

DIALOGO SOCIALE E PROTESTA:  
UNA COMPARAZIONE SULLA  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN EUROPA

# RAPPORTO COMPARATIVO FINALE



co-funded by EU

Il progetto è realizzato con il supporto finanziario della Direzione Generale Occupazione, Affari Sociali e Inclusione della Commissione Europea, SOCPL-2021-IND-REL.

Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of different industrial relations regimes – ImproCollBar – 101052292

DIALOGO SOCIALE E PROTESTA:  
UNA COMPARAZIONE SULLA  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN EUROPA

# **RAPPORTO COMPARATIVO FINALE**

Il progetto è realizzato con il supporto finanziario della Direzione Generale Occupazione, Affari Sociali e Inclusione della Commissione Europea, SOCPL-2021-IND-REL.

---

**Le opinioni espresse sono tuttavia solo quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea (CE - DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione). Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono esserne ritenute responsabili.**

## AUTORI:

**Ivaylo Dinev** – ISTURET/CITUB/ZOIS, Bulgaria

**Rositsa Makelova** – ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Violeta Ivanova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Ekaterina Ribarova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Tsvetomila Ivanova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Noah Vangeel** - HIVA - KU Leuven

**Karolien Lenaerts** - HIVA - KU Leuven

**Sem Vandekerckhove** - HIVA - KU Leuven

**Christina Korkontzelou** - Panteion University of Social and Political Sciences, Grecia

**Dimitra Kofti** - Panteion University of Social and Political Sciences, Grecia

**Massimiliano Andretta** – Università di Pisa, Italia

**Paola Imperatore** – Università di Pisa, Italia

**Gabriela Negoita** - CNSLR-FRATIA, Romania

**Ciprian Panzaru** - CNSLR-FRATIA, Romania

**Jakov Kolak** - Organization for Workers' Initiative and Democratization (OWID), Croazia

**Marko Lucić** – Organization for Workers' Initiative and Democratization (OWID), Croazia

**Romain Lasserre** – General Confederation of Labour - Force Ouvrière (FO), Francia

**Kevin P O'Kelly** - IDEAS institute, Irlanda

## EDIZIONE GENERALE

**Ina Atanasova** – CITUB

**Ivaylo Dinev** – ISTURET/CITUB/ZOIS

Questa pubblicazione può essere scaricata da:

<https://improcollbar.eu/>

**Sofia, Giugno 2024**



# CONTENUTI

<b>Sintesi</b>	<b>5</b>
<b>Framework della ricerca: teoria e metodi</b>	<b>9</b>
<b>Risultati</b>	<b>21</b>
<b>Belgio</b>	<b>21</b>
1. La contrattazione collettiva in Belgio	21
2. Risorse di potere dei sindacati belgi	21
3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente	23
4. Risultati qualitativi	25
5. Sintesi	27
<b>Bulgaria</b>	<b>29</b>
1. La contrattazione collettiva in Bulgaria	29
2. Risorse di potere dei sindacati bulgari	29
3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente	32
4. Risultati qualitativi	34
5. Sintesi	36
<b>Grecia</b>	<b>38</b>
1. La contrattazione collettiva in Grecia	38
2. Risorse di potere dei sindacati greci	39
3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente	42
4. Risultati qualitativi	45
5. Sintesi	49
<b>Italia</b>	<b>51</b>
1. La contrattazione collettiva in Italia	51
2. Risorse di potere dei sindacati italiani	52
3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente	56
4. Risultati qualitativi	59
5. Sommario	63

<b>Romania</b>	<b>65</b>
1. La contrattazione collettiva in Romania	65
2. Risorse di potere dei sindacati rumeni	65
3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente	68
4. Risultati qualitativi	71
5. Sintesi	73
<b>Croazia</b>	<b>74</b>
1. Contrattazione collettiva e sindacati in Croazia	74
2. Le risorse energetiche del lavoro	75
3. Azioni collettive dei sindacati nel periodo recente	78
4. La contrattazione collettiva nel periodo recente	80
5. Principali problemi e sfide	81
6. Sintesi	82
<b>Francia</b>	<b>83</b>
1. Relazioni industriali e sindacati in Francia	83
2. La contrattazione collettiva in Francia	84
3. Sindacati e mobilitazioni in Francia	85
4. Quale futuro per i sindacati in Francia?	86
<b>Irlanda</b>	<b>87</b>
1. Introduzione	87
2. Forza lavoro irlandese	87
3. Partner sociali irlandesi	88
4. Contrattazione collettiva	89
5. Salario minimo nazionale / Salario di sussistenza	92
6. Conclusioni	94
<b>Analisi comparativa</b>	<b>95</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>104</b>

# Sintesi

---

Nell'era storica della "polycrisi", il movimento sindacale si trova ad affrontare nuove sfide e minacce mentre si verificano profondi cambiamenti nell'economia e nella sicurezza internazionale. In questo nuovo contesto, i sindacati stanno cercando modi per rimanere organizzazioni rilevanti per gli interessi dei lavoratori e rafforzare il loro ruolo con strategie organizzative e politiche innovative. Il progetto ImproCollBar (Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of different industrial relations regimes) e questo Rapporto Comparativo presentano la situazione in otto stati membri dell'UE con diversi regimi di relazioni industriali e mostrano contesti diversi di dialogo sociale e vari meccanismi per migliorare la contrattazione collettiva. Basandosi su un dataset unico di eventi di protesta e interviste con una varietà di organizzazioni, il team di ricerca ha identificato sfide e minacce, opportunità e risorse disponibili per i sindacati e ha suggerito meccanismi di successo per potenziare il potere dei sindacati e la copertura e l'ambito della contrattazione collettiva. Collegando concetti e strumenti dalla letteratura sulle relazioni industriali e dagli studi sui movimenti sociali, il Rapporto Finale offre una panoramica comparativa completa delle tradizioni, delle strutture e delle strategie dei movimenti sindacali nell'Unione Europea.

## Il progetto di ricerca

Il progetto ImproCollBar, promosso dalla Confederazione dei Sindacati Indipendenti in Bulgaria (CITUB), è iniziato il 1° agosto 2022 e si è concentrato sull'espansione delle competenze nel campo delle relazioni industriali in 8 stati membri dell'UE (Belgio, Bulgaria, Croazia, Francia, Grecia, Italia, Romania e un rapporto ospite sull'Irlanda) attraverso una ricerca comparativa dei fattori e dei meccanismi che migliorano la portata e la copertura della contrattazione collettiva in diversi regimi di relazioni industriali nel contesto della Direttiva 2022/2041 sui salari minimi adeguati nell'Unione Europea e della pandemia di Covid-19.

L'analisi e la ricerca sulla contrattazione collettiva a livello UE sono state condotte in termini comparativi attraverso un'analisi incrociata di 8 stati membri dell'UE provenienti da diverse regioni europee nel contesto dell'iniziativa dell'UE sui salari minimi adeguati per tutti i lavoratori, alla luce della proposta della Commissione per una Direttiva sui Salari Minimi nel 2020, adottata il 19 ottobre 2022 (DIRETTIVA (UE) 2022/2041). Inoltre, il progetto mirava a contribuire e promuovere lo scambio di informazioni, esperienze e conoscenze tra i principali attori coinvolti nelle relazioni industriali (organizzazioni dei partner sociali) al fine di sviluppare e rafforzare migliori relazioni industriali in Europa, in particolare per quanto riguarda il funzionamento e gli effetti del coordinamento della contrattazione collettiva a diversi livelli e territori.

Il progetto ha incluso varie attività di ricerca, la raccolta di dati su larga scala sui regimi industriali e gli eventi di protesta dei lavoratori, rapporti di studio di caso e analisi comparativa, la realizzazione di due eventi europei - una tavola rotonda e una conferenza finale. La diffusione dei risultati è avvenuta attraverso la pubblicazione di tutti i documenti di ricerca e analisi - 5 rapporti nazionali, un rapporto comparativo e una mappa delle pratiche di contrattazione collettiva di successo e sezioni del progetto sui siti web delle organizzazioni beneficiarie e associate. I principali gruppi target erano i lavoratori, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro a livello nazionale e dell'UE, nonché

i responsabili politici nazionali e dell'UE.

I risultati del progetto hanno contribuito a ripensare le strategie dei sindacati nazionali in relazione al miglioramento della contrattazione collettiva in generale.

Questo rapporto comparativo fa parte delle attività del progetto ImproCollBar e, attraverso di esso, sono state evidenziate molte diverse pratiche nazionali per l'introduzione e l'implementazione della Direttiva sui salari minimi adeguati in ciascuno dei paesi partner del progetto. In vista di fornire migliori condizioni di lavoro e di vita, inclusi salari minimi adeguati, il Parlamento Europeo e il Consiglio hanno adottato la Direttiva 2022/2041 sui salari minimi adeguati, che si basa sulla proposta della Commissione per un quadro sui salari minimi volto a stabilire un quadro per migliorare l'adeguatezza dei salari minimi e aumentare l'accesso dei lavoratori alla protezione del salario minimo. La Direttiva mira a promuovere la contrattazione collettiva sui salari e migliorare l'applicazione e il monitoraggio della protezione del salario minimo stabilito in ciascun paese. Negli Stati membri con salari minimi legali, la Direttiva mira anche a creare le condizioni per fissare salari minimi legali a livelli adeguati: criteri chiari e stabili per la determinazione del salario minimo, valori di riferimento indicativi per guidare la valutazione dell'adeguatezza, aggiornamenti regolari e tempestivi dei salari minimi e l'istituzione di organismi consultivi per consigliare le autorità competenti, limitando al minimo l'uso delle variazioni e delle deduzioni del salario minimo, garantendo il coinvolgimento effettivo delle parti sociali nella determinazione e nell'aggiornamento del salario minimo legale. La Direttiva introduce anche la relazione annuale degli Stati membri sui dati della protezione del salario minimo alla Commissione. In questo contesto, la contrattazione collettiva diventa vitale per l'attuazione della protezione del salario minimo e per garantire condizioni di lavoro e di vita adeguate. Tuttavia, a livello dell'UE, la copertura della contrattazione collettiva è attualmente sfidata e a lungo termine è stata in declino. Inoltre, la copertura della contrattazione collettiva varia sostanzialmente tra gli Stati membri dell'UE, poiché i paesi dell'Europa centrale e orientale sono caratterizzati da una bassa copertura rispetto ai paesi dell'Europa occidentale con una copertura moderata o elevata. Tuttavia, i percorsi e i meccanismi attraverso cui la copertura della contrattazione collettiva aumenta in percentuale e si espande nei settori differiscono tra i vari casi, provocati dai diversi regimi di relazioni industriali, dalle tradizioni storiche e dalle strutture politico-economiche. In questo senso, il progetto ImproCollBar mirava a colmare il divario nella comprensione e nella conoscenza da parte degli esperti e della ricerca sul miglioramento della contrattazione collettiva in diversi regimi di relazioni industriali.

## **1.2 Introduzione al progetto: organizzazioni partner e panoramica metodologica**

L'obiettivo generale di ImproCollBar era quello di ampliare l'esperienza nel campo delle relazioni industriali negli Stati membri dell'UE attraverso la ricerca comparativa dei fattori e dei meccanismi che migliorano la portata e la copertura della contrattazione collettiva. Il consorzio del progetto ha formulato e dedicato i propri sforzi alla realizzazione di otto obiettivi specifici:

- Studiare il contesto nazionale, le condizioni politiche ed economiche esistenti relative al dialogo sociale e alle relazioni industriali, le sfide, le minacce e le opportunità affrontate dai sindacati nel rafforzare il loro potere e la portata e la copertura degli accordi collettivi;
- Studiare l'impatto del quadro giuridico e istituzionale per il dialogo sociale e la

contrattazione collettiva, compresa la valutazione degli incentivi dello Stato per lo sviluppo della contrattazione collettiva;

- Studiare la capacità e il potere dei sindacati di intervenire in diversi settori e a diversi livelli attraverso un insieme diversificato di strategie e pratiche, inclusa la negoziazione con le organizzazioni dei partner sociali e le istituzioni statali, la costruzione di coalizioni con le organizzazioni della società civile e i movimenti sociali, la mobilitazione di azioni industriali come scioperi, manifestazioni e azioni simboliche;
- Effettuare un'analisi comparativa delle tendenze e delle caratteristiche dei regimi delle relazioni industriali nei paesi partner;
- All'interno del contesto della Direttiva europea sui salari minimi e della pandemia da Covid-19, scambiare esperienze, strategie e pratiche per migliorare le relazioni industriali e, specificamente, la contrattazione collettiva;
- Mappare le pratiche di contrattazione collettiva e di dialogo sociale di successo nei paesi partner e il percorso attraverso il quale è stato raggiunto un accordo collettivo favorevole (attraverso negoziazioni, costruzione di coalizioni e/o azioni industriali);
- Organizzare discussioni e scambi tra esperti, decisori politici, rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro sul ruolo della contrattazione collettiva;
- Contribuire alla letteratura sulle relazioni industriali nell'UE e promuovere risultati positivi della contrattazione collettiva e il ruolo e l'impatto che il dialogo sociale può giocare nel processo di sviluppo delle relazioni industriali nei paesi partner e negli altri Stati membri dell'UE.

**I Co-beneficiaries del progetto sono:**

- Confederation of the Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB)
- Katholieke Universiteit LEUVEN (KU Leuven), Belgio
- Università di Pisa, Italia
- Panteion University of Social and Political Sciences, Grecia
- The National Trade Union Confederation CNSLR- FRATIA, Romania

**I partner del progetto sono:**

- Confederation of Christian Trade Unions, ACV/CSC, Belgio;
- Force Ouvrière, Francia;
- Organisation for Workers' Initiative and Democratisation (BRID), Croazia



## Fasi della ricerca

Fase 1 – **Desk Research** inclusa la raccolta di dati (ad esempio, panoramica storica delle tradizioni sindacali in ogni paese, densità sindacale, copertura degli accordi collettivi, quadro politico-economico e quadro legislativo per svolgere attività sindacale - dialogo sociale, contrattazione collettiva, diritto di sciopero/protesta, diritto di libera associazione, ecc.).

Fase 2 - **Ricerca quantitativa**. Questa parte della ricerca consisteva nella raccolta completa, codifica e analisi di tutti gli articoli nazionali delle agenzie di stampa relativi a proteste/scioperi sindacali e dei lavoratori che si sono verificati nel periodo gennaio 2021 - agosto 2022. Questi sono stati raccolti da diverse fonti a livello nazionale. Inoltre, questa parte ha incluso la raccolta di dati sulle relazioni industriali, già inclusi nella ricerca documentale, come le tendenze della densità sindacale e della copertura della contrattazione collettiva a livello nazionale e settoriale.

Fase 3 - **Ricerca qualitativa**. Questa fase della ricerca si è basata sull'obiettivo di comprendere l'interpretazione di cinque diverse categorie di attori: rappresentanti dei sindacati, datori di lavoro, società civile/ONG, partiti politici e amministrazioni statali.

Fase 4 - **Analisi comparativa dei report nazionali**, inclusi le principali conclusioni e osservazioni e la mappatura dello stato attuale nei cinque paesi.

Sulla base di queste quattro fasi di ricerca, sono stati sviluppati e diffusi cinque **report nazionali**, questo **Rapporto Comparativo** e una **Mappa delle Pratiche di Contrattazione Collettiva di Successo**. È stata organizzata una **Tavola Rotonda Europea** per discutere le dimensioni europee della ricerca, confrontare i dati e gli esempi di 'buone pratiche', e una **Conferenza Internazionale Finale** per presentare e discutere i risultati complessivi del progetto, diffondere le principali conclusioni e promuovere un dibattito più ampio su come migliorare la contrattazione collettiva in Europa.

# Framework della ricerca: teoria e metodi

*Ivaylo Dinev*

Nell'era della "policrisi", plasmata dagli effetti a cascata delle numerose crisi mondiali, come la pandemia di Covid-19, la stagflazione, la volatilità dei mercati alimentari ed energetici globali, i cambiamenti climatici e i conflitti armati (Lawrence et al. 2024), il movimento sindacale si trova ad affrontare nuove sfide e minacce a causa dei profondi cambiamenti avvenuti nella società, nell'economia e nella sicurezza internazionale. Nell'ultimo decennio, le principali tendenze socio-economiche, come la frammentazione economica, l'aumento delle disuguaglianze, il nuovo fenomeno della precarizzazione, informatizzazione e la digitalizzazione del lavoro, insieme alla maggiore presenza di partiti populistici antisindacali, hanno contribuito a indebolire i sindacati nella maggior parte degli stati membri dell'Unione Europea, facendo sì che i tassi di sindacalizzazione raggiungessero il livello più basso dal 1950 (Visser 2019).

Tuttavia, questo declino generale del lavoro organizzato è stato messo in discussione da una serie di ricerche (Visser 2019; Vandaele 2020; Triff et al. 2023; Voncken e Otjes 2024), che suggeriscono come, in circostanze mutevoli, i sindacati trovano il modo di rimanere organizzazioni rilevanti per gli interessi dei lavoratori e di rivitalizzarsi con strategie organizzative e politiche innovative (Frege et al. 2004; Trif et al. 2023). Il progetto *ImproCollBar* e questo rapporto comparativo presentano la situazione in otto casi studio provenienti da diversi regimi di relazioni industriali per valutare quali fattori e meccanismi contribuiscono alla copertura della contrattazione collettiva. Più specificamente, consideriamo i sindacati come attori collettivi dinamici, capaci di scelte strategiche per rispondere alle nuove sfide e ai contesti in evoluzione. Queste strategie, tuttavia, sono filtrate da specifiche condizioni strutturali e tradizioni storiche che hanno un impatto sul modo in cui i sindacati si mobilitano e interagiscono con altri attori, e sui repertori utilizzati.

La nostra ricerca è incentrata su tre domande principali, che hanno guidato il progetto e questo rapporto comparativo:

D1: Cosa caratterizza i regimi di relazioni industriali nei paesi selezionati?

D2: Cosa spiega la copertura e la portata della contrattazione collettiva?

D3: Come si può migliorare la copertura della contrattazione collettiva?

In questo senso, il progetto *ImproCollBar* e il presente rapporto comparativo cercano di *spiegare* la copertura della contrattazione collettiva, che è la variabile dipendente. Insieme alla densità sindacale, la copertura della contrattazione collettiva è l'indicatore più utilizzato del potere dei sindacati nelle teorie sulle risorse di potere (Regalia & Regini 2018). La copertura della contrattazione collettiva è legata al grado di influenza che i sindacati hanno in un determinato paese all'interno del dialogo sociale e del più ampio contesto economico e politico.

Il quadro teorico che guida la nostra ricerca si basa su quattro concetti principali: la contrattazione collettiva (CC), la struttura delle opportunità politiche, il modello delle risorse di potere e i meccanismi relazionali.

*La contrattazione collettiva* si riferisce a "tutte le negoziazioni che hanno luogo tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni di lavoratori, dall'altro" (Convenzione OIL n. 154). Il risultato della contrattazione collettiva è il contratto collettivo firmato, i cui

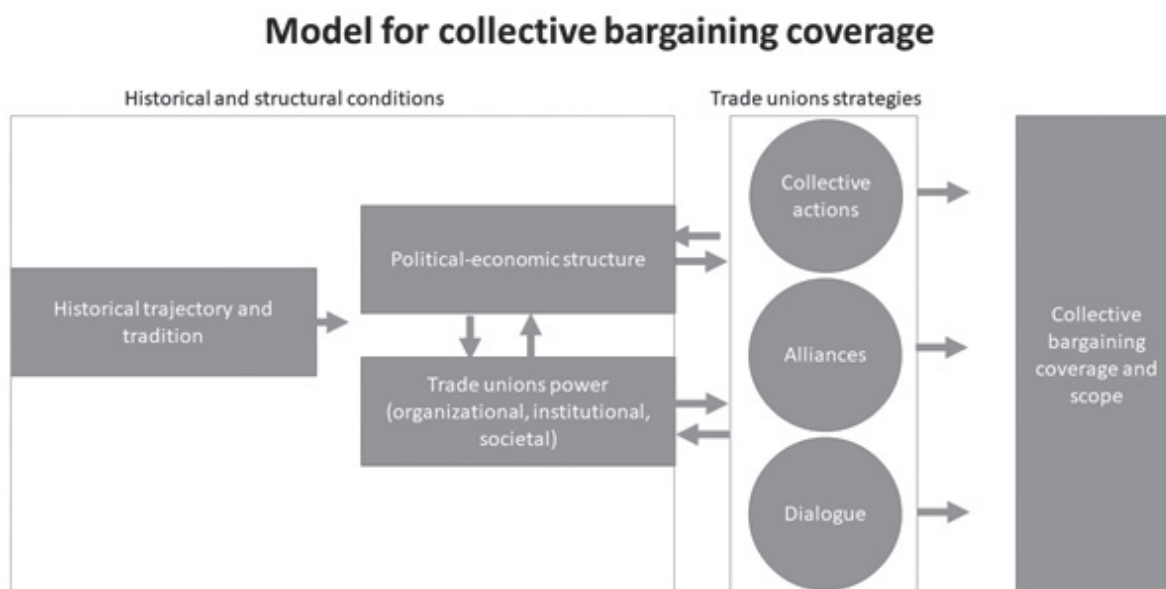
termini puntano a migliorare le condizioni di lavoro. La copertura della contrattazione collettiva corrisponde al numero di dipendenti coperti da contratti collettivi, diviso per il numero totale di lavoratori salariati. Nella nostra analisi comparativa abbiamo esaminato paesi con diverse variazioni di copertura della contrattazione collettiva: da livelli più bassi a livelli più alti. A questo proposito, il progetto di ricerca comparativa ha l'obiettivo di spiegare la copertura della contrattazione collettiva sia nelle dinamiche interne ai casi che nelle differenze di risultato tra i casi.

Per quanto riguarda i fattori strutturali e contestuali che possono influenzare le strategie dei sindacati nel migliorare la contrattazione collettiva, guardiamo sia agli studi sui movimenti sociali (SMS) che alla ricerca sulle relazioni industriali (RI). Alcuni studiosi di RI tendono a concentrarsi sul ruolo delle istituzioni nel plasmare i movimenti sindacali e il comportamento dei lavoratori (Tapia et al. 2018). Nel loro articolo, Baccaro, Hamann e Turner (2003) mostrano come negli Stati Uniti e nel Regno Unito la mobilitazione di base e la costruzione di coalizioni siano il risultato della posizione istituzionale debole dei sindacati, mentre nei contesti in cui i sindacati hanno una posizione istituzionale più forte, come in Germania, Italia e Spagna, si affidano principalmente all'approccio del partenariato sociale. Come notato da Tapia et al. (2018), altri studiosi della tradizione delle RI hanno descritto come i contesti politici ed economici, tra cui le spaccature fra i datori di lavoro e lo Stato e la rapida crescita economica, siano stati cambiamenti strutturali cruciali, che hanno creato un'opportunità per i movimenti sindacali di fare pressione sulle loro richieste (ibid.).

In altri casi questi due filoni nella letteratura utilizzano strumenti analitici simili per spiegare l'azione collettiva, ma danno nomi diversi a concetti o teorie specifiche (Zajak et al. 2018). Negli studi sui movimenti sociali, la struttura delle opportunità politiche, la teoria della mobilitazione delle risorse, le minacce economiche e i meccanismi relazionali sono tra i concetti chiave nell'esame dei movimenti sociali e del lavoro. Negli studi sulle relazioni industriali, l'approccio delle risorse di potere è fondamentale per comprendere le capacità, le risorse e le strategie dei sindacati. Seguendo gli sviluppi in entrambi i campi, il rapporto si concentra su diversi fattori esplicativi che si prevede possano influenzare la copertura e la portata della contrattazione collettiva. Pertanto, ponendo la contrattazione collettiva come variabile dipendente, ipotizziamo che una configurazione di fattori influenzi la CC nei paesi selezionati. Analogamente a quanto sta cercando di fare un recente filone della letteratura incentrato sul sindacalismo dei movimenti sociali (Pilati & Perra 2022; Trongone 2022; Moody 1997), creiamo un ponte tra l'analisi tradizionale degli studi sul lavoro, l'approccio delle risorse di potere e i concetti più complessi degli studi sui movimenti sociali: la struttura delle opportunità politico-economiche (PEOS) e i meccanismi relazionali. La Figura 1 riassume la previsione della combinazione di fattori e processi.

Per cominciare, ci aspettiamo che la tradizione del sistema di relazioni industriali e il percorso storico del movimento sindacale abbiano un impatto riguardo al ruolo dei sindacati nelle relazioni industriali, al rapporto con i partiti politici e i movimenti sociali e alle opinioni sui sindacati da parte della società in generale. In alcuni Paesi i sindacati hanno storicamente fatto parte di grandi movimenti politici appartenenti ai blocchi socialdemocratico, socialista e comunista o orientati verso i conservatori e i liberali. In altri casi, come quelli dell'Europa orientale post-socialista, i sindacati sono stati fortemente associati al regime. Anche la costruzione del moderno sistema di dialogo sociale e delle relazioni industriali varia da paese a paese in termini di tempo, di evoluzione e di ruolo svolto dai sindacati.

Figura 1 Modello teorico per spiegare la contrattazione collettiva



Il progetto si basa sul concetto di regimi di relazioni industriali (IRR) per la selezione e il confronto dei casi. I *regimi di relazioni industriali* si riferiscono alle “interazioni tra datori di lavoro, lavoratori e governo e alle istituzioni e associazioni attraverso le quali tali interazioni sono mediate” (Brown et al. 2018, citato in Furåker & Larsson 2020, 8). Tale concetto include variabili strutturali come la densità sindacale, l’adesione dei datori di lavoro, le risorse di potere delle organizzazioni, l’equilibrio di potere tra sindacati, organizzazioni datoriali, istituzioni, livelli di coordinamento o centralizzazione della contrattazione, l’influenza politica delle parti sociali e il ruolo dello Stato (Furåker & Larsson 2020). Il concetto di regimi di relazioni industriali ci permette di esplorare sistematicamente i vari mondi del movimento sindacale europeo e di selezionare casi specifici da analizzare.

Per quanto riguarda il concetto di *struttura delle opportunità politico-economiche* (PEOS)<sup>1</sup>, esso aiuta a evidenziare l’importanza delle condizioni strutturali specifiche per la mobilitazione delle persone e la realizzazione delle loro richieste. In breve, il concetto implica che gli aspetti strutturali (repressione da parte dello Stato, diritti di manifestazione e di sciopero, divisione all’interno dell’élite, ecc.) possono produrre opportunità, sfide o minacce per i movimenti sociali e i sindacati. In uno studio sulla contestazione in Repubblica Ceca, Císař e Navrátil (2017) hanno proposto dei “modelli” di capitalismo che danno forma alle mobilitazioni delle azioni collettive, alle organizzazioni, alle tattiche, alla frequenza, al repertorio, agli obiettivi e alle cornici. Secondo gli autori, le varietà del capitalismo producono diverse formazioni della protesta (Císař & Navrátil 2017).

Sebbene i fattori strutturali plasmino il contesto, gli attori del settore non ne sono solo i destinatari. Infatti, il quadro PEOS prevede che le dinamiche strutturali diventino opportunità o sfide quando gli attori le percepiscono come tali. Ad esempio, l’aumento del lavoro su piattaforma mette a rischio la presenza dei sindacati nei settori in cui si concentra il lavoro su piattaforma (come nei trasporti) a causa dei contratti irregolari e della fluidità della forza lavoro. Tuttavia il lavoro su piattaforma può essere visto anche come un’opportunità per applicare strategie nuove e innovative. Queste possono inclu-

<sup>1</sup> Il PEOS è una recente innovazione concettuale negli studi sui movimenti sociali che cerca di collegare l’approccio dominante - la struttura delle opportunità politiche all’interno degli SMS - con i fattori economici.

dere iniziative di coalizione tra collettivi informali di lavoratori e sindacati consolidati, la digitalizzazione delle attività sindacali e la creazione di applicazioni web per gli iscritti al sindacato.

Seguire l'approccio PEOS e svilupparlo in un quadro di ricerca comparativa sul dialogo sociale e sui sindacati aiuta a spiegare le variazioni nella contrattazione collettiva. Ci permette di concentrarci sulle dinamiche di specifiche caratteristiche strutturali e sulla percezione che ne hanno i sindacati, come gli effetti della globalizzazione e delle trasformazioni economiche, il campo politico e il quadro giuridico per il dialogo sociale, le organizzazioni sindacali e gli scioperi.

A differenza del quadro PEOS, il modello delle risorse di potere (Fichter et al., 2018) sottolinea l'importanza delle risorse disponibili e delle scelte strategiche effettuate dai sindacati per mobilitare tali risorse. Mentre il PEOS offre una prospettiva dinamica sulle opportunità e le minacce emergenti, il modello delle risorse di potere si concentra sui fattori stabili e a lungo termine che influenzano il potere dei sindacati. Seguendo questo approccio analizziamo quattro tipi di risorse a disposizione dei sindacati: il potere strutturale (all'interno del mercato del lavoro), il potere associativo (all'interno del panorama organizzativo), il potere istituzionale (all'interno delle istituzioni per il dialogo sociale) e il potere sociale (derivante dai legami tradizionali con altri gruppi sociali).

In questo senso, unire le due borse di studio in un unico progetto di ricerca ci permette di comprendere le specifiche opportunità e minacce politico-economiche così come le risorse a disposizione dei sindacati per migliorare la contrattazione collettiva.

### **Meccanismi relazionali e strategie sindacali**

Mentre la tradizione storica e le condizioni strutturali modellano il contesto in cui operano i sindacati, questi ultimi possono adattare le loro strategie in base alle opportunità o alle risorse disponibili. In letteratura si distinguono tre grandi strategie. In primo luogo il dialogo con le altre parti sociali, studiato soprattutto nella letteratura sulle relazioni industriali. In secondo luogo la costruzione di coalizioni e alleanze con altre parti sociali o gruppi sociali. Questo potrebbe evolvere in ciò che Sabrina Zajak (2017) definisce contro-mobilitazione trasversale (*cross-movement counter-mobilization* CMCM), in cui i movimenti sociali e i sindacati cooperano in una campagna comune. Infine i sindacati possono impiegare strategie innovative per mobilitare le loro circoscrizioni e coinvolgere i cittadini in azioni collettive. Questo argomento è di interesse sia per i movimenti sociali che per gli studi sul lavoro, in quanto si riferisce al concetto di sindacalismo dei movimenti sociali (Trongone, 2022). Si concentra sui tentativi dei sindacati di rivitalizzarsi e rafforzarsi incorporando alcuni elementi delle attività dei movimenti sociali che, in alcuni casi, hanno avuto come risultato quello di attrarre nuovi membri.

Queste tre strategie sindacali sono filtrate dalle interpretazioni del dialogo sociale e della contrattazione collettiva da parte delle diverse parti sociali. Nei paesi in cui i partiti politici sono percepiti come partner non affidabili, i sindacati evitano di collaborare con loro. Il contrario può accadere nei casi in cui i sindacati hanno tradizionalmente forti legami con i movimenti e i partiti politici. Un'altra possibile collaborazione è quella tra sindacati e movimenti sociali. Studi recenti sui movimenti di protesta e sulle proteste economiche suggeriscono modelli diversi in Europa. A seguito delle riforme di austerità dell'inizio del ventunesimo secolo e della Grande Recessione, si è sviluppata una nuova ondata di contestazioni economiche, che ha visto la mobilitazione di sindacati e movimenti sociali (Della Porta 2015; Andretta et al. 2016) sotto forma di manifestazioni e scioperi (per l'Europa meridionale, si veda: Portos 2016; Carvalho 2019; Andretta 2018. Per l'Europa centro-orientale, si veda Dinev 2020; Dolenc et al. 2020). Le contestazioni economiche sulle riforme di austerità o le mobilitazioni su temi quali i salari, le condizio-

ni di lavoro e i diritti dei lavoratori hanno spesso fatto parte di una coalizione più ampia tra sindacati, movimenti sociali e organizzazioni della società civile (Della Porta 2015). In altri paesi, in particolare nell'Europa dell'Est, le mobilitazioni di protesta di massa non hanno sempre tracciato la strada verso la costruzione di coalizioni, poiché le ondate di protesta, guidate da gruppi informali e organizzazioni della società civile, si sono concentrate su rivendicazioni politiche, riguardanti i livelli di corruzione e la moralità dei governi, mentre le questioni economiche sono rimaste isolate dall'ampia lotta politica.

