a volte) promozionale dello Stato (Austria, Germania, Paesi Bassi; Italia e Spagna si avvicinano a tale modello)

4) **modello nordico**, ruolo molto rilevante della contrattazione collettiva (elevata istituzionalizzazione), alta copertura e alto coordinamento (Belgio, Danimarca, paesi scandinavi)

In tutti i modelli si osservano le tendenze sopra menzionate, con una certa erosione della contrattazione collettiva

Dunque, si osserva una convergenza, ma nel quadro di differenze (che persistono) ancora molto significative

Testi di riferimento

Bordogna L. e Pedersini R., *Relazioni industriali*, cap. IV