

Vertenze collettive di lavoro nell'UE

Introduzione

Le vertenze di lavoro che comportano azioni sindacali si verificano quando il dialogo sociale fallisce o è assente o quando si interrompono i tentativi di risoluzione delle controversie. Tali vertenze possono risultare molto destabilizzanti per le imprese, i lavoratori e le società, ed evidenziano aree di intervento che potenzialmente richiedono l'attenzione della politica. Per comprendere meglio queste situazioni, nel 2017 Eurofound ha sviluppato una banca dati pilota denominata Industrial Action Monitor (IAM). L'interesse principale della raccolta dati era di individuare i diversi tipi di insoddisfazioni, le ragioni alla base delle stesse, le principali questioni sollevate, i Paesi e i settori nei quali sussiste maggiore probabilità che si manifestino e gli esiti al termine di tali azioni.

La presente relazione analizza le vertenze collettive di lavoro in Europa basandosi su uno studio di fattibilità e sulla banca dati pilota. I dati presenti in IAM, acquisiti da Eurofound e dalla Rete di corrispondenti di Eurofound nel periodo 2018-2019, riguardano tutti gli Stati Membri dell'UE più la Norvegia e il Regno Unito. (*)

Osservando l'attualizzazione dei dati al fine di tenere conto dei risultati successivi e utilizzando l'analisi per categorie, sono stati raggruppati 463 casi allo scopo di sviluppare una tipologia di vertenze di lavoro che è stata poi comparata con le tipologie di rapporti di lavoro esistenti. L'analisi è stata realizzata utilizzando indicatori derivati dal riesame della letteratura.

Contesto delle politiche

Le vertenze di lavoro sono importanti per la politica europea sotto diversi aspetti. Nel contesto del diritto all'organizzazione collettiva e alla negoziazione, quello allo sciopero è un diritto chiave per i lavoratori europei. Risulta tuttavia generalmente gestito a livello nazionale, invece che a livello europeo. Il diritto allo sciopero interagisce in maniera complessa con altri diritti individuali. Recenti tentativi posti in essere da governi nazionali (tra cui il Belgio, la Germania, la Grecia e il

Regno Unito) di modificare la legislazione in materia di diritto allo sciopero, ad esempio, sono stati almeno parzialmente collegati alla costituzione di diritti individuali di rappresentazione e/o di rappresentatività.

In ogni Paese l'azione sindacale è integrata in particolari contesti istituzionali, modellata dalla politica nazionale e da strutture giuridiche, oltre che da pratiche tradizionali in materia di rapporti di lavoro. Tale aspetto, combinato all'assenza di definizioni chiare, rende difficile l'analisi comparativa. Ciononostante, tentativi utili sono stati posti in essere da organizzazioni quali l'Istituto sindacale europeo (ETUI) ed Eurofound al fine di analizzare trend a più lungo termine, compresi gli aspetti comuni e le differenze tra gli Stati membri. Studi recenti indicano una generale diminuzione delle azioni sindacali tra gli Stati membri, sebbene interrotta da picchi in alcuni anni.

Durante la pandemia da COVID-19 si è verificata una chiara diminuzione dell'azione sindacale, con le vertenze di lavoro più importanti relative al COVID-19 non inaspettatamente presenti nel settore della salute umana e dei servizi sociali, dell'istruzione e dei trasporti nonché della logistica. Va notato tuttavia che l'assenza di un conflitto esplicito quale quello degli scioperi o delle serrate non significa necessariamente che non vi siano stati conflitti.

Principali risultati

- I contesti in cui sono nate le vertenze erano diversi e non tutti erano relativi a questioni emerse sul posto di lavoro. La contrattazione collettiva era il contesto di oltre un terzo delle vertenze; di queste, le insoddisfazioni relative a politiche a livello aziendale costituivano un altro quarto e quelle in materia di politiche pubbliche un ulteriore 18 %.
- In termini di questioni specifiche, i problemi relativi alla retribuzione costituivano oltre il 40 % delle vertenze, quelli occupazionali ammontavano al 20 %, gli altri aspetti delle condizioni di lavoro il 16 % e le contestazioni il 13 %. Oltre l'80 % delle vertenze era inerente a questioni di interesse piuttosto che di diritti individuali.

* Nel corso della fase pilota, per esaminare la fattibilità di un monitoraggio dell'azione sindacale a livello europeo Eurofound ha compilato un set di dati con più di 600 vertenze di lavoro inerenti principalmente al 2018 e al primo trimestre del 2019. Nel quadro del suo processo decisionale interno tripartito, si è deciso di non istituire un monitoraggio periodico e di concludere il progetto con la produzione della presente relazione analitica sulle vertenze collettive di lavoro.