Attraverso un'ampia ricerca, il progetto ImproCollBar esplora la misura in cui vari modelli di costruzione di coalizioni e alleanze con movimenti sociali, partiti politici o altri attori sociali, nonché la mobilitazione di azioni industriali, sono associati alla copertura della contrattazione collettiva nei Paesi presi in esame. Il progetto studia anche come i sindacati impieghino strategie diverse per raggiungere i loro obiettivi all'interno del sistema di dialogo sociale.

### Selezione dei casi

Partendo dalla letteratura esistente abbiamo scelto i nostri casi sulla base di due indicatori sistemici rilevanti, selezionando (1) paesi appartenenti a regioni con contesti storici e socio-politici diversi che presentano (2) regimi di relazioni industriali diversi. I paesi scelti sono stati identificati come rappresentanti di quattro diversi tipi di regimi di relazioni industriali, secondo una recente tipologia costruita da Furåker e Larsson (2020): il regime transitorio/frammentato (Bulgaria, Croazia e Romania); il regime di partenariato sociale (Belgio), il regime polarizzato/centrato sullo Stato (Italia, Francia e Grecia), il regime pluralista liberale (Irlanda). I quattro tipi hanno molte differenze tra cui la densità sindacale, il potere delle organizzazioni delle parti sociali, lo stile di contrattazione, il ruolo dello Stato e il ruolo delle parti sociali nelle politiche pubbliche.

Per quanto riguarda i risultati empirici e l'analisi comparativa, l'attenzione si concentra sui paesi al cuore del progetto: Belgio, Bulgaria, Grecia, Italia e Romania, dove sono stati raccolti e analizzati dati qualitativi e quantitativi originali. Per i partner associati Croazia, Francia e il capitolo ospite sull'Irlanda si è utilizzato solo il metodo della ricerca documentale e si è fornita una sintesi dei temi della contrattazione collettiva e del movimento sindacale.

*Tabella 1 Selezione dei casi e tipo di regimi di relazioni industriali*

Casi	Tipo di IRR
Bulgaria, Romania e Croazia	Transitorio/frammentato
Italia, Francia e Grecia	Polarizzato/centrato sullo Stato
Belgio	Partenariato sociale
Irlanda	Pluralista liberale

Nota: adattato da Furåker e Larsson (2020).

### Metodi e dati

Il progetto di ricerca e l'analisi comparativa impiegano un progetto di ricerca a metodi misti. Attraverso la combinazione di dati qualitativi e quantitativi, ci proponiamo di sviluppare una comprensione più completa dei meccanismi e dei fattori che influenzano la contrattazione collettiva. L'assunto di base di questa ricerca è che l'integrazione di diverse serie di dati e metodi produce ulteriori approfondimenti rispetto alle informazioni fornite dai soli dati quantitativi o qualitativi (Creswell & Creswell 2018). In questo modo ci proponiamo di superare i limiti e i pregiudizi della ricerca a metodo singolo, che si concentra sul ruolo della struttura o dell'ente. Attraverso entrambi i tipi di dati,

possiamo osservare le condizioni strutturali, i modelli e le tendenze a lungo termine, e le motivazioni, le percezioni e le interpretazioni degli agenti. Inoltre, ci proponiamo di esaminare le dinamiche di macro e medio livello, come il contesto strutturale (storico, politico-economico), le azioni e le strategie collettive e il significato individuale che gli attori danno alle loro azioni. Come forma di ricerca a metodo misto, aderiamo a un disegno di convergenza, noto anche come triangolazione. Ciò comporta la raccolta simultanea di dati quantitativi e qualitativi. I risultati sono presentati in varie sezioni all'interno dei risultati empirici, con un'integrazione che avviene durante l'interpretazione dei dati nella parte di discussione dell'analisi comparativa e in ogni relazione nazionale. La tabella 2 illustra le motivazioni alla base della ricerca a metodo misto nelle diverse fasi del lavoro.

*Tabella 2 Informazioni sui metodi*

<b>Fasi</b>	<b>Metodi</b>	<b>Obiettivo della ricerca</b>
Ricerca a tavolino	Sintesi della ricerca esistente	Esplorare il contesto storico e strutturale
Dati quantitativi	Analisi dell'evento di protesta (PEA)	Esplorare le azioni collettive del lavoro, le principali organizzazioni, le alleanze, i repertori, le richieste, i risultati.
Dati qualitativi	Interviste strutturate	Punti di vista delle parti sociali, meccanismi, strategie e tattiche della contrattazione collettiva
Pratiche	Mappatura dei casi di successo della contrattazione collettiva	Meccanismi per migliorare la contrattazione collettiva

### **Ricerca a tavolino**

La ricerca a tavolino si basa sull'esame di dati qualitativi e quantitativi secondari e della letteratura. L'obiettivo è offrire un'introduzione al contesto storico, una panoramica delle condizioni socio-economiche, politiche e legali per i sindacati, il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, compresa la raccolta di dati statistici sulle caratteristiche dei regimi di relazioni industriali, come la distribuzione della densità sindacale, la portata, la frequenza e le misure dei contratti collettivi tripartiti e bipartiti.

### **Analisi degli eventi di protesta (PEA)**

Dopo aver sviluppato i contesti dei casi selezionati, procediamo alla fase quantitativa della ricerca con un dataset originale di analisi degli eventi di protesta. Questo dataset illustra le dinamiche delle agitazioni sindacali nel periodo successivo alla pandemia Covid-19. Comprende diverse caratteristiche, tra cui le organizzazioni coinvolte, la natura delle loro rivendicazioni, gli obiettivi delle loro azioni, i repertori di protesta utilizzati e gli esiti delle azioni collettive. Queste azioni spaziano dagli scioperi dei lavoratori alle dimostrazioni e ai gesti simbolici. Seguendo la tradizione della letteratura sui movimenti sociali sull'analisi degli eventi di protesta (Andretta 2018; Dinev 2020) definiamo gli eventi di protesta dei lavoratori come ogni azione collettiva dei lavoratori che esprime malcontento e disaccordo, messa in scena da qualsiasi tipo di organizzazione o gruppo di lavoratori, siano essi federazioni/confederazioni sindacali istituzionali, sindacati di base o collettivi di lavoratori non istituzionali, organizzati formalmente oppure no.

Per quanto riguarda le tecniche di raccolta dei dati, le informazioni sono state raccolte



dalle agenzie di stampa nazionali attraverso i loro motori di ricerca utilizzando termini specifici. Questi termini includono combinazioni come “sindacato/i” E “protesta” o “protesta sindacale”, “lavoratore/i” E “protesta” o “protesta dei lavoratori” e “sciopero”. Se la lingua locale preferisce “manifestazione” per descrivere gli eventi di protesta, si usa questo termine invece di “protesta”. Inoltre, le varianti di questi termini (come “manifestanti operai” o “lavoratori in protesta”) sono utilizzate come parole chiave da individuare nel titolo o nella descrizione degli articoli di cronaca. Il cifrario del set di dati sugli eventi di protesta è stato organizzato in 31 variabili. Le variabili principali includono la data dell’evento, il numero di partecipanti alla protesta, le caratteristiche dell’organizzazione, le rivendicazioni avanzate, l’obiettivo, le reazioni della polizia, le forme di azione, le campagne o le proteste singole, e il livello di mobilitazione.

Questa parte dell’analisi fa luce sulle dinamiche e sulle caratteristiche generali dello sviluppo delle relazioni industriali nei cinque paesi principali. Inoltre, aiuta a comprendere le strategie dei sindacati nel contesto di crisi multiple, le tattiche scelte, le alleanze e i metodi di azione collettiva. Il periodo di PEA in esame inizia nel 2021, cogliendo gli anni immediatamente successivi alla pandemia, e termina nell’agosto 2022, alcuni mesi dopo l’inizio della guerra in Ucraina. In questo senso, il dataset colma una lacuna nella comprensione dei regimi di relazioni industriali e delle mobilitazioni sindacali in questo periodo di turbolenze socio-economiche, sanitarie e di sicurezza.

### ***Interviste strutturate***

Oltre alle azioni collettive dei sindacati, abbiamo indagato con tecniche qualitative le informazioni sul sistema di dialogo sociale e le opinioni delle varie parti sociali in ogni Paese. La selezione degli intervistati segue la tecnica di campionamento a massima variazione descritta da Creswell e Poth (2018, 269-273) che prevede un campionamento teorico dei partecipanti in base alle loro caratteristiche. Abbiamo quindi condotto interviste strutturate con i rappresentanti di 71 organizzazioni dei 5 paesi principali: sindacati e confederazioni con e senza contratti collettivi, organizzazioni dei datori di lavoro con e senza contratti collettivi, rappresentanti dei partiti politici, dei movimenti sociali, delle organizzazioni della società civile e dell’amministrazione statale.

Il ruolo delle interviste strutturate è quello di concentrarsi sulla comprensione soggettiva della contrattazione collettiva da parte degli attori, in particolare sul modo in cui viene raggiunto l’accordo (attraverso il dialogo sociale, la costruzione di coalizioni e/o l’azione collettiva), sul modo in cui i lavoratori hanno percepito l’accordo, sul motivo per cui hanno (o non hanno) organizzato vertenze collettive o azioni per rivendicare migliori condizioni di lavoro e salari, il miglioramento dei diritti umani e dei lavoratori.

### ***Mappatura delle pratiche di successo***

Oltre ai dati precedenti, abbiamo anche analizzato casi di studio specifici di pratiche di contrattazione collettiva di successo, che sono stati pubblicati in un rapporto separato: “Mappa delle pratiche di successo per una contrattazione collettiva”. Questo lavoro comprende diversi elementi, tra cui il periodo di tempo, le organizzazioni coinvolte (sia quelle capofila che quelle partner), la portata del caso (se si tratta di livello aziendale, di settore, industriale o nazionale), la questione o il problema specifico da affrontare, una descrizione di come è stato raggiunto l’obiettivo e una panoramica dei risultati e del loro impatto.

La mappa è costituita da 23 dei casi più significativi di contratti collettivi dei 5 paesi principali e della Croazia. Sebbene la mappa sia pubblicata separatamente, il suo contenuto fornisce informazioni aggiuntive per l’analisi comparativa che ci permette di esplorare le dinamiche della contrattazione collettiva nei Paesi citati.



## Revisione della letteratura

Negli ultimi anni sono stati condotti molti studi sulle relazioni industriali e sulla contrattazione collettiva a livello europeo o transnazionale. Lo studio di Eurofound (2020) *Industrial relations: Developments 2015-2019* offre un'analisi comparativa del sistema di relazioni industriali nell'UE-28, comprese le tendenze del dialogo sociale europeo e del dialogo sociale a livello nazionale. Particolare attenzione è rivolta alle sfide derivanti dalle crisi economiche e occupazionali, dai cambiamenti strutturali e dalla diminuzione della densità organizzativa. Il rapporto esamina i dati recenti dell'indagine europea sulle imprese del 2019, in particolare sul dialogo sociale e sulla partecipazione dei lavoratori nelle imprese. Un rapporto più recente di Eurofound (2022) *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining* esplora lo sviluppo della contrattazione collettiva in 10 Stati membri dell'UE durante la pandemia. La ricerca si basa su interviste con i principali stakeholder e le parti negoziali a livello nazionale e valuta la capacità dei sistemi di contrattazione collettiva di adattarsi ai cambiamenti strutturali del lavoro, della produzione e del mercato del lavoro. Negli studi citati di Eurofound, è stata individuata la tendenza multinazionale al decentramento della contrattazione collettiva. Nella maggior parte dei Paesi nordici, dell'Europa centrale e occidentale, il decentramento avviene in modo più organizzato. Tuttavia, in molti Paesi dell'Europa centrale e orientale si è verificata una deriva verso un modello di relazioni industriali più decentrato e meno tripartito o neocorporativo. Vengono citati i prossimi passi necessari, come ad esempio colmare i divari strutturali, migliorare i collegamenti tra i livelli europei e nazionali delle relazioni industriali, investire nella capacità delle parti sociali di contribuire alla governance del mercato del lavoro, rafforzare la democrazia sul posto di lavoro, ecc.

Nel 2019 la Commissione europea ha avviato, insieme all'OIL, un progetto denominato *Enhancing Social Partners and Social Dialogue's Roles and Capacity in the New World of Work* (Whitehead & Ghellab 2020). Il progetto presenta una ricerca comparativa sui sistemi di relazioni industriali e sul dialogo sociale della maggior parte degli Stati membri dell'UE, dei Paesi dei Balcani occidentali e della Turchia. Il progetto mira ad analizzare e documentare come le parti sociali stiano cercando di adattarsi ai nuovi cambiamenti e quali siano le sfide che stanno affrontando a questo proposito. Il progetto cerca inoltre di identificare le buone pratiche di dialogo sociale, compresa la contrattazione collettiva, che stanno emergendo in vari Paesi, nonché le azioni delle autorità pubbliche, volte a rafforzare il ruolo del dialogo sociale nell'affrontare le nuove sfide e opportunità del nuovo mondo del lavoro, sostenendo al contempo l'autonomia delle parti sociali. Lo studio offre esempi di diverse iniziative intraprese dalle parti sociali per incrementare l'adesione, in particolare tra i gruppi tradizionalmente difficili da organizzare. Il declino della densità sindacale è stato particolarmente marcato tra i giovani, i lavoratori poco qualificati, i lavoratori con contratti a breve termine e gli immigrati. Lo studio illustra anche che i sistemi nazionali di relazioni industriali (tra cui il livello predominante di contrattazione collettiva, il coordinamento e l'articolazione tra i livelli, la portata degli accordi e il ruolo rispettivo dello Stato/delle autorità pubbliche nella regolamentazione del mercato del lavoro) influiscono sulla misura in cui la contrattazione collettiva regola le condizioni di lavoro. L'esistenza di un meccanismo di espansione può aver svolto un ruolo nel mantenere un'alta densità sindacale e alti tassi di affiliazione dei datori di lavoro, come in Belgio. Allo stesso tempo, il meccanismo di espansione può ridurre la disponibilità delle parti sociali a impegnarsi in un dialogo sociale autonomo a livello locale e a firmare contratti collettivi.

Mentre il progetto della Commissione europea si concentrava sul nuovo modo di lavorare e sulla digitalizzazione, *ImproCollBar* si propone di esplorare la trasformazione

delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva attraverso una prospettiva più ampia, con l'analisi di un insieme diversificato di fattori e meccanismi, tra cui le opportunità, le sfide e le minacce del contesto istituzionale, legale e politico-economico. In questo senso *ImproCollBar* contribuisce alla conoscenza analitica e all'esperienza delle relazioni industriali, ampliando l'ambito della ricerca e le variabili che possono avere un impatto sulla copertura della contrattazione collettiva.

Nel rapporto dell'OCSE (2019) *Negotiating Our Way Up*, viene fornita un'analisi comparativa dei sistemi di relazioni industriali, con particolare attenzione ai modelli e ai processi di contrattazione collettiva. Viene prestata particolare attenzione alle tendenze del mercato del lavoro e al loro impatto sulle relazioni industriali e sulla contrattazione collettiva. Il rapporto fornisce una rassegna dettagliata degli attori chiave, del funzionamento delle istituzioni di contrattazione collettiva e degli accordi di rappresentanza dei lavoratori nei paesi OCSE. Analizza inoltre il ruolo dei sistemi di contrattazione collettiva nell'occupazione, nella qualità del lavoro e nell'inclusività del mercato del lavoro. In particolare, si addentra in un territorio relativamente inesplorato, ovvero il rapporto tra contrattazione collettiva, voce dei lavoratori e aspetti non monetari della qualità del lavoro, come la qualità dell'ambiente lavorativo. Infine, il rapporto esamina come la contrattazione collettiva possa essere adattata per affrontare le sfide emergenti, come quelle legate all'automazione, alla globalizzazione e all'invecchiamento.

Secondo il rapporto dell'OCSE (2019), i sistemi di contrattazione caratterizzati da un elevato grado di coordinamento salariale tra le unità di contrattazione sono associati a una maggiore occupazione e a una minore disoccupazione per tutti i lavoratori, rispetto ai sistemi completamente decentralizzati. Questo perché il coordinamento aiuta le parti sociali a tenere conto della situazione del ciclo economico e degli effetti macroeconomici degli accordi salariali sulla competitività. Lo studio descrive che il calo della densità sindacale è stato accompagnato da una riduzione della quota di lavoratori coperti da un contratto collettivo, che si è ridotta al 32% nel 2017 rispetto alla media del 46% nel 1985 nei paesi OCSE. Il declino è stato più forte nei paesi dell'Europa centrale e orientale, con forti diminuzioni osservate anche nel Regno Unito e, più recentemente, in Grecia. La copertura è rimasta relativamente stabile nella maggior parte dei Paesi dell'Europa continentale, a eccezione della Germania, dove è diminuita significativamente dalla riunificazione del 1990. La Commissione ha inoltre osservato che la copertura della contrattazione collettiva è elevata e stabile solo nei paesi in cui vengono negoziati accordi tra più datori di lavoro (cioè a livello settoriale o nazionale) e in cui la percentuale di imprese aderenti a un'associazione datoriale è elevata, o in cui gli accordi sono estesi anche ai lavoratori che operano in imprese non aderenti a un'associazione datoriale firmataria.

*ImproCollBar* si basa sul rapporto dell'OCSE e lo arricchisce ulteriormente nei seguenti modi. Il rapporto dell'OCSE ha posto la contrattazione collettiva come variabile indipendente nella sua analisi per spiegare la disuguaglianza sociale e come le relazioni tra lavoratori e datori di lavoro possano giovare a entrambi col modo di lavorare in evoluzione. Mentre questo progetto di ricerca contribuisce alla comprensione dell'importanza della contrattazione collettiva, nella nostra ricerca integriamo l'esperienza specifica su come migliorare la contrattazione collettiva. Pertanto poniamo la contrattazione collettiva come variabile dipendente che ci proponiamo di spiegare.

Dal 2016 al 2018 un progetto chiamato DECOBA, intitolato "Decentramento della contrattazione collettiva negli anni della crisi in Europa: assetti, tendenze e prospettive (VS/2016/0155)", è stato realizzato da istituti di ricerca sindacale, università e ONG di Italia, Francia, Belgio, Spagna e Germania (cfr. Leonardi & Pedersini 2018). Il progetto contiene una ricerca sulla contrattazione collettiva in Europa dopo la Grande Recessio-

ne (2008-2011), concentrandosi sul periodo 2012-2017. Secondo i risultati della ricerca, i fattori che possono influenzare il coordinamento orizzontale includono la presenza di un livello di contrattazione intersettoriale, la forza e il ruolo delle organizzazioni di punta in entrambi i lati del settore, la pratica della contrattazione di modello e le disposizioni legali che applicano le norme salariali. Allo stesso modo, il coordinamento verticale può essere promosso da prerogative e priorità stabilite sia nei contratti collettivi (come nel sistema di clausole di apertura in Germania) sia nella legislazione, che garantisce che le contrattazioni decentrate possano migliorare solo le condizioni stabilite a livelli superiori (come nel caso del Belgio). In genere, le disposizioni di legge che influenzano il grado di coordinamento orizzontale contribuiscono a rafforzarlo, attuando standard generali in termini di evoluzione dei salari o di altre condizioni di lavoro. Al contrario l'effetto sul coordinamento verticale dipende in modo critico dal contenuto delle norme, che possono sostenere sia i sistemi di contrattazione organizzati che quelli disorganizzati.

La nostra analisi comparativa si basa su questo studio del passaggio in corso dalla contrattazione collettiva multi-datoriale coordinata a livello centrale, alla contrattazione collettiva decentrata negli Stati membri dell'UE selezionati. Il rapporto DECOBA, tuttavia, ha preso in esame i paesi dell'Europa occidentale e meridionale, mentre la situazione negli Stati membri dell'Europa centro-orientale non è stata esplorata. Pertanto, la raccolta dati del nostro progetto, che si basa sulla scelta di paesi di diverse regioni europee con diverse traiettorie storiche e tradizioni di relazioni industriali, presenta dei vantaggi nell'approccio comparativo. In questo senso, il confronto tra i diversi modelli di sistema in *ImproCollBar* ci dà la possibilità di capire come si sviluppa la contrattazione collettiva in contesti molto diversi.

Un altro ampio studio comparativo sulla contrattazione collettiva è il rapporto dell'ETUI *Collective bargaining in Europe - towards an endgame* (Müller et al. 2019). Lo studio comprende tutti gli Stati membri dell'UE e presenta un'analisi comparativa delle tendenze della contrattazione collettiva negli ultimi anni. I capitoli nazionali analizzano sei dimensioni della contrattazione collettiva: l'estensione, il livello, la profondità e la sicurezza della contrattazione, l'ambito di applicazione e il grado di controllo degli accordi collettivi. L'aspetto che emerge in tutta la pubblicazione è che i sistemi di contrattazione collettiva sono sotto pressione. In particolare i sostenitori dell'agenda politica neoliberale considerano la contrattazione collettiva e i sindacati come "rigidità" nel mercato del lavoro che limitano la crescita economica e compromettono l'imprenditorialità. Con l'intento dichiarato di ottenere una maggiore flessibilità del mercato del lavoro, aumentare i tassi di crescita della produttività e migliorare la competitività, i politici neoliberali hanno cercato di limitare la copertura e la portata della contrattazione collettiva. Gli esiti delle pressioni politiche per perseguire un'agenda politica neoliberista variano da uno Stato membro all'altro. Nell'Europa dell'Est, ad esempio, i sistemi di contrattazione industriale stanno subendo una frammentazione, anche se la portata varia a seconda degli Stati membri. Questa tendenza è particolarmente pronunciata nei paesi sottoposti all'intervento della Troika, dove la copertura e la portata della contrattazione sono state significativamente limitate.

Anche il progetto *ImproCollBar* si basa su questa analisi su larga scala della contrattazione collettiva. Tuttavia, nello studio dell'ETUI, gli autori hanno esplorato il tema in un arco temporale molto diverso: dal 2000 al 2019 e soprattutto durante la Grande Recessione e negli anni precedenti a essa, mentre momenti critici recenti come la pandemia e la successiva crisi ucraina mancano nell'analisi di come la contrattazione collettiva sia cambiata e di come possa essere migliorata. Un'altra differenza è il quadro di ricerca esplorativo dei rapporti nazionali e dell'analisi conclusiva, in cui l'enfasi è posta principalmente sull'analisi della variabile dipendente (la contrattazione collettiva), mentre

i fattori contestuali, sistemici e relazionali che sfidano o migliorano la contrattazione collettiva non sono stati esaminati in modo approfondito.

### **Contributo alla ricerca**

Passando in rassegna i più importanti progetti, rapporti e volumi recenti sulla contrattazione collettiva e le relazioni industriali abbiamo identificato quattro contributi di ricerca e pratici di questo rapporto comparativo.

**In primo luogo**, a livello teorico, il rapporto mira a far luce sui fattori e sui meccanismi che portano al miglioramento della portata e della copertura della contrattazione collettiva, collegando gli studi sulle relazioni industriali e quelli sui movimenti sociali. Mentre gli studi sulle relazioni industriali tendono a concentrarsi sul quadro istituzionale del dialogo sociale e della contrattazione collettiva, dando per scontata l'esistenza dei sindacati e del sistema di contrattazione collettiva, gli studi sui movimenti sociali possono contribuire a spiegare i processi di mobilitazione dei lavoratori, la capacità dei sindacati di espandere i diritti dei lavoratori, di mobilitare i lavoratori e di migliorare la contrattazione collettiva. I sindacati applicano una serie di strategie diverse per raggiungere le loro richieste e queste strategie, così come i loro risultati, variano da paese a paese. Di solito i tassi di copertura della contrattazione collettiva sono spiegati solo dai quadri giuridici e istituzionali. Sebbene gli studiosi di relazioni industriali esplorino spesso in che misura i negoziati dei sindacati con i governi e le organizzazioni delle parti sociali abbiano un impatto sulla copertura della contrattazione collettiva, questa ricerca non tiene conto dei fattori strutturali e relazionali che possono spiegare i risultati. Recentemente alcuni studiosi di relazioni industriali hanno attinto alle teorie dei movimenti sociali per spiegare l'emergere e il successo delle campagne sindacali, ma come hanno recentemente osservato Tapia, Elfström e Roca-Servat (2018) in una revisione di entrambi i filoni di letteratura, attualmente questi due studi tendono a dividersi. In questo senso i concetti e le tecniche degli studi sui movimenti sociali possono colmare le lacune nella comprensione dei fattori e dei meccanismi cruciali che migliorano le capacità e i punti di forza delle relazioni industriali e dei sindacati.

**In secondo luogo**, a livello di dati quantitativi, i nostri risultati aumentano la consapevolezza delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nel contesto della pandemia Covid-19 e dell'inizio della guerra contro l'Ucraina. Mentre alcuni dati statistici sono disponibili sui siti web dell'OIL, di Eurofound e dell'ETUI (ad esempio, le principali caratteristiche socio-economiche, la densità sindacale, l'opinione pubblica sul mondo del lavoro durante il Covid-19), importanti caratteristiche dei regimi di relazioni industriali, come le controversie collettive di lavoro e le azioni collettive non formalizzate dei lavoratori (scioperi, manifestazioni, azioni simboliche), sono prive di dati o devono essere perfezionate con tecniche di misurazione robuste, come nel caso della densità sindacale e dell'ambito e della portata dei contratti collettivi. L'OIL dispone di un data explorer<sup>2</sup> che riporta l'attività di sciopero a livello mondiale, ma per Bulgaria, Croazia e Romania non sono stati registrati dati, mentre per Grecia, Italia, Francia e Belgio le ultime osservazioni risalgono al 1998, 2009 e 2000. Allo stesso modo, il dataset di ETUI<sup>3</sup> sull'attività di sciopero non presenta osservazioni nei Paesi selezionati, ad eccezione del Belgio. Inoltre, l'unità di osservazione è la media dei giorni persi a causa di un'azione sindacale, mentre dati più solidi possono essere generati attraverso altre tecniche, tra cui gli archivi dei sindacati, i notiziari e gli archivi delle istituzioni statali sulle azioni e le controversie di lavoro. Allo stesso tempo, studi di caso e ricerche comparative di studiosi di movimenti sociali hanno mostrato livelli medio-alti di scioperi e contestazioni

2 Vedi ILOSTAT, "Indicatori e strumenti di dati", <https://ilostat.ilo.org/data/>.

3 Vedi ETUI, "Mappa degli scioperi", <https://www.etui.org/strikes-map>.

dei lavoratori prima e durante la Grande Recessione in Bulgaria (Dinev 2020), Croazia (Dolenec et al. 2020), Italia (Andretta 2018) e Grecia (Karyotis & Rüdig 2018), basandosi sull'analisi dei resoconti giornalistici degli eventi di protesta nei Paesi citati.

Analogamente ai dati sulle mobilitazioni dei lavoratori e sulle azioni industriali, i dati disponibili sui tassi di densità sindacale e sulla copertura della contrattazione collettiva presentano alcuni limiti. Ad esempio l'ILOSTAT dispone di tendenze di questi indicatori solo fino al 2016, mentre i dati relativi al periodo successivo, ovvero l'arco temporale di questo progetto, sono ancora mancanti. Il secondo punto riguarda la qualità dei dati forniti. L'ILOSTAT riporta che le attività di sciopero e i giorni persi a causa di azioni industriali si riferiscono principalmente a registrazioni amministrative da parte delle istituzioni statali, ma queste attività di sciopero formalizzate possono essere fuorvianti per le tendenze di contestazione e i modelli delle lamentele dei lavoratori. Inoltre, i numeri ufficiali delle azioni collettive escludono un'analisi più approfondita, qualitativa e descrittiva delle rivendicazioni dei lavoratori, dei loro obiettivi, dei repertori delle azioni industriali, delle reazioni dei datori di lavoro e dello Stato, ecc. Questo tipo di informazioni può essere osservato attraverso altri set di dati, metodi e tecniche, come già menzionato, l'analisi degli eventi di protesta (PEA).

**In terzo luogo**, a livello di dati qualitativi, oltre a perfezionare e aggiornare i dati statistici sulle relazioni industriali, questo studio contribuisce alla letteratura sulle relazioni industriali con un esame della contrattazione collettiva attraverso un'analisi qualitativa, con un'attenzione specifica all'interpretazione e alle informazioni fornite dagli attori coinvolti nel sistema di dialogo sociale sui meccanismi e sui fattori che migliorano la contrattazione collettiva. Attraverso interviste a diversi attori coinvolti nel processo di contrattazione collettiva e l'analisi di casi specifici di pratiche di successo di contrattazione collettiva, questo progetto integra la comprensione delle relazioni industriali nei Paesi selezionati da prospettive di macro e medio livello. Mentre la maggior parte degli studi sulle relazioni industriali esamina solitamente il dialogo sociale attraverso l'interpretazione dei sindacati e dei datori di lavoro, nella nostra ricerca abbiamo condotto interviste anche con altri attori, importanti per comprendere l'ampio sistema del dialogo sociale, come le amministrazioni statali, i movimenti sociali, le organizzazioni della società civile e i partiti politici. In questo modo consideriamo il dialogo sociale e il sistema di relazioni industriali come parte di un sistema più complesso e dinamico di molteplici attori e interventi.

**In quarto luogo**, per quanto riguarda la dimensione europea e transnazionale del rapporto di ricerca, confrontando la maggior parte dei diversi modelli di sistema, i risultati potrebbero essere utilizzati per comprendere altri casi dell'Unione Europea. Il rapporto fornisce ricerche e analisi sulle tendenze comuni delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, che sono importanti per molti Stati membri dell'UE (ad esempio, il declino dell'adesione e della densità dei sindacati, la de-regolamentazione, il decentramento, l'estensione transnazionale delle relazioni industriali, ecc.

# Risultati

Le sintesi riassumono i principali risultati di otto casi. Sono inclusi i paesi dei partner principali (Belgio, Bulgaria, Grecia, Italia e Romania) e ulteriori rapporti di ricerca a tavolino di partner associati (Francia e Croazia) e un capitolo ospite sull'Irlanda.

## Belgio

*Noah Vangeel, Karolien Lenaerts e Sem Vandekerckhove*

### 1. La contrattazione collettiva in Belgio

Rispetto agli altri Stati membri dell'UE, in Belgio il dialogo sociale rimane solido, con alti livelli di densità sindacale intorno al 50% (OCSE e AIAS, 2021). Questa forza è attribuita a diversi fattori, tra cui un quadro istituzionale ben sviluppato che sostiene l'adesione ai sindacati. Elementi chiave come le strutture di rappresentanza esclusivamente sindacali, quasi un sistema di Gand (Vandaele, 2023a), quote sindacali relativamente basse e ampi servizi forniti dai sindacati contribuiscono a mantenere alti i livelli di adesione.

Il meccanismo di estensione dei contratti collettivi di lavoro (CCL) e il suo ampio utilizzo hanno portato la copertura della contrattazione collettiva al 96%, una cifra che è rimasta stabile per oltre quattro decenni (OCSE e AIAS, 2021). Estendendo i CCL a tutte le aziende di un determinato settore o all'intero settore privato, questi meccanismi favoriscono la parità di condizioni. Ciò garantisce che tutti i datori di lavoro siano tenuti a rispettare gli stessi standard e obblighi delineati negli accordi, promuovendo così l'equità e la coerenza in tutto il mercato del lavoro. L'elevata copertura della contrattazione collettiva in Belgio può essere attribuita principalmente al Consiglio nazionale del lavoro (CNL), che ha firmato oltre 170 CCL, la maggior parte dei quali è stata estesa a tutti i dipendenti del settore privato. Inoltre, circa il 75% dei dipendenti è coperto da comitati paritetici, il che contribuisce ulteriormente all'ampia copertura dei contratti collettivi. Vale la pena notare che una parte significativa dei dipendenti non coperti da comitati paritetici è costituita da dipendenti pubblici, che operano in un sistema separato di contrattazione collettiva (RSZ, 2023).

