

Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

Le relazioni di lavoro nell'impresa

Premessa

A livello di impresa le relazioni industriali comprendono gli elementi esaminati in precedenza, compresa la conflittualità. Facciamo però riferimento soprattutto a **contrattazione collettiva** (detta decentrata)

Nazionale	Tutte le attività economiche (intersettoriale)
Nazionale	Un settore o una professione
Regionale	Tutte le attività economiche (intersettoriale)
Regionale	Un settore o una professione
Imprese, Unità locali (a volte territori, es. province)	

Gli attori (a livello di impresa)

**Datore di lavoro
(management)**



**Rappresentanti dei
lavoratori**

nello specifico...

Delegati nominati da
organizzazioni sindacali

Rappresentanti eletti dagli
iscritti a sindacati

Rappresentanti eletti da
tutti i lavoratori

Rappresentanza dei lavoratori nelle imprese

Per comprendere meglio come/tra chi avviene la **contrattazione collettiva nell'impresa** dobbiamo soffermarci sul **tipo di strutture (di rappresentanza sindacali/dei lavoratori)** che possiamo trovare

In Italia

- Rappresentanza sindacale aziendale (RSA)
- Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)

Rappresentanza sindacale aziendale (RSA)

- Prevista dalla Legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori), art. 19
- Può essere costituita nelle **imprese con più di 15 dipendenti**
- Dalle **organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi applicati all'impresa**
- Componenti sono **nominati dai sindacati** o eletti dagli iscritti al sindacato in quella impresa (non sono eletti da tutti lavoratori)
- È dunque **espressione diretta dei sindacati**

Compiti principali:

- Tutela dei lavoratori
- Partecipazione alla contrattazione aziendale
- Promozione del diritto di sciopero e di assemblea

Diritti garantiti ai componenti: permessi sindacali, locali aziendali, bacheca, partecipazione a trattative

Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)

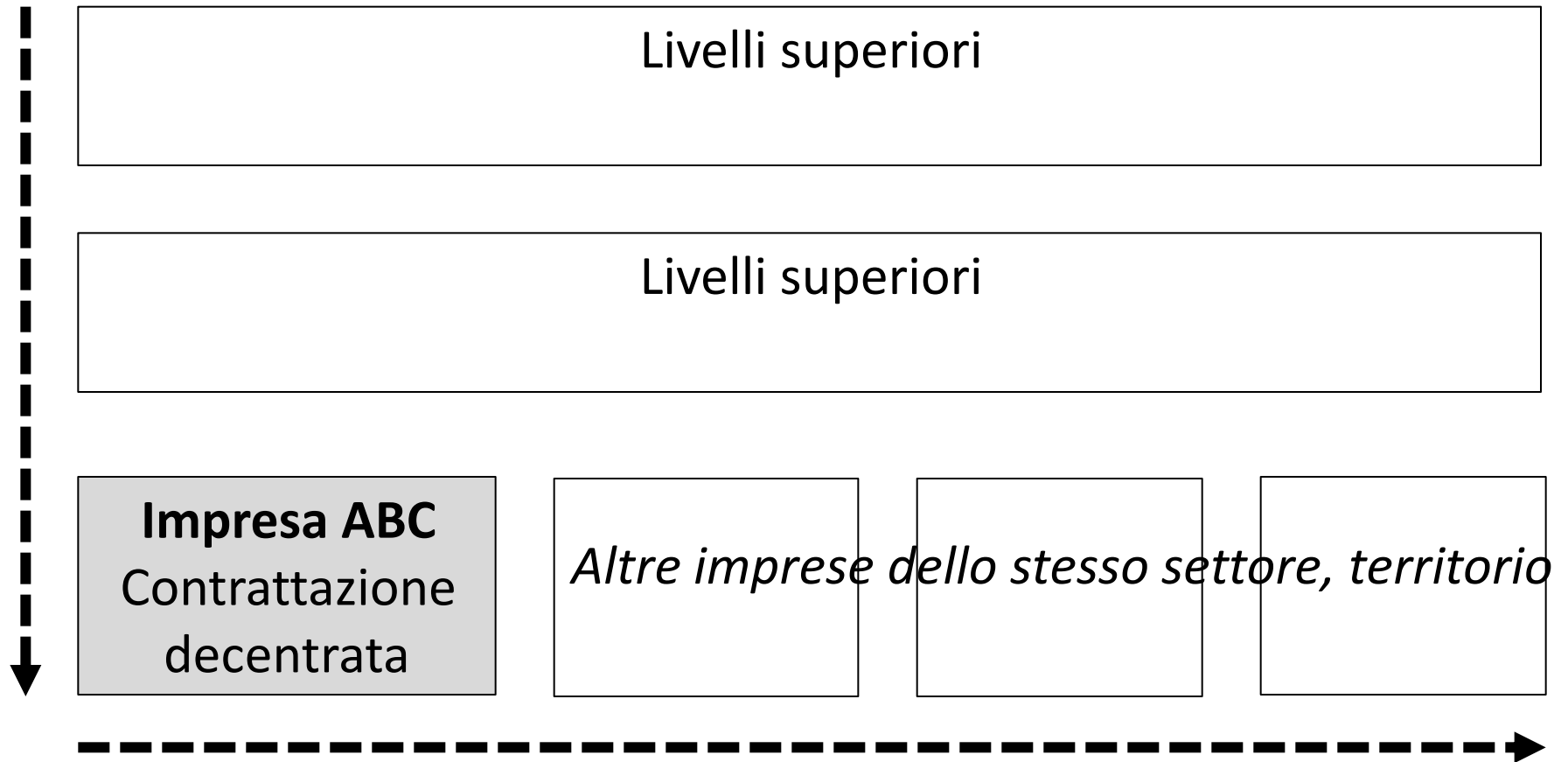
- **Prevista da accordi interconfederali** (in particolare Accordo del 20 dicembre 1993 tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL)
- **Componenti sono eletti direttamente dai lavoratori** tramite voto segreto
- si possono avere **liste presentate da sindacati o indipendenti** (in base a quanto stabilito da accordi di settore)
- Dunque la sua composizione è **proporzionale ai voti** ricevuti
- Ha una **durata di 3 anni**

