Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

Contrattazione collettiva

Una definizione

È lo **strumento (o metodo) principale** attraverso il quale gli attori delle relazioni industriali **regolano il rapporto di lavoro**, ossia definiscono le norme riguardanti vari aspetti del lavoro *(v. slide su metodi e regole…)*

Parte da un elemento strutturale delle relazioni di lavoro: la **contrapposizione degli interessi**. E tende a far superare il potenziale (possibile) conflitto attraverso un accordo, che **bilancia gli interessi contrapposti**

è un **processo**, che **parte da posizioni e richieste più o meno contrapposte**; poi comporta un **processo negoziale** (di negoziazione) e quindi un **avvicinamento** progressivo delle posizioni/richieste, fatto di **concessioni reciproche**



Tale processo è **favorito dalla molteplicità di aspetti coperti** dalla contrattazione collettiva (retribuzione, percorsi di carriera, orario, formazione, ecc.). Le parti fanno **concessioni su alcuni aspetti, pretendendo/ottenendo su altri**



Attenzione: soluzioni trovate (ossia reciproche concessioni, bilanciamento, ecc.) sono sempre **temporanee, instabili**



Dipendono da **contingenze, da interessi e rapporti** di forza in quel momento specifico

Efficacia giuridica

Come quella di un contratto di diritto privato → **obbliga solo i contraenti e i loro associati**

Vale **soprattutto** **per le imprese**: si impegnano ad applicare ai propri lavoratori le condizioni concordate

sia nel caso abbiamo siglato direttamente un accordo (dunque a livello di impresa), sia che siano affiliate a una associazione datoriale che ha sottoscritto un accordo (a livello locale, settoriale, ecc.)



Lavoratori sono invece **vincolati a quanto previsto** nell'accordo (anche se non iscritti al sindacato che l'ha sottoscritto) ← **contratto di assunzione fa di solito riferimento all'accordo**

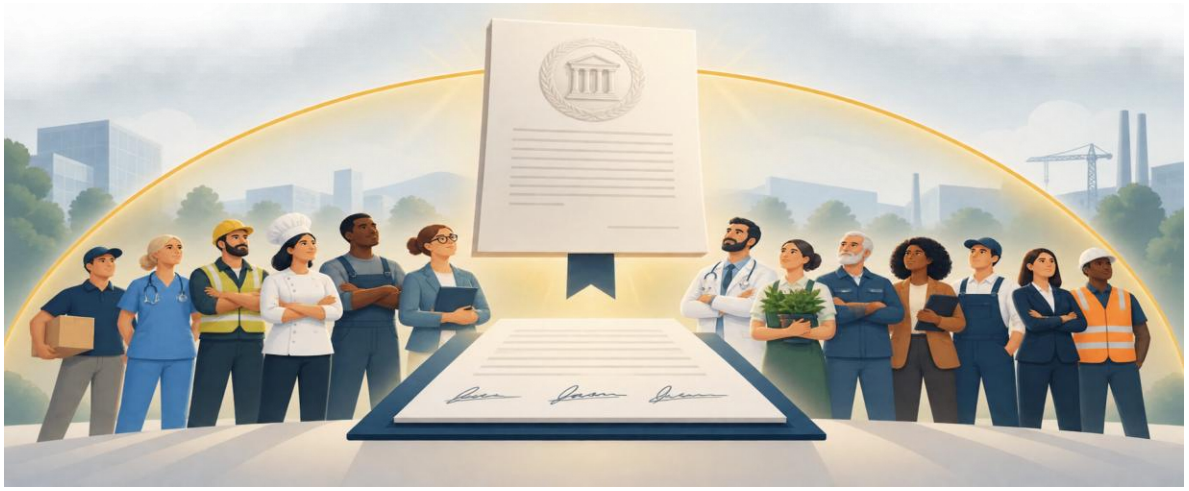
Non è possibile rinunciare all'applicazione dell'accordo, se ciò significa condizioni peggiori

Tutela della parte contrattualmente più debole (come per il diritto del lavoro)



Efficacia generale può derivare solo dalla **legge** → che stabilisce ***efficacia erga omnes*** dell'accordo

Procedura (definita dalla legge) che stabilisce questa efficacia per tutti si dice **estensione**



Alcune specificità

(Si vedano slide precedenti su metodi e regole…)
La contrattazione collettiva…

1) Coinvolge **attori collettivi** (almeno uno: il sindacato) → implica rapporto di rappresentanza

2) Costituisce **un atto regolativo**, non configura uno scambio economico: stabilisce le regole (minime) per i contratti di lavoro individuali. Forma di «legislazione privata» (*private law-making*)

3) Introduce **standard minimi**; che poi è possibile migliorare nei contratti di lavoro individuali

4) Introduce **regole sostantive** (su vari aspetti del lavoro, economici o di altro tipo) e **regole procedurali**

Esempi: durata del contratto collettivo, tempi e procedure per il rinnovo, modalità di risoluzione di eventuali controversie, eventuali clausole di pace, incontri periodici, commissioni congiunte per la verifica, ecc.)