### 2. Risorse di potere dei sindacati belgi

Di seguito viene fornita una panoramica del lavoro organizzato belga attraverso la lente della teoria delle risorse di potere.

#### 2.1. Potere strutturale

Il potere strutturale può essere distinto in due tipi di potere: il potere di contrattazione sul posto di lavoro e il potere di contrattazione sul mercato (Schmalz et al., 2018).

In Belgio, la presenza di fondi centrali per gli scioperi all'interno dei sindacati e l'uso di indennità di sciopero (Vandaele, 2023a), insieme all'impegno attivo dei sindacati negli scioperi e al conseguente alto numero di scioperi, indicano che nel paese il potere di contrattazione sul posto di lavoro è elevato. Ciò è ulteriormente confermato dall'alta



percentuale di scioperi spontanei osservati in Belgio.

Al contrario, nel mercato del lavoro, i lavoratori e le persone in cerca di lavoro possiedono attualmente un potere contrattuale relativamente basso. Ciò è dovuto principalmente alle carenze strutturali del mercato del lavoro, caratterizzato da alti tassi di posti vacanti, un tasso di disoccupazione del 5,6% e un tasso di inattività del 22,4% (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023). Soprattutto nelle Fiandre, le aziende hanno dovuto affrontare sfide per l'assunzione di dipendenti dopo la crisi del Covid-19. La VBO, la più grande organizzazione belga di datori di lavoro, sottolinea che i datori di lavoro devono far fronte a carenze di personale a tutti i livelli di competenza, con mancanze osservate in particolare nelle professioni tecniche e ingegneristiche, nonché nelle posizioni orientate al servizio clienti (Coenegrachts, 2023). Queste difficoltà di reclutamento possono essere attribuite a diversi fattori, tra cui l'invecchiamento della forza lavoro, la richiesta di competenze specifiche e le condizioni di lavoro e di impiego impegnative, come le mansioni fisicamente faticose, i turni nei fine settimana e di sera e la prevalenza di contratti part-time e temporanei. Questi fattori contribuiscono collettivamente a far sì che alcune opportunità di lavoro siano percepite come poco attraenti dai potenziali candidati (VDAB, 2024).

## 2.2. Potere organizzativo

I sindacati belgi hanno strutture ben consolidate, organizzate in confederazioni nazionali che coordinano le attività tra i sindacati affiliati e forniscono sostegno alla contrattazione collettiva e alla rappresentanza. L'insieme degli iscritti supera i 3 milioni e la densità sindacale è di circa il 50%. Poiché questa consistente base di iscritti è concentrata all'interno delle tre confederazioni, il potere organizzativo è molto concentrato.

Inoltre, i sindacati spesso dispongono di personale dedicato per migliorare la loro capacità organizzativa e la loro efficacia nel difendere gli interessi dei lavoratori. Ad esempio, l'ACV/CSC impiega circa 3.000 persone, mentre l'ACLVB/CGSLB 600. Inoltre, l'ACV/CSC si avvale di circa 60.000 volontari, che fungono da punto di contatto principale del sindacato per i dipendenti che cercano assistenza o orientamento su questioni legate al luogo di lavoro.<sup>4</sup> I sindacati belgi sono quindi organizzazioni di grandi dimensioni, il che conferisce loro alcune economie di scala e consente di sfruttare le risorse nelle loro operazioni. Un chiaro esempio di queste risorse organizzative e della capacità di adattamento è rappresentato da iniziative come United Freelancers e Interim United, entrambe promosse da ACV/CSC. Queste iniziative mirano a rispondere alle esigenze e alle sfide specifiche dei lavoratori in posizioni lavorative emergenti, rispettivamente freelance e interinali.

## 2.3. Potere istituzionale

Il potere istituzionale dei sindacati belgi è significativo, grazie alla forte tradizione del paese in materia di partenariato sociale, accordi corporativi e istituzionalizzazione del dialogo sociale. Il sistema istituzionale multilivello per il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sono molto ben sviluppati in Belgio. I sindacati belgi godono di ampi diritti di contrattazione collettiva, che consentono loro di negoziare salari, condizioni di lavoro e altre questioni legate all'occupazione per conto dei loro iscritti. I contratti collettivi raggiunti attraverso la contrattazione coprono un'ampia gamma di settori, sono giuridicamente vincolanti (cioè sono parte formale del diritto del lavoro collettivo) e forniscono ai sindacati un meccanismo per garantire e far rispettare i diritti dei lavoratori. La sua struttura e i suoi CCL sono gerarchici e seguono il principio del favore, il

---

<sup>4</sup> Il numero di dipendenti per ABVV/FGTB non è stato reperito facilmente, così come il numero di volontari per ABVV/FGTB e ACLVB/CGSLB.

che significa che i CCL di livello inferiore possono migliorare le condizioni di lavoro solo dal punto di vista dei lavoratori. Gli organi a tutti i livelli sono composti da un numero uguale di rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il livello più importante è quello settoriale, dove esistono circa 170 comitati paritetici per la contrattazione in settori specifici.

## 2.4. Potere sociale

I sindacati belgi si impegnano attivamente a sostenere una serie di attività e organizzazioni della società civile. Partecipano a vari eventi, tra cui le marce per i diritti delle donne (ABVV, 2024a), le proteste per il cessate il fuoco in Palestina (ABVV, 2024b; Michiels & Belga, 2023), le campagne contro l'estrema destra (8meicoalitie.be; Redactie De Morgen, 2023), l'attivismo per il clima (Huyghebaert & Belga, 2023), contro regole più severe per le proteste (Houtman, 2021) e contro i tagli al trasporto pubblico (Arnhoudt, 2024; Belga, 2015). Tutti e tre i sindacati sono membri di De Klimaatcoalitie, un'organizzazione che si occupa di raccogliere il sostegno sociale e politico per le misure di mitigazione della crisi climatica (<https://klimaatcoalitie.be/nl/home/>), e tutti e tre sostengono il movimento cittadino Hart boven Hard, che si batte per una società inclusiva e sostenibile (<https://hartbovenhard.be/>). Mentre ACV/CSC e ABVV/FGTB dimostrano un ampio sostegno alle organizzazioni della società civile, il coinvolgimento di ACLVB/CGSLB è relativamente minore a causa delle sue dimensioni più piccole e delle minori risorse. Inoltre, c'è una dimensione ideologica in questa discrepanza, con il sindacato liberale che dà priorità alle questioni legate al posto di lavoro.

In quanto membro di Beweging.net e del Mouvement Ouvrier Chrétien, l'ACV/CSC mantiene legami stretti e strutturali con diverse organizzazioni del pilastro cristiano della società belga, tra cui le cooperative e i movimenti femministi. L'ABVV/FGTB, invece, ha forti legami con la cooperativa socialista e il partito socialista fiammingo Vooruit attraverso il Socialistische Gemeenschappelijke Actie, il comitato di consultazione del pilastro socialista fiammingo. Analogamente, in Vallonia, ABVV/FGTB è associata a l'Action Commune, che comprende la mutualità socialista e il partito socialista vallone PS. Al contrario, ACLVB/CGSLB non ha legami strutturali con le sue controparti politiche (Open VLD nelle Fiandre e MR in Vallonia) ma collabora strettamente con la cooperativa liberale.

I sindacati belgi hanno stretti legami con la società civile e sostengono un'ampia varietà di azioni al di fuori della loro attività "principale" sul posto di lavoro. I legami storici con i partiti politici sono tuttavia sotto pressione, in parte perché i cosiddetti partiti tradizionali stanno perdendo la loro base elettorale (De Vadder, 2020; Luypaert, 2019; Vermeersch, 2012). Beweging.net non collabora più esclusivamente con il partito cristiano fiammingo CD&V (Van Esch & Belga, 2021), ci sono pressioni sui legami tra PS e ABVV/FGTB (Di Prima, 2023) e Vooruit, il partito socialista fiammingo, ha rimosso ABVV/FGTB e la mutualità socialista dalla sua leadership di partito (Belga, 2022).

## 3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente

### 3.1. Tendenze degli eventi di protesta

Dopo la crisi del Covid-19, quando le riunioni su larga scala erano impossibili a causa delle restrizioni governative, i sindacati belgi hanno ripreso le loro azioni collettive. Nel 2022 si è registrato un numero di giornate di sciopero per 1.000 dipendenti più che doppio rispetto al 2021, a dimostrazione del ritorno delle azioni collettive (Vandaele, 2023b). Gli eventi analizzati seguono un andamento simile, con un numero minore di eventi all'inizio del 2021 a causa della pandemia, seguito da un'impennata nel settem-



bre 2021 e da picchi nel dicembre 2021, marzo 2022 e giugno 2022. Quasi tutti gli eventi coinvolgono i sindacati, a dimostrazione della loro profonda integrazione con i movimenti dei lavoratori in Belgio. Alcuni quartili specifici sono influenzati dalle giornate di azione nazionali organizzate dai sindacati, come nel marzo 2021 e nel giugno 2022, che hanno registrato una partecipazione significativa e si sono concentrate su temi come l'aumento dei prezzi e la legge sui salari.

### **3.2. Organizzazioni leader, target, tema, forme di azione, coalizioni**

La stretta associazione tra sindacati e azioni dei lavoratori in Belgio emerge chiaramente dai dati, con i sindacati e le loro confederazioni che sono gli attori più frequentemente coinvolti negli eventi di protesta. Gli scioperi sono la forma più comune di azione di protesta, spesso annunciati in anticipo e soggetti a procedure specifiche a seconda del comitato misto coinvolto. Ciononostante, gli scioperi spontanei si collocano ancora al terzo posto tra le forme di azione più utilizzate, evidenziandone l'importanza. Le manifestazioni sono al secondo posto, il che indica il loro uso diffuso nelle campagne a livello nazionale.

La prevalenza degli scioperi come forma primaria di azione può essere in parte attribuita alla strategia di ricerca che utilizza il termine "sciopero" e all'interconnessione dei sindacati con il più ampio movimento dei lavoratori. Inoltre, la maggior parte degli eventi di protesta analizzati riguardava conflitti sul luogo di lavoro, dove lo sciopero sembra essere il metodo di azione più ovvio.

Gli eventi di protesta ruotano prevalentemente intorno a temi legati alle condizioni e ai diritti di lavoro, che costituiscono l'83,1% degli eventi analizzati. All'interno di questa categoria, le richieste si concentrano spesso sulle condizioni di lavoro, il carico di lavoro, la retribuzione, i salari, la disoccupazione e i licenziamenti programmati. Ciò sottolinea l'importanza delle questioni legate al posto di lavoro nel guidare l'attività di protesta in Belgio.

I dati rivelano anche la notevole assenza di partecipazione di altre organizzazioni della società civile durante le azioni dei lavoratori. Mentre i sindacati collaborano spesso con varie organizzazioni, come discusso nel paragrafo 2.4, si nota un'apparente mancanza di visibilità o di attività da parte di questi altri attori della società civile durante le proteste dei lavoratori.

### **3.3. Principali campagne di protesta**

La principale campagna dei sindacati, che si estende dal 2017 e viene analizzata nell'arco di tempo compreso tra gennaio 2021 e luglio 2022, ruota principalmente intorno alla legge salariale del 2017 più severa del governo Michel. Questa legislazione, che stabilisce un limite massimo vincolante per i potenziali aumenti salariali negoziati tra le parti sociali, è stata una questione controversa. Mentre le organizzazioni dei datori di lavoro sostengono la necessità di affrontare i divari salariali storici con i paesi vicini, i sindacati si oppongono con veemenza, sostenendo che la legge viola la libertà di negoziazione delle parti sociali. Le azioni collettive contro la legge sui salari vanno oltre la semplice opposizione alla legge stessa, affrontando coerentemente preoccupazioni più ampie come l'aumento del costo della vita, l'incremento dei prezzi dell'energia e vari fattori che contribuiscono alla diminuzione del potere d'acquisto. Pertanto, la campagna in corso contro la legge sui salari deve essere intesa non solo come una sfida alla legislazione, ma anche come una risposta alle questioni economiche più ampie dell'aumento dei prezzi nel contesto inflazionistico della fine del 2021 e dell'inizio del 2022.

Durante la pandemia, le azioni su larga scala sono state temporaneamente interrotte, ma le proteste sono riprese quando le restrizioni sono diminuite. La prima protesta si-

gnificativa contro la legge sui salari si è svolta a Bruxelles il 6 dicembre 2021, con ACV/CSC e ABVV/FGTB che hanno organizzato una manifestazione a cui hanno partecipato 6.000 manifestanti. Sono seguite azioni simili, tra cui una mobilitazione locale a Liegi a fine marzo ed eventi preparatori in aprile e giugno per una giornata di azione nazionale nel giugno 2022 con circa 70.000 partecipanti, tra cui, in particolare, i rappresentanti dei partiti politici di maggioranza. Tuttavia, nonostante la mobilitazione in corso, la legge rimane invariata e una riforma prima del prossimo ciclo elettorale è improbabile. Ciononostante, continuano le proteste e le altre forme di azione contro la legge sui salari, a dimostrazione della persistenza della questione nel discorso pubblico e nei movimenti sindacali.

Un'altra campagna di alto livello nell'ambito del progetto ImproCollBar è stata quella dei sindacati degli insegnanti di lingua francese. Questi cinque sindacati hanno lanciato una campagna all'inizio del 2022 per chiedere maggiore rispetto, affrontare gli oneri amministrativi e migliorare le condizioni di lavoro. Nonostante abbiano rischiato la salute durante la pandemia di Covid-19, non si sono sentiti riconosciuti dal governo e hanno dato vita a un importante sciopero a Bruxelles il 10 febbraio 2022, a cui hanno partecipato oltre 5.000 insegnanti. Lo sciopero ha messo in luce problemi quali la carenza di insegnanti, le grandi dimensioni delle classi e la mancanza di investimenti nel settore. Altre manifestazioni a Mons e Liegi hanno sottolineato queste preoccupazioni, e si sono rivolte al governo della comunità francofona. In risposta, è stato costituito un gruppo di lavoro per il dialogo con i sindacati, che ha temporaneamente allentato le tensioni, ma i vincoli finanziari hanno limitato i cambiamenti politici immediati. Inoltre, il ritmo della riforma dell'istruzione dei governi è stato rallentato per consentire una maggiore collaborazione tra governo e sindacati.

### **3.4. Il successo delle azioni collettive**

Mentre la campagna principale dei sindacati sulla legge salariale si è rivelata finora infruttuosa, le azioni a livello aziendale spesso portano alla risoluzione del conflitto sociale in atto (ad esempio: blg, 2021; Huysentruyt, 2021; Radio 2 & Belga, 2022; Schabregs & Belga, 2021; Smits, 2021).

## **4. Risultati qualitativi**

### **4.1. Principali problemi e sfide della contrattazione collettiva**

All'interno della struttura e della cultura del dialogo sociale belga esistono alcune sfide che hanno a che fare con entrambe le parti.

La più visibile e conosciuta è la struttura del dialogo sociale. Il sistema di dialogo a livelli, le diverse modalità di (limitazione della) partecipazione, le modalità di tutela dei delegati sindacali, ecc. Il panorama dei comitati paritetici è variegato e presenta differenze significative in termini di dimensioni e membri. Alcuni comitati sono molto piccoli e rappresentano industrie in via di estinzione, mentre altri comprendono un'ampia gamma di lavoratori di vari settori. Questa diversità pone due problemi principali: in primo luogo, i comitati di piccole dimensioni potrebbero non servire efficacemente al loro scopo e ciò solleva la questione di lasciarli "morire" o piuttosto di scioglierli o fonderli. In secondo luogo, i comitati più grandi, definiti "complementari", includono un mix di lavoratori provenienti da diversi settori, rendendo difficile affrontare questioni specifiche del settore durante i negoziati. Ciò fa sì che i negoziati riflettano spesso discussioni nazionali più ampie. Si sottolinea la necessità di modernizzare la struttura dei comitati, soprattutto perché settori in crescita come l'ICT e la consulenza aziendale rientrano in

comitati così ampi e poco focalizzati.

Più difficile da descrivere è la cultura della contrattazione collettiva in Belgio. In questo caso, tutti gli intervistati consultati per questo studio hanno citato la crescente polarizzazione come una sfida chiave, trovando più difficile trovare un accordo con l'“altra” parte. Sia i sindacati che le organizzazioni datoriali vedono un cambiamento culturale tra i negoziatori più anziani dei comitati paritetici e quelli più giovani e nuovi, spesso più militanti. Inoltre, le organizzazioni datoriali vedono nel successo elettorale del partito di sinistra radicale PVDA/PTB la ragione di questo cambiamento. Nella cultura della contrattazione collettiva risiede anche il rapporto neocorporativo tra le parti sociali e il governo/politica. Il successo elettorale di partiti politici che si oppongono apertamente a questa idea (NVA) o che hanno opinioni contrastanti sui sindacati (Vlaams Belang), può mettere ancora più sotto pressione le parti sociali. Tuttavia, anche dopo il governo Michel I, esistono ancora istituzioni come il sistema di Gand e se le parti sociali riescono a trovare un accordo, i politici le ascolteranno.

#### **4.2. Le motivazioni che spingono le parti sociali a partecipare alla contrattazione collettiva**

Sia i sindacati che le organizzazioni dei datori di lavoro si impegnano attivamente nella contrattazione collettiva, riconoscendola come uno strumento cruciale per mitigare i disordini e i conflitti sociali. Le organizzazioni dei datori di lavoro apprezzano in modo particolare le clausole di pace sociale contenute negli accordi collettivi di lavoro e si adoperano per garantire condizioni di parità all'interno del proprio settore. Come ha osservato un intervistato, poi, la notevole densità sindacale osservata in determinati settori funge da fattore motivante per la partecipazione ai negoziati settoriali. Inoltre, la legislazione emanata dal governo spesso incorpora richieste esplicite di ulteriori sviluppi all'interno di vari organismi di dialogo sociale.

#### **4.3. Opinioni sulla contrattazione collettiva da parte di altri attori**

Come spiegato nell'analisi del potere sociale, i sindacati belgi sostengono attivamente diverse attività e organizzazioni della società civile, impegnandosi in eventi come le marce per i diritti delle donne, le proteste per il cessate il fuoco in Palestina, le campagne contro l'estrema destra, l'attivismo per il clima e la difesa contro regole di protesta più rigide e i tagli ai trasporti pubblici. Tutti e tre i principali sindacati sono membri di diverse organizzazioni della società civile, come De Klimaatcoalitie e Hart boven Hard. I movimenti sociali vedono quindi positivamente i sindacati, anche se questi ultimi sostengono più spesso le azioni della società civile che viceversa.

Inoltre, i sindacati mantengono stretti legami con varie organizzazioni all'interno dei rispettivi pilastri ideologici. I partiti politici del loro stesso “colore” possono essere considerati favorevoli ai sindacati e al dialogo sociale, anche se in misura diversa.

Il rapporto tra sindacati e partiti politici ha dovuto affrontare delle sfide negli ultimi anni, con cambiamenti nelle affiliazioni tradizionali ai partiti e pressioni sui legami consolidati tra sindacati ed entità politiche. Nonostante queste sfide, i sindacati belgi continuano a impegnarsi attivamente nella società civile, riflettendo l'evoluzione delle dinamiche sociali e i cambiamenti del panorama politico.

#### **4.4. Come si raggiungono i contratti collettivi**

Sebbene il Belgio sia un paese molto attivo sul fronte degli scioperi, tutti i sindacalisti intervistati sono ancora convinti che la maggior parte del loro tempo sia dedicata alla

negoziante e al raggiungimento di accordi piuttosto che alla realizzazione di azioni collettive. Entrambe le affermazioni si conciliano con il notevole numero di CCL che vengono depositati ogni anno presso l'Ufficio federale per l'impiego, il lavoro e il dialogo sociale. Sebbene la maggior parte di questi CCL siano in realtà estensioni di CCL già esistenti, ogni anno vengono firmati più di 15.000 CCL, di cui tra gli 11.000 e i 14.000 sono CCL a livello aziendale (Van Gyes, 2022).

Nella conclusione di un contratto collettivo di lavoro, sia i sindacati che le organizzazioni dei datori di lavoro aderiscono a un sistema di democrazia a tappe. I rappresentanti di ogni circoscrizione svolgono un ruolo centrale nella definizione del punto di partenza prima dell'inizio dei negoziati all'interno del comitato misto. I tre sindacati consolidano le loro richieste in un insieme unificato, così come le diverse organizzazioni dei datori di lavoro se ce n'è più di una in uno specifico comitato misto. Nel corso dei negoziati, i negoziatori forniscono aggiornamenti regolari ai rispettivi collegi elettorali, consentendo gli aggiustamenti necessari. Prima di finalizzare il CCL, sia i sindacati che le organizzazioni dei datori di lavoro effettuano una votazione sul testo proposto. Solo dopo questa votazione il CCL viene formalizzato.

A livello aziendale, le trattative si svolgono tra i delegati sindacali e i rappresentanti dei datori di lavoro. Qualsiasi accordo raggiunto deve essere approvato da un rappresentante sindacale prima di ottenere lo status di CCL.

## 5. Sintesi

### 5.1. I fattori negativi e positivi per la contrattazione collettiva

Il successo della contrattazione collettiva si basa su parti sociali forti da entrambi i lati del tavolo e il sistema belga lo promuove efficacemente, portando a un'alta densità di organizzazioni sindacali e datoriali. Le quote di iscrizione al sindacato sono relativamente basse rispetto ad altri Paesi europei e i rimborsi parziali riducono ulteriormente i costi per molti lavoratori, rendendo accessibile l'iscrizione al sindacato. Il sistema parziale di Gand aumenta anche l'adesione ai sindacati, fornendo benefici e servizi che vanno oltre l'indennità di disoccupazione, tra cui, ma non solo, consulenza legale, rappresentanza, opportunità di formazione e orientamento professionale. La contrattazione collettiva sul posto di lavoro è resa obbligatoria dalla legislazione. Una volta che uno dei tre sindacati ne fa richiesta, il datore di lavoro deve consentire la formazione di una delegazione sindacale. Il consiglio del lavoro e il comitato per la prevenzione e la protezione sul lavoro sono obbligatori sul luogo di lavoro quando il datore di lavoro impiega rispettivamente almeno 100 o 50 dipendenti. La partecipazione restrittiva alla contrattazione collettiva sul luogo di lavoro rende impossibile la formazione di sindacati di comodo e consolida ulteriormente il ruolo dei tre sindacati rappresentativi nella contrattazione collettiva.

Anche le organizzazioni dei datori di lavoro in Belgio sono ben sviluppate e comprendono organizzazioni settoriali e confederazioni nazionali. Esse negoziano con i sindacati in seno al Consiglio nazionale del lavoro e ai comitati paritetici e forniscono ai propri membri servizi quali lobbying, distribuzione di informazioni, formazione, networking e supporto amministrativo. Le nuove organizzazioni settoriali dei datori di lavoro possono aderire alle confederazioni nazionali, beneficiando del loro sostegno per sviluppare le proprie attività e rappresentare i propri interessi a livello nazionale.

La forte base associativa delle organizzazioni datoriali e dei sindacati consente loro di impegnarsi nella contrattazione collettiva da una posizione di forza. La contrattazione settoriale è incoraggiata dal quadro legislativo belga. I CCL seguono una struttura gerarchica, che consente di applicare più CCL allo stesso lavoratore, e i CCL di livello

inferiore possono solo migliorare la posizione del lavoratore rispetto ai CCL di livello superiore. Lo Stato organizza comitati paritetici per settori, che riuniscono le parti sociali e facilitano la contrattazione collettiva eliminando ogni potenziale ostacolo. Inoltre, il meccanismo di estensione garantisce condizioni di parità applicando gli accordi raggiunti nei comitati paritetici a tutti i datori di lavoro del settore, rafforzando così la posizione delle organizzazioni dei datori di lavoro, dato che le singole aziende non possono aderire ai comitati paritetici.

## 5.2. I meccanismi di successo per migliorare la contrattazione collettiva

Il rafforzamento della contrattazione collettiva in Belgio passa soprattutto attraverso il miglioramento del dialogo e delle relazioni tra gli attori coinvolti. Raggiungere accordi interprofessionali sta diventando sempre più difficile. I sindacati militano contro la legge sui salari come facevano prima, anche sette anni dopo il suo inasprimento da parte del governo Michel. In risposta, le organizzazioni dei datori di lavoro hanno messo in discussione i meccanismi di indicizzazione dei salari. L'apertura dell'attuale governo verso le parti sociali è aumentata rispetto al precedente, ma le nuove elezioni del 2024 potrebbero portare di nuovo un governo di destra più economico.

Sebbene sia il Consiglio nazionale del lavoro che i comitati misti stiano ancora negoziando e trovando accordi, certamente all'interno del Gruppo dei 10, l'organo negoziale più visibile, entrambe le parti sono frustrate dal clima attuale. Questo è stato chiaramente espresso dall'ex presidente Bart De Smet nella sua intervista di addio:

*A volte si parla del compromesso belga, ma anche questo riesce con difficoltà. Non ci concediamo più il tempo, la discrezione e la serenità per raggiungere un accordo. (Haeck & Dheedene, 2023, par. 9)*

Nell'attuale contesto di tensione delle relazioni interprofessionali, è importante notare che questo dato non riflette accuratamente la volontà delle parti sociali di negoziare e trovare accordi. Questo sentimento viene ripreso dagli intervistati e dalle parti sociali nei media, che sottolineano la loro preferenza a raggiungere accordi in modo indipendente. Essi esprimono la preoccupazione che, se non si raggiungono accordi, il governo intervenga, portando potenzialmente a risultati meno favorevoli per tutte le parti coinvolte. Questa volontà è stata chiaramente espressa dal nuovo presidente del Gruppo dei 10 René Branders nella prima intervista nel suo nuovo ruolo:

*Sindacati e datori di lavoro hanno bisogno gli uni degli altri. In definitiva, un'economia non può esistere senza aziende e le aziende non possono esistere senza le persone che vi lavorano. Le nostre differenze devono essere colmabili. [...] Conosco già bene alcuni dei partecipanti al tavolo e altri un po' meno. Quelli con cui ho già parlato li trovo estremamente intelligenti. Ma tutti sono sotto stress. Dobbiamo riuscire a ad abbassare la tensione per lasciarci un po' alle spalle l'emozione del giorno e guardare al lungo periodo. Ci vorrà un dialogo sereno, oltre che fiducia e riservatezza. (Haeck, 2023)*

Trovare una via d'uscita dal contesto di polarizzazione non è un compito semplice e, sebbene i politici e gli accademici di tutto il mondo siano attivamente alla ricerca di una soluzione, non esiste un'unica "pallottola d'argento". Tuttavia, la semplice esistenza di una volontà di colmare le differenze e di tornare insieme è un punto di partenza positivo. Questa volontà di impegnarsi nel dialogo e nella cooperazione pone le basi per un potenziale progresso verso la risoluzione della polarizzazione e la promozione di una maggiore comprensione e contrattazione collettiva.

# Bulgaria

*Violeta Ivanova, Ekaterina Ribarova, Ivanina Yankova, Tsvetomila Ivanova, Rositsa Makelova*

## 1. La contrattazione collettiva in Bulgaria

Dopo il crollo del regime socialista in Bulgaria alla fine del 1989, è iniziato un processo di trasformazione delle relazioni industriali. I sindacati hanno iniziato a negoziare non solo con i datori di lavoro delle imprese statali, ma anche a ristabilire le vecchie strutture o a formarne di nuove nel settore privato, soprattutto dopo l'avvio delle privatizzazioni. Così, all'inizio degli anni Novanta, i sindacati si sono impegnati per ristabilire la contrattazione collettiva a diversi livelli e in imprese e settori con diverse forme di proprietà. Tra il 1990 e il 1998, il campo di applicazione della contrattazione collettiva si aggirava intorno al 60-70% della forza lavoro, data l'esistenza di contratti collettivi settoriali per la maggior parte delle attività economiche. Dal 2000, si è registrato un calo del numero di lavoratori e imprese coperti da contratti collettivi di lavoro (CCL). Si tratta di un problema importante che sta aumentando insieme all'erosione della contrattazione collettiva settoriale e di comparto. Questi sviluppi sono molto visibili nell'industria (dal 2004 non esiste contrattazione settoriale nel settore chimico e farmaceutico, e successivamente anche nella maggior parte dei settori dell'industria alimentare, dove la contrattazione è stata assente negli ultimi 10 anni).

La densità sindacale è bassa in diversi settori in cui esistono CCL settoriali, e in diverse imprese non ci sono sindacati che esigono il rispetto degli accordi settoriali (ad esempio, edilizia, agricoltura, carta, commercio, turismo). Dopo la crisi del 2008-2009, il numero di lavoratori coperti è sceso a meno del 30% della forza lavoro. Da allora, questa tendenza si è mantenuta e, secondo gli ultimi dati dell'INS, circa il 28% dei dipendenti è coperto da un contratto collettivo. Nel 2020-2021 sono stati registrati 23 CCL settoriali (settore e filiale). Il numero di CCL in vigore nelle imprese è di 1522 per il 2021 e 1424 per il 2022 (dati NIPA).

A causa del numero limitato di contratti collettivi di lavoro settoriali e del mancato utilizzo del meccanismo di estensione, la contrattazione salariale collettiva ha tassi di copertura criticamente bassi - 23,6% a livello settoriale e 15,6% a livello aziendale. La speranza di una ripresa della contrattazione e di una maggiore copertura dei lavoratori con CCL viene dall'adozione della Direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione Europea.

## 2. Risorse di potere dei sindacati bulgari

### 2.1. Potere strutturale

Le due principali confederazioni sindacali cercano di essere ugualmente distanti da tutti i partiti e movimenti politici e di collaborare con loro quando necessario per rappresentare gli interessi dei lavoratori. Entrambe le confederazioni hanno vietato nei loro statuti che le persone che ricoprono cariche dirigenziali sindacali possano ricoprire incarichi di leadership in partiti o movimenti politici, nonché essere deputati, ministri, sindaci, ecc.

Nel corso degli ultimi 33 anni, i sindacati hanno partecipato, o almeno fornito idee e proposte, a un'ampia gamma di politiche sociali ed economiche direttamente collegate agli interessi dei lavoratori. In generale, i sindacati hanno cercato di far passare le loro



politiche attraverso il parlamento, l'esecutivo e il governo locale, impegnandosi a questo scopo con varie forme di incontri coi rappresentanti dello Stato. A livello regionale e comunale, i sindacati utilizzano anche forme di dialogo sociale con i rappresentanti dei governi locali, nonché la possibilità di eleggere consiglieri comunali, sia autonomamente che come partecipanti alle quote civiche delle liste di partito, per influenzare le politiche degli organi di governo locali.

## **2.2. Forza organizzativa**

All'inizio degli anni Novanta la densità sindacale era ancora piuttosto elevata (oltre l'80% dei dipendenti), poi ha iniziato a diminuire e si è stabilizzata al 15% dopo il 2020. Grazie alle politiche attuate per attrarre e trattenere gli iscritti, il declino del tesseramento è stato arrestato. Per quanto riguarda la concentrazione degli iscritti ai sindacati, secondo i dati del CITUB si può concludere che è dominata dal settore pubblico a scapito dell'industria e dei servizi.

Le motivazioni per l'iscrizione ai sindacati sono principalmente i risultati ottenuti dai sindacati a livello legislativo, con la promulgazione di leggi, modifiche e integrazioni volte a proteggere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Anche le azioni sindacali annuali, le campagne di informazione, i forum e le riunioni collettive a tutti i livelli sono strumenti efficaci per motivare l'adesione ai sindacati. Oltre agli sforzi per mantenere il tesseramento, i sindacati lottano costantemente per attrarre nuovi iscritti e per promuovere le loro attività tra ampie fasce della popolazione attraverso campagne in vari settori (ad esempio, istruzione, informazione e consultazione, condizioni di lavoro sicure). Altri esempi di aumento della motivazione all'iscrizione ai sindacati sono, ad esempio, il sostegno finanziario ai membri dei sindacati (attraverso i fondi comuni), l'organizzazione di campagne di beneficenza e le gare sportive dei lavoratori. I sindacati forniscono anche consulenza legale agli iscritti e formazione per migliorare le condizioni di lavoro; ricevimenti aperti ai cittadini, ecc.