Compiti principali:

- Tutela dei lavoratori
- Partecipazione alla contrattazione aziendale
- Promozione del diritto di sciopero e di assemblea
- Collaborazione con i sindacati esterni

Diritti garantiti ai componenti: permessi sindacali, locali aziendali, bacheca, partecipazione a trattative

Contrattazione decentrata



Diversi gradi di coordinamento verticale e orizzontale

Caratteristiche

Riprendiamo le caratteristiche esaminate per la contrattazione collettiva in generale (*v. slide 13_Contrattazione collettiva*)

- 1) **livello**
- 2) **copertura o estensione**, ossia lavoratori coinvolti
- 3) **profondità**
- 4) **grado di controllo**

Nel caso della contrattazione a livello di impresa...
Molte non si possono applicare (o si possono applicare solo in parte)

livello	È scontato, anche se ci possono essere casi di contrattazione a livello di impresa e poi di stabilimento
copertura o estensione	Completa (il datore di lavoro non può escludere alcuni lavoratori)
profondità	Aspetto rilevante (v. dopo)
grado di controllo	Aspetto rilevante, attiene all'ampiezza dell'accordo, ossia al numero di temi che affronta

Profondità, ossia coinvolgimento diretto dei rappresentanti sindacali nella **applicazione** degli accordi dipenderà

Contesto legale-istituzionale (es. norme che supportano la rappresentanza nei luoghi di lavoro)

Atteggiamento del management nei confronti del sindacato e dei rappresentanti dei lavoratori

Una distinzione

Partecipazione «indiretta» dei lavoratori → ossia attraverso loro rappresentanti (relazioni industriali)

Partecipazione «diretta» dei lavoratori su base individuale o di gruppo (gestione del personale)

Che succede nelle imprese?

Partiamo da alcuni dati riguardanti l'Italia

Presenza di rappresentanze sindacali (RSA o RSU) (%)

Classi di dipendenti	RSU	RSA	Attività economica	RSU	RSA
10-49	7,5	8,4	Industria in senso stretto	21,4	13,3
50-199	34,7	28,3	Costruzioni	7,2	8,9
200-499	58,8	41,8	Servizi orientati al mercato	6,5	10,6
500 e oltre	61,5	57,6	Servizi sociali e personali	7,3	16,2
Totale	12,1	11,8	Totale	12,1	11,8

Fonte: CNEL-ISTAT

Partiamo da alcuni dati riguardanti l'Italia

Copertura della contrattazione collettiva decentrata (livello impresa) (%)

Classi di dipendenti	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi orientati al mercato	Servizi sociali e personali	Totale
10-49	19,7	25,9	14,0	15,2	17,5
50-199	46,4	41,0	32,7	27,1	38,5
200-499	75,6	63,8	49,5	41,8	60,5
500 e oltre	86,0	72,6	59,4	59,0	69,1
Totale	25,1	27,1	17,1	18,3	21,2

Fonte: CNEL-ISTAT

Impresa **con rappresentanza sindacale**

- Contrattazione decentrata, ossia accordi collettivi a livello di impresa

Impresa **senza rappresentanza sindacale**

- Decisioni unilaterali del management, con dialogo con alcuni/gruppi di lavoratori

Un approfondimento

Indagine sulle piccole imprese italiane (6-49 addetti)

Modalità di decisione (su questioni di lavoro) degli imprenditori/ manager

Unilaterale - *poco diffuso*

Unilaterale con discussione/negoziazione con singoli lavoratori su alcuni temi (es. retribuzione) – *abbastanza diffuso*

Partecipativo pur in assenza di rappresentanza sindacale, spazi di discussione/negoziazione con i lavoratori – *abbastanza diffuso*

Partecipativo con rappresentanza sindacale – *poco diffuso*

I dilemmi dei datori di lavoro

Tra autonomia nella gestione e «vincoli» derivanti da regolazioni collettive (legislazione, accordi di livello superiore)

Rule-maker

(elevata autonomia)

Rule-taker

(bassa autonomia)



Continuum con tante posizioni intermedie

Da considerare che anche molti **datori di lavoro** sono **favorevoli a vincoli** («vincoli benefici») per esempio per evitare **concorrenza sleale**, **concorrenza al ribasso sul costo del lavoro**, ecc. (v. *slide 10_Rappresentanza datoriale*)



Infine...

Ricordare quanto detto in precedenza (*v. slide su metodi delle relazioni industriali*)

Contratto di lavoro vero e proprio
(quello che si realizza tra il datore
di lavoro e il lavoratore)
tramite una lettera di assunzione
dove vengono indicati elementi
come stipendio, inquadramento,
mansioni



La **contrattazione collettiva**
stabilisce le norme a cui il contratto
di lavoro dovrebbe adeguarsi
(«standard minimi»)

Testi di riferimento

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