Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

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

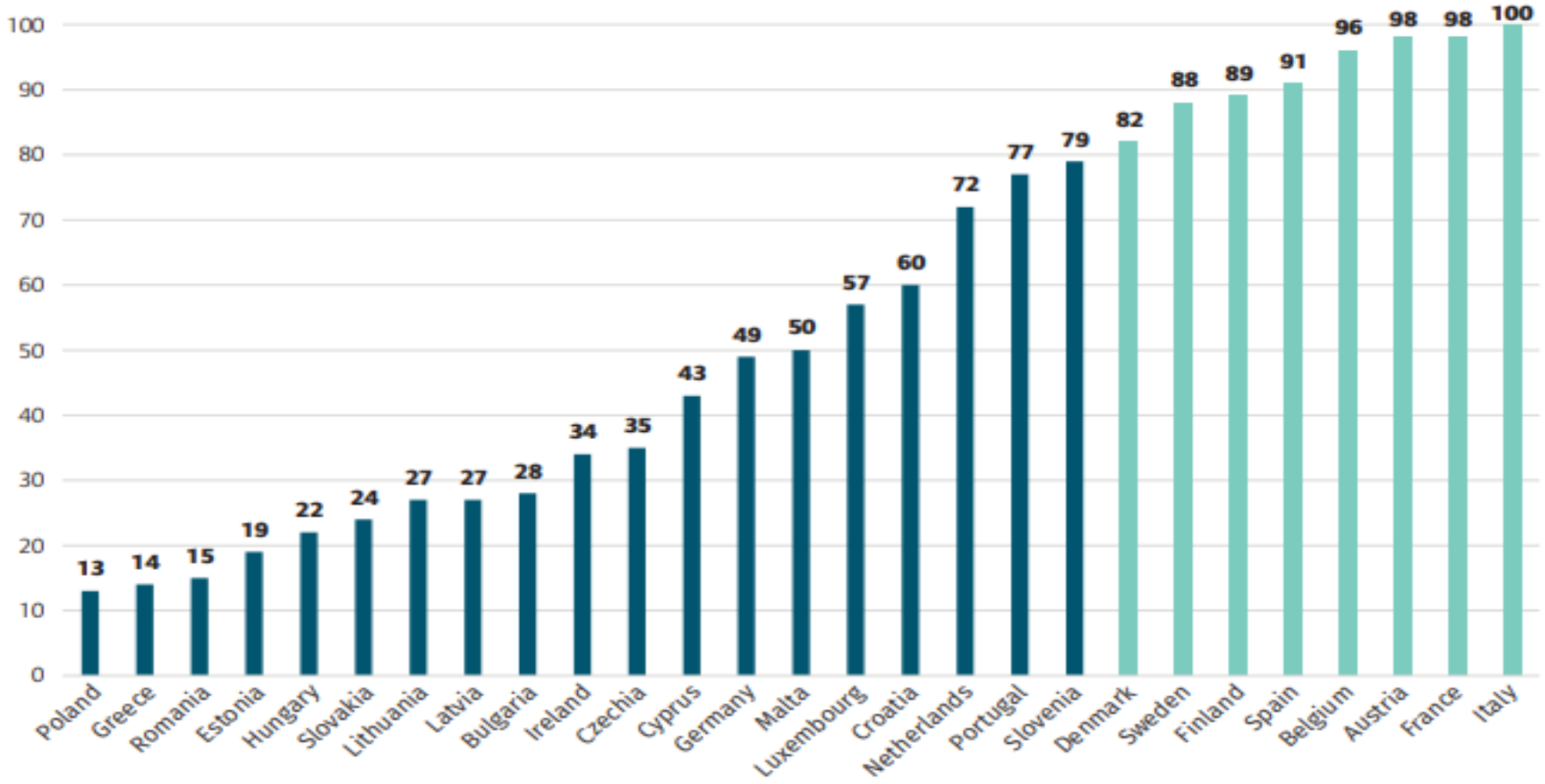
Tasso di copertura contrattuale

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

$$\text{Copertura della contrattazione collettiva } (\%) = \frac{E_c}{E_t - E_e} \times 100$$

- E_c (***Employees covered***)**:** Numero di lavoratori dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro.
- E_t (***Total employees***)**:** Numero totale dei lavoratori dipendenti presenti nell'economia, settore o azienda considerata.
- E_e (***Excluded employees***)**:** Numero di lavoratori dipendenti formalmente ed esplicitamente esclusi per legge o per norma dal diritto alla contrattazione collettiva (ad esempio, in alcuni Paesi, personale militare, forze dell'ordine o dirigenti di alto livello).