## **2.3. Potere istituzionale**

Affinché i sindacati siano riconosciuti, devono essere soddisfatti alcuni criteri stabiliti dalla legge (articolo 34, punti da 1 a 4 del Codice del lavoro). La Costituzione bulgara disciplina rispettivamente il diritto di associazione dei lavoratori e dei datori di lavoro. Essi possono formare organizzazioni per esprimere, difendere e proteggere i loro interessi comuni. Il diritto costituzionale di associazione è regolato principalmente dal Codice del lavoro (CL). Diversi capitoli separati del Codice del Lavoro regolano i diritti e il ruolo specifici di queste associazioni. I diritti dei sindacati sono sanciti dal Codice del lavoro e i più importanti sono: 1) partecipazione alla preparazione degli atti interni dell'impresa (art. 37 CL); 2) partecipazione alla discussione di questioni relative al lavoro e alla sicurezza sociale (art. 42 CL); 3) rappresentanza davanti ai tribunali (art. 45 CL). Oltre a questi diritti generali, i sindacati hanno diritti quando partecipano alla contrattazione collettiva e alla stipula dei CCL.

La cooperazione tripartita è riconosciuta e sancita dal quadro giuridico bulgaro. Il Codice del lavoro (art. 3) prevede che lo Stato regoli il lavoro e i rapporti di lavoro direttamente connessi, i rapporti di sicurezza sociale e le questioni relative al tenore di vita in collaborazione e consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro. Di conseguenza, affinché il processo sia efficace, è possibile concludere accordi tra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro per l'adozione di regolamenti sulle questioni trattate dai partner.

Il Consiglio nazionale per la cooperazione tripartita (NCTC) è un organo di consultazione e cooperazione a livello nazionale in materia di lavoro e di relazioni sindacali direttamente connesse, di sicurezza sociale e di tenore di vita. I sindacati sono rappresentati in vari gruppi di lavoro e comitati con il NCTC e con i vari ministeri.

La cooperazione tripartita è regolata anche da una serie di leggi speciali - Codice della sicurezza sociale, Legge sulla promozione dell'occupazione, Legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro, Legge sull'assicurazione sanitaria, ecc. Gli organi della cooperazione tripartita sono: il Consiglio nazionale per la cooperazione tripartita, i consigli industriali, di settore, regionali e comunali per la cooperazione tripartita. La legge adottata sul Consiglio economico e sociale integra il dialogo sociale attraverso il dialogo con la società civile.

La risoluzione delle controversie collettive di lavoro è regolata dalla Legge sulla risoluzione delle controversie collettive di lavoro (CLDSA). A seconda dei mezzi utilizzati per la risoluzione, essi sono di due tipi: mezzi di risoluzione volontaria delle controversie collettive di lavoro (attraverso trattative dirette tra le parti, mediazione, arbitrato volontario del lavoro) e mezzi di risoluzione attraverso la forza e la pressione (sciopero o varie forme di protesta). Lo sciopero è un diritto dei lavoratori, disciplinato dall'articolo 50 della Costituzione. Lo sciopero è uno strumento dei sindacati per tutelare i diritti e gli interessi dei lavoratori. Per la CITUB è prioritario affermare e garantire il diritto costituzionale allo sciopero (articolo 50 della Costituzione). A questo proposito, il programma della CITUB per il mandato 2022-2027 prevede azioni mirate per l'abrogazione dell'attuale legge sulla risoluzione delle controversie collettive di lavoro e l'adozione di una nuova legge sull'esercizio del diritto costituzionale di sciopero (in linea con l'articolo 50 della Costituzione e con gli standard internazionali). Oltre alle azioni nazionali mirate, il movimento sindacale bulgaro si affida al sostegno internazionale per difendere il diritto di sciopero, ma sostiene anche in modo solidale gli sforzi di altri sindacati per far valere questo diritto. A livello locale e settoriale, vengono periodicamente indette azioni di sciopero a causa della mancata attuazione di alcuni accordi nei CCL o dell'applicazione dei regolamenti.

Le attività del movimento sindacale bulgaro si stanno trasferendo anche a livello internazionale e, oltre a far parte di strutture sindacali come la Confederazione europea dei sindacati (ETUC) e la Confederazione internazionale dei sindacati (ITUC), dal 2007 i sindacati partecipano con successo anche al Comitato economico e sociale europeo (EESC). I rappresentanti sindacali siedono negli organi direttivi o di controllo di diverse agenzie dell'Unione europea, ma anche nell'organo direttivo dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

## **2.4. Potere sociale**

Le due confederazioni sindacali bulgare sono altrettanto distanti dai partiti e dai movimenti politici del Paese. I loro statuti vietano alle persone che ricoprono posizioni dirigenziali nelle strutture sindacali di ricoprire incarichi nella leadership di partiti o movimenti politici, nonché di essere parlamentari, ministri, sindaci e altre figure politiche. I sindacati promuovono le loro politiche e idee su questioni sociali ed economiche che riguardano gli interessi dei lavoratori attraverso il parlamento, l'esecutivo e le amministrazioni locali, e a tal fine si impegnano in varie forme di incontri con i rappresentanti dello Stato. Un altro aspetto del contesto politico-economico è il rapporto dei sindacati con le organizzazioni dei datori di lavoro. I sindacati partecipano attivamente agli incontri bilaterali, ai forum e ai progetti delle organizzazioni datoriali rappresentative a livello nazionale, ma anche delle organizzazioni datoriali settoriali.



Nel corso degli anni i sindacati bulgari hanno stretto numerosi legami con diverse organizzazioni della società civile (tra cui organizzazioni scientifiche e ONG) in relazione alle loro politiche per la definizione del contesto lavorativo. Gran parte delle organizzazioni che collaborano con i sindacati hanno rappresentanti nel Consiglio economico e sociale (ESC) della Bulgaria. L'ESC è senza dubbio una piattaforma istituzionalizzata all'interno della quale i sindacati possono comunicare attivamente con la società civile bulgara e avviare potenziali nuovi partenariati.

Nel corso degli anni, ci sono state anche interazioni dei sindacati con iniziative civiche e mobilitazioni, che si sono espresse più sotto forma di dialogo che di coinvolgimento attivo nelle loro azioni organizzate. La CITUB e in parte il CL "Podkrepa" sono raramente coinvolti in movimenti sociali e proteste, e solo quando esprimono e difendono i diritti e gli interessi sociali e del lavoro, senza politicizzare il processo e cercare un cambiamento di potere.

### 3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente

#### 3.1. Tendenze degli eventi di protesta

Il periodo in esame (2021-2022) è caratterizzato da instabilità parlamentare e politica, aumento dell'inflazione, debole crescita del reddito e quindi perdita del potere d'acquisto dei salari. Questo contesto ha spinto i sindacati a impegnarsi in attività di protesta in tutto il paese. L'aumento dei redditi è una delle richieste principali delle proteste.

I sindacati sono responsabili di oltre due terzi delle proteste sindacali. Il restante 1/3 delle proteste è costituito per lo più da azioni spontanee e locali piuttosto che da azioni pianificate da organizzazioni e associazioni di categoria.

Le proteste sindacali analizzate nel periodo 2021-2022 riguardano principalmente i problemi di uno specifico settore. Di conseguenza, il più delle volte vengono portate avanti richieste di normative specifiche del settore e, in misura molto minore, questioni di carattere nazionale. I principali "destinatari" delle mobilitazioni di protesta sono le istituzioni nazionali (vari ministeri e le loro agenzie subordinate) e in misura molto minore le autorità locali (livello regionale/comunale). La maggior parte delle proteste si concentra nel 2022 (per un totale dell'80% delle proteste sindacali segnalate). Le ragioni sono da ricercare sia nella mancanza di decisioni sulle richieste di protesta nel 2021, sia nel deterioramento del contesto economico e politico del Paese.

Le proteste sindacali hanno luogo principalmente quando viene mobilitato un gran numero di partecipanti (nell'ordine di 100-1000 persone) e, in misura molto minore, si intensificano in proteste su larga scala di migliaia di persone.

#### 3.2. Organizzazioni leader, obiettivi, temi, forme d'azione, coalizioni

Le proteste sindacali sono organizzate esclusivamente dalle organizzazioni dei lavoratori rappresentative a livello nazionale (CITUB e CL "Podkrepa") e dalle loro federazioni affiliate (il 90% delle proteste sindacali sono organizzate da loro). Le confederazioni sindacali non rappresentative e i loro membri riportano un'attività di protesta molto più debole.

Dal punto di vista delle organizzazioni leader, il più delle volte (nel 90% dei casi) la protesta sindacale è guidata dalla rispettiva filiale/struttura industriale. La presenza delle confederazioni nazionali nella "mappa della protesta" è significativamente più debole (10% delle proteste sindacali).

A livello settoriale, le proteste più numerose sono quelle dei lavoratori edili (27% di tutte le proteste sindacali), dei dipendenti del Ministero degli Interni e del Ministero della Giustizia (25%) e degli operatori sanitari (12%). I restanti settori/industrie registrano una minore attività di protesta, non superando i 3-4 casi di protesta nel biennio monitorato da questo progetto.

Più spesso (nel 56% dei casi) le proteste sindacali fanno parte di una campagna, cioè sono continue nella loro azione e portata. Per quanto riguarda il formato dell'evento, i sindacati tendono a utilizzare principalmente le due forme seguenti: azioni simboliche (nel 17% delle proteste sindacali) e dimostrazioni e marce in luoghi pubblici (nel 71% dei casi). Di conseguenza, le proteste sono condotte in modo esclusivamente pacifico, senza violenza da parte dei manifestanti e della polizia.

È interessante notare che non è stata segnalata la presenza di sindacati come partecipanti a eventi di protesta all'estero; vale a dire che i sindacati organizzano esclusivamente le proprie proteste e/o si impegnano in attività di protesta con un partner specifico piuttosto che sostenere quelle straniere.

### **3.3. Principali campagne di protesta**

Le principali campagne di protesta dei sindacati, che hanno visto la partecipazione di centinaia e migliaia di iscritti, sono:

- a) la lunga campagna nazionale dall'estate 2021 (13 agosto) all'estate 2022 (27 luglio) dei lavoratori dell'Autostrada Černo More (Avtomagistrali Černo More);
- b) la protesta del 2022 dei dipendenti dei trasporti pubblici di Sofia, che si è svolta in parallelo con i vettori dell'industria dei trasporti e dei taxi;
- c) la protesta dei vari sindacati di settore nel sistema del Ministero dell'Interno a partire dall'inizio del 2022.

Le azioni di protesta dei dipendenti dell'Autostrada Černo More sono iniziate il 13 agosto 2021, a causa dei fondi non pagati dallo Stato alla società per la riparazione dell'autostrada di Trakia. La protesta è stata organizzata congiuntamente dalla Federazione dei sindacati indipendenti dell'edilizia della CITUB, dal sindacato dei lavoratori stradali della CITUB e dall'organizzazione sindacale dell'Autostrada Černo More. Dopo diversi mesi di pressioni, è stata pagata una piccola parte del denaro dovuto (9 milioni di lev). Nel periodo dicembre 2021 - aprile 2022 si sono verificate nuove ondate di proteste in tutto il paese, grazie alle quali sono state trasferite all'azienda nuove tranche. I dipendenti hanno protestato nuovamente nel luglio 2022, chiedendo il pagamento dei restanti 14 milioni di lev. La protesta si è unita a quella di altre aziende del settore delle costruzioni stradali che rivendicano fondi non pagati dallo Stato. A seguito delle azioni di protesta sistematiche e coerenti, il Parlamento ha adottato una decisione che ha garantito il pagamento graduale dei fondi arretrati.

La protesta dei dipendenti del trasporto pubblico a Sofia dal 2022 maggio si è svolta parallelamente a quella dei trasportatori e dei tassisti. Tuttavia, la protesta è stata chiaramente differenziata dalle altre, non permettendo alla folla di unirsi. Anche nello spazio mediatico è stata mantenuta una distanza per distinguere le richieste sindacali da quelle delle organizzazioni datoriali del settore che hanno protestato. I membri dell'Unione dei sindacati dei trasporti in Bulgaria presso la CITUB e della Federazione dei lavoratori dei trasporti presso il CL "Podkrepa" si sono uniti alla protesta. Le richieste dei sindacati erano di aggiornare il bilancio statale nella sua parte di spesa per i trasporti. A seguito dell'azione di protesta congiunta su larga scala, il parlamento ha adottato modifiche post-legislative che garantiscono parte dei fondi richiesti.

I sindacati del sistema del Ministero dell'Interno (MOI) hanno organizzato una serie di proteste a partire dall'inizio del 2022. Il motivo del malcontento è la mancanza di una politica di aumento dei salari in un contesto di inflazione in costante crescita. Le proteste sono state condotte dal Sindacato nazionale dei vigili del fuoco e dei soccorritori "Firefighter" (19 febbraio 2022) e dalla Federazione sindacale dei dipendenti del Ministero dell'Interno (20 febbraio 2022). Le richieste erano un aumento degli stipendi e l'adozione di una nuova visione del funzionamento del Ministero dell'Interno in vista delle crescenti responsabilità dei dipendenti (tra cui il controllo dell'ondata di migranti al confine). A seguito delle due proteste, il primo ministro bulgaro si è assunto la responsabilità di attuare riforme globali nel Ministero dell'Interno per garantire l'allocatione mirata delle risorse a unità efficaci e quindi gli aumenti salariali. Il processo di riforma si è però trascinato nel tempo e la mancanza di soluzioni ha provocato nuove proteste nel 2022 e nel 2023. Tuttavia, dopo due anni di ulteriori proteste, è stato ottenuto un aumento degli stipendi dei dipendenti del MOI.

### **3.4. Successo dell'azione collettiva sindacale/industriale**

Le azioni collettive dei sindacati hanno portato a un miglioramento delle condizioni di lavoro in diversi settori del paese. Le tre mobilitazioni di protesta analizzate sono riuscite far attuare le loro richieste, utilizzando tutti i metodi di influenza sulle istituzioni statali consentiti dalla legge e senza provocare violenza e disordini. Uno dei mezzi principali per far pressione e ottenere le richieste è la protesta nelle sue diverse varianti (più spesso sotto forma di marce, blocchi e azioni simboliche). La conduzione di lunghe campagne nel tempo, che coprono non solo la capitale ma anche diverse altre città e collegamenti stradali, ha esercitato la necessaria pressione sulle autorità affinché accettassero le richieste. Allo stesso tempo, le campagne di protesta dei sindacati rappresentativi a livello nazionale e dei loro affiliati sono ben rappresentate nello spazio mediatico, al fine di generare il sostegno pubblico e la solidarietà nei confronti di particolari settori e industrie. Inoltre, il nome dei sindacati diventa riconoscibile come difensore dei diritti e degli interessi dei lavoratori. Questa definizione dei sindacati come protettori fidati dei lavoratori è sostenuta da una posizione di neutralità politica. È prendendo le distanze dai partiti che i sindacati presentano il "lavoro" come un valore e come la loro priorità principale, che non è legata ad alcuna dottrina politica.

## **4. Risultati qualitativi**

### **4.1. Questioni chiave e sfide della contrattazione collettiva**

Il contratto collettivo di lavoro è uno strumento importante per regolare i parametri, che sono importanti non solo per il datore di lavoro ma anche per il lavoro.

Per i rappresentanti sindacali i principali problemi e le sfide nel processo di contrattazione collettiva a livello di settore/filiale sono rappresentati dalla limitata attuazione dei contratti collettivi settoriali, anche in molte aziende in cui è presente un sindacato. Negli ultimi anni solo uno dei CCL settoriali è stato esteso in modo sostenibile, quello dell'industria della birra. La portata limitata della contrattazione settoriale è influenzata anche dall'incapacità di sincronizzare i diversi interessi dei datori di lavoro, nonché dalla mancata corrispondenza tra l'ambito settoriale di alcune strutture sindacali e quello dei datori di lavoro. Nel processo di contrattazione collettiva a livello aziendale, le aree problematiche per i sindacati sono l'aggiornamento dei CCL settoriali (anche per quanto riguarda le retribuzioni) e le difficoltà nell'ottenere informazioni per i negoziati.

Le ragioni principali della mancanza di un contratto collettivo, secondo i sindacati, sono la mancanza di capacità e/o di esperienza delle organizzazioni dei datori di lavoro nel negoziare o il rifiuto categorico di farlo, nonché la riluttanza dei datori di lavoro ad aderire a una struttura datoriale di settore. Il dialogo sociale si svolge a livello di settore attraverso posizioni quadro comuni, accordi bilaterali e memorandum su questioni di azione congiunta su determinati argomenti.

La contrattazione collettiva presenta un'ampia gamma di problemi e sfide dal punto di vista delle organizzazioni di categoria. In larga misura, la mancanza di CCL è dovuta all'assenza di una legge sulle organizzazioni di categoria, di criteri di rappresentatività delle organizzazioni e di opportunità per l'estensione diretta di un CCL settoriale. I datori di lavoro si dichiarano generalmente disposti al dialogo e alla stipula di contratti collettivi, ma per alcuni settori gli ostacoli procedurali esistenti e le divergenze sul contenuto delle bozze di accordo sono insormontabili (tra cui le gravi divergenze con i punti di vista dei sindacati negozianti sui salari e sulla regolamentazione di alcuni parametri del partenariato sociale).

#### **4.2. Le ragioni delle parti sociali per partecipare alla contrattazione collettiva**

Quando intraprendono le trattative per il CCL i rappresentanti a livello di filiale mirano alla solidarietà, all'empatia, all'uguaglianza e alla tolleranza. I rappresentanti a livello aziendale, invece, motivano la loro partecipazione con il desiderio di sicurezza e prevedibilità nelle relazioni industriali per entrambe le parti, oltre che con il desiderio di migliorare parametri distinti importanti per i lavoratori. La contrattazione collettiva è anche uno strumento per mantenere l'appartenenza al sindacato; questo è addirittura uno dei principali motivi di adesione.

Esiste un'interazione tra i sindacati a diversi livelli e le strutture datoriali intervistate. Lo scopo dei collegamenti è quello di portare avanti il dialogo sociale senza registrare una preferenza per uno o più sindacati in particolare; al contrario, gli intervistati condividono l'esistenza di contatti paritari con le diverse strutture di CITUB e CL Podkrepa.

#### **4.3. Opinioni sulla contrattazione collettiva da parte di altri attori**

Negli ultimi 33 anni i sindacati rappresentativi a livello nazionale sono stati coinvolti nella definizione di un'ampia gamma di politiche sociali ed economiche direttamente collegate agli interessi dei lavoratori. Ciononostante, le principali confederazioni sindacali cercano di essere ugualmente distanti da tutti i partiti politici, movimenti, ecc. e di collaborare con loro quando necessario per rappresentare gli interessi dei lavoratori.

La valutazione dei rappresentanti delle istituzioni statali, dei partiti e delle ONG sul processo di dialogo sociale e di contrattazione collettiva in Bulgaria è che questo processo si sta sviluppando piuttosto nella giusta direzione, anche se ci sono ancora molte aree in cui sono necessari miglioramenti urgenti. È accettato come normale che il dialogo sociale sia più marcato nel settore pubblico e che i contratti collettivi siano quindi più comuni, mentre i lavoratori del settore privato hanno meno probabilità di godere di questo tipo di protezione. D'altra parte, i dipendenti pubblici sono attualmente soggetti a pratiche restrittive perché non hanno diritto ai CCL.

Le sfide identificate per la contrattazione collettiva sono le imminenti modifiche al quadro normativo in relazione al recepimento della direttiva sui salari minimi adeguati. Un'altra sfida è la diffusione inefficiente dei CCL settoriali.

#### **4.4. Come si raggiungono i contratti collettivi**

Una lacuna nota della legislazione è l'eliminazione della possibilità di negoziare con un gruppo di datori di lavoro, che limita le trattative regionali e comunali per i settori commerciali, soprattutto per le piccole e micro imprese. Inoltre, i dipendenti pubblici non partecipano alla contrattazione collettiva e i sindacati devono negoziare accordi per loro. Il concetto che viene stabilito e il quadro normativo è che le trattative a livello di settore superiore, di filiale ed eventualmente di comune dovrebbero stabilire norme da accettare come minimo a livello di impresa. Questo concetto si è purtroppo incrinato nella pratica negli ultimi 10-15 anni, soprattutto nelle grandi imprese e nelle divisioni delle multinazionali, dove gli standard delle filiali vengono in alcuni casi significativamente superati, ma in altri del tutto ignorati. L'erosione della contrattazione collettiva di settore è visibile anche nell'industria, ad esempio nell'industria chimica e farmaceutica (dove la contrattazione settoriale è assente dal 2004), e successivamente nella maggior parte dei settori dell'industria alimentare (dove è stata assente negli ultimi 5-10 anni). Allo stesso tempo, alcuni settori hanno CCL specifici per l'industria o il settore, ma la densità sindacale è generalmente bassa e in alcune imprese non ci sono praticamente sindacati in grado di esigere il rispetto degli accordi settoriali (ad esempio, edilizia, agricoltura, carta, commercio, turismo).

### **5. Sintesi**

#### **5.1. Fattori negativi e positivi per la contrattazione collettiva e meccanismi di successo per migliorarla**

La copertura dei CCL è variata nel corso degli anni, con una copertura del 60-70% fino al 2000, mentre dopo la crisi del 2008-2009 la copertura dei CCL si è stabilizzata e si è mantenuta al 30%, a dimostrazione degli sforzi compiuti con successo dai sindacati per mantenere gli iscritti esistenti ma anche per creare nuovi sindacati. Il diritto di associazione è regolamentato dalla legislazione del paese, che crea le basi per lo sviluppo del dialogo sociale. Tuttavia, il quadro giuridico ha esaurito il suo effetto incentivante iniziale e nel corso degli anni i sindacati hanno cercato nuove soluzioni normative per il funzionamento del dialogo. In questo contesto, la direttiva sui salari minimi adeguati, nella parte che riguarda la contrattazione collettiva, dovrebbe dare un nuovo impulso alla contrattazione ed estendere l'ambito delle persone coperte da un contratto collettivo. I sindacati stanno quindi preparando un pacchetto di emendamenti legislativi per proteggere il diritto di associazione e di contrattazione, che riflette molte delle richieste sindacali rese pubbliche nel corso degli anni, ma ne introduce anche di nuove.

Le due principali confederazioni sindacali prendono le distanze dalle influenze dei partiti politici e assumono posizioni che difendono gli interessi dei lavoratori, indipendentemente dal partito al potere o all'opposizione. Tuttavia, i sindacati non si allontanano dalla vita politica del paese e mantengono relazioni paritarie con tutte le principali forze politiche. Nel corso degli anni, i sindacati hanno anche creato legami con diverse organizzazioni della società civile su questioni che tutelano i diritti dei lavoratori bulgari.

#### **5.2. Meccanismi di successo per migliorare la contrattazione collettiva**

Uno dei meccanismi di successo per realizzare le richieste collettive dei sindacati è l'organizzazione di mobilitazioni di protesta su larga scala. Le proteste rientrano esclusivamente nell'ambito delle azioni legalmente consentite e la loro organizzazione si basa su esperti sindacali qualificati e gruppi di negoziazione. Il "repertorio" delle proteste sin-

dacali riguarda esclusivamente i problemi e le richieste dei lavoratori. Questo repertorio si concretizza sotto forma di slogan tra i membri che protestano, ma anche di dichiarazioni ufficiali/petizioni alle autorità. Attraverso azioni sostenute nel tempo e la copertura mediatica, si ottiene la pressione necessaria per l'accettazione delle richieste.

Un altro meccanismo per migliorare la contrattazione collettiva è l'attuazione di politiche mirate per aumentare l'adesione ai sindacati e costruire una massa critica in settori specifici. In questo modo, è possibile sia esercitare una forte influenza sul processo di contrattazione con i rappresentanti dei datori di lavoro, sia una pressione più ampia attraverso la partecipazione agli emendamenti legislativi. I due sindacati rappresentativi a livello nazionale sono i promotori dell'adozione di leggi, emendamenti e integrazioni che mirano a proteggere i diritti e gli interessi del lavoro salariato. Hanno avviato le modifiche al Codice del lavoro per quanto riguarda la determinazione del meccanismo del tasso MW (che si riflette nel Codice del lavoro, articolo 244). Inoltre, sotto la pressione dei sindacati, il 28 giugno 2023 l'Assemblea nazionale ha approvato gli emendamenti al Codice penale che criminalizzano gli atti contro il diritto di associazione dei lavoratori.

Inoltre, anche l'organizzazione di azioni sindacali nazionali congiunte influisce sul buon andamento della contrattazione. Nel corso degli anni, il CITUB e il CL Podkrepa hanno condotto una serie di azioni sindacali concertate, campagne di informazione, dibattiti e riunioni di collettivi a tutti i livelli, comprese manifestazioni di protesta nazionali.

Un altro elemento importante per migliorare la contrattazione collettiva è la realizzazione di campagne nazionali di informazione e consultazione sui diritti del lavoro. Attraverso incontri organizzati in tutto il paese (compresi quelli con i membri non sindacalizzati), si sostiene lo sviluppo della consapevolezza civica e l'adattamento al mercato del lavoro.

Infine, ma non meno importante, lo sciopero è uno strumento importante per proteggere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Una priorità per i sindacati è affermare e garantire il diritto costituzionale allo sciopero (articolo 50 della Costituzione). A questo proposito, continua la lotta dei sindacati per l'abrogazione dell'attuale legge sulla risoluzione delle controversie collettive di lavoro e l'adozione di una nuova legge.

## 1. La contrattazione collettiva in Grecia

La copertura della contrattazione collettiva in Grecia ha subito un forte declino nell'ultimo decennio. Prima degli anni Novanta, il sistema di contrattazione collettiva manteneva un carattere complessivamente centralizzato, svolgendosi a livello nazionale e occupazionale, con una copertura molto elevata (Zisimopoulos 2019:91). Il primo tentativo di decentralizzazione parziale è avvenuto negli anni Novanta, quando il capitale greco puntava all'ingresso della Grecia nell'UE e l'economia greca iniziava a subire un processo di neoliberalizzazione (Zisimopoulos 2019, 92). La legge 1876/1990 (legge sulla libera contrattazione collettiva) ha posto le basi per la contrattazione collettiva sia a livello settoriale che aziendale.

Le politiche dei Memoranda del 2010-2018, imposte dall'UE e dall'FMI, hanno portato cambiamenti strutturali al sistema di contrattazione collettiva verso un'ulteriore direzione di decentralizzazione. Questo processo ha portato alla riduzione dei CCL stipulati a livello settoriale e occupazionale negli anni 2011-2017 e, contemporaneamente, alla moltiplicazione dei CCL stipulati a livello aziendale dai sindacati aziendali, o "associazioni di persone" (ενώσεις προσώπων) nell'impresa; dal 2011 al 2019, i contratti di lavoro individuali sono aumentati (Zisimopoulos 2019, 97-98), riflettendo una tendenza verso un'ulteriore individualizzazione delle condizioni di lavoro, man mano che la contrattazione aziendale si rafforzava e la contrattazione collettiva settoriale diminuiva. Ciò ha contribuito a riduzioni salariali maggiori e al deterioramento delle condizioni di lavoro (Katsampouras e Koukiadaki 2019, 279).

La riforma del sistema di contrattazione collettiva durante il periodo dei Memoranda è stata parallela all'arretramento generale del movimento sindacale e alla diminuzione della fiducia dei lavoratori nelle principali confederazioni (Bithymitris 2021, Bithymitris e Kotsonopoulos 2018, 116). Questi fattori, insieme al forte aumento del tasso di disoccupazione dovuto alle politiche di austerità e all'aumento generale delle forme di lavoro sommerso e/o flessibile, hanno portato alla successiva diminuzione della percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi validi (Kapsalis 2021), toccando il punto più basso di quasi il 15% nel 2014 (INE-GSEE 2023).

Dopo la scadenza ufficiale dei Memoranda, nel 2018 il governo SYRIZA-ANEL ha tentato di ripristinare il quadro pre-crisi per la contrattazione collettiva. Secondo l'OIL, il tasso di copertura della contrattazione collettiva nel 2018 è salito al 25,8%. Tuttavia, l'estensione dei CCL è dipesa fortemente dalla parte dei datori di lavoro e dal loro ruolo dominante nel processo di negoziazione (Zisimopoulos 2019, 100). Nonostante gli sforzi parziali del governo, le condizioni negative per la regolamentazione collettiva delle condizioni di lavoro non sono state adeguatamente invertite (Kapsalis 2021). Nel 2019, il governo di Nuova Democrazia ha introdotto ulteriori modifiche legali al sistema di contrattazione collettiva, reintroducendo in parte il quadro dei memorandum (Zisimopoulos 2019, 100-101). Secondo un recente rapporto dell'Istituto INE-GSEE (2023), nel 2022 esistevano 38 CCL settoriali e occupazionali validi. Questi accordi coprivano circa 735.000 dipendenti, ovvero il 29% della forza lavoro. Tuttavia, solo 5 di questi CCL sono stati dichiarati legalmente obbligatori per tutti i dipendenti del settore. Tutti gli altri sono validi solo per i membri delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie; anche



questo parametro non può essere pienamente verificato in modo incrociato, poiché è prassi per molte imprese astenersi dall'aderire alle organizzazioni dei datori di lavoro, al fine di evitare l'applicazione dei termini dei CCL (INE-GSEE 2023, 124).

Nel complesso, i Memoranda e le agende post-Memoranda riguardanti le relazioni industriali in Grecia sembrano aver contribuito all'arretramento del processo di contrattazione collettiva, soprattutto a livello settoriale e occupazionale. In assenza di una forte contrattazione settoriale e occupazionale, un gran numero di lavoratori è coperto solo dal salario minimo, che viene deciso dal Ministro del Lavoro.

## 2. Risorse di potere dei sindacati greci

### 2.1. Potere strutturale

Dalla fine degli anni Ottanta, la neoliberalizzazione e l'integrazione nell'UE hanno portato all'espansione di nuovi settori produttivi, in particolare nell'economia dei servizi terziari. Questo cambiamento ha ridotto il potere strutturale dei sindacati ufficiali, molti dei quali nei decenni precedenti detenevano una notevole influenza nel settore industriale e nelle imprese pubbliche e statali (Vogiatzoglou 2018a, 122; Bithymitris e Kotsanopoulos 2018, 110-111). La sindacalizzazione nel settore privato, dove le modalità di lavoro flessibili e precarie stavano gradualmente diventando sempre più comuni, è rimasta bassa, determinando un divario sostanziale nella densità sindacale tra il settore pubblico e quello privato che esiste ancora oggi (Vogiatzoglou 2018a, 121-123).

Le politiche dei Memoranda introdotte nel 2011 hanno segnato la deregolamentazione del mercato del lavoro, con la conseguente prevalenza di pratiche di licenziamento di massa, schemi di lavoro precario e flessibile e aumento del tasso di disoccupazione (Kouzis 2016). Questa trasformazione strutturale, insieme ai cambiamenti nel sistema di contrattazione collettiva, ha inciso sulla capacità a lungo termine dei sindacati di organizzare e mobilitare i lavoratori. Anche molte organizzazioni dei datori di lavoro sono state messe fuori gioco durante questo periodo o si sono astenute dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, la pandemia di Covid-19 ha avuto un forte impatto sulle relazioni di lavoro, limitando di conseguenza il raggio d'azione dei sindacati greci. Le politiche di blocco hanno colpito le piccole imprese, aumentando la disoccupazione e causando una contrazione dell'economia di circa il 9% nel 2020 (Liargkovas et al. 2022, 15). A differenza di altri paesi europei, in Grecia la sospensione dei contratti di lavoro durante il lockdown non è stata negoziata attraverso il dialogo sociale, ma imposta unilateralmente dal governo, consentendo alle imprese di attuare queste misure senza preavviso ai dipendenti. Ciò ha lasciato spazio a comportamenti scorretti da parte dei datori di lavoro in relazione alla tutela dei diritti lavorativi concordati, come la coercizione al lavoro non sicuro, non dichiarato, flessibile/su turni, anche nei casi di lavoro a distanza (Kapsalis 2021).