«Istituzionalizzazione»

Ossia quanto il processo negoziale è regolato formalmente → presenza di **norme che stabiliscono** quali sono gli attori, le procedure per l'avvio del confronto, clausole di tregua, ecc.

I vantaggi

Per i lavoratori: standardizzazione dei trattamenti (considerando le differenze di qualifica, ruolo, ecc.). Rafforza la posizione dei lavoratori, soprattutto di quelli con qualifiche medio-basse, facilmente sostituibili

Per i datori di lavoro: rende stabile e prevedibile la gestione dei lavoratori, anche in termini di costi. E consente di ridurre le difficoltà della contrattazione individuale

I rischi della «individualizzazione»

Processi di ***individualizzazione*** del rapporto di lavoro, ossia processi (culturali, organizzativi) che enfatizzano le **specificità delle posizioni** individuali

Riducono la percezione di omogeneità ad altri per caratteristiche professionali; aumentano le **«distinzioni»**, anche di interessi, richieste

Rischio di **indebolimento** della **legittimità** e quindi del ruolo della contrattazione collettiva



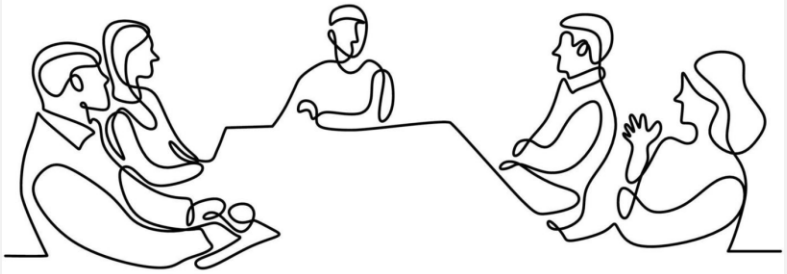
Per ora un fenomeno circoscritto – con molte variazioni a seconda del contesto. Inoltre, si evidenzia la **capacità della contrattazione collettiva di rispondere a esigenze diversificate**

Un approfondimento

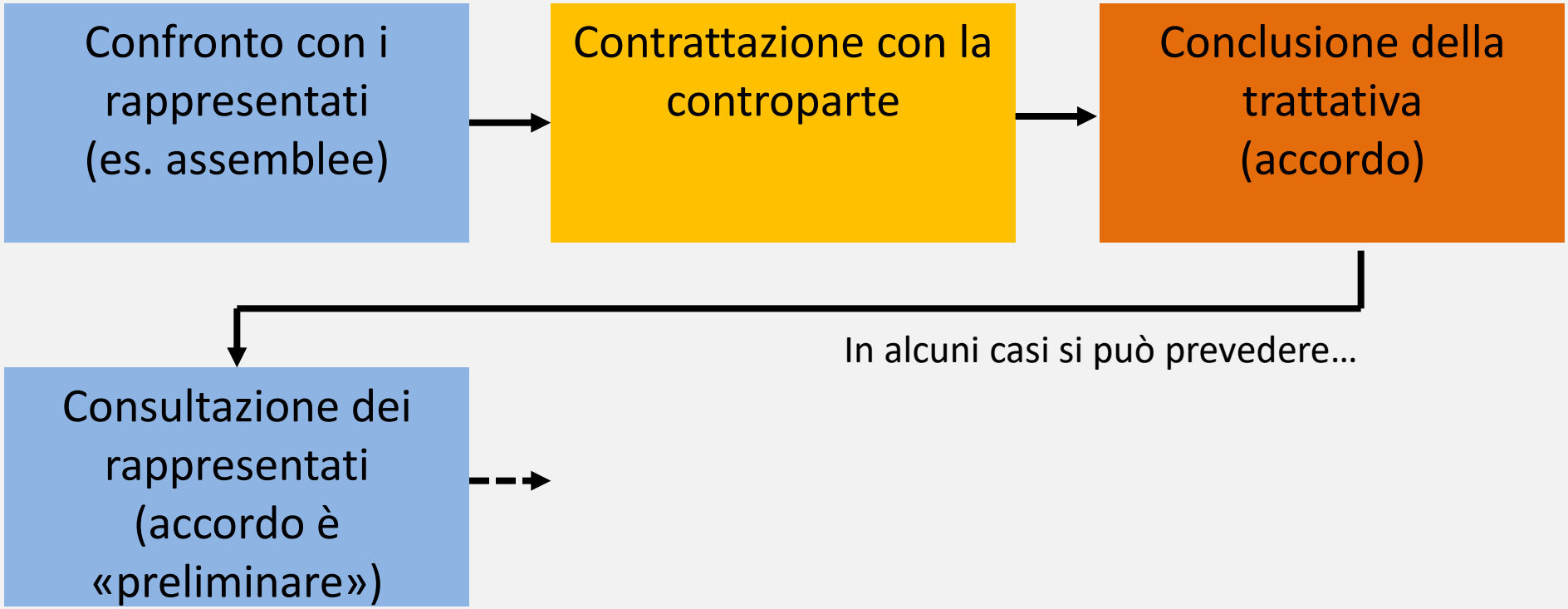
Alcune questioni che si pongono a chi contratta: rappresentanti devono avere dei **margini di libertà nella negoziazione**; tutto più difficile se invece hanno un mandato vincolante