Copertura della contrattazione collettiva (*collective bargaining coverage*) 2024



Fonte: ICTWSS data (OECD & AIAS)

Obiettivo 80%

di copertura della contrattazione collettiva

DIRETTIVA (UE) 2022/2041 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 19 ottobre 2022

relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea

2. Inoltre, ogni Stato membro, qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80 %, prevede un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime. Tale Stato membro definisce altresì un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Lo Stato membro definisce tale piano d'azione previa consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato. Il piano d'azione stabilisce un calendario chiaro e misure concrete per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali. Lo Stato membro riesamina il suo piano d'azione periodicamente, e lo aggiorna se necessario. Qualora lo Stato membro aggiorni il suo piano d'azione, ciò avviene previa consultazione delle parti sociali o mediante un accordo con queste ultime o, a seguito di una richiesta congiunta delle parti sociali, come da esse concordato. In ogni caso, tale piano d'azione è sottoposto a riesame almeno ogni cinque anni. Il piano d'azione e gli eventuali aggiornamenti sono resi pubblici e notificati alla Commissione.

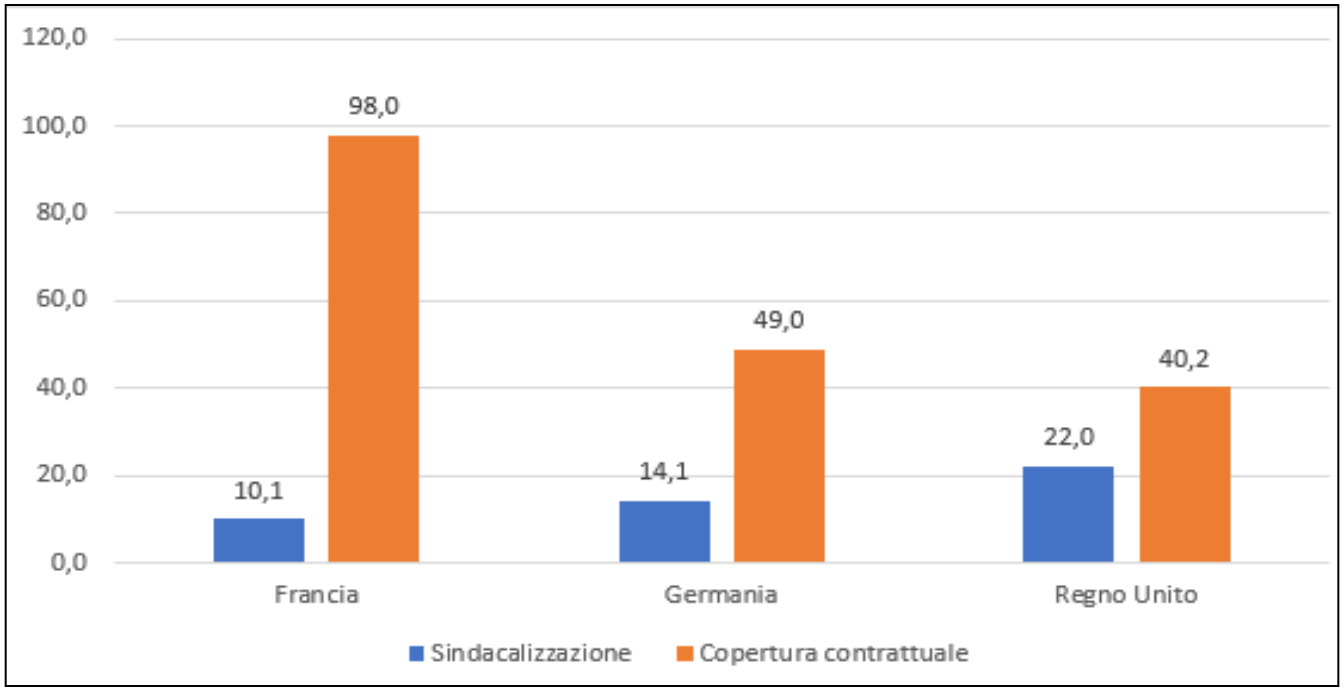
La copertura contrattuale è influenzata da vari fattori, tra cui:

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

  ↑

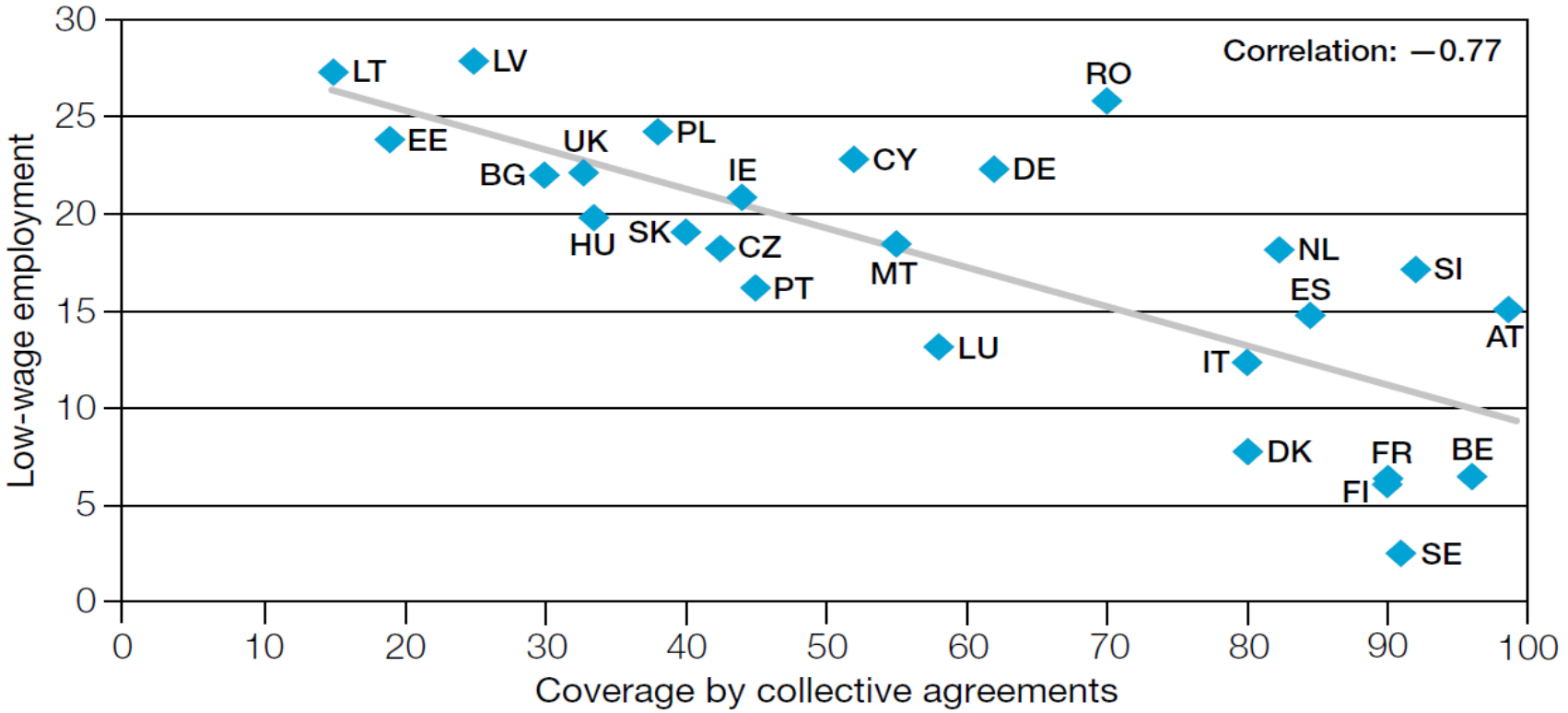
  Molto importante la struttura delle associazioni datoriali (articolate per settore? Altro?)