### 2.2. Potere organizzativo

Il panorama sindacale greco è caratterizzato da una struttura gerarchica con un ampio grado di differenziazione interna. La densità sindacale ufficiale è diminuita significativamente dopo la crisi finanziaria. Da circa il 37,60% nel 1992, è scesa al 23,54% nel 2008 e poi al 21,52% nel 2013 (Katsoridas 2021, 266). Secondo un recente studio dell'Istituto del Lavoro del GSEE citato da Katsoridas (2021, 268-269), la densità sindacale nel settore pubblico coperto da ADEDY è molto più alta rispetto al settore privato e a DEKO



(settore pubblico allargato, dipendenti di Acqua-Elettricità-Poste), che sono coperti dal GSEE. Per quanto riguarda i sottosettori economici e occupazionali coperti da GSEE, la densità è maggiore in DEKO rispetto ai settori commerciale, logistico e della fornitura di alimenti. Storicamente, la contrazione del settore industriale e lo sviluppo di quello pubblico e semipubblico hanno influenzato le caratteristiche del movimento sindacale in termini di densità per settore (Bithymitris e Kotsonopoulos 2018, 108). Questo fatto è legato sia al forte allineamento dei sindacati del settore pubblico con il governo del PASOK negli anni '80, sia alle condizioni di impiego diacronicamente più favorevoli nel settore pubblico rispetto a quello privato; la sindacalizzazione nel settore dei servizi privati rimane particolarmente bassa, come già detto (Vogiatzoglou 2018a).

Nello studio di Katsoridas del 2021 per l'anno 2016, il numero di iscritti ai sindacati è stato stimato in 599.161 e la densità sindacale, basata sul calcolo della dimensione reale della classe lavoratrice in Grecia, compresi coloro che lavorano in forme di lavoro sommerso, atipico, precario o temporaneo, è stata del 20,3% (Katsoridas 2021, 281). Pertanto, solo 1/5 dei lavoratori era organizzato in sindacati (ibid., 283) e tra il 2010-2016, durante il picco delle politiche dei Memoranda, le confederazioni sindacali di GSEE-ADEDY hanno perso circa 185.000 iscritti (ibid., 277). Negli ultimi anni, il forte calo degli iscritti ai sindacati è legato alla diminuzione delle azioni industriali e degli scioperi su larga scala e intersettoriali, soprattutto dopo il 2013. GSEE, in particolare, non ha lanciato alcuna campagna sindacale negli ultimi anni (Kretsos 2011, citato in Vogiatzoglou 2018a, 125). L'organizzazione a livello inferiore è molto frammentata. Negli ultimi decenni sono stati creati molti sindacati di base o collettivi di lavoratori in diversi settori, che non partecipano attivamente alle principali Confederazioni; pertanto, la loro densità non può essere ancora pienamente stimata.

### **2.3. Potere istituzionale**

La legge 1876/1990 è stata il nucleo del quadro giuridico per la funzione sindacale e la contrattazione collettiva in Grecia prima delle politiche dei Memoranda. Allineata agli standard europei, è stata adottata all'unanimità dai partiti politici e ha istituito un sistema di contrattazione multilivello con quattro tipi di contratti collettivi di lavoro per il settore privato: il Contratto nazionale generale di lavoro, i CCL nazionali settoriali o occupazionali, i CCL locali settoriali/occupazionali e i CCL aziendali (ETUI 2017). Durante questo periodo, sono stati compiuti anche importanti sforzi per istituire un sistema tripartito di dialogo sociale. Il Comitato economico e sociale greco (OKE) è stato istituito nel 1994 ed è stato riconosciuto costituzionalmente nel 2001. Dopo gli anni Novanta, il potere istituzionale acquisito dai sindacati grazie al nuovo quadro normativo ha dato vita a una forte interconnessione tra i leader sindacali di prima classe e i partiti politici di centro-destra, spesso utilizzata come strategia per la contrattazione collettiva (Kretsos e Vogiatzoglou 2015, 224).

I cambiamenti introdotti dopo l'inizio della crisi del debito, volti a ridurre il costo del lavoro e a migliorare la competitività delle imprese, hanno fortemente destabilizzato il sistema di contrattazione collettiva e i loro effetti durano ancora oggi. Le principali riforme giuridiche introdotte dai Memoranda hanno incluso l'abolizione del principio di favore per i CCL settoriali rispetto a quelli aziendali, l'eliminazione dei CCL nel settore pubblico che erano in conflitto con la politica finanziaria del governo, la sospensione del principio di estensione per i CCL occupazionali e settoriali fino al 2015 e il rafforzamento della contrattazione collettiva a livello aziendale (Zisimopoulos 2019, 96-97). Inoltre, nel 2012, una riduzione nominale del 22% del salario minimo è stata stabilita da un accordo nazionale (32% per i minori di 25 anni) con atto del Consiglio ministeriale.

Con la legge 4093/2012, il CCNL è stato ristrutturato in modo da poter determinare solo le condizioni di lavoro non salariali per le organizzazioni appartenenti alle organizzazioni datoriali firmatarie. Fino ad oggi, il salario minimo non è stato negoziato tra le parti sociali, ma è stato definito con decisione del Ministro del Lavoro. Anche l'arbitrato è stato neutralizzato.

Il governo SYRIZA-ANEL ha riportato in auge alcuni dei regolamenti della contrattazione collettiva precedenti al Memoranda, come il principio di favore, il diritto di estensione per i CCL e l'abolizione del salario subminimo per i minori di 25 anni. Tuttavia, nonostante i tentativi legali di riportare la contrattazione collettiva ai livelli precedenti alla crisi, i cambiamenti delle politiche dei Memoranda hanno finito per svalutare il ruolo dei CCL settoriali e occupazionali (Zisimopoulos 2019, 100).

Più di recente, la legge 4635/2019, introdotta dal governo di Nuova Democrazia, ha cercato di reintrodurre alcuni termini dei Memoranda relativi alla contrattazione collettiva, come la restrizione del principio di favore e il diritto di estensione per i CCL settoriali (ibid.). Le recenti iniziative legislative hanno apportato modifiche anche al diritto di sciopero. Nella legge 4635/2019, il diritto di azione collettiva/sciopero è parzialmente ostacolato, attraverso l'istituzione del voto elettronico durante le assemblee generali dei sindacati (ibid.). In base alla legge 4703/2020, attuata dallo stesso governo, le proteste spontanee sono vietate e le forze di polizia sono legalmente autorizzate a intervenire a qualsiasi costo in caso di distruzione di proprietà, mentre sono previste gravi ripercussioni legali per le persone che non si adeguano (Katsoridas et al. 2023, 9). Infine, la legge 4808/2021 segue una logica neoliberale simile a quella delle leggi precedenti; tra l'altro, consente legalmente l'aumento del lavoro straordinario attraverso l'istituzione di accordi individuali per l'estensione dell'orario di lavoro tra datore di lavoro e dipendente, aggirando l'organizzazione sindacale o i termini del CCL, e consente inoltre le serrate in caso di sciopero.

## **2.4. Potere sociale**

Storicamente, la burocratizzazione e le pratiche clientelari, caratterizzate principalmente dai legami che le fazioni sindacali nelle alte gerarchie hanno stretto con i partiti politici centrali, come il PASOK, e con le imprese statali, al fine di mantenere affiliazioni politiche privilegiate a scapito del sostegno alle mobilitazioni di base, sono state una piaga per l'etica democratica all'interno del sindacalismo mainstream (Bithymitris 2021). Gli studiosi si riferiscono a questo fenomeno come "sindacalismo governativo" (Vogiatzoglou 2018a, 125). Nonostante l'aumento delle mobilitazioni e degli scioperi durante il primo periodo di austerità (2010-2012), le confederazioni e la loro leadership non hanno risposto in modo adeguato e duraturo alla trasformazione negativa dei rapporti di lavoro in Grecia e non hanno rinnovato con successo il loro repertorio d'azione nelle nuove condizioni; invece, a causa di un'egemonia politica piuttosto conservatrice e dei tagli ai finanziamenti statali, si sono limitate a un modello istituzionalizzato di partenariato sociale volto a garantire la pace sociale, seguito da una strategia consensuale nei confronti del governo e del capitale (Bithymitris e Kotsonopoulos 2018:114-118, Vogiatzoglou 2018b, 5-6). Ciò ha contribuito all'approfondimento della delegittimazione dei sindacati e alla perdita di fiducia dei lavoratori nei loro confronti, come indicato dalla forte perdita dei tassi di adesione (Katsoridas 2021).

L'emergere del sindacalismo di base ha segnato una risposta dal basso per le trasformazioni del mercato del lavoro greco e per gli svantaggi del sindacalismo ufficiale in termini di capacità rappresentativa. Il movimento sindacale di base in Grecia, in stretta collaborazione con le organizzazioni di base (SMO), ha assunto varie forme, molte delle

quali si sono moltiplicate in modo significativo durante il ciclo di proteste anti-austerità: si tratta di sindacati di base o primari, collettivi di lavoratori informali, collettivi di disoccupati, circoli di lavoratori, occupazioni di luoghi di lavoro (ad esempio, la fabbrica VIOME) e cooperative di solidarietà sociale (Vogiatzoglou 2018b). Queste iniziative di base miravano non solo a impegnarsi nelle lotte sul posto di lavoro (ad esempio, salari, CCL), ma anche ad affrontare i bisogni materiali e sociali quotidiani dei lavoratori legati alla riproduzione, al consumo e al tempo libero (ibid.). Per quanto riguarda le azioni industriali, durante tutto il ciclo di proteste per l'austerità, il Coordinamento dei sindacati primari ha indetto scioperi di piazza separati dalle forze della Confederazione, una tradizione che esiste ancora oggi. Fino al 2020, i sindacati di base e quelli non principali hanno anche costruito coalizioni con organizzazioni di movimento sociale e altri collettivi in vari casi, ad esempio creando iniziative di solidarietà per i rifugiati arrivati in Grecia dopo il 2016 (come il Coordinamento per i rifugiati e i migranti, ΣΥΠΡΟΜΕ) e partecipando ai Coordinamenti dei collettivi (Συντονισμοί Συλλογικοτήτων) in varie città, che hanno svolto un ruolo di primo piano nel movimento contro le aste domestiche.

Tuttavia, come è stato osservato dagli studiosi (Kretsos e Vogiatzoglou 2015), le iniziative di base, pur essendo cruciali per il ringiovanimento del sindacalismo nel suo complesso sia come concetto che come pratica culturale/politica, hanno un potere istituzionale e organizzativo limitato per impegnarsi nella contrattazione collettiva di settore e ottenere guadagni materiali concreti (come la conclusione dei CCL). Inoltre, dato che i sindacati di base si affidano fortemente al networking sia sul posto di lavoro che nelle strade e nei quartieri per ottenere popolarità e reclutare membri, la pandemia di Covid-19 ha avuto un forte impatto sulla loro funzionalità a causa della prevalenza del telelavoro.

### 3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente

#### **3.1. Tendenze degli eventi di protesta, organizzazioni leader, temi, obiettivi, forme di azione, coalizioni**

Complessivamente il 2021 ha visto lotte sindacali significative in vari settori precedentemente privi di mobilitazioni, con un totale di 126 eventi di protesta osservati. Gli effetti socio-economici della pandemia di Covid-19 hanno messo a nudo molti problemi strutturali dell'era post-Memoranda, che hanno influito direttamente sulle condizioni di lavoro collettive. Inoltre, ulteriori dinamiche sistemiche, come l'introduzione della legge sul lavoro 4808/2021 da parte del governo di Nuova Democrazia, che ha portato all'estensione dell'orario di lavoro legale bypassando i CCL settoriali o professionali per la regolamentazione del lavoro straordinario, le riforme dell'istruzione introdotte dal governo (legge sulla "polizia universitaria", legge sulla valutazione esterna degli insegnanti), la guerra russo-ucraina e l'inflazione, hanno influenzato pesantemente l'azione collettiva.

Nel febbraio 2021 si è verificata un'impennata nelle attività di protesta, dovuta principalmente alle mobilitazioni del settore sanitario per le misure di Covid-19. Le proteste sono state portate avanti principalmente dalle due maggiori federazioni nazionali OENGE (Federazione dei medici ospedalieri) e POEDIN (Federazione dei dipendenti ospedalieri). Si tratta di una tendenza in atto per tutto il 2021, con proteste minori ma comunque significative anche nel 2022. I primi mesi del 2021 sono segnati anche dalle mobilitazioni dei sindacati dell'istruzione, insieme agli studenti universitari e delle scuole superiori, contro la riforma dell'istruzione. Nel marzo 2021 c'è stata la prima manifestazione di protesta organizzata dai sindacati e dalle organizzazioni sindacali del settore artistico (Sindacato ellenico degli attori, Sindacato dei ballerini e altri), che chiedono

contratti collettivi di lavoro e misure di tutela dei diritti dei lavoratori. I mesi di maggio e giugno 2021 sono segnati dagli scioperi generali nazionali di 24 ore organizzati dalle Confederazioni GSEE-ADEDY (sostenute anche da vari sindacati e Federazioni, sia principali che di base) contro la votazione della legge sul lavoro 4808/2021. Durante i mesi estivi di luglio e agosto, gli eventi di protesta sono diventati più sporadici, mostrando una tendenza al declino.

Nei mesi di settembre, ottobre e novembre 2021, l'attività di protesta ha raggiunto nuovamente un picco. I fattorini, insieme al sindacato SETEPE e al sindacato di base SVEOD, si sono mobilitati a fine settembre contro la flessibilità delle condizioni di lavoro dopo i licenziamenti di massa nella società di consegna della piattaforma E-food. Inoltre, a partire da ottobre, il mondo dell'istruzione ha iniziato a mobilitarsi in diverse occasioni contro le riforme scolastiche e le inadeguate misure di salute e sicurezza di Covid-19 nelle scuole. Alla fine di ottobre, i lavoratori del carico nei moli II e III del porto del Pireo di proprietà della COSCO, organizzati nel sindacato ENEDEP, hanno iniziato una lotta persistente contro l'azienda, dopo l'incidente mortale di un lavoratore portuale in servizio, chiedendo misure di salute e sicurezza.

Le mobilitazioni nella prima metà del 2022 (64 eventi di protesta in totale) sono state nettamente superiori nei primi mesi dell'anno. A gennaio e febbraio, i sindacati del settore dell'istruzione e della sanità hanno proseguito le loro lotte e hanno organizzato manifestazioni in varie città per chiedere misure di salute e sicurezza di Covid-19 e l'assunzione a tempo indeterminato di personale sanitario ed educativo. A partire da febbraio, ad Atene e Salonicco sono state organizzate numerose manifestazioni di protesta da parte dei sindacati e delle organizzazioni della società civile contro l'invasione russa dell'Ucraina, spesso con un'agenda anti-guerra/anti-imperialismo/anti-NATO.

L'inflazione e l'aumento del costo della vita sono stati un altro fattore importante che ha spinto i sindacati a organizzare diverse manifestazioni; lo sciopero generale nazionale del 6 aprile 2022, proclamato dalle principali confederazioni GSEE-ADEDY, aveva come priorità l'attuazione di misure contro l'aumento dei prezzi e del costo della vita. Nel maggio 2021, uno sciopero generale nazionale di 24 ore, accompagnato da manifestazioni in varie città, è stato portato avanti dalle confederazioni e da diversi attori locali. Analogamente alla tendenza del 2021 gli eventi di protesta si sono ridotti in estate, con l'eccezione delle mobilitazioni organizzate dal sindacato dei dipendenti del trasporto pubblico OASTH a Salonicco da maggio a luglio, per chiedere la conclusione di un contratto collettivo di lavoro con prestazioni salariali.

Nel complesso i settori della sanità, dell'istruzione e del trasporto marittimo/navale sono stati tra i più mobilitati nell'arco di tempo esaminato. Notevoli sono state anche le mobilitazioni nei settori dell'alimentazione e del turismo e le lotte dei fattorini, un settore precedentemente non mobilitato, nonché quelle dei lavoratori dei trasporti. La forma di protesta industriale più diffusa è stata la manifestazione, che comprende diversi sottogruppi, come la protesta davanti a un edificio governativo o un raduno/marcia. Gli scioperi (di solito di 24 ore, con l'eccezione di due di 48 ore e di alcune interruzioni parziali del lavoro) sono stati generalmente accompagnati da una manifestazione di sciopero. Per quanto riguarda le rivendicazioni, molte erano di natura sistemica; erano legate al quadro economico post-Memoranda/Covid-19, agli effetti perenni delle politiche di austerità, come i tagli al bilancio, i processi di privatizzazione in corso, le riduzioni dei salari e dei benefit. Le richieste relative alle condizioni e ai diritti di lavoro, agli aumenti salariali, al ripristino delle prestazioni in base al tipo di professione, alla conclusione o al ripristino dei CCL settoriali, sono state anche in primo piano nell'agenda dei sindacati. Queste richieste si sono intrecciate anche con le rivendicazioni contro la

legge sul lavoro 4808/2021. Inoltre, le modifiche introdotte al diritto di organizzare uno sciopero attraverso la stessa legge hanno favorito un'agenda di rivendicazioni relative alla democrazia sul lavoro. Infine, nel 2022, le nuove questioni dell'aumento del costo della vita a causa dell'inflazione, della guerra russo-ucraina e del coinvolgimento dello Stato greco nella guerra, così come le persistenti questioni della violenza di genere, hanno dato vita a diverse mobilitazioni.

### **3.2. Campagne principali**

Sebbene le pratiche di campagna non siano ampiamente adottate dai sindacati greci, diversi eventi di protesta nel 2021 e 2022, incentrati su temi simili o organizzati dagli stessi gruppi, possono essere considerati parte di campagne informali. Da gennaio ad aprile 2021, sono state organizzate 5 manifestazioni di protesta da parte di diversi sindacati del settore dell'istruzione (le principali federazioni OLME e i sindacati locali ELME/associazioni di insegnanti), contro i tagli al bilancio dell'istruzione pubblica, l'inadeguatezza delle misure per il Covid-19 e le riforme dell'istruzione, tra cui la proposta di legge per l'istituzione di un corpo di polizia universitaria e la modifica del sistema di ammissione all'istruzione superiore. Queste manifestazioni sono state sostenute da vari attori in diverse occasioni, come organizzazioni di studenti universitari, studenti delle scuole superiori e associazioni di genitori.

Gli scioperi generali nazionali di 24 ore organizzati il 4 maggio 2021 e il 6 maggio 2021 (celebrazione della Festa del Lavoro), nonché gli scioperi di 24 ore del 10 giugno 2021 e del 16 giugno 2021, sono stati proclamati dalle principali confederazioni (GSEE, AD-EDY) contro la votazione del disegno di legge sul lavoro 4808/2021 e vi hanno aderito numerosi sindacati di diversi settori, sia principali che comunisti (PAME) e di base. Nei grandi centri urbani di Atene e Salonicco sono state organizzate manifestazioni di massa con lo slogan principale "Giù le mani dalla giornata lavorativa di 8 ore!", sostenute attivamente da vari partiti politici della sinistra (da SYRIZA al Partito Comunista e altre organizzazioni della sinistra radicale). La Confederazione GSEE ha anche presentato una petizione al governo chiedendo il ritiro della legge. Tuttavia, il disegno di legge alla fine è passato; la richiesta di abolizione della legge è diventata un tema ricorrente nelle successive manifestazioni di protesta per il resto del 2021 e del 2022.

Il 22 settembre 2021, la Federazione settoriale dei lavoratori delle industrie alimentari e turistiche ha proclamato un'interruzione parziale del lavoro a livello nazionale contro le condizioni di lavoro precarie e pericolose nel settore della ristorazione, in particolare quelle che devono affrontare i lavoratori più vulnerabili ed esposti, i fattorini. L'azione è stata sostenuta da attori locali; ad Atene, il sindacato di base degli autisti fattorini SVEOD ha aderito all'interruzione del lavoro e, insieme al collettivo di autisti della società della piattaforma E-food, ha organizzato una manifestazione in moto per le strade di Atene. Il principale sindacato dei dipendenti delle industrie alimentari e turistiche (SETEPE) ha sostenuto l'iniziativa; i rappresentanti di SVEOD e SETEPE hanno incontrato i datori di lavoro di E-food. Come atto di solidarietà alla lotta sindacale condotta dagli autisti di E-food, anche la Federazione settoriale (POEET) ha proclamato uno sciopero generale settoriale di 24 ore il 24 settembre. Le proteste alla fine hanno avuto successo, poiché l'azienda ha accettato di soddisfare le richieste dei dipendenti e ha trasformato i contratti di circa 2.000 lavoratori freelance in contratti a tempo indeterminato. È stato creato un sindacato aziendale dei dipendenti di E-food.

Infine, ma non meno importante, sono le mobilitazioni dei lavoratori portuali nel porto del Pireo a fine ottobre 2021. Dopo l'incidente mortale di un loro collega in servizio il 25 ottobre 2021, il sindacato dei lavoratori del carico nei moli II e III di proprietà della

COSCO (ENEDEP) ha indetto 7 scioperi consecutivi di 24 ore, fino al 31 ottobre 2021. I sindacalisti hanno chiesto l'attuazione di misure per la salute e la sicurezza sul lavoro, come squadre di lavoro di 6 membri invece di 4, l'abolizione dei contratti di lavoro flessibili, l'inclusione dell'intero settore nel regime delle industrie insalubri e pericolose e l'avvio di negoziati per un contratto collettivo di lavoro nel porto del Pireo. La parte datoriale ha presentato diversi ricorsi al Tribunale del Pireo e al governo per dichiarare illegali le attività di sciopero. I gravi disagi causati dall'interruzione della circolazione delle merci nell'intera area del porto del Pireo hanno dato ampia copertura mediatica alle proteste. Diversi sindacati dell'industria marittima e navale, come i sindacati degli ingegneri e dei cuochi (STEFENSON), hanno sostenuto lo sciopero in solidarietà con i sindacalisti dell'ENEDEP. Alla fine, nel giugno 2022, i datori di lavoro hanno accettato di firmare un CCL con la partecipazione di tutti i sindacati dei moli II e III del porto del Pireo, compreso l'ENEDEP.

### **3.3. Valutazione dell'impatto delle azioni collettive dei sindacati**

I dati sugli eventi di protesta indicano che i sindacati hanno svolto un ruolo importante nell'organizzazione di azioni industriali nel 2021 e nel 2022. Nonostante i limiti geografici dell'attività di protesta e l'occasionale inerzia delle Confederazioni nell'organizzare mobilitazioni di lunga durata, si sono verificate diverse pratiche e coalizioni durature portate avanti da alcune forze di lavoro a livello settoriale o occupazionale. In molte occasioni, la convergenza di tre fattori chiave – le difficoltà socio-economiche date dal Covid-19, l'attuazione di politiche neoliberiste e la presenza di forze sindacali disposte a impegnarsi in attività militanti e dirompenti – è stata cruciale per la mobilitazione di vari settori, tra cui spiccano quelli dei lavoratori della sanità e dell'istruzione.

Nei settori precari, l'esistenza di un'entità di base, sia essa un sindacato di base o un collettivo di lavoratori informali, si è dimostrata in grado di contribuire in modo significativo all'organizzazione dal basso di una lotta sindacale, come dimostra il caso degli autisti di consegne di cibo elettronico. Il collettivo degli autisti di E-food ha collaborato con successo sia con il sindacato di base SVEOD sia con il principale sindacato del settore SETEPE. Infine, la solidarietà intersettoriale si è rivelata cruciale, non solo per unire le forze su scala più ampia, ma anche per ottenere legittimità nel contesto della lotta. La solidarietà dimostrata dai sindacati del settore marittimo in generale e di altri settori agli scioperi del sindacato ENEDEP nei porti del Pireo di proprietà della COSCO illustra in modo eccezionale questa tendenza.

## **4. Risultati qualitativi**

L'attuale periodo post-Memoranda è descritto da quasi tutti gli intervistati come l'inizio di un'era in cui i negoziati hanno ripreso a svolgersi in vari settori, superando la tendenza al declino dell'ultimo decennio. Ciononostante, esiste un grande divario per quanto riguarda le condizioni generali della contrattazione collettiva, dove sono stati evidenziati diversi problemi da parte dei vari attori.

### **4.1. Principali problemi e sfide della contrattazione collettiva**

La maggior parte dei sindacati intervistati, pur avendo approcci spesso divergenti al sindacalismo, ha evidenziato gli effetti negativi del quadro normativo dei Memoranda sulla contrattazione collettiva. Uno degli aspetti più cruciali della questione è la deregolamentazione del sistema di negoziazione del Contratto collettivo nazionale generale dal 2012. Il ripristino del quadro giuridico per la libera contrattazione collettiva e, in



particolare, l'universalità dei termini vincolanti dei CCL per tutti i lavoratori e i datori di lavoro senza eccezioni, è descritto anche da diversi sindacati, sia principali che di base, tra cui la Confederazione GSEE, come un passo necessario per invertire l'attuale dinamica istituzionale che priva i sindacati del loro potere negoziale.

Anche se c'è stato un parziale ripristino di alcune disposizioni legislative riguardanti la contrattazione collettiva dopo la fine ufficiale dei Memoranda, la maggioranza dei sindacalisti ha anche sottolineato che le leggi sul lavoro 4635/2019 e 4808/2021, introdotte di recente, sembrano porre ulteriori sfide al potere di contrattazione sindacale, privilegiando gli interessi dei datori di lavoro, e dovrebbero essere abolite. A destare preoccupazione sono state anche le modifiche introdotte al diritto sindacale dalle leggi 4808/2021 e 5053/2023, interpretate come un attacco orchestrato ai diritti del lavoro e alle funzioni sindacali, perché sembrano porre diversi ostacoli all'organizzazione di azioni di sciopero, neutralizzarne l'efficacia e penalizzare alcune forme di azione collettiva.

Oltre alle questioni relative al quadro legislativo i nostri intervistati hanno rilevato diverse altre sfide relative alla conclusione e all'applicazione dei CCL, che sono legate a trasformazioni più ampie del mercato del lavoro. Queste trasformazioni, indotte soprattutto dalla ristrutturazione dell'economia greca negli ultimi anni, creano divisioni che ostacolano sia la copertura della contrattazione collettiva sia la formulazione di richieste collettive di lavoro. Questo fenomeno è piuttosto diffuso nei settori delle telecomunicazioni e dei call center, a causa delle pratiche di esternalizzazione e dell'utilizzo di società controllate. Inoltre, i processi di privatizzazione più ampi che coinvolgono i flussi di capitale globale hanno un effetto sulla ristrutturazione fondamentale dei rapporti di lavoro, che spesso si traduce in pratiche di dumping salariale, nel contesto della casualizzazione della manodopera; questo è il caso del porto del Pireo, recentemente privatizzato, dove l'esistenza di lavoratori assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato rende difficile l'applicazione unificata dei termini del CCL.

## **4.2. Le motivazioni dei partner per partecipare alla contrattazione collettiva**

Tutti i sindacati concordano sulla necessità di ripristinare un sistema di contrattazione collettiva libero, considerandolo fondamentale per invertire le attuali dinamiche di potere tra lavoratori e datori di lavoro e proteggere i diritti dei lavoratori. Anche le organizzazioni dei datori di lavoro con cui abbiamo parlato concordano (in misura diversa) con il concetto di contratto collettivo di lavoro, perché assicura la pace del lavoro e garantisce diritti e doveri sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Tuttavia, come ha sottolineato l'intervistato di GSEVEE (Confederazione ellenica dei professionisti, degli artigiani e dei commercianti), per le piccole e medie imprese, che rappresentano fino al 90% di tutte le imprese greche, impegnarsi nella contrattazione collettiva e nei negoziati per i CCL non è una pratica diffusa, a causa dei problemi finanziari accumulati durante le crisi dei Memoranda e del Covid-19, oltre che per l'iscrizione non obbligatoria alle organizzazioni dei datori di lavoro.

Come ulteriore ostacolo al successo della contrattazione collettiva, i datori di lavoro hanno sollevato la questione della rappresentatività dell'organizzazione sindacale. L'OEFE (Federazione dei datori di lavoro dell'istruzione privata), ad esempio, esprime preoccupazioni sulla legittimità negoziale di diversi sindacati a cui si è rivolta, in termini di capacità rappresentativa per i dipendenti del settore. Questa risposta suggerisce che il pluralismo che caratterizza l'attuale panorama sindacale e che spesso porta alla coesistenza di sindacati di base e principali con diversi orientamenti politici nello stesso



settore, sembra essere percepito dai datori di lavoro come un fattore di disorientamento per l'avvio delle trattative.

Le questioni della rappresentatività e della legittimità sono articolate anche dai sindacalisti, sebbene da un punto di vista diverso. Per i sindacalisti, le preoccupazioni sulla legittimità sono legate agli interessi dei datori di lavoro che si infiltrano nel movimento sindacale e frammentano l'unità dei lavoratori. Un aspetto importante di questo fenomeno è l'esistenza di sindacati "gialli", favorevoli ai datori di lavoro. Questi sindacati sono implicitamente o esplicitamente controllati dal datore di lavoro e minano l'organizzazione indipendente dei lavoratori, mettendo in discussione la rappresentatività dei sindacati già esistenti. Nel porto del Pireo, il sindacato ENEDEP dei lavoratori portuali aveva interessi contrastanti con un altro sindacato del porto che, secondo i sindacalisti ENEDEP, aveva una posizione favorevole al datore di lavoro e ostacolava il processo di contrattazione collettiva firmando un CCL con rivendicazioni minime.

Un'altra questione che riguarda la legittimità, il potere contrattuale e la capacità negoziale dei sindacati è lo scontro tra visioni politiche strategiche all'interno del movimento sindacale. Tutti i sindacalisti sono unanimi nell'affermare che la lotta per gli accordi collettivi in un singolo settore è importante, perché pone le basi per un'ulteriore articolazione delle richieste collettive in altri settori. Tuttavia, ciò che conta sono anche i mezzi di lotta e il contenuto degli accordi, che hanno implicazioni più ampie per l'organizzazione collettiva dei lavoratori. I sindacati di primo livello che abbiamo intervistato, come il SETIP (Sindacato delle Industrie Informatiche e delle Telecomunicazioni) e il SERETE (Sindacato dei Ricercatori e dei Dipendenti dell'Istruzione Superiore), che appartengono rispettivamente alla tradizione comunista e alla sinistra radicale, hanno una visione critica nei confronti della principale Confederazione GSEE per aver subito un processo di burocratizzazione negli ultimi decenni. Questa critica sottolinea l'allineamento della leadership del GSEE con i partiti del governo centrale negli anni passati, che ha portato alla conformità della Confederazione con gli obiettivi di produttività nazionale fissati dai governi e alla conseguente perdita della sua capacità di elevare le lotte dei lavoratori.

### **4.3. Opinioni sulla contrattazione collettiva da parte di altri attori**

Facendo eco alla critica sopra citata, un intervistato dell'organizzazione politica della sinistra radicale NAR (Nuova Corrente di Sinistra) ha commentato la recente tendenza alla conclusione di CCL in vari settori. Ha sottolineato la correlazione di questa tendenza con la contrattazione di concessione all'interno del sindacalismo tradizionale, ossia la conclusione di alcuni accordi da parte dei sindacati ufficiali, che possono includere diversi compromessi per i lavoratori in termini di contenuti e richieste (ad esempio in termini di salari, benefit, ecc.). A loro avviso, pur essendo importanti, questi accordi sembrano abbassare la soglia del pieno potenziale di advocacy del movimento sindacale, spianando la strada all'integrazione istituzionale della parte dei lavoratori.