↓

Ovviamente all'interno di un confronto continuo con i rappresentati



Un esempio


Confronto con i rappresentati (es. assemblee)
Contrattazione con la controparte
Conclusione della trattativa (accordo)
In alcuni casi si può prevedere…
Consultazione dei rappresentati (accordo è «preliminare»)

Caratteristiche

Alcune caratteristiche (dimensioni) che descrivono la contrattazione collettiva

1) **livello** al quale avviene la contrattazione

2) **copertura** o **estensione**, ossia lavoratori coinvolti

3) **profondità**

4) **grado di controllo**

Livello

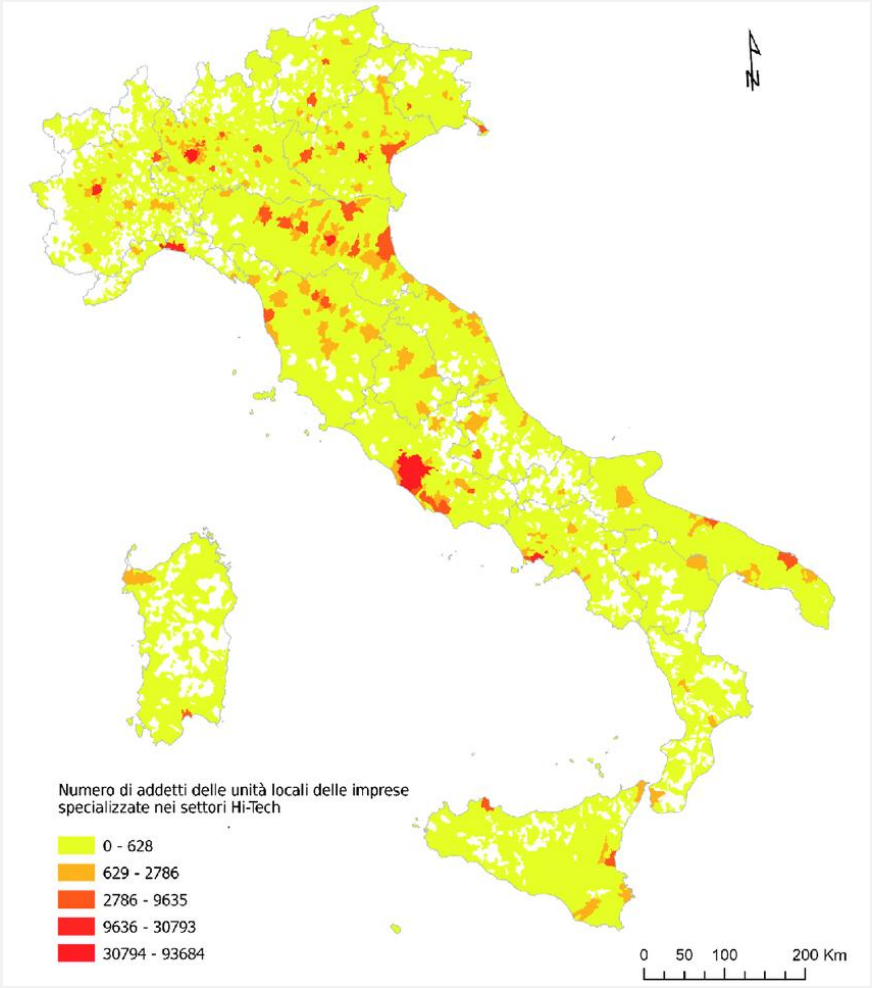
Consideriamo il settore/la professione e il territorio interessati dall'accordo

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)	