- 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

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

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

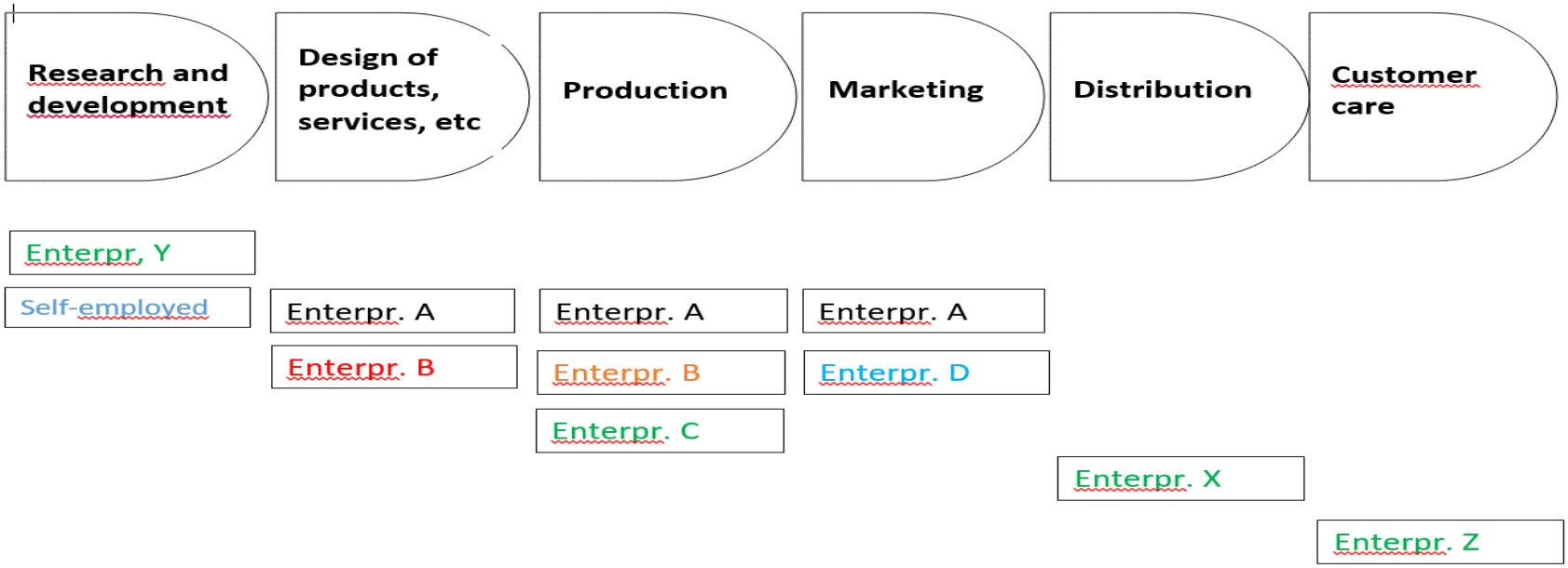
Successivamente diviene richiesta dei datori di lavoro → più possibilità di negoziare a livello di impresa e di modificare – anche in peggio – le norme stabilite da leggi/accordi collettivi di livello superiore (dagli anni ‘80 in poi)