Questo punto di vista è condiviso anche dall'Attacco contro la disoccupazione e la precarietà dell'SMO, il cui obiettivo, dalla sua creazione nel 2014, è quello di organizzare i disoccupati e i lavoratori precari in vari settori, dove i principali sindacati potrebbero essere inattivi o inesistenti. I loro membri sostengono un approccio più militante e combattivo alla contrattazione collettiva, insieme a una visione di ringiovanimento e radicalizzazione del sindacalismo nel suo complesso. Il loro obiettivo principale è quello di rappresentare tutta la variegata forza lavoro precaria, che opera secondo diversi schemi lavorativi (lavoro occasionale/contrattuale, lavoro non documentato, stage non retribuiti, lavoro a cottimo) e che in gran parte non viene sindacalizzata dai sindacati tradizionali.

Infine, il rappresentante del Ministero del Lavoro sembra assumere una posizione piuttosto neutrale riguardo alle discrepanze nella contrattazione collettiva e nelle recenti leggi sul lavoro. Secondo loro, nonostante la tendenza generale al miglioramento della contrattazione collettiva, il numero di CCL settoriali e occupazionali conclusi non ha raggiunto il livello pre-Memoranda. Tuttavia, l'impatto delle recenti modifiche legislative introdotte nel diritto del lavoro collettivo deve ancora essere pienamente valutato a livello ufficiale. Secondo le loro stime, alcune disposizioni incluse nella legge 4635/2019, come la creazione di un registro statale per tutte le organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati e l'iscrizione obbligatoria a tale registro, consentiranno potenzialmente una migliore tracciabilità dei processi di contrattazione collettiva (dato che non esiste ancora un meccanismo statale ufficiale per la tracciabilità della copertura della contrattazione collettiva e della densità sindacale). Hanno inoltre sottolineato che ulteriori misure future volte a rafforzare le capacità delle parti negoziali, come la formazione, l'accesso ai dati e la partecipazione ai comitati di dialogo sociale tripartiti, potrebbero favorire i negoziati.

#### **4.4. Come si raggiungono i contratti collettivi**

Secondo i nostri intervistati, i principali meccanismi di contrattazione collettiva sono in primo luogo il dialogo sociale e, in secondo luogo, le controversie collettive sotto forma di azioni industriali (mobilitazioni e scioperi). Nei casi in cui è stato firmato un CCL la parte sindacale ha avviato il processo di negoziazione cercando di contattare l'organizzazione dei datori di lavoro. La maggior parte dei sindacati senza un accordo ufficiale ha incontrato difficoltà nell'avviare il processo a causa della mancata risposta dell'altro partner. I negoziati, quando si sono svolti, sono stati di solito lunghi perché hanno comportato molte fasi. Il ricorso ai servizi di arbitrato è stato utilizzato nei casi in cui i negoziati stavano giungendo a un punto morto, ma questo processo è stato spesso caratterizzato da difficoltà, a causa delle recenti modifiche legislative alla procedura di arbitrato. Quando gli strumenti del dialogo sociale si sono rivelati insufficienti, i sindacati hanno fatto ricorso a un approccio più conflittuale, orientato a mobilitazioni, proteste e scioperi. Il CCL del sindacato ENEDEP dei lavoratori del settore merci del porto del Pireo è un esempio di contrattazione di successo ottenuta attraverso azioni industriali di lunga durata.

Tuttavia, l'atto stesso di organizzare azioni sindacali rappresenta una sfida per molti sindacati. A parte il nuovo quadro legislativo che rende difficile questo processo (ad esempio, le modifiche introdotte al diritto di sciopero), convincere gli iscritti al sindacato a impegnarsi attivamente in una vertenza collettiva e a sostenere le mobilitazioni non è affatto semplice. Ciò può essere attribuito a diversi fattori: il sentimento anti-sindacale propagandato dai datori di lavoro che porta a una diffusa paura dei dipendenti, soprattutto nei luoghi di lavoro delle multinazionali, le condizioni di lavoro precarie dei lavoratori in professioni caratterizzate da flessibilità e casualizzazione (ad esempio, nelle professioni artistiche) e la prevalenza di accordi individuali che sono percepiti da alcuni lavoratori come l'unico modo per negoziare aumenti salariali e benefit. Inoltre, come ha sottolineato l'intervistato della Federazione OTOE dei dipendenti bancari, i datori di lavoro possono ricorrere a lavoratori esterni in subappalto che telelavorano per ripristinare i sistemi digitali durante un'azione di sciopero: in questo modo, lo sciopero fisico viene reso parzialmente inefficiente, poiché i servizi bancari continuano a funzionare "digitalmente". Di conseguenza, le questioni relative ai processi di digitalizzazione del lavoro, compreso il diritto alla disconnessione, hanno iniziato a influenzare le agende dei sindacati.

## 5. Sintesi

### 5.1. I fattori negativi e positivi per la contrattazione collettiva

I processi di contrattazione collettiva in Grecia hanno subito trasformazioni significative negli ultimi decenni. Le politiche dei Memoranda, introdotte nel 2011, hanno portato un ampio grado di deregolamentazione a livello istituzionale. Lo spostamento verso la contrattazione aziendale, la normalizzazione dei contratti di lavoro individuali e il declino della contrattazione settoriale indicano una tendenza verso un'ulteriore individualizzazione delle condizioni di lavoro. La deregolamentazione neoliberale del mercato del lavoro durante la crisi e i suoi ampi effetti sociali nell'approfondimento delle disuguaglianze sono stati ben documentati (Poulimenakos et al. 2021). La riduzione dei salari, il deterioramento delle condizioni di lavoro e il quadro legislativo restrittivo sono stati fattori cruciali che hanno diminuito il potere di leva dei sindacati nella contrattazione collettiva nel corso degli anni, come riportato da diversi sindacalisti. Il tasso di copertura generale della contrattazione è sceso da circa il 90% negli anni Novanta a quasi il 25%, come mostrano gli ultimi dati del 2018 (INE-GSEE 2023). Inoltre, la contrattazione settoriale ha subito un forte calo. Inoltre, l'atteggiamento conservatore delle Confederazioni nei confronti delle politiche attuate, insieme ai processi di burocratizzazione, ha contribuito alla diminuzione della fiducia dei lavoratori nel sindacalismo ufficiale e al declino della densità sindacale nel corso degli anni. Le iniziative di base hanno affrontato questa situazione cercando di ringiovanire il sindacalismo nel suo complesso, ma hanno incontrato difficoltà nel raggiungere un raggio d'azione più ampio, che potesse produrre guadagni materiali e istituzionali concreti per i lavoratori.

Sulla base dei risultati della nostra ricerca, sembra che oggi i forti effetti dell'austerità non siano stati completamente superati dalle organizzazioni sindacali e dai loro partner nel campo della contrattazione. Sebbene l'economia greca post-Memoranda e post-pandemia mostri una certa crescita, questa crescita avviene spesso, tra l'altro, a spese del lavoro organizzato. In sostanza, rivela un processo di neoliberalizzazione più profondo che trasforma fundamentalmente il mercato del lavoro in una costellazione di configurazioni flessibili e occasionali. Inoltre, le recenti proposte di legge sul lavoro hanno ulteriormente modificato la regolamentazione dell'orario di lavoro e il sistema di contrattazione collettiva, limitando il potere negoziale dei sindacati e il loro ambito di azione collettiva (diritto di sciopero e sindacalizzazione), secondo i sindacalisti intervistati. La frammentazione interna e lo scontro di visioni strategiche all'interno del movimento sindacale sembrano complicare ulteriormente l'articolazione di risposte e pratiche unitarie, sollevando problemi di legittimità e rappresentatività, sia tra i sindacati che tra i datori di lavoro. Da parte dei datori di lavoro, gli incentivi istituzionali e i vantaggi pratici per partecipare ai processi di contrattazione collettiva rimangono bassi. Di conseguenza, i partner sul campo si trovano ad affrontare nuove sfide legate alla regolamentazione collettiva dei termini e delle condizioni di lavoro.

### 5.2. Meccanismi di successo per migliorare la contrattazione collettiva

Tuttavia, i nostri dati mostrano che, nonostante questa immagine desolante, negli ultimi due anni c'è stata una notevole ripresa delle lotte sindacali in diversi settori e luoghi di lavoro, e i sindacati sono emersi come attori importanti nelle mobilitazioni. I sindacati del settore pubblico hanno sviluppato un grande repertorio di attività di protesta nel 2021 e 2022 contro i tagli al bilancio della sanità e dell'istruzione pubbliche e le riforme concomitanti. Per quanto riguarda il settore privato, dove le mobilitazioni tendono storicamente a essere più difficili da organizzare, si sono svolte lotte significative, molte

delle quali direttamente collegate alle rivendicazioni dei CCL. Tutti gli attori con cui abbiamo parlato riconoscono una tendenza al parziale miglioramento della contrattazione collettiva rispetto all'ultimo decennio. Ciò dimostra che, nonostante le "crisi" sovrapposte e multidimensionali degli ultimi dieci anni e l'equilibrio di potere complessivamente negativo, diversi sindacati hanno dato prova di resilienza e hanno persino tentato di rinnovare le loro pratiche.

A questo punto, vale la pena sottolineare una serie di meccanismi di successo sviluppati da alcuni sindacati, che sembrano contribuire al miglioramento della contrattazione collettiva in specifici settori/industrie. Il caso dei portuali dell'ENEDEP dimostra che la leadership sindacale che dà priorità agli interessi di classe e utilizza un repertorio militante di azioni industriali (scioperi) è cruciale per esercitare una pressione negoziale sui datori di lavoro, soprattutto nei settori ad alta redditività economica. Nel caso degli autisti delle consegne, una combinazione di pratiche, come l'adozione di un repertorio innovativo (moto-sciopero) da parte dei dipendenti dell'azienda, la coalizione tra il sindacato di base SVEOD e il sindacato settoriale SETEPE e, infine, il sostegno della società attraverso il boicottaggio dell'app digitale dell'azienda, ha costretto la piattaforma a revocare la sua decisione sul regime dei dipendenti freelance e ha portato alla creazione di un sindacato d'impresa, il primo sindacato greco in un settore dell'economia delle piattaforme, che ha recentemente avviato le trattative per un CLA aziendale.

Inoltre, la precedente partecipazione a movimenti sociali e collettivi di base si è rivelata un fattore di mobilitazione per molti lavoratori in settori precari, come quello artistico e accademico, molti dei quali hanno contribuito alla rivitalizzazione di sindacati esistenti (ad esempio il sindacato degli attori SEI) e alla creazione di nuovi (ad esempio il sindacato dei ricercatori SERETE). Di conseguenza, questi sindacati sembrano avere un legame più ampio con la società e includono rivendicazioni più generiche nella loro agenda di richieste (come quelle contro la discriminazione di genere, contro la guerra, ecc.) Infine, una cultura democratica e partecipativa all'interno dei sindacati, espressa attraverso il processo decisionale collettivo nelle assemblee generali, è essenziale per la legittimità e il coinvolgimento degli iscritti. Ciò che è particolarmente interessante in questo caso è che tali pratiche possono sfociare in iniziative di contrattazione non ufficiale quando il potere sindacale istituzionale è insufficiente, che, sebbene limitato, può garantire una protezione minima delle condizioni di lavoro per i lavoratori.

*Massimiliano Andretta e Paola Imperatore (con la collaborazione di Enrico Calossi)*

## 1. La contrattazione collettiva in Italia

Il quadro giuridico italiano si basa sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) come principale fonte per stabilire le regole che governano il rapporto tra sindacati e associazioni dei datori di lavoro. Questi contratti di solito coprono sia gli aspetti normativi che economici dell'occupazione. Inoltre, spesso includono disposizioni per regolare le relazioni sindacali tra le organizzazioni firmatarie e le associazioni dei datori di lavoro, nonché quelle a livello aziendale.

Gli obiettivi principali di questi contratti collettivi sono due: in primo luogo, stabilire le regole che governano l'occupazione all'interno di settori specifici e, in secondo luogo, gestire le relazioni tra le parti firmatarie. La contrattazione collettiva può avvenire a vari livelli, tra cui interconfederale, nazionale di categoria, territoriale o a livello aziendale.

Sebbene non esistano meccanismi espliciti di estensione, il mandato costituzionale di fornire un "giusto salario" funge da equivalente de facto, poiché la giurisprudenza spesso si basa sui contratti collettivi come parametro per definire i criteri di un "giusto salario".

Ad eccezione del settore pubblico, non esiste un requisito legale che determini il livello di rappresentanza o il processo di validazione dei contratti da parte dei lavoratori. Nel settore pubblico, i decreti legislativi definiscono la condotta della contrattazione collettiva e i criteri di rappresentatività.

La storia della contrattazione collettiva in Italia risale al periodo post-Seconda Guerra Mondiale, quando il Codice del Lavoro italiano fu promulgato nel 1943 e stabilì il quadro per le relazioni lavorative e prevedeva la negoziazione dei contratti collettivi tra datori di lavoro e dipendenti. Durante gli anni '50 e '60, con l'aumento della mobilitazione dei lavoratori, il mercato del lavoro italiano ha vissuto una crescita e un'espansione significative, e la contrattazione collettiva è diventata uno strumento sempre più importante per determinare le condizioni di lavoro e i salari. In questo periodo furono raggiunti molti contratti collettivi settoriali, coprendo una vasta gamma di industrie e settori (Petersini 2018).

Negli anni '90 e 2000, la contrattazione collettiva in Italia ha subito importanti riforme, mirate a rendere il processo più flessibile e rispondente alle esigenze del mercato del lavoro. Le riforme includevano cambiamenti al quadro giuridico che governa la contrattazione collettiva, nonché l'introduzione di nuove forme di negoziazione e risoluzione delle controversie (vedi la panoramica storica sopra).

I governi di centrodestra guidati da Berlusconi nel 2001 e nel 2008 hanno riportato il controllo governativo sulle questioni economiche, causando tagli al mercato del lavoro e al sistema di welfare. La crisi economica del 2008 e le successive politiche di austerità hanno ridotto il potere contrattuale dei sindacati, costringendoli a fare affidamento sulla mobilitazione delle proteste. Questa tendenza era meno prevalente sotto i governi di centrosinistra. Sebbene durante la pandemia di Covid-19 sia stata osservata una leggera tendenza alla collaborazione, il coinvolgimento dei sindacati nel Piano Nazionale di Ripresa è stato limitato e ora chiedono una maggiore considerazione nelle future decisioni.

Oggi, i contratti collettivi continuano a regolare tutti gli aspetti del rapporto tra datori di lavoro e dipendenti. Questi accordi possono essere a livello locale, regionale e nazionale (contratto collettivo nazionale del lavoro - CCNL). Nel settore privato, pur non esistendo una legislazione specifica, un accordo interconfederale firmato nel 2011 tra Confindustria e le confederazioni sindacali ha stabilito i criteri per misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Questo accordo richiede che solo le organizzazioni che rappresentano almeno il 5% dei lavoratori in una specifica categoria siano ammesse ai tavoli di negoziazione. La rappresentatività delle singole organizzazioni è determinata in base alle percentuali di iscrizione e ai risultati elettorali.

Nonostante le trasformazioni avvenute negli ultimi decenni, la contrattazione collettiva è emersa come un elemento robusto nelle relazioni industriali italiane e la copertura della contrattazione collettiva è rimasta relativamente stabile nel tempo, attorno all'80% (Pedersini 2019, vedi Tabella 1). Tuttavia, questo indicatore nasconde cambiamenti significativi nelle caratteristiche chiave della contrattazione collettiva italiana, riassunte in cinque elementi: 1) attori idonei alla contrattazione collettiva; 2) importanza dei livelli di contrattazione; 3) il principio di favorevolezza/possibilità di deroga; 4) copertura della contrattazione collettiva; e 5) meccanismi di estensione (Pedersini 2019, 339).

Allo stesso tempo, la contrattazione collettiva è anche influenzata dalla moltiplicazione dei sindacati autonomi sia a livello industriale che aziendale: secondo Leonardi e Pedersini (2024, 645), nel 2021, "il registro nazionale degli accordi di settore tenuto dal CNEL registra 985 testi, rispetto ai soli 350 nel 2008". Come hanno sostenuto Leonardi e colleghi, "il sistema di contrattazione collettiva nazionale è descritto come 'poco chiaro e non specificato'. Basato su contratti collettivi vincolanti solo per le parti firmatarie, i suoi effetti sono incerti e di impatto limitato. L'estensione erga omnes non è automatica, la valutazione della rappresentatività sindacale non è ancora operativa, e la contrattazione a livello aziendale e i tassi di produttività rimangono poco sviluppati (Commissione Europea 2016) (Leonardi et al. 2018).

Infine, nonostante la buona copertura, l'Italia rappresenta uno dei peggiori casi di dinamica salariale in Europa (Devicienti et al. 2019).

## 2 Risorse di potere dei sindacati italiani

### 2.1 Potere strutturale

Lo stato attuale del movimento operaio e dei sindacati italiani riflette una tendenza più ampia già esperita dai sindacati a livello globale (Bryson et al., 2011; Visser, 2019; Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013; Bernaciak et al., 2014) e a livello europeo (Baccaro e Howell, 2017). La crescente globalizzazione dell'economia, in particolare lo spostamento verso un modello neoliberista, ha avuto un profondo impatto sul funzionamento dei sindacati. La finanziaizzazione dell'economia, la decentralizzazione e la globalizzazione dei sistemi di produzione, la liberalizzazione del mercato del lavoro e l'indebolimento di Stato e Governo hanno contribuito al declino dei sindacati.

La diminuzione delle adesioni ai sindacati e del potere contrattuale (Leonardi e Pedersini, 2018) così come il loro ruolo sempre più ridotto nei processi decisionali, sono un risultato diretto di questi cambiamenti nel panorama economico e politico. In precedenza, le differenze tra le tipologie di capitalismo (Hall e Soskice, 2001), sistemi di welfare (Esping-Andersen, 1990), rappresentanza degli interessi (Frege e Kelly, 2004) e sistemi partitici (Golden, 1986) ha portato alla diversificazione dell'impatto della pressione

globale, ma in anni recenti è sorta una tendenza a convergere verso un simile modello neoliberalista (si veda Lehndorff, Dribbusch e Schulten, 2018).

## 2.2 Potere organizzativo

Nonostante queste sfide, il sistema sindacale italiano appare più resistente che in altri paesi. Questo potrebbe essere dovuto a fattori come la presenza di un sindacalismo storicamente forte in Italia, di caratteristiche uniche del mercato del lavoro italiano, o la continua influenza esercitata dai sindacati sulla società e la politica italiana (Leonardi e Pedersini, 2023).

Rispetto ad altri paesi europei, l'Italia ha un tasso di adesione relativamente alto (Visser 2019, 59-61), e nonostante le fluttuazioni e le riduzioni del potere contrattuale collettivo, il numero di iscritti e la densità sindacale sono rimasti stabili negli ultimi due decenni (Tabella 1). Le tre principali confederazioni in Italia, CGIL, CISL e UIL, hanno circa 12 milioni di membri, inclusi i pensionati (Leonardi e Pedersini 2018, 2023). Inoltre, la struttura iperpluralistica dei sindacati italiani significa che i "dati ufficiali" coprono solo le principali confederazioni e non tengono conto delle altre confederazioni e dei sindacati indipendenti.

*Table 1 Trends of the principal characteristics of the Italian main trade union landscape*

	1980	2000	2010	2019
Total trade Union Membership (retired excluded)	7.189.000	5.194.500	5.920.900	6.488.400
Share of Women	35.0%	38.3%	n.a.	45.0%
Density	35.6%	34.8%	35.1%	32.5%
Number of confederations	5	7	?	8
Number of federations	82	52	?	47
Number of independent confederations	2	4	?	5
Collective bargaining coverage (Industry level)	80%	80%	80%	80%
CBP (decentralized agreements)		30%	30%	30%
Days not worked for strikes per 1,000 workers	1.135	58	68	n.s.

La presenza crescente di federazioni indipendenti (Tabella 1) dimostra che il numero di membri in Italia è sottostimato, e con l'inclusione di membri da altri sindacati, la densità sindacale in Italia potrebbe essere vicina al 40% del totale del personale impiegato (Leonardi e Pedersini, 2023, p. 638). Tuttavia, si possono rilevare timori riguardo la proporzione di pensionati, la rappresentazione dei cosiddetti lavoratori atipici, come donne, immigrati e giovani, e la distribuzione dei membri attivi nei vari settori economici, con il settore pubblico, la cui densità raggiunge il 50%, come prevalente rispetto al settore privato (Bordogna e Pedersini, 2019). Non solo la crisi economica è risultata



essere la causa della perdita di lavori e del ribasso dei salari, rendendo più complicato per i sindacati attrarre e mantenere membri, ma l'aumento delle forme non-standard di impiego, come i lavori temporanei e part-time, ha reso più complicato per i sindacati organizzarsi e rappresentare i lavoratori (Regalia, 2012). Tuttavia, nonostante le difficoltà, i sindacati sono riusciti a stabilire una presenza significativa in alcune delle aree più complesse da organizzare: lavoratori atipici e piccole imprese

## 2.3 Potere istituzionale

Le tradizioni politiche principali (la cultura liberale, cristiano-democratica e marxista) hanno ispirato i principi della Costituzione repubblicana (LaPalombara, 1957). La legge italiana di base comincia con un riferimento al lavoro (Articolo 1): "L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro". La scelta specifica del concetto di "lavoro" mostra sin da subito fino a che punto il lavoro, ma anche i lavoratori e le associazioni dei lavoratori in senso più ampio, abbiano giocato un ruolo fondamentale nella creazione della Repubblica italiana. Senza contare che anche l'Articolo 4 fa riferimento al lavoro, affermando: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto".

L'Articolo 39 fissa il quadro base per i sindacati, stabilendo che "L'organizzazione sindacale è libera". Afferma inoltre che solo i sindacati con un'organizzazione democratica interna sono eleggibili per la registrazione. Di conseguenza, ai sindacati "registrati" (e ufficialmente riconosciuti) è consentito firmare i contratti collettivi di lavoro, che legano tutti i lavoratori a cui è diretto l'accordo. Tuttavia, nessun sindacato ha mai ricercato un riconoscimento ufficiale da parte dello Stato, tantomeno i tre maggiori (CGIL, CISL e UIL) hanno espresso l'intenzione di farlo. Pertanto, la vera capacità di firmare accordi collettivi sorge dall'ampiezza del loro numero di iscritti piuttosto che da una forma di riconoscimento ufficiale da parte dello Stato. Infine, la Costituzione apre la possibilità alla cooperazione dei lavoratori alla gestione delle aziende (Articolo 46) e attribuisce valore costituzionale agli scioperi, che sono governati da leggi specifiche (Articolo 40).

Avendo a che fare con la legislazione ordinaria, osserviamo che la regolamentazione del lavoro ha subito profondi cambiamenti negli ultimi settant'anni. Fino alla metà degli anni '80, la legislazione in vigore (legge globale 230/1962 e 300/1970, conosciute come lo "Statuto dei lavoratori") considera chiaramente il normale contratto di impiego come indefinito nel tempo.

I contratti a tempo determinato vengono permessi solo sulla base di condizioni speciali, come lavori stagionali, sostituzione di lavoratori malati o in maternità, e per lavori straordinari e occasionali. Questa situazione è gradualmente cambiata in favore di una più ampia liberalizzazione dei diversi tipi di contratto a tempo determinato e di una riduzione della sicurezza delle posizioni permanenti. Questo cambio è stato il risultato di numerosi interventi legislativi. Il primo è stato la legge 56/1987, seguita dieci anni più tardi dal cosiddetto "Pacchetto Treu"<sup>5</sup> approvato dal governo di centro-sinistra guidato da Romano Prodi. Nel 2003, l'esecutivo di Berlusconi ha approvato la legge 30/2003, anche conosciuta come "Legge Biagi". Altri cambiamenti importanti verso una maggiore liberalizzazione del mercato del lavoro sono stati introdotti nel 2012 con la "Riforma Fornero", e nel 2014-2016, attraverso la riforma composita, chiamata "Jobs Act", approvata dal governo di Matteo Renzi.

---

<sup>5</sup> Questa serie di proposte di legge (numero 196, 280 and 468 of 1997) furono approvate grazie al sostegno da parte del Ministro del Lavoro, Tiziano Treu.

## 2.4 Potere sociale

Storicamente, la nascita dei sindacati principali è avvenuta come conseguenza del posizionamento di vari partiti anti-fascisti italiani nel contesto della Guerra fredda. Per prima cosa, nel 1948, la Democrazia Cristiana ha abbandonato la CGIL, allora dominata da socialisti e comunisti, per fondare la CISL. Più tardi, nel 1950, i sindacalisti di sinistra occidentali (come i Repubblicani e i Social democratici) hanno fondato la UIL. Pertanto, già nei primi anni '50, sono emersi chiaramente i legami politici della CGIL di sinistra con i comunisti (PCI) e Socialisti (PSI), dei centristi della CISL con la Democrazia cristiana (DC) e dei riformisti della UIL con i Repubblicani (PRI) e Social democratici (PSDI). Questi legami sono perdurati quasi fino ai primi anni '90, alla fine della cosiddetta Prima Repubblica.

Dall'altra parte dello spettro politico, sindacati più piccoli, come Cobas, USB, RDB, CUB, SlaiCobas, hanno un evidente orientamento di estrema sinistra, anti-capitalista, anarchico e comunista. Le loro relazioni con i partiti di sinistra come, Rifondazione Comunista, Potere al Popolo, Sinistra Italiana e il nuovo PCI.

Nel complesso, gli anni Novanta rappresentano un punto di svolta poiché i principali partiti politici si sono sciolti a causa dei processi per corruzione (Baccaro et al. 2003) e lo scenario del sistema partitico è cambiato, insieme a un indebolimento generale della struttura di contrattazione tripartita.

I governi di centrodestra guidati da Berlusconi nel 2001 e nel 2008 hanno reintrodotto l'unilateralismo governativo sulle questioni economiche, compresi i tagli al sistema di welfare e la liberalizzazione del mercato del lavoro (Colombo e Regalia 2016). La crisi economica del 2008 e le successive politiche di austerità hanno ulteriormente diminuito il potere contrattuale dei sindacati, che hanno ricorso alla mobilitazione di protesta come alternativa funzionale (Morlino e Raniolo 2017). Questo è accaduto meno frequentemente sotto i governi sostenuti dal centrosinistra (Andretta 2018). Infatti, i partiti di sinistra sembrano più disposti al dialogo su questioni legate al lavoro e quelli della sinistra radicale sono più presenti nelle strade per manifestare per il diritto a un lavoro dignitoso.

Tuttavia, l'alleanza più solida è quella tra i sindacati e la società civile o le organizzazioni dei movimenti sociali. Questa relazione ha attraversato varie fasi, segnate da momenti significativi di cooperazione (come durante il movimento No Global) e da eventi di rottura significativi. Un mix di conflitto e cooperazione competitiva tende a prevalere tra di loro, mentre una cooperazione stabile prevale tra le organizzazioni ideologicamente più vicine (come ad esempio CGIL e Arci).

Abbiamo riscontrato che le variabili più esplicative per spiegare questi modelli di interazione sono:

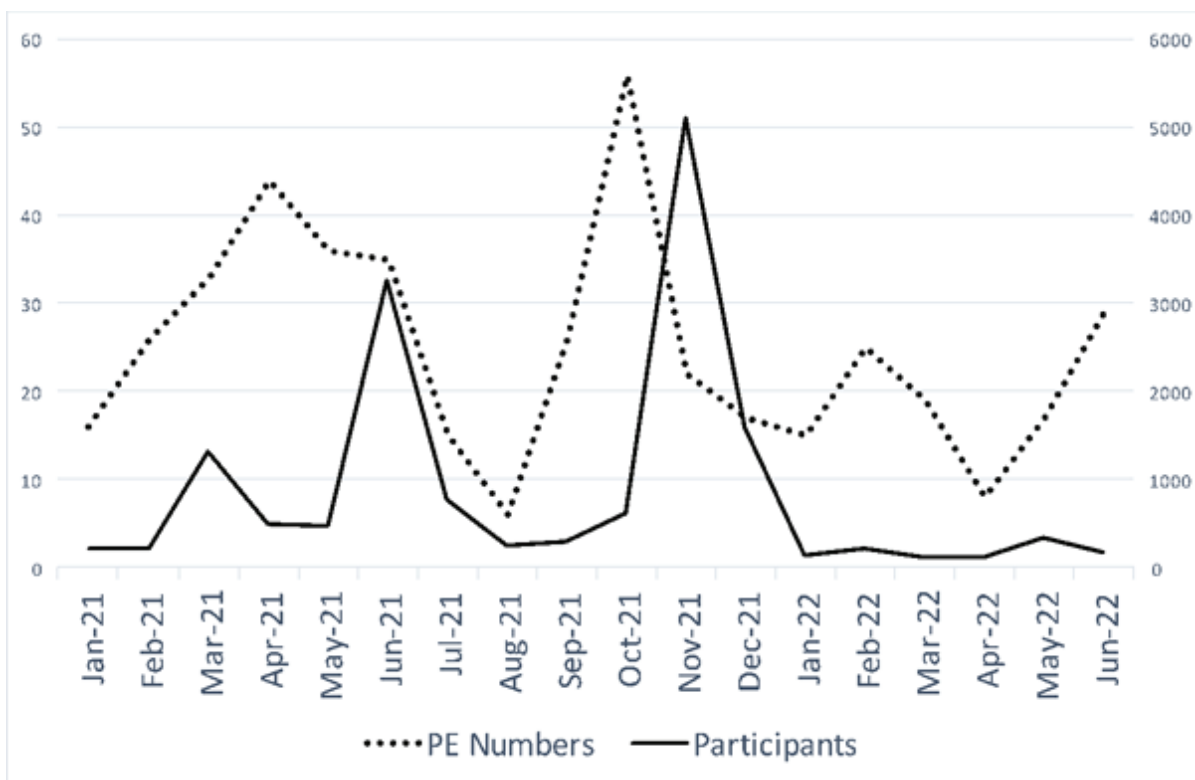
- I campi di azione. La questione può influenzare la volontà delle diverse organizzazioni di interagire (ad esempio, la CGIL potrebbe essere più coinvolta nel movimento contro la guerra che nella mobilitazione ecologista).
- Le strutture di opportunità politica: l'interazione tra le organizzazioni è fortemente influenzata dal contesto politico e in particolare dalla relazione tra i sindacati confederali e il governo.
- Il livello organizzativo: la presenza sul campo di protesta di sindacati con un alto livello organizzativo può produrre risorse, ma può anche scoraggiare gli attori più informali con meno risorse.
- La sottocultura politica dei sindacati e delle organizzazioni dei movimenti sociali o della società civile: le radici ideologiche e l'identità politica ci aiutano a comprendere le interazioni e le strategie dei sindacati e delle organizzazioni dei movimenti sociali.

### 3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente

#### 3.1 Tendenze degli eventi di protesta

Secondo i dati estratti dagli articoli che coprono il periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 1° luglio 2022, i sindacati e i lavoratori italiani hanno organizzato 445 eventi di protesta. Se si analizza la cronologia di queste proteste (Figura 2), si possono osservare due picchi di attività: il primo tra marzo e giugno 2021 e il secondo tra settembre e novembre dello stesso anno. In seguito a questi periodi, c'è stato un significativo declino nelle mobilitazioni dei lavoratori.

Figura 2. PE dei lavoratori e dei sindacati italiani divisi per mese



Il picco iniziale è chiaramente associato al “blocco dei licenziamenti” promulgato dal Governo italiano per proteggere i lavoratori impiegati durante il punto massimo raggiunto dalla crisi dovuta alla pandemia (si veda anche Della Porta, 2023).