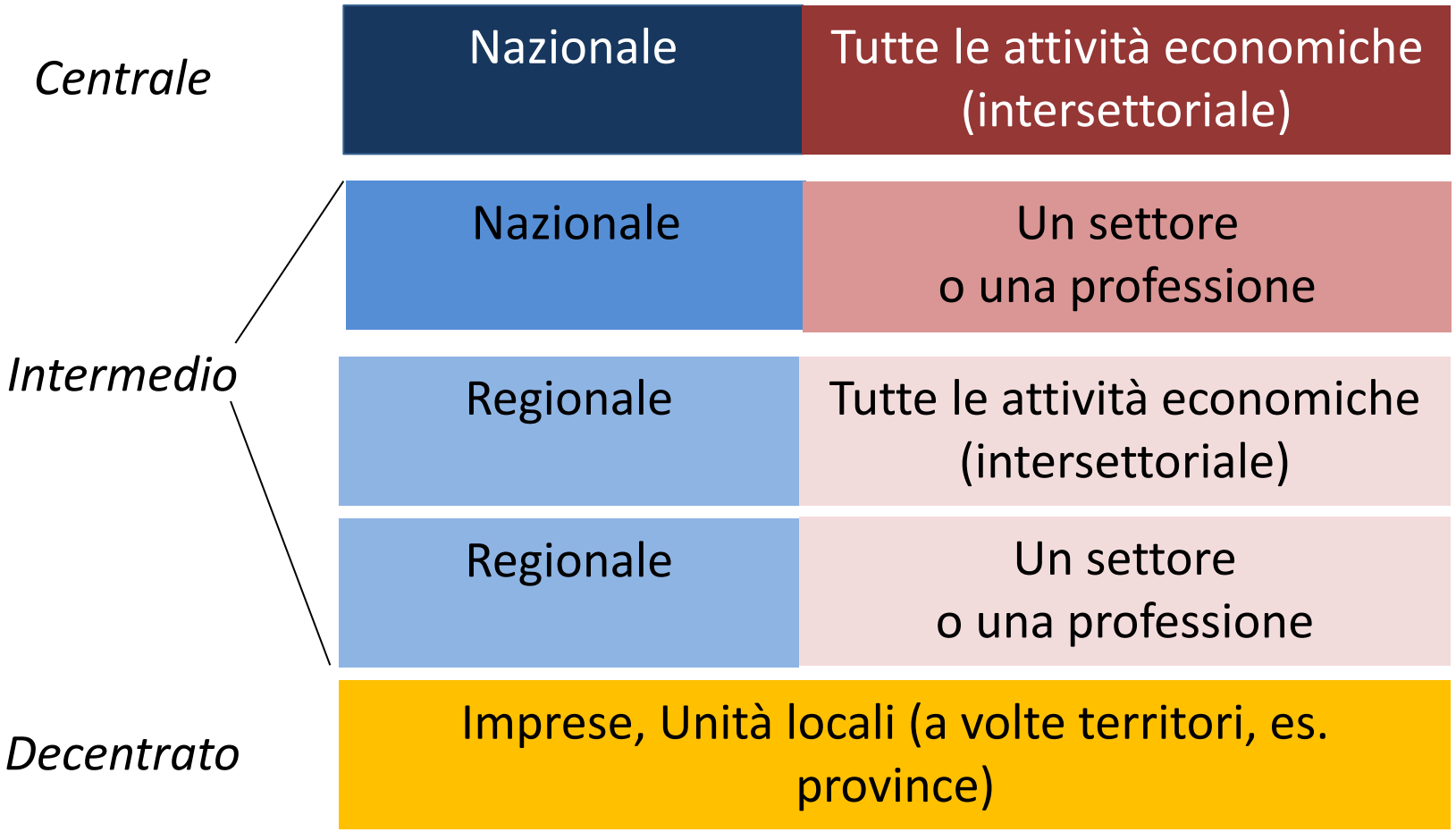
Unità locale (definizione ISTAT)

luogo fisico nel quale un'unità giuridico-economica (impresa, istituzione) **esercita una o più attività** economiche di produzione. L'unità locale corrisponde a un'unità giuridico-economica o a una sua parte, situata in una **località topograficamente identificata** da un indirizzo e da un numero civico. In tale località, o a partire da tale località, si esercitano delle attività economiche per le quali una o più persone lavorano (eventualmente a tempo parziale) per conto della stessa unità giuridico-economica. Costituiscono esempi di unità locali la cava, il ***laboratorio***, l'***officina***, lo ***stabilimento***.

Spesso, nelle rilevazioni Istat (e non solo) riferimento a tale unità



Consideriamo il settore/la professione e il territorio interessati dall'accordo



Si potrebbe parlare di una sorta di «gerarchia»