- Lo studio sottolinea una relativa assenza di dati affidabili e comparabili sulle cause e le questioni delle vertenze collettive di lavoro in Europa nonché sul relativo esito, vale a dire se e in che modo sono state risolte; tale carenza di dati ostacola il lavoro di analisi dei modelli e di comparazione a livello nazionale o per settore. L'assenza di dati empirici ha reso difficile la verifica della validità di diverse tipologie proposte in letteratura e lo sviluppo di politiche per affrontare le questioni sottostanti.
- Le vertenze studiate rientrano in cinque categorie principali:
 - categoria A – vertenze nazionali in materia di interessi e diritti individuali, incluse diverse forme di impiego e interventi più frequenti di terzi
 - categoria B – vertenze estese in materia di interessi relative ad accordi (salariali) collettivi con una combinazione di azioni realizzate e non e interventi più frequenti di terzi
 - categoria C – vertenze localizzate su questioni di interesse, relative a problemi di impiego, orari di lavoro e ristrutturazione, con brevi interruzioni del lavoro
 - cluster D – vertenze localizzate relative ai diritti individuali dei lavoratori e lamenti su politiche aziendali
 - categoria E – vertenze su politiche pubbliche
- Concentrandoci sulla loro prevalenza per Paese, la distribuzione di queste tipologie non segue nessuno degli schemi che ci si potrebbe attendere basandosi su cinque di quelle esistenti in letteratura: tipologie basate sulle differenze nazionali nelle varietà di capitalismo, sindacalizzazione, intensità degli scioperi, tipi di democrazia industriale e contrattazione collettiva.
- Le correlazioni più prossime erano reperibili tra la categoria B (vertenze relative agli accordi collettivi con una combinazione di azioni realizzate e non) e sia tra i Paesi classificati come “aziendali”, sia tra quelli che si considera abbiano un “livello di contrattazione prevalentemente a livello settoriale o a livello superiore”. Tuttavia il messaggio che si impone è che non è stata reperita alcuna chiara relazione tra la tipologia di vertenze di lavoro derivate da questi dati e altre tipologie di democrazia industriale.
- L'analisi per settore ha evidenziato che l'attività estrattiva e manifatturiera nonché i servizi presentano una particolare probabilità di essere associate alla categoria C e, in misura minore, alla categoria A. Quasi la metà delle vertenze associate ai settori del commercio all'ingrosso e al dettaglio erano collegate alla categoria A. Lo stesso valeva per il settore finanziario e quello assicurativo e ancora di più per il settore dell'informazione e delle comunicazioni. I settori della pubblica amministrazione e dell'istruzione erano, senza sorpresa, associati in modo particolare alla categoria E, mentre i trasporti e la salute erano distribuiti in modo relativamente uniforme tra tutte le categorie. Le categorie C e D erano distribuite in modo proporzionale tra tutti i settori.
- In termini di risultato, si evidenziava una maggiore probabilità che le vertenze nelle categorie A e B portassero a una soluzione negoziata mentre ciò, non inaspettatamente, era meno probabile si verificasse per quelle nella categoria E.
- Questi risultati, in particolare l'assenza di correlazione con le tipologie esistenti, indicano che il tipo di dati raccolti da IAM aggiunge un'importante nuova prova empirica alle conoscenze sui rapporti di lavoro in Europa, che non è disponibile a livello delle conoscenze attuali, meritevole di ulteriore sviluppo e indagine.

Spunti per le politiche

- L'analisi evidenzia la misura in cui la letteratura esistente sulle azioni sindacali in Europa è basata su dati incompleti ed evidenzia la necessità di una raccolta sistematica di prove empiriche in futuro, al fine di fornire una base per l'analisi comparativa.
- Tale raccolta dettagliata dovrebbe basarsi su definizioni chiare concordate a livello internazionale al fine di assicurare una riproducibilità nazionale. I dati dovrebbero essere raccolti periodicamente per consentire un'analisi longitudinale.
- La raccolta dei dati dovrebbe inoltre essere sufficientemente dettagliata per consentire il confronto tra diverse dimensioni concordate tramite discussioni con i soggetti interessati pertinenti, quali il settore, il ruolo/tipo di impiego, il fattore scatenante, il contesto della contrattazione collettiva e il genere dei lavoratori coinvolti.
- Idealmente queste informazioni dovrebbero poter essere confrontate con altri dati per consentire il calcolo del costo economico delle vertenze, sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.

Ulteriori informazioni

Il testo integrale della relazione *Collective labour disputes in the EU* (Vertenze collettive di lavoro nell'UE) è disponibile all'indirizzo <http://eurofound.link/ef21026>

Responsabile della ricerca: Christine Aumayr-Pintar

information@eurofound.europa.eu