Il secondo picco è stato raggiunto nei mesi in cui il governo di Mario Draghi, supportato da una vasta maggioranza parlamentare, stava approntando la legge di bilancio, che i sindacati hanno criticato come troppo cauta e inadeguata ad affrontare i problemi economici concreti delle famiglie dei lavoratori già colpiti duramente dalla crisi pandemica e dall'abrogazione del blocco ai licenziamenti. Durante queste mobilitazioni sono state formalizzate diverse richieste per ottenere misure di sostegno al reddito, politiche fiscali appropriate, investimenti nel lavoro e nelle politiche industriali, supporto ai pensionati e azioni per porre un freno alle delocalizzazioni, causa dei licenziamenti di massa in tutto il paese (Doc. 1). Malgrado il metodo di dialogo sociale seguito da Draghi dal suo insediamento (ANSA, 10 febbraio 2021), le relazioni hanno iniziato a deteriorarsi con il sollevamento del divieto ai licenziamenti, che esprimeva l'intento di porre fine alle entrate dei cittadini, e delle misure delineate nella prima legge di bilancio del Governo (ANSA, 27 novembre 2021).

### 3.2 Organizzazioni leader, temi, obiettivi, forme di azione, coalizioni

I sindacati hanno dato inizio a circa il 60% degli EP dei lavoratori, agito come co-promotori in almeno 7% dei casi ed erano meri partecipanti nel 4%. Tuttavia, in più del 27% dei casi, i lavoratori si sono mobilitati senza il loro supporto (Tabella 3).

La maggior parte delle proteste sono state organizzate dai principali sindacati confederali, con la CGIL in cima alla lista. I sindacati di base di sinistra erano presenti al 18% degli PE, i sindacati indipendenti apolitici a circa il 10%, mentre i sindacati di destra solo al 3%. Specificamente, il 16% degli PE sono stati portati avanti da organizzazioni dei lavoratori informali e l'8% da altre organizzazioni della società civile, mentre i partiti politici erano presenti solo all'1% di questi (Tabella 2).

Tabella 2 Composizione organizzativa delle mobilitazioni dei lavoratori

<b>CGLI</b>	182	40.9
<b>CISL</b>	153	34.4
<b>UIL</b>	157	35.3
<b>Leftist Grass-roots Unions</b>	78	17.5
<b>Rightwing Unions</b>	14	3.1
<b>A-political Unions</b>	43	9.7
<b>Workers' Informal Org.</b>	70	15.7
<b>Political Parties</b>	6	1.2
<b>CSOs-SMOs</b>	35	7.9

I lavoratori del settore privato sono più attivi (69%) rispetto a quelli del settore pubblico. All'interno del settore privato, approssimativamente il 25% delle proteste erano guidate dai lavoratori dei trasporti, seguiti dai metalmeccanici e da altri lavoratori industriali a circa il 20%. Nel settore pubblico, gli impiegati nel sistema di welfare locale, regionale e nazionale sono stati i più attivi, partecipando al 12% delle proteste.

In termini di modalità d'azione, è importante notare che gli scioperi non sono la più comune, tra le prevalenti si contano le marce, i raduni e altre proteste dimostrative. Repertori radicali ma non violenti vengono riportati approssimativamente nel 10% degli PE, mentre istanze di violenza sono molto rare. Infine, la polizia è intervenuta attivamente in 16 PE, ovvero circa il 4% (Tabella 3).

Tabella 3 Il ruolo dei sindacati nelle proteste dei lavoratori

<b>Strike</b>	152	34.2
<b>March/Rally</b>	203	45.6
<b>Other Demonstrative</b>	267	60
<b>Perturbative</b>	40	9
<b>Violent</b>	5	0.1
<b>Police</b>	16	3.6

Non sorprende che le questioni economiche siano in prima linea nelle mobilitazioni dei lavoratori con oltre il 90% degli PE che portano avanti tali rivendicazioni: il 27% di essi affronta le questioni sistemiche come lo status economico, i tagli di bilancio, la povertà e l'ineguaglianza, mentre oltre l'80% delle proteste si concentra sulle condizioni lavorative, la disoccupazione, i salari e in particolare le dimissioni. Di tanto in tanto le richieste relative alle questioni economiche sono collegate a preoccupazioni più ampie sul funzionamento delle istituzioni statali e la qualità della democrazia italiana (circa il 5%), o questioni culturali, come l'ambiente e i diritti civili (approssimativamente il 14%)

### 3.3 Campagne principali

La mobilitazione dei lavoratori della GKN a Campi Bisenzio, Firenze, si distingue come un chiaro esempio della capacità delle organizzazioni sindacali informali di stabilire campagne durature. Notoriamente, è stata l'unica campagna significativa avviata durante il primo aumento delle controversie lavorative documentate nel periodo di tempo di questo studio. Questa campagna era direttamente associata alla decisione del governo Draghi di concludere il "blocco dei licenziamenti", entrato in vigore il 1° luglio 2021.

L'e-mail del 9 luglio 2021 che annunciava i licenziamenti arriva in un contesto in cui i lavoratori italiani erano abituati ad affidare la risoluzione delle controversie ai sindacati e alle istituzioni, senza risultati positivi in termini di sicurezza del lavoro, e dove le richieste ecologiche erano spesso percepite come in contrasto con le richieste sociali.

Poco dopo la suddetta e-mail del 9 luglio 2021, i lavoratori della GKN, organizzati sotto il gruppo preesistente noto come il Collettivo di Fabbrica—essenzialmente un'organizzazione sindacale indipendente all'interno dello stabilimento—si sono riuniti in un'assemblea permanente all'interno della fabbrica, aperta a tutti coloro che erano disposti a sostenere la loro mobilitazione.

In questa fase iniziale, la consolidazione della relazione tra la fabbrica e il territorio circostante si è rivelata fondamentale. Migliaia di persone dentro e intorno a Firenze si sono unite per difendere la fabbrica attraverso manifestazioni e partecipando attivamente alle attività quotidiane dell'assemblea (Il Manifesto 2021). Questa fase si è conclusa con una vittoria parziale quando il Tribunale di Firenze ha revocato il licenziamento collettivo dei lavoratori basandosi su un ricorso legale presentato da FIOM/CGIL, il sindacato dei metalmeccanici più significativo in Italia (GKN 2022, 54; Il Sole 24 Ore 2021a).

Pochi mesi dopo, sotto lo slogan "Insorgiamo," la mobilitazione si è espansa in tutto il paese, con l'obiettivo non solo di difendere i diritti dei lavoratori della GKN, ma anche di sostenere una società socialmente e climaticamente giusta.

In questa nuova fase, il Collettivo di Fabbrica ha cercato di rafforzare le relazioni con altre controversie lavorative e vari settori dei movimenti sociali, inclusi studenti, disoccupati, donne e gruppi ecologisti (GKN 2022, 54). Insieme, hanno sostenuto la mobilitazione e hanno fatto campagna per la reindustrializzazione ecologica della fabbrica.

Dopo circa tre anni di mobilitazione e ricorsi legali di successo, incluso il più recente contro un nuovo round di licenziamenti annunciato il 1° gennaio 2024, i lavoratori sono riusciti a rimanere all'interno della fabbrica con l'obiettivo di riavviare la produzione (Il Sole 24 Ore 2023). Gli sforzi di raccolta fondi per avviare la riconversione industriale sono nelle fasi finali, con il piano e i brevetti necessari già preparati. L'ul-

timo passo prevede negoziati con il governo regionale per facilitare la riconversione fornendo il capitale rimanente necessario per iniziare la produzione.

### **3.4 Successo dell'azione collettiva sindacale/industriale**

Il resoconto sulle mobilitazioni lavorative dal 1° gennaio 2021 e il 1° luglio 2022 indica una strategia significativa in cui le proteste dei lavoratori coincidono con le politiche sul lavoro implementate dal Governo durante la pandemia. Indagini chiave rivelano che le organizzazioni sindacali principali (OSP) sono le prime a istigare gli eventi di protesta (EP), che si concentrano principalmente in scioperi e marce riguardanti le condizioni lavorative e la questione dell'impiego, principalmente contro le aziende. I sindacati di base di sinistra, anche se meno prevalenti, mostrano delle tattiche più conflittuali e un raggio maggiore di preoccupazioni, incluse le questioni economiche sistemiche e i diritti ambientali e civili. Le organizzazioni informali dei lavoratori prendono una direzione differente, favorendo le dimostrazioni e le tattiche radicali, e concentrandosi sul sistema economico e su rivendicazioni culturali, sebbene siano meno inclini a colpire direttamente le aziende.

La mobilitazione dei lavoratori della GKN di Campi Bisenzio è un esempio eccellente di come le organizzazioni informali dei lavoratori possano guidare campagne persistenti, dimostrando il potenziale che deriva dall'integrazione tra la sostenibilità ambientale e i diritti dei lavoratori. Questo caso sottolinea il rifiuto dei lavoratori di accettare la perdita del lavoro sotto le false pretese della transizione ecologica ed enfatizza il loro sviluppo proattivo di un modello industriale sostenibile.

Le conclusioni che si possono trarre da questi dati suggeriscono che sindacati e organizzazioni dei lavoratori si stanno adattando alle sfide contemporanee diversificando le loro tattiche ed espandendo i propri obiettivi in modo da includere più ampie questioni sociali. Le implicazioni di un'organizzazione sindacale e la difesa dei diritti e degli interessi dei lavoratori hanno molte sfaccettature:

1. I sindacati sono incoraggiati ad allinearsi maggiormente ai movimenti sociali, incluso quello ambientale e ai gruppi per i diritti civili, per aumentare il loro impatto e l'ampiezza delle loro rivendicazioni.
2. È evidente la necessità che i sindacati considerino le implicazioni della transizione ecologica sui diritti dei lavoratori e che partecipino attivamente a formare politiche industriali sostenibili.
3. Il successo dei lavoratori della GKN nel bloccare i licenziamenti e nello sviluppare progetti "green" sottolinea l'efficacia nel combinare le proteste tradizionali dei lavoratori con un impegno sociale più ampio e con approcci innovativi alla conversione industriale.

Mentre le forme di mobilitazione tradizionali rimangono centrali, l'integrazione delle preoccupazioni ecologiche e sociali tra gli obiettivi dei sindacati potrebbe risultare essenziale per affrontare il panorama complesso e in continua evoluzione dei diritti dei lavoratori e gli interessi nell'economia contemporanea. Questo approccio potrebbe ridefinire il ruolo dei sindacati e delle organizzazioni dei lavoratori nel promuovere non solo gli interessi dei loro membri ma anche un più ampio benessere sociale.

## **4. Risultati qualitativi**

### **4.1 Principali problemi e sfide della contrattazione collettiva**

Anche se l'Italia è il paese con il più alto livello di contrattazione collettiva in Europa,

secondo l'opinione degli intervistati ci sono diversi problemi che influenzano lo stato del regime industriale italiano e le condizioni di lavoro.

Dall'analisi delle interviste emergono diverse questioni chiave:

1. Rappresentazione e Rappresentanza: C'è un dibattito significativo riguardo a quali organizzazioni siano legittimate a entrare a far parte della contrattazione collettiva. I sindacati principali e le organizzazioni datoriali richiedono l'intervento dello Stato per definire criteri chiari di partecipazione, mentre i sindacati di base si oppongono a tali restrizioni. I sindacati confederali, come CGIL e UIL, criticano la frammentazione della contrattazione collettiva e la presenza dei cosiddetti "sindacati pirata", sostenendo che porterebbero a contratti al di sotto dello standard e danneggerebbero i diritti dei lavoratori. Tuttavia, i sindacati di base affermano che questa critica è una mossa strategica che esclude i sindacati popolari tra i lavoratori e con un approccio più conflittuale.

2. Salario minimo: L'assenza di un salario minimo statutario in Italia è divenuta una questione controversa, e molti sindacati sostengono la sua messa in atto. L'USB, in particolare, ha sostenuto una campagna per un salario minimo a € 10/ora, mentre CGIL e UIL hanno sostenuto l'introduzione di un salario minimo a € 9/ora, anche se con meno entusiasmo. Le organizzazioni datoriali e l'UGL sono contrarie al salario minimo statutario, sostenendo che gli accordi collettivi superano tale soglia e che per migliorare le condizioni dei lavoratori ci si dovrebbe concentrare a estendere la copertura della contrattazione collettiva invece che imporre il salario minimo.

3. Altre sfide alla contrattazione collettiva: Il resoconto sottolinea anche altre preoccupazioni quali il *dumping* salariale, i tempi lunghi di rinnovo dei contratti, la natura variabile del lavoro nel paese e la necessità di estendere la contrattazione collettiva a settori lavorativi nuovi e precari. Viene anche posta grande enfasi sulla necessità di innovazione e sviluppo delle risorse umane nel mercato del lavoro italiano per migliorare la produttività e la competitività.

## **4.2 Le motivazioni dei partner sociali per partecipare alla contrattazione collettiva**

Tutti i partner sociali considerano la contrattazione collettiva uno strumento necessario, nonché il migliore, per regolare le condizioni di lavoro, tanto che anche i sindacati esclusi cercano di essere riconosciuti al tavolo delle trattative con l'obiettivo di firmare i CCNL. In ogni caso, secondo l'opinione di vari partner sociali, i modelli e gli attori che devono essere coinvolti nella contrattazione collettiva sono diversi.

Nel regime industriale italiano, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro sono al centro del processo di contrattazione collettiva, e gli altri attori raramente partecipano alle negoziazioni. La consolidazione di un modello bilaterale di contrattazione è l'obiettivo delle organizzazioni dei datori di lavoro (Int. Federmeccanica, Int. Ebret) che considerano questo tipo di negoziazione positiva sia per le imprese che per i lavoratori. Gli stessi attori istituzionali chiave nel campo del lavoro riconoscono la centralità di questo modello, in cui lo Stato sembra giocare un ruolo marginale, ma menzionano anche i potenziali rischi:

La contrattazione è il prodotto di un confronto tra due parti private, ognuna con i propri poteri di persuasione e le proprie armi negoziali nei confronti dell'altra. Di conseguenza, i risultati di quella contrattazione possono essere oggetto di un compromesso in cui le parti devono rinunciare reciprocamente a qualcosa. Ma poiché non c'è un regolatore pubblico in questo ambito a garantire determinati aspetti della contrattazione, rimane uno strumento interamente nelle mani delle organiz-



zazioni private. (Ministero del Lavoro)

D'altra parte, i sindacati vorrebbero in alcuni casi un intervento pubblico nel campo della contrattazione collettiva, come per l'imposizione di un salario minimo, come abbiamo visto in precedenza.

Quello che emerge chiaramente è che l'evoluzione delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva è profondamente connessa ai rapporti di potere. Mentre in passato le organizzazioni dei datori di lavoro erano costrette a negoziare dalla forza del movimento operaio, oggi queste stesse organizzazioni hanno una posizione strategica in questa contrattazione e vogliono ottenere i loro risultati sfruttando questa posizione privilegiata:

Che sia la globalizzazione, il fatto che il conflitto tra capitale e lavoro non sia più centrale, il fatto che il contesto sia radicalmente cambiato, o che sia ora il mercato a comandare, siamo entrati in una fase totalmente diversa, dove l'equilibrio di potere sta cambiando radicalmente, e quindi anche la contrattazione si sta indebolendo. [...] Sulla base di questo ragionamento, Confindustria ha scelto di mantenere viva questa relazione con le controparti, perché è più dinamica, più immediata, più vicina ai miei problemi, ed evitare di trovarsi in una giungla che nessuno è in grado di controllare o, peggio ancora, in una situazione in cui sono di fatto alla mercé di ciò che decide il legislatore (Confindustria).

Nel complesso, mentre tutti gli attori sociali condividono l'importanza di normalizzare il lavoro attraverso la contrattazione collettiva, gli obiettivi e le modalità che ciascun attore si prefigge dipendono dall'identità, dalle visioni e dalle strategie. Inoltre, i rapporti di forza tra le parti sembrano essere la variabile più importante nel determinare l'esito della contrattazione collettiva.

### **4.3 Opinioni sulla contrattazione collettiva da parte di altri attori sociali**

Tra gli altri attori coinvolti nella nostra ricerca, c'è una convinzione assoluta sull'importanza dello strumento della contrattazione collettiva, e la questione della rappresentanza è enfatizzata da questi attori (storicamente più vicini alla CGIL) come un problema:

“Il fatto che in questo paese non ci sia ancora una legge sulla rappresentanza sindacale è un problema, perché ci sono sindacati che insieme rappresentano quasi 10 milioni di lavoratori e lavoratrici, che contano tanto quanto quelli che rappresentano 50.000 quando va bene” (ARCI).

Anche per il Partito Democratico (PD), il metodo di selezione per determinare i partecipanti idonei a impegnarsi nella contrattazione collettiva riveste un'importanza significativa. Questo solleva la questione fondamentale di chi dovrebbe essere autorizzato a rappresentare i lavoratori. Il PD riconosce l'importanza strategica delle negoziazioni collettive e nazionali:

“Il metodo dei contratti collettivi è sicuramente utile per il nostro Paese. [...] Sono stati fatti importanti contratti collettivi, ad esempio, per quanto riguarda la protezione dei lavoratori durante il periodo COVID. Questi accordi, a volte coinvolgendo il governo come terza parte, hanno permesso il mantenimento delle attività in modo sicuro anche prima che fossero stabiliti protocolli più strutturati” (Partito Democratico).

Ma “ci troviamo davanti alla mancanza simultanea di un quadro di riferimento, sia in termini di regolamentazione sia in termini di accordi più generali riguardanti il tema della rappresentanza” (Partito Democratico).

Su campagne specifiche come quella per il salario minimo, alcuni di questi attori hanno

unito le forze, chiedendo l'introduzione di una misura che migliorerebbe la contrattazione collettiva.

#### 4.4 Come si raggiungono i contratti collettivi

I sindacati utilizzano principalmente due strategie per negoziare i contratti collettivi: il dialogo sociale e la protesta. La principale differenza qui è rappresentata dal tipo di sindacato, dalla sua cultura politica e dalla sua posizione strategica all'interno del regime industriale. Infatti, la questione precedentemente menzionata della rappresentanza incide sui modelli di interazione tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro: mentre i sindacati confederali hanno uno spazio privilegiato per impostare i tavoli di negoziazione, i sindacati di base sono esclusi da questi tavoli e, di conseguenza, ricorrono alla protesta per imporre una negoziazione mirata all'apertura della contrattazione collettiva di secondo livello.

Nel complesso, CGIL, UIL e UGL ci riportano risultati abbastanza positivi del dialogo sociale con le organizzazioni dei datori di lavoro riguardo a diversi settori e specifiche congiunture, come quella pandemica.

“Nella fase pandemica, le relazioni trilaterali sono state fruttuose e hanno portato al congelamento dei licenziamenti, a un coinvolgimento importante e incisivo nella stipulazione di protocolli tripartiti riguardanti l'organizzazione del lavoro e della produzione, l'adozione dello smart working, le condizioni di lavoro sicure, ecc.” (CGIL).

In ogni caso, il dialogo sociale non si dimostra sempre sufficiente e il ruolo del conflitto e in particolare dello sciopero è riconosciuto come centrale dalle organizzazioni stesse.

“Dobbiamo riportare il conflitto industriale nell'arena di un confronto che, secondo le dinamiche volontaristiche del dialogo sociale trilaterale, non ha dimostrato negli ultimi anni di poter garantire un tempestivo rinnovo dei contratti e dei salari in linea con quelli europei” (CGIL).

D'altra parte, come accennato sopra, i sindacati di base – anche a causa della loro posizione marginalizzata nelle relazioni industriali – privilegiano un repertorio d'azione più radicale. Data la natura intrinsecamente asimmetrica delle relazioni industriali, il conflitto è considerato come fondamentale per riequilibrare le relazioni di potere esistenti tra le organizzazioni dei datori di lavoro e i lavoratori. In questo senso, scioperi a oltranza, picchetti, blocchi di merci, sono forme di lotta non solo riconosciute come necessarie ma piuttosto frequenti nel repertorio dei sindacati di base, che – attraverso questo repertorio – hanno ottenuto importanti risultati in termini di contratti collettivi di secondo livello.

“Quello che dobbiamo fare è il conflitto. L'USB, i sindacati conflittuali riescono in qualche modo a interagire quando, insieme alle relazioni di potere date dal radicamento nei magazzini e nella catena di approvvigionamento, combinano conflitto, sciopero, blocco delle merci e tutte le forme creative che nel corso degli anni i facchini e i corrieri sono riusciti a mettere in atto innovando un po' la creatività che è stata tipica dei metalmeccanici. Non c'è un giudizio morale, i padroni non sono buoni o cattivi, i padroni sono padroni. Noi scioperiamo contro i professionisti del profitto [...] o vincono loro o vinciamo noi” (USB).

“Lo sciopero si basa anche sui picchetti che bloccano persone e merci, e se fai picchetti, se fai le lotte tradizionali, che altri come la CGIL e la CISL non fanno più, ottieni subito risultati [...] in poco tempo il datore di lavoro è costretto a dover negoziare con noi pro-

prio per non perdere sul mercato dal punto di vista competitivo” (SI.Cobas).

Per cambiare le dinamiche di potere, a volte questi sindacati di base si impegnano in processi di costruzione di coalizioni che hanno portato a importanti risultati (vedi Mappa della Contrattazione Collettiva di Successo). Tuttavia, questo approccio non è universalmente accettato all'interno dei sindacati, con alcuni che lo vedono come inefficace per la negoziazione effettiva.

## 5. Sommario

### **5.1 Fattori negativi e positive per la contrattazione collettiva: meccanismi di successo per migliorare la contrattazione collettiva**

I sindacati in Italia beneficiano di un sistema di contrattazione collettiva solido e diffuso, con un alto tasso di copertura in termini di accordi collettivi. Tuttavia, un fattore negativo che influenza la contrattazione collettiva, come sottolineato da quasi tutti i rappresentanti sindacali, è legato al processo di globalizzazione. Questo processo ha portato alla diminuzione del potere delle associazioni dei lavoratori e all'aumento del potere negoziale delle aziende. I rappresentanti sindacali lamentano la progressiva riduzione dei diritti e dei salari dei lavoratori nel tempo a causa di queste tendenze.

È significativo che anche alcuni rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e altre organizzazioni della società civile riconoscano questo processo:

“Sia che si tratti della globalizzazione, del fatto che il conflitto tra capitale e lavoro non è più centrale, del contesto che cambia, o del mercato che ora prende il comando, siamo entrati in una fase completamente diversa in cui l'equilibrio di potere si sta spostando drasticamente, indebolendo così la contrattazione” (Confindustria).

“Le condizioni di lavoro sono peggiorate significativamente, con una precarizzazione del lavoro e una moltiplicazione dei contratti di lavoro. Questo declino è attribuito all'indebolimento della forza lavoro nel suo complesso” (Arci).

Tutti i sindacati, eccetto la CISL, concordano sul fatto che l'introduzione di un salario minimo li aiuterebbe a rafforzare i loro guadagni sostanziali nella contrattazione collettiva.

La capacità delle aziende di uscire dai mercati nazionali indebolisce anche il potere rappresentativo dei gruppi di interesse imprenditoriale e delle loro principali federazioni, come Confcommercio, Confindustria e CNA. Sebbene le federazioni dei gruppi di interesse imprenditoriale possano influenzare il contenuto degli accordi collettivi, c'è consenso tra tutti gli attori riguardo all'indebolimento dell'intero sistema di rappresentanza degli interessi in Italia, come avviene altrove.

Un'altra questione che è percepita positivamente da alcuni attori consolidati e negativamente dalle organizzazioni di base è il sistema di rappresentanza nella contrattazione collettiva. C'è un dibattito significativo su quali organizzazioni siano ritenute legittimate a partecipare alla contrattazione collettiva.

I principali sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro sostengono l'intervento pubblico per stabilire criteri chiari per la partecipazione. Al contrario, i sindacati di base si oppongono a tali restrizioni. I sindacati confederali come CGIL e UIL criticano la frammentazione della contrattazione collettiva e la presenza di quelli che definiscono “sindacati pirata”. Sostengono che questi sindacati possono portare a contratti peggiorativi e minare i diritti dei lavoratori.

D'altra parte, i sindacati di base affermano che questa critica è una mossa strategica volta a escludere i sindacati che sono popolari tra i lavoratori e hanno un approccio più conflittuale.

Come abbiamo visto, la protesta è una risorsa che i sindacati utilizzano per affrontare quelli che percepiscono come problemi di contrattazione collettiva: i sindacati principali usano la "leva" della protesta per aumentare la loro legittimità all'interno della società civile, negoziare i contenuti dell'accordo collettivo, soprattutto quando le controparti ritardano il loro rinnovo; e contrastare le politiche governative che sono percepite come impattanti negativamente sulle loro comunità; mentre i sindacati di base utilizzano le proteste per aumentare il loro numero di iscritti, includendo spesso i cosiddetti "outsider" e supportando le loro rivendicazioni, e poi per bilanciare la loro mancanza di accesso istituzionale al processo di contrattazione. Inoltre, in tre dei casi di successo degli accordi collettivi, la mobilitazione delle proteste è stata fondamentale: nella campagna GKN illustrata in precedenza, nell'introduzione di un accordo collettivo per i "rider" e nell'applicazione dell'accordo collettivo nel settore della logistica e dei trasporti ai lavoratori contrattualizzati come multi-servizi.

Infine, sia i sindacati che le organizzazioni datoriali concordano sulla necessità di un intervento statale che obblighi le aziende ad applicare l'accordo collettivo raggiunto per il loro settore.

# Romania

---

*Ciprian Panzaru e Gabriela Negoita*

## 1. La contrattazione collettiva in Romania

In Romania, la traiettoria della contrattazione collettiva nel tempo riflette una trasformazione significativa, caratterizzata dal passaggio da un sistema solido con un'alta densità sindacale a un quadro più frammentato e decentrato. All'inizio degli anni Novanta, la Romania vantava una densità sindacale di circa l'80%, indicativa di un forte panorama di contrattazione collettiva. Questo periodo è stato caratterizzato da un approccio centralizzato alla contrattazione collettiva, principalmente a livello settoriale, che ha garantito un'ampia copertura e l'uniformità degli standard lavorativi nei vari settori.

Tuttavia, negli anni successivi si è assistito a un costante declino della densità sindacale, che negli ultimi tempi è scesa a circa il 23%. Questo calo può essere attribuito a diversi fattori, tra cui la ristrutturazione economica post-comunista, l'espansione dell'economia informale e le modifiche legislative che hanno indebolito il sistema di contrattazione collettiva. In particolare, il requisito legale per la contrattazione collettiva settoriale, pur essendo in vigore, raramente si è concretizzato in accordi effettivi, indicando un divario significativo tra politica e pratica.

Con lo spostamento dell'attenzione verso la contrattazione a livello aziendale, il panorama della contrattazione collettiva in Romania ha subito ulteriori cambiamenti. Questa transizione è stata segnata da una diminuzione della copertura dei contratti collettivi di lavoro. Nel 2019, il tasso di copertura si è attestato al 48%, una cifra che ha subito un forte calo fino a circa il 32% nel 2020. Questa riduzione della copertura evidenzia le sfide che la contrattazione collettiva deve affrontare in Romania, tra cui la frammentazione delle unità di contrattazione, la diminuzione dell'influenza dei sindacati e i più ampi cambiamenti nel mercato del lavoro.

Questi sviluppi sottolineano le complesse dinamiche in atto nel sistema di contrattazione collettiva rumeno. Il passaggio da un approccio di contrattazione settoriale centralizzato a un quadro più decentrato a livello aziendale ha implicazioni per la copertura della contrattazione collettiva e per il mercato del lavoro in generale. Questa evoluzione riflette tendenze più ampie nelle relazioni di lavoro, indicando la necessità di strategie di adattamento per migliorare l'efficacia della contrattazione collettiva nel rispondere alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

## 2. Risorse di potere dei sindacati rumeni

### 2.1. Potere strutturale

Le condizioni politiche ed economiche che danno forma alle risorse di potere del lavoro in Romania hanno subito trasformazioni significative, soprattutto dopo la caduta del regime comunista nel 1989. Il rapporto tra partiti politici e sindacati, insieme ai cambiamenti dei paradigmi economici, ha svolto un ruolo cruciale nel definire il panorama del potere del lavoro.

Nell'immediata era post-comunista, i sindacati sono stati fondamentali nella transizione da entità controllate dallo Stato a meccanismi che rappresentano gli interessi dei lavo-

ratori. Questo periodo è stato caratterizzato da un alto livello di attivismo, con i sindacati che hanno organizzato importanti proteste dei lavoratori per ottenere influenza sul nuovo panorama del lavoro. Tuttavia, la transizione ha portato anche sfide, come la privatizzazione delle fabbriche statali e il graduale passaggio da un'economia industriale a un'economia basata sui servizi, che ha allineato la Romania al modello più ampio dell'Unione Europea. Questi cambiamenti hanno avuto un impatto sulle negoziazioni settoriali e, di conseguenza, sulle dinamiche di potere tra lavoratori e datori di lavoro.

Il coinvolgimento politico è stato caratterizzato da sfide complesse per i sindacati rumeni. Sebbene le disposizioni di legge impediscano apparentemente ai sindacati di impegnarsi in attività politiche, si sono verificati casi di collaborazione tra sindacati e partiti politici. Tali relazioni sono state talvolta strategiche, con l'obiettivo di ottenere leggi sul lavoro favorevoli o sostegno elettorale. Tuttavia, hanno anche suscitato critiche da parte degli iscritti al sindacato, che considerano tale coinvolgimento politico un tradimento del ruolo primario dei sindacati come rappresentanti degli interessi dei lavoratori.

L'efficacia del dialogo sociale in Romania è sotto esame da anni, spesso descritto come rigido e inefficiente sia a livello nazionale che nelle valutazioni internazionali. Le modifiche legislative e la struttura del sistema di relazioni industriali hanno contribuito a questa inefficienza. In particolare, la riforma del dialogo sociale del 2011 e i suoi effetti continui hanno ridotto significativamente la copertura della contrattazione collettiva a livello settoriale, mentre la contrattazione collettiva a livello aziendale non ha raggiunto i risultati desiderati. Questa inefficienza è aggravata dall'assenza di una cultura del dialogo sociale, dalla mancanza di obiettivi nazionali chiari a sostegno del dialogo sociale a tutti i livelli e dagli ostacoli giuridici alla costituzione di sindacati e al raggiungimento della rappresentatività.

Un problema importante è l'assenza di parti sociali rappresentative in vari settori, che impedisce un dialogo sociale e una contrattazione collettiva efficaci. Questa situazione è indicativa delle sfide più ampie affrontate dal movimento sindacale in Romania, dove le risorse di potere del lavoro, modellate da condizioni strutturali, politiche ed economiche, sono limitate dai cambiamenti legislativi, dalla frammentazione economica e dalla neo-liberalizzazione dell'economia.

## **2.2. Potere organizzativo**

Il potere organizzativo del lavoro in Romania è definito da fattori complessi e da uno scenario in evoluzione. Inizialmente, all'indomani della caduta del comunismo nel 1989, la Romania ha assistito a una significativa proliferazione dei sindacati, che riflette un aumento del potere organizzativo. Nel 1990 sono emersi i primi sindacati liberi e indipendenti, simbolo di una ritrovata libertà e autonomia dal controllo statale che aveva caratterizzato l'era comunista.

La densità sindacale ha raggiunto il suo picco nei primi anni Novanta con circa l'80% della forza lavoro sindacalizzata. Questa alta densità sindacale ha significato una forte base organizzativa per il lavoro, fornendo ai sindacati un sostanziale potere di contrattazione e influenza. Tuttavia, negli anni successivi si è assistito a un costante declino degli iscritti ai sindacati. Nel 2021, gli iscritti ai sindacati erano scesi a circa 1,5 milioni, pari a circa il 20% della forza lavoro totale. Questo calo rispetto al picco dei primi anni Novanta è attribuito a diversi fattori, tra cui l'impatto delle riforme economiche, la crescita dell'economia informale e le sfide al sistema di contrattazione collettiva.

Nonostante il calo della densità sindacale, il sistema sindacale rumeno rimane relativa-

mente forte rispetto ad altri Paesi dell'Europa centrale e orientale, con una densità sindacale che oscilla ancora tra il 20 e il 25% della forza lavoro. Il panorama organizzativo dei sindacati in Romania è oggi caratterizzato dalla presenza di cinque confederazioni principali: CNSLR-Frăția, BNS, CNS Cartel Alfa, CSDR e CSN Meridian, ognuna con un numero simile di iscritti e una serie di federazioni affiliate. Circa 1,3 milioni di persone sono affiliate a questi sindacati, un dato comprovato dall'obbligo per le confederazioni di comunicare il numero di iscritti per ottenere lo status di rappresentante nazionale.