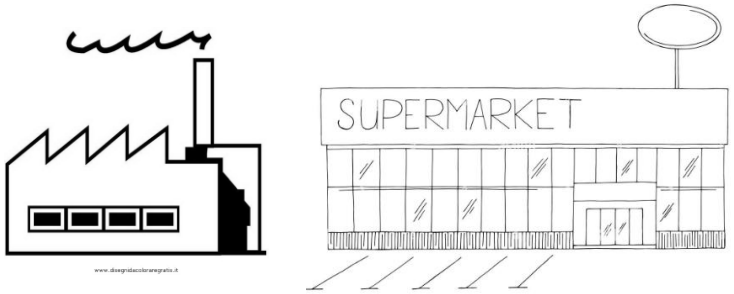


Intero paese

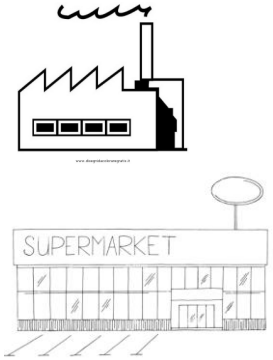
Territorio 1



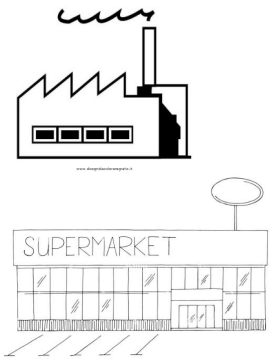
Territorio 2

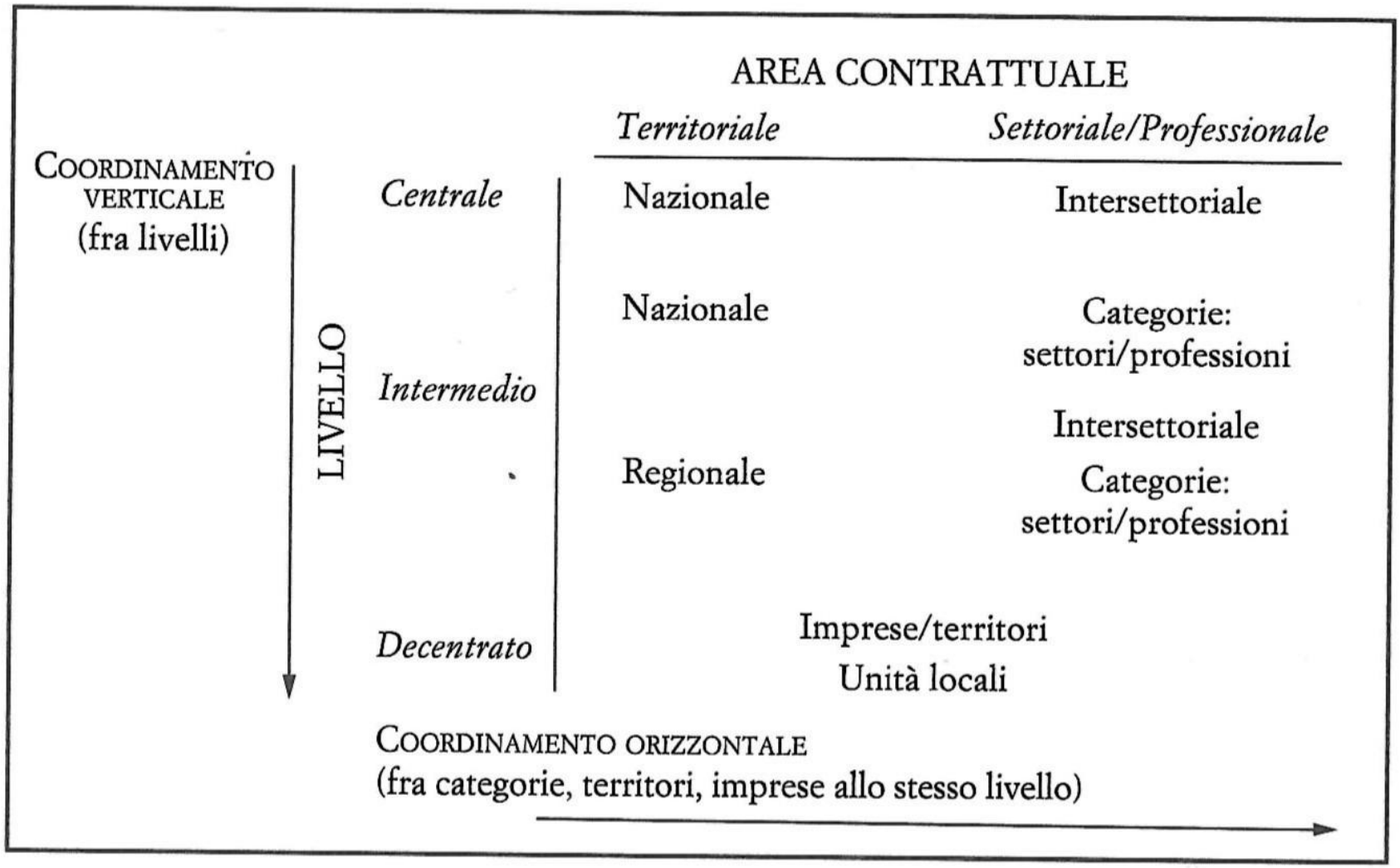


Territorio 3



Territorio 4




AREA CONTRATTUALE
Territoriale
Settoriale/Professionale
COORDINAMENTO VERTICALE (fra livelli)
LIVELLO
Centrale
Nazionale
Intersettoriale
Intermedio
Nazionale
Categorie: settori/professioni
Intersettoriale
Regionale
Categorie: settori/professioni
Decentrato
Imprese/territori
Unità locali
COORDINAMENTO ORIZZONTALE
(fra categorie, territori, imprese allo stesso livello)

Nei paesi europei, **grande importanza del livello nazionale di settore**

Tradizione sindacale in cui è sempre stata centrale l'azione dei sindacati industriali, dei vari settori