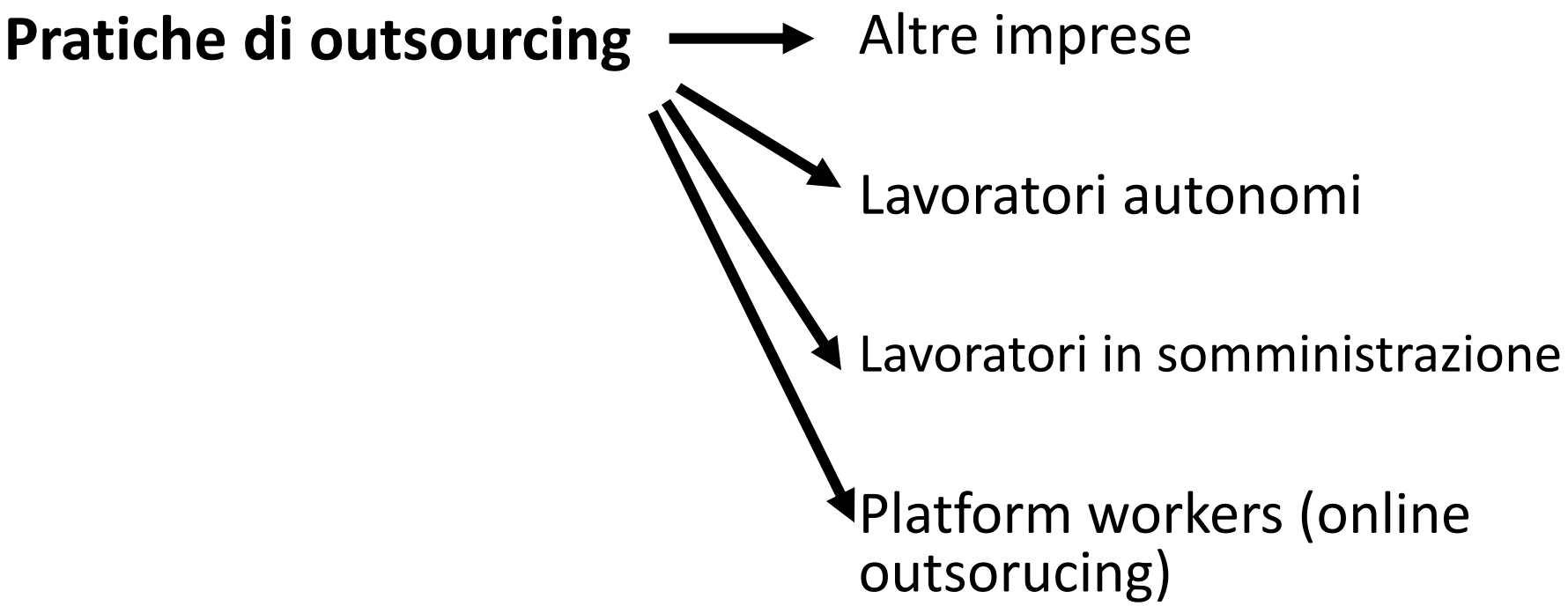


Vanno considerati **alcuni cambiamenti** nelle imprese; più esattamente nei modelli di organizzazione della produzione

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

Tra i cambiamenti vanno menzionati: **frammentazione** delle imprese e catene del valore → pratiche *outsourcing*




Pratiche di outsourcing
Altre imprese
Lavoratori autonomi
Lavoratori in somministrazione
Platform workers (online outsorucing)

Inoltre, va menzionato l'intensificarsi dell'uso di **rapporti non-standard**, in particolare temporanei, di breve durata

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

Questi cambiamenti comportano un aumento dei lavoratori **dispersi, a volte isolati**, con **bassa stabilità occupazionale**

↓

Indebolimento delle relazioni industriali

(in termini di adesione a sindacati, presenza nei luoghi di lavoro, capacità di raggiungere i lavoratori, copertura della contrattazione collettiva, ecc.)

Indebolimento legato all'individualizzazione

(v. slide precedenti)

↕

Ruolo delle politiche aziendali di gestione delle risorse umane (sistemi retributivi individualizzati, tempi e misure di flessibilità oraria, welfare aziendale, percorsi di carriera personalizzati)

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, quindi si tratta di **tendenze comuni**, che erodono la contrattazione collettiva

Dunque, si osserva una convergenza, ma **nel quadro di differenze (che persistono)** ancora molto significative *(v. grafico precedente)*

Testi di riferimento

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