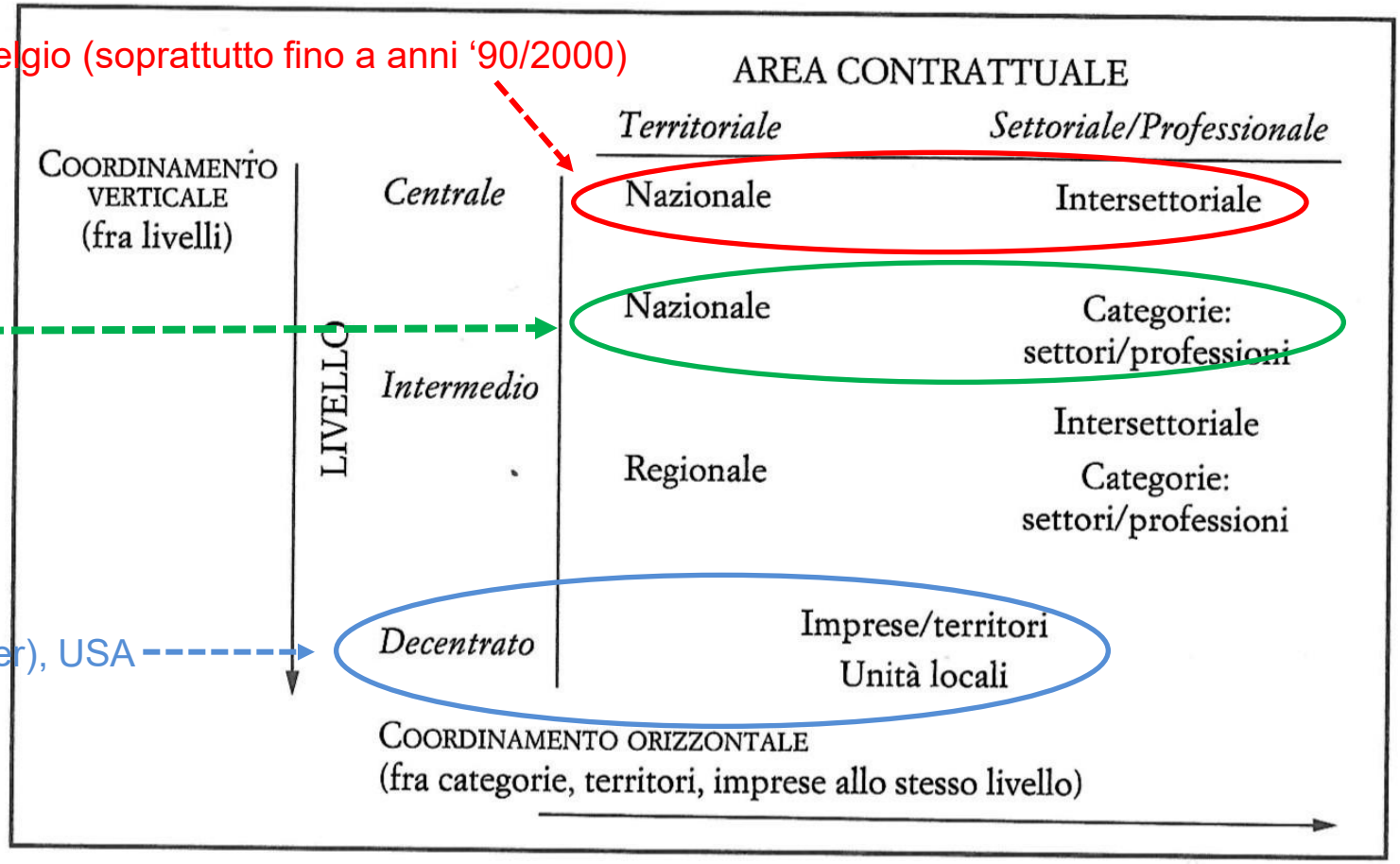
Tema della **centralizzazione**. Si possono distinguere

- paesi/sistemi di relazioni industriali **centralizzati**, dove prevale il livello nazionale intersettoriale;
- **decentrati**, nei quali il cardine della contrattazione è a livello locale;
- **intermedi**, nei quali il cardine è a il contratto nazionale di settore/categoria

Paesi nordici e Belgio (soprattutto fino a anni '90/2000)

Europa continentale, meridionale, ecc.

GB (post-Thatcher), USA



Una distinzione/tipologia di sistemi di relazioni industriali, presente in molti studi (internazionali):

- ***single-employer***, sistemi decentrati, in cui prevalgono gli accordi a livello di impresa
- ***multi-employer,*** sistemi centralizzati o intermedi, in cui prevalgono accordi a livello nazionale

Nella maggior parte dei paesi esistono però accordi a vari livelli, da qui deriva…

Tema del **rapporto tra accordi di livello diverso**, ossia tema del **coordinamento verticale**, che attiene all'autonomia, agli «spazi di manovra» degli accordi di livello inferiore rispetto a quelli «superiori»



Nella maggior parte dei paesi gli **accordi a livelli inferiori** (es. accordi a livello di impresa) possono **solo introdurre trattamenti migliori** (di retribuzione, ecc.) di quelli definiti ai livelli superiori

In altri termini, quanto stabilito a livello nazionale (es. negli accordi di settore) è la **base**, lo standard minimo, **su cui** gli accordi a livello di impresa possono poi **«costruire» miglioramenti**

A volte **agli accordi di livello inferiore** (es. accordi a livello di impresa) sono demandate **solo specifiche tematiche** ← indicate da norme in un accordo superiore (es. accordo di settore)

Coordinamento verticale garantisce **coerenza tra quanto stabilito ai diversi livelli**

Esempio: CCNL Istruzione e ricerca

Titolo I

RELAZIONI SINDACALI

Art. 30

Livelli, soggetti e materie di relazioni sindacali

… … …

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

c) a livello di istituzione scolastica ed educativa:

c1) i criteri generali per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro;

c2) i criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa e per la determinazione dei compensi;

c3) i criteri per l'attribuzione e la determinazione di compensi accessori, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 al personale docente, educativo ed ATA, inclusa la quota delle risorse relative ai percorsi per le competenze trasversali ed orientamento e di tutte le risorse relative ai

Esempi di temi trattati nella contrattazione a livello di impresa

Parte economica (premi e retribuzioni variabili)

- **Premio di risultato** legato a obiettivi di produttività, redditività, innovazione, ecc.
- **Incentivi** per la partecipazione dei lavoratori a miglioramenti aziendali.
- **Welfare aziendale**, ad esempio: buoni spesa, sanità integrativa, previdenza

Organizzazione del lavoro e orari

- Flessibilità dell'orario di lavoro, turnazioni, banca ore, lavoro agile (smart working).
- Misure per la conciliazione tra vita privata e lavoro

Classificazioni, inquadramenti e professionalità

- Sistemi di **valutazione delle competenze** e percorsi di crescita professionale.
- Aggiornamenti e **formazione continua**.
- Revisione di ruoli o mansioni in base alle tecnologie o ai processi aziendali.

Salute, sicurezza e benessere lavorativo

- Misure per migliorare la sicurezza sul lavoro.
- Iniziative di prevenzione e promozione della salute.
- Politiche di inclusione, parità di genere e rispetto della diversità.

Relazioni industriali e diritti sindacali

- Modalità di confronto tra direzione aziendale e rappresentanze sindacali (RSU, RSA).
- Informazioni preventive su piani industriali, investimenti, riorganizzazioni.
- Procedure di consultazione o conciliazione in caso di controversie.

Distribuzione ordinata dei temi degli accordi aziendali



Fonte: CGIL-FDV, *Quarto rapporto sulla contrattazione di secondo livello* (2024)

Una **tendenza recente**: verso **modelli di coordinamento più aperti e flessibili**

↓

Possibilità degli accordi a livello inferiore (es. accordi a livello di impresa) di **derogare** – *anche in peggio* – quanto stabilito dall'accordo di livello nazionale

↑

Tale possibilità è però in genere disciplinata dall'accordo di livello superiore (**clausole aperte o flessibili**)

Nella maggior parte dei paesi è però presente anche un **coordinamento orizzontale** (es. tra accordi di settori economici diversi, tra accordi di imprese dello stesso settore)

Il suo obiettivo è **contenere le differenze tra i lavoratori** di imprese diverse e/o settori diversi



L’opinione dei datori di lavoro. Il caso delle piccole imprese

… descritto come un «*punto di riferimento*»; ed è giudicato «*utile*», «*importante*», «*necessario*», «*essenziale*»… *«base», «punto di partenza»* per definire le condizioni di lavoro

«[Il CCNL] *evita di perdere tempo per capire quali condizioni e ti evita discussioni, ogni volta, su tutto*» (TE_MA_M1)

«*ci sono troppe imprese* [che non applicano alcun contratto collettivo] *che pagano molto meno*. *Io preferisco essere corretto* […] *Ma questo è un problema*» (PE_LS_M1).

Ruolo istituzioni - Estensione

L'intervento dello Stato può **favorire il coordinamento** sia verticale che orizzontale

1) con **norme che stabiliscono una «gerarchia» tra livelli** di contrattazione collettiva (→ coordinamento verticale)

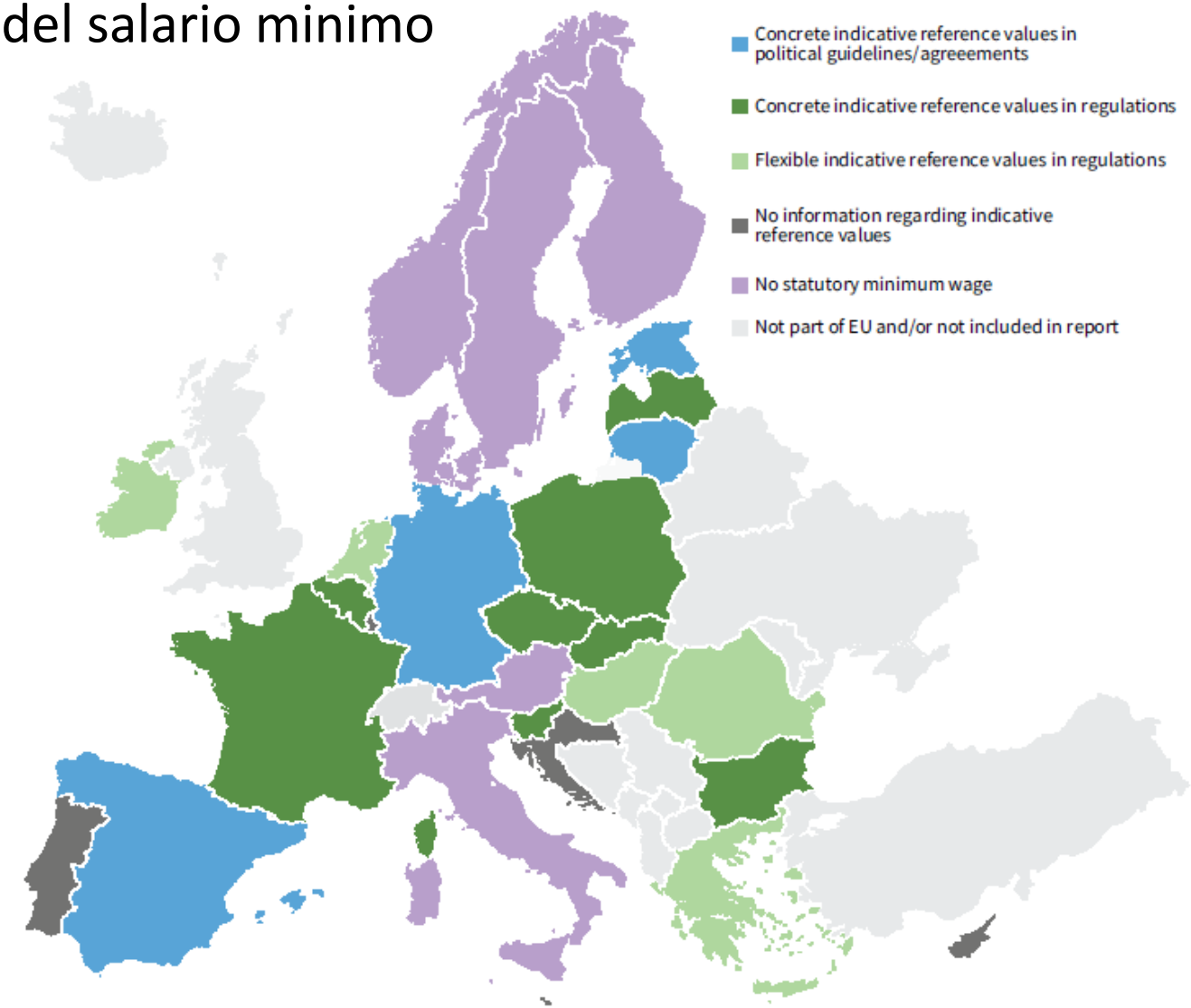
2) con norme che **intervengono su aspetti specifici** del lavoro (es. salario minimo) (→ coordinamento orizzontale)

3) con **«meccanismi di estensione»**, norme che introducono obbligo anche per le imprese non affiliate alle associazioni datoriali firmatarie di applicare accordi collettivi (→ coordinamento orizzontale)

Un approfondimento

Frequently The majority of sectoral agreements are generally applicable	Belgium, Finland, France, Luxembourg, Netherlands, Spain (Greece, Portugal and Romania until 2011)
Limited Only a limited number of sectors have agreements that are generally applicable	Austria,* Bulgaria, Croatia, Czech Republic , Germany, Norway, Ireland, Slovakia, Slovenia, Switzerland (Portugal since 2012 and Slovenia since 2010)
Rarely Agreements that are generally applicable are very rare	Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland (Romania since 2012)
Functional equivalents Most sectoral agreements are de facto generally applicable	Austria, Italy (Slovenia until 2009)
No legal requirements for extension	Cyprus, Denmark, Italy,** Malta, Sweden, United Kingdom (Greece: suspension of the mechanism of extension for sectoral agreements since 2012)

La questione del salario minimo



Concorrenza tra accordi nazionali

Può succedere che esistano **più accordi di livello nazionale** (es. relativi a un certo settore economico), quindi in competizione tra loro

Ciò può portare a *dumping contrattuale*, ossia a **competizione «al ribasso» sugli standard minimi** stabiliti per i vari aspetti del lavoro

Questione dei **«contratti pirata»**

Accordi sottoscritti da **organizzazioni datoriali e sindacali scarsamente rappresentative o prive di reale rappresentatività**

Speso stabiliscono **condizioni peggiori** (sia in termini di trattamento economico che normativo) rispetto agli accordi sottoscritti dai sindacati e dalle associazioni datoriali più rappresentativi

Esempio

Sectoral collective agreement	Monthly wage	Additional monthly payments	Weekly working time
Cleaning activities	1,178.84 – 1,442.31	Thirteenth and fourteenth	40
Pirate agreement 1	953.34	Thirteenth	40
Pirate agreement 2	1,089.99 – 1,292.30	Thirteenth	40

Fonte: Progetto RECOVER

Secondo il monitoraggio del CNEL, ormai più di 900 contratti, un terzo siglato da Cgil, Cisl e Uil

Esempio: settore pulizie industriali – 26 contratti oltre quello siglato da Cgil-Cisl-Uil

IL PESO INSOSTENIBILE DEL DUMPING CONTRATTUALE E DEI "CONTRATTI PIRATA"

Indagine Confcommercio sugli effetti del dumping contrattuale per le imprese del terziario e del turismo. Oltre 200 accordi sottoscritti da sigle minori tagliano salari e tutele. Sangalli: "I lavoratori delle nostre imprese sono un patrimonio di competenza e professionalità". Barbieri: "Così si penalizzano le imprese corrette e si indebolisce la crescita".



La presenza dei «contratti pirata» pone alcune questioni rilevanti:

- alle ***imprese***, che (almeno teoricamente) possono **scegliere quale accordo preferiscono** (anche se c'è sempre influenza del «contesto», delle relazioni che si hanno con lavoratori, sindacati, ecc.)
- allo ***Stato,*** quale accordo «estende»? Quale considera come punto di riferimento?

Testi di riferimento

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