Il quadro giuridico che regola i sindacati e le loro attività comprende la Costituzione rumena, il Codice del lavoro e leggi specifiche sul dialogo sociale. I sindacati hanno la flessibilità di formarsi e registrarsi, affiliandosi potenzialmente a federazioni e confederazioni tra settori o territori. Questo contesto normativo sostiene la struttura organizzativa e le capacità operative dei sindacati, consentendo un certo grado di adattabilità e resilienza di fronte alle mutevoli dinamiche del mercato del lavoro.

Nonostante i numerosi ostacoli, i sindacati continuano a difendere i diritti dei lavoratori e le migliori condizioni di lavoro, svolgendo un ruolo importante nel mercato del lavoro rumeno.

### **2.3. Potere istituzionale**

Il potere istituzionale del lavoro in Romania riflette sia l'evoluzione storica che i recenti cambiamenti legislativi che modellano il panorama delle relazioni di lavoro e delle attività sindacali.

Il quadro giuridico rumeno che disciplina i sindacati e la contrattazione collettiva ha subito una trasformazione significativa, in particolare con l'adozione della nuova legge sul dialogo sociale (SDL 367/2022), che ha sostituito la precedente normativa coperta dalla legge 62/2011 sul dialogo sociale. Questa nuova legge ha introdotto diversi cambiamenti chiave volti a facilitare un processo di contrattazione collettiva più efficace. Ha ridotto la soglia richiesta a un sindacato per diventare rappresentativo, consentendo a un sindacato di essere considerato rappresentativo se comprende almeno il 35% dei dipendenti in un rapporto di lavoro legale con l'azienda, rispetto alla precedente soglia del 50%+1. Inoltre, le condizioni per la costituzione di un sindacato sono state rese più flessibili e la legge estende la possibilità di iscriversi a un sindacato anche ai lavoratori disoccupati o autonomi, anche se non saranno presi in considerazione per determinare la rappresentatività del sindacato.

Il processo di contrattazione collettiva in Romania è ora obbligatorio sia a livello aziendale, se l'unità ha almeno 10 dipendenti, sia a livello settoriale. Il processo di negoziazione deve essere completato entro 45 giorni di calendario, a meno che entrambe le parti non concordino una proroga. Si tratta di un'iniziativa volta a migliorare la copertura e l'efficacia dei contratti collettivi nei diversi settori e a livello aziendale. Nonostante queste modifiche normative, nella pratica la contrattazione collettiva settoriale vede pochissimi accordi, evidenziando una discrepanza tra il quadro giuridico e la sua attuazione.

Le istituzioni del dialogo sociale, compresi i dialoghi bipartiti e tripartiti, sono state ridefinite e mirano a promuovere un ambiente costruttivo per le relazioni di lavoro. Il dialogo sociale bipartito è inteso come un dialogo autonomo senza coinvolgimento del governo, incentrato sulla contrattazione collettiva obbligatoria o sulla consultazione tra governo, sindacati e datori di lavoro per le questioni economiche e sociali. Il Ministero del Lavoro descrive le impostazioni del dialogo sociale tripartito come consultazioni e scambi di informazioni reciproche a diversi livelli, finalizzati a una forma più avanzata



di negoziazione del partenariato sociale.

Nonostante questi quadri legislativi e istituzionali volti a sostenere i diritti dei lavoratori e la contrattazione collettiva, le sfide persistono. L'efficacia del dialogo sociale in Romania è stata messa in discussione, con critiche che sottolineano la mancanza di una cultura del dialogo sociale, l'assenza di obiettivi nazionali a sostegno del dialogo e le barriere legali che rendono difficile la costituzione di sindacati e la contrattazione collettiva settoriale.

Il nuovo SDL 367/2022 offre la speranza di migliorare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, ma l'efficacia di questi cambiamenti è ancora tutta da verificare, in quanto gli aspetti dipendono dall'attuazione e dall'impegno attivo di tutte le parti sociali.

## **2.4. Potere sociale**

Il potere sociale del lavoro in Romania implica relazioni complesse tra sindacati, altre organizzazioni e partiti politici. I sindacati si sono impegnati in varie forme di coalizioni e relazioni per rafforzare la propria influenza e promuovere i propri interessi. Queste relazioni hanno svolto un ruolo significativo nel plasmare il potere sociale dei sindacati e la loro capacità di negoziare condizioni più favorevoli per i lavoratori.

I sindacati hanno formato coalizioni con una serie di altre organizzazioni per rafforzare la loro posizione negoziale. Ciò include la collaborazione con le organizzazioni della società civile e i movimenti sociali, che ha permesso ai sindacati di estendere la loro influenza al di là del luogo di lavoro e di impegnarsi in questioni sociali e politiche più ampie. Tali coalizioni hanno permesso ai movimenti sindacali di amplificare la propria voce e di esercitare una maggiore pressione sui datori di lavoro e sui politici.

Il rapporto tra sindacati e partiti politici in Romania è stato caratterizzato da cooperazione e tensione. Alcuni sindacati hanno stretto alleanze strategiche con i partiti politici, utilizzando il loro sostegno elettorale per ottenere leggi e politiche del lavoro favorevoli. Ad esempio, il CNSLR Frăția ha stretto diversi accordi di cooperazione con il Partito socialdemocratico, mentre il BNS ha collaborato con il Partito Grande Romania e successivamente con un'alleanza politica di centro-destra. Queste alleanze hanno talvolta portato i leader sindacali a passare a ruoli politici, rendendo ancora più confusa la linea di demarcazione tra la difesa del lavoro e l'impegno politico. Tuttavia, questi coinvolgimenti politici hanno anche suscitato critiche all'interno degli iscritti al sindacato, che alcuni considerano un allontanamento dal ruolo primario dei sindacati come rappresentanti dei lavoratori.

Nonostante i vantaggi strategici, l'impegno politico dei sindacati presenta degli inconvenienti. Le critiche mosse dagli iscritti ai sindacati nei confronti delle alleanze politiche indicano una tensione tra il perseguimento dell'influenza politica e il mantenimento dell'attenzione alla rappresentanza degli interessi dei lavoratori.

Il potere sociale del lavoro, attraverso coalizioni e relazioni politiche, è stato un aspetto critico della strategia del lavoro per rafforzare la propria influenza.

## **3. Azioni di protesta dei sindacati nel periodo recente**

Le azioni collettive dei sindacati in Romania rivelano un panorama di protesta e mobilitazione attiva contro varie sfide socio-economiche.

### **3.1. Tendenze degli eventi di protesta**

Le azioni collettive dei sindacati sono state una parte significativa dei movimenti sindacali, con un'abbondanza di attività di questo tipo nel 2021 e nel 2022. Questo periodo ha visto un panorama dinamico di eventi di protesta, guidati da organizzazioni leader con obiettivi e temi chiari, attraverso varie forme di azione e talvolta formando coalizioni per un impatto più ampio.

I primi mesi del 2021 hanno visto un'impennata delle attività di protesta, con un picco a gennaio e febbraio. In questo periodo si sono verificati rispettivamente 24 e 18 eventi, a indicare un livello più elevato di lamentele legate al lavoro e un forte richiamo all'azione da parte dei sindacati. Questa impennata iniziale può essere attribuita al deterioramento delle condizioni di lavoro, esacerbato dalla pandemia di Covid-19. Questa situazione ha giocato un ruolo significativo nel determinare le condizioni di lavoro e nel plasmare l'andamento delle manifestazioni di protesta nei primi mesi del 2021. La pandemia ha portato a un deterioramento delle condizioni di lavoro per molti lavoratori, che a sua volta ha portato a un aumento del malcontento. In questo periodo si sono verificate proteste direttamente collegate a problemi di salute e sicurezza, evidenziando l'impatto immediato della pandemia sul settore del lavoro. Ad esempio, i dipendenti del settore sanitario hanno organizzato proteste sotto il coordinamento della "Solidarity in Health Federation", concentrandosi sulla salute e la sicurezza dei lavoratori del loro settore.

Con l'avanzare della pandemia, che ha comportato molte restrizioni, si è osservata una netta diminuzione degli eventi di protesta durante i mesi primaverili ed estivi, in particolare da aprile a giugno.

La tendenza alla fluttuazione delle attività di protesta è proseguita con un aumento del numero di proteste nei mesi di novembre e dicembre 2021, indicando una ripresa delle preoccupazioni legate al lavoro. Questa ripresa sottolinea il panorama dinamico delle questioni lavorative in Romania, dove l'intensità delle proteste è variata in risposta alle mutevoli condizioni socio-economiche e politiche.

Le politiche economiche e sociali del governo, in particolare l'attuazione di misure di austerità, hanno contribuito in modo significativo all'aumento delle proteste. Queste misure sono state accolte da una diffusa disapprovazione da parte di diversi sindacati. Le richieste di aumento dei salari, di migliori condizioni di lavoro e di una maggiore protezione sociale sono state al centro delle proteste del 2021 e del 2022, riflettendo gli sforzi persistenti dei sindacati per sfidare le politiche di austerità del governo.

### **3.2. Organizzazioni leader, target, tema, forme di azione, coalizioni**

Il panorama sindacale rumeno è dominato da una serie di organizzazioni chiave che hanno svolto un ruolo centrale nella mobilitazione delle proteste. Queste organizzazioni sono state determinanti nell'affrontare un'ampia gamma di questioni, dalle condizioni di lavoro e disoccupazione alla discriminazione in vari settori, tra cui la sanità, l'istruzione e la pubblica amministrazione.

La Health Solidarity Federation e la Sanitas Federation sono state tra le organizzazioni che nel 2021 hanno avviato azioni significative per migliorare le condizioni di lavoro e sfidare la discriminazione nel settore sanitario.

La Confederazione nazionale dei sindacati "Cartel ALFA" è emersa come una forza significativa, organizzando una grande manifestazione il 27 gennaio 2021, che ha richiamato oltre 10.000 partecipanti.

Nel corso del 2022, organizzazioni come la Federazione dei sindacati liberi dell'istruzione e la Federazione nazionale dei sindacati amministrativi hanno guidato le proteste, con i sindacati del settore dell'istruzione che hanno mobilitato oltre 100.000 partecipanti in uno sciopero di avvertimento il 19 gennaio 2022. L'affluenza ha sottolineato la disponibilità dei dipendenti ad aumentare le loro richieste se le autorità non avessero risposto.

L'uso strategico di diverse forme di protesta – dagli scioperi alle manifestazioni, fino alle petizioni – evidenzia l'adattabilità e la pianificazione tattica dei sindacati. In particolare, il 15 giugno 2022, la Federazione Sanitas ha organizzato una manifestazione con 10.000 partecipanti, evidenziando le sfide che il settore sanitario deve affrontare in un contesto di preoccupazioni economiche e politiche sistemiche.

I temi ricorrenti di queste proteste sottolineano l'urgente necessità di affrontare le sfide economiche e politiche, riflettendo un più ampio panorama di malcontento socio-economico in Romania. Le collaborazioni e le coalizioni hanno svolto un ruolo significativo nell'amplificare l'impatto di queste proteste. Ad esempio le proteste hanno spesso coinvolto più di un attore organizzato, indicando una coalizione o un partenariato; le coalizioni più comuni sono state quelle tra le principali federazioni sindacali e tra le federazioni sindacali non principali/di base.

Un aspetto degno di nota di queste proteste è stata la loro focalizzazione settoriale e la capacità di unire diversi settori sotto cause comuni. Ad esempio, lo sforzo di collaborazione tra la Confederazione Nazionale dei Sindacati "Cartel ALFA" e la Federazione dei Sindacati Liberi dell'Istruzione ha esemplificato una posizione unitaria contro le sfide alle condizioni di lavoro e ai diritti dei lavoratori, ponendo l'accento su questioni come la disoccupazione e la discriminazione.

### **3.3. Principali campagne di protesta**

Gli anni 2021 e 2022 sono stati segnati da una serie di importanti campagne di protesta organizzate da diverse organizzazioni sindacali, federazioni e confederazioni in tutta la Romania. Queste proteste hanno messo in luce le profonde preoccupazioni per le questioni sistemiche e le condizioni di lavoro che hanno interessato diversi settori. La gamma di forme di protesta – che vanno dalle manifestazioni, alle marce, ai cortei, agli scioperi e alle petizioni – ha dimostrato la versatilità strategica dei sindacati nel dare voce alle loro richieste e nel coinvolgere l'interesse pubblico.

Durante questo periodo, le principali campagne di protesta hanno riguardato i settori dell'istruzione e della sanità.

I primi giorni del 2021 hanno segnato il passo, con federazioni come la Health Solidarity Federation e la Sanitas Federation che hanno avanzato richieste sostanziali per migliorare le condizioni di lavoro e affrontare la disoccupazione e la discriminazione nel settore sanitario. I loro sforzi concertati hanno gettato le basi per lo slancio del movimento sindacale nell'affrontare le questioni critiche specifiche del settore.

Il 27 gennaio 2021, la Confederazione nazionale dei sindacati "Cartel ALFA" ha organizzato un'importante manifestazione che ha richiamato in piazza oltre 10.000 partecipanti. Questo evento è stato un momento critico, che ha raccolto il sostegno dell'opinione pubblica contro questioni sistemiche già note, tra cui i tagli al bilancio e lo status quo economico.

Il settore dell'istruzione ha protestato il 22 dicembre 2021, con oltre 100.000 dipendenti che hanno espresso le loro rimostranze attraverso una petizione al governo, manifestando insoddisfazione per gli stipendi e segnalando una potenziale "proroga" della

situazione scolastica per il primo semestre. Questo approccio con petizione, unito a uno sciopero di avvertimento il 19 gennaio 2022, ha sottolineato la disponibilità del settore a inasprire le proprie rivendicazioni se le autorità non lo avessero preso in considerazione.

La Federazione Sanitas, che rappresenta i lavoratori del settore sanitario, ha messo in mostra una strategia di protesta multiforme. Degna di nota è stata la manifestazione del 15 giugno 2022, con 10.000 partecipanti, che ha messo in evidenza la miriade di sfide che il settore sanitario deve affrontare.

### **3.4. Il successo delle azioni collettive dei sindacati**

Il periodo da gennaio 2021 ad agosto 2022 comprende 138 eventi di protesta, che riflettono l'impegno di 43 organizzazioni uniche. Organizzazioni come la Federazione Publisind, la Confederazione sindacale nazionale Cartel ALFA e il sindacato dei poliziotti rumeni Diamantul, tra le altre, sono state in prima linea, sostenendo questioni che vanno dalle iniquità salariali al miglioramento delle condizioni di lavoro e della protezione sociale. Con circa 30 azioni che hanno coinvolto più di un attore organizzato, il periodo ha visto un'alleanza strategica tra le principali federazioni sindacali, le federazioni sindacali di base, i collettivi di lavoratori informali e, in rare occasioni, i partiti politici.

L'efficacia di queste azioni collettive varia. Alcune azioni hanno portato a negoziati o a modifiche delle politiche, mentre altre si sono limitate a portare le questioni alla ribalta dell'attenzione pubblica e governativa. Pertanto, le loro azioni hanno svolto un ruolo cruciale nel sensibilizzare l'opinione pubblica, nel plasmare il discorso pubblico e, in alcuni casi, nell'influenzare le discussioni e i risultati politici.

## **4. Risultati qualitativi**

Le interviste condotte con i vari attori coinvolti nel processo di contrattazione collettiva (CC) offrono prospettive interessanti sui principali problemi e sfide, sulle motivazioni che spingono le parti sociali a partecipare, sui punti di vista degli altri attori e sulle modalità di raggiungimento degli accordi collettivi.

### **4.1. Principali problemi e sfide della contrattazione collettiva**

Il processo di contrattazione collettiva si trova ad affrontare diverse sfide, con i sindacati privi di contratti collettivi che incontrano notevoli difficoltà a causa di una legislazione restrittiva che ostacola la loro capacità di avviare e impegnarsi efficacemente nella contrattazione collettiva. I datori di lavoro, d'altro canto, spesso si mostrano riluttanti ad avviare trattative, percependo gli accordi formali come limitanti. I sindacati con contratti collettivi evidenziano la mancanza di contratti nazionali completi e sottolineano la necessità di rafforzare il dialogo. L'assenza di contratti collettivi porta a una contrattazione frammentata e a incoerenze nelle condizioni di lavoro tra i vari settori. Le organizzazioni dei datori di lavoro si trovano ad affrontare sfide quali la scarsa chiarezza dei settori di negoziazione e la mancanza di inviti all'impegno da parte dei sindacati, oltre ai frequenti cambiamenti nei salari e nelle condizioni di lavoro che creano instabilità.

### **4.2. Le motivazioni che spingono le parti sociali a partecipare alla contrattazione collettiva**

La partecipazione delle parti sociali alle CC è motivata da varie ragioni. Il motivo principale per cui i sindacati si impegnano nelle CC è quello di garantire accordi globali che salvaguardino i diritti dei lavoratori e promuovano condizioni di lavoro eque. I sindacati

mirano a stabilire condizioni di lavoro stabili che contribuiscano a relazioni sindacali armoniose. Danno priorità alla definizione di accordi nazionali e settoriali per garantire una copertura e una protezione uniformi per tutti i lavoratori, affrontando le disparità e le incongruenze tra i diversi settori.

Le organizzazioni dei datori di lavoro partecipano alle CC con l'obiettivo di mantenere la flessibilità e la capacità di rispondere alle esigenze specifiche dei diversi settori. Spesso sottolineano la necessità di definizioni settoriali chiare e la capacità di adattare le condizioni di lavoro ai cambiamenti del contesto aziendale. Pur riconoscendo i vantaggi dei contratti collettivi nello stabilire condizioni di lavoro chiare e stabili, alcuni datori di lavoro considerano gli accordi formali come potenzialmente limitanti o onerosi, preferendo mantenere un certo grado di flessibilità.

Le autorità statali considerano la contrattazione collettiva come un meccanismo essenziale, in linea con le direttive europee, che mira a trovare un equilibrio tra la tutela dei diritti dei lavoratori e gli imperativi economici. Il ruolo dello Stato è quello di creare un quadro giuridico e normativo favorevole alle CC, assicurando che le trattative si svolgano all'interno di un insieme di regole predefinite che tutelino i diritti dei lavoratori e tengano conto delle esigenze dei datori di lavoro.

Le organizzazioni della società civile sostengono il processo di riforma del mercato del lavoro sostenendo i diritti dei lavoratori, la giustizia sociale e le pratiche di lavoro eque. Il loro coinvolgimento è spesso di supporto e di facilitazione, fornendo formazione, informazioni e piattaforme per il dialogo tra gli attori del mercato del lavoro.

### **4.3. Opinioni sulla contrattazione collettiva da parte di altri attori**

Diversi attori (come le autorità statali e la società civile) hanno prospettive diverse sulla CC. Alcuni (lo Stato) vedono il processo come allineato agli standard europei, concentrandosi sulla creazione di un quadro giuridico che faciliti la CC e il dialogo sociale. Altri (la società civile) pongono l'accento sulle iniziative di educazione e sensibilizzazione per rafforzare il processo di contrattazione, mantenendo un ruolo di supporto attraverso la collaborazione e la difesa dei diritti dei lavoratori.

### **4.4. Come si raggiungono i contratti collettivi**

Gli accordi collettivi vengono raggiunti prevalentemente attraverso un dialogo sociale attivo tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro. Questo dialogo è il meccanismo principale attraverso il quale gli accordi collettivi sono stati raggiunti con successo, come evidenziato dalle risposte alle interviste. Tuttavia, il processo di negoziazione è influenzato anche da sfide quali la reattività della leadership, la disponibilità dei datori di lavoro a negoziare e la necessità di contratti completi. Pertanto, i fattori chiave che influenzano il processo di stipula dei contratti collettivi sono il dialogo sociale attivo, la reattività della leadership, la partecipazione dei datori di lavoro, la trasparenza e il quadro giuridico, nonché l'uso delle controversie collettive.

L'aspetto fondamentale nel raggiungimento dei contratti collettivi è l'impegno attivo di entrambe le parti nel dialogo sociale. Si tratta di discussioni e negoziazioni costruttive che sono cruciali per la conclusione positiva dei contratti collettivi.

La disponibilità dei leader, compresi i rappresentanti dei dirigenti e dei datori di lavoro, a impegnarsi in un dialogo significativo gioca un ruolo fondamentale per il successo della negoziazione.

Un ostacolo noto è la mancanza di reale volontà e interesse da parte di alcuni datori di lavoro a partecipare attivamente al processo di contrattazione collettiva, che può

ostacolare il raggiungimento di un accordo.

La trasparenza nei negoziati e l'aderenza ai quadri giuridici sono essenziali per creare fiducia tra le parti e garantire risultati negoziali equi e conformi alla legge.

Pur non essendo il metodo principale, la mobilitazione, le proteste o gli scioperi sono tattiche riconosciute nel panorama della contrattazione collettiva, sostenute da quadri giuridici e indirettamente facilitate dalla società civile attraverso lo sviluppo di capacità e la diffusione di informazioni.

## 5. Sintesi

La nostra analisi della contrattazione collettiva in Romania ha rivelato che le cause strutturali e i processi a lungo termine hanno plasmato in modo significativo la contrattazione del lavoro, riflettendo un'interazione dinamica di quadri istituzionali, leggi, ambienti politici, opinione pubblica, sistemi economici, globalizzazione, densità sindacale e altri fattori. Meccanismi come le azioni concrete, le pratiche e le strategie dei sindacati, le negoziazioni con le parti sociali, l'organizzazione di azioni collettive come proteste e scioperi, l'influenza sui partiti politici o su alcune correnti politiche e la costruzione di coalizioni con la società civile e i movimenti sociali complicano ulteriormente questo panorama.

Il contesto giuridico e politico-economico della Romania costituisce una base fondamentale per il funzionamento dei sindacati e della contrattazione collettiva. Le principali fonti dell'attuale quadro legislativo, tra cui la Costituzione rumena, il Codice del lavoro e la Legge sul dialogo sociale (SDL), hanno subito diverse modifiche nel corso degli anni per adattarsi all'evoluzione delle esigenze del dialogo sociale e delle relazioni sindacali. Tuttavia, il panorama legislativo ha dovuto affrontare delle sfide, in particolare con l'SDL 62/2011, che ha decentrato la contrattazione collettiva e indebolito il ruolo delle parti sociali, provocando critiche diffuse per la riduzione dei diritti sindacali e la promozione della discriminazione.

La nuova SDL 367/2022 rappresenta un cambiamento significativo per affrontare queste preoccupazioni, riducendo la percentuale richiesta per la rappresentatività sindacale e rendendo più facile la creazione di sindacati, con l'obiettivo di migliorare il processo di contrattazione collettiva. Questo cambiamento, insieme alla reintroduzione della possibilità di un contratto collettivo nazionale di lavoro, segna un momento cruciale nelle relazioni di lavoro in Romania, attenuando potenzialmente alcuni degli impatti negativi osservati nel quadro giuridico precedente.

I sindacati hanno utilizzato una serie di meccanismi per muoversi efficacemente nel panorama della contrattazione collettiva. Tra questi la mobilitazione degli iscritti al sindacato per sostenere le loro posizioni durante le trattative, l'organizzazione di scioperi, interruzioni del lavoro e altre forme di azione sindacale, o l'utilizzo di dati e ricerche per sostenere le loro posizioni di contrattazione. Tali strategie sono fondamentali nel contesto delle difficoltà storiche e attuali della Romania nell'avviare azioni sindacali a causa delle rigide disposizioni legislative. La recente SDL n. 367/2022 introduce norme più permissive per l'organizzazione di proteste e scioperi, riflettendo un panorama giuridico in evoluzione più favorevole alle azioni collettive del lavoro.

Il rafforzamento dei meccanismi di contrattazione collettiva richiede uno sforzo concertato da parte di tutte le parti interessate per affrontare gli ostacoli identificati e sfruttare gli aspetti positivi del sistema attuale. Le iniziative di collaborazione, il miglioramento del quadro giuridico e gli sforzi educativi sono meccanismi chiave (di successo) per promuovere un ambiente di contrattazione collettiva più inclusivo ed efficace.

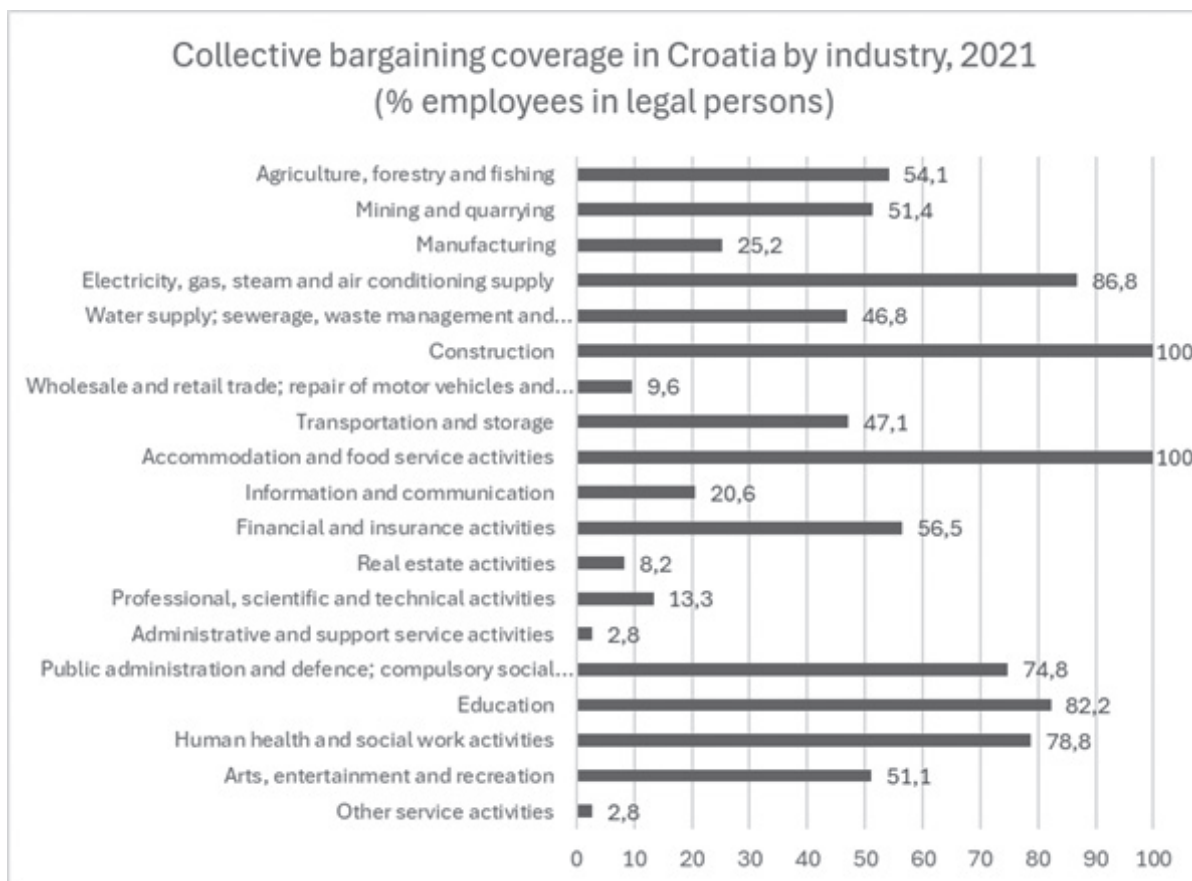
## 1. Contrattazione collettiva e sindacati in Croazia

Secondo gli ultimi dati disponibili alla fine del 2021 (Bagić 2022) erano in vigore 580 contratti collettivi che regolavano i diritti di circa 670.000 dipendenti (il 47% di tutti i lavoratori). Il numero di contratti collettivi e di lavoratori coperti è leggermente aumentato rispetto al 2014 (rispettivamente da 570 e 640.000). Tuttavia, la copertura è diminuita (dal 53 al 47%) a causa della crescita sproporzionata dell'occupazione nei settori e nelle imprese in cui la contrattazione collettiva è meno presente o assente. Si è registrato un calo minore nella copertura della contrattazione collettiva dal 2000 al 2009 (dal 65 al 61%) e un calo maggiore dal 2009 al 2014 (dal 61 al 53%), quest'ultimo in gran parte dovuto alla cancellazione del contratto collettivo a livello industriale per il commercio al dettaglio e all'ingrosso nel 2013. Attualmente sono in vigore solo tre accordi a livello di settore: edilizia, ospitalità e turismo, industria del legno e della carta.

Oltre al ruolo degli accordi a livello di settore, le differenze nella copertura della contrattazione collettiva per settore NACE (Figura 1) possono essere spiegate in gran parte dal divario tra pubblico e privato. I settori industriali con quote elevate di occupazione nel settore pubblico o di imprese di proprietà pubblica hanno un'alta copertura di contrattazione collettiva. Due contratti collettivi coprono quasi tutti i dipendenti i cui stipendi sono pagati dal bilancio statale (per i servizi pubblici e per i funzionari e dipendenti statali). All'estremità inferiore dello spettro il settore industriale più grande in termini di quota di occupazione è quello manifatturiero, dove la tendenza negativa della copertura della contrattazione collettiva è stata più forte a causa dei processi di ristrutturazione che hanno estrinsecato la contrattazione collettiva sostituendo e frammentando le vecchie imprese.



Figura 3 Copertura della contrattazione collettiva per settore.



Fonte: Bagić (2022)

## 2. Le risorse energetiche del lavoro

### 2.1. Fattori strutturali

I fattori economici strutturali non hanno favorito la contrattazione collettiva, soprattutto la frammentazione dell'economia croata. I fattori di diminuzione della densità sindacale, secondo Bejaković et al. (2023), possono essere facilmente applicati anche alla diminuzione della copertura della contrattazione collettiva: l'aumento della quota di occupazione nelle micro, piccole e medie imprese del settore privato, la scomparsa delle industrie tradizionali con un alto tasso di sindacalizzazione, il pensionamento dei lavoratori più anziani e la mancanza di interesse per i sindacati tra i lavoratori più giovani, l'alta prevalenza di contratti a tempo determinato tra i lavoratori più giovani, la crescita delle piattaforme digitali e del lavoro a progetto, l'aumento del numero di lavoratori autonomi, l'ampia esternalizzazione dei servizi ausiliari e il numero crescente di persone che lavorano tramite agenzie per l'impiego temporaneo.

Le sfide emergenti sono il boom della forza lavoro straniera (circa 173.000 permessi di lavoro rilasciati nel 2023) e l'aumento del numero di lavoratori che forniscono servizi sociali attraverso progetti della società civile, per lo più finanziati dall'UE, che hanno condizioni di lavoro significativamente peggiori rispetto alle loro controparti del settore pubblico.

## 2.2. Panorama organizzativo

Il movimento sindacale croato è molto frammentato a tutti i livelli (Grgurev & Vukorepa 2014), a differenza della parte datoriale rappresentata da un'associazione, l'Associazione croata dei datori di lavoro (*Hrvatska udruga poslodavaca*, HUP). Nel 2023 i sindacati registrati erano 640, ma il numero stimato di sindacati attivi era di circa 250 (Bagić & Ostojić 2023). Di questi, 109 sono membri delle tre confederazioni sindacali attualmente rappresentative, ossia confederazioni rappresentate nell'organismo nazionale tripartito, il Consiglio economico e sociale, che conferisce loro il diritto di influenzare la regolamentazione relativa alla contrattazione, ma non di partecipare direttamente alla contrattazione collettiva. La confederazione più antica tra le tre è l'Unione dei sindacati autonomi della Croazia (SSSH, *Savez samostalnih sindikata Hrvatske*), fondata nel maggio 1990 dagli ex sindacati socialisti e dai nuovi sindacati costituiti già nel 1989. L'intenzione originaria di formare un movimento sindacale monolitico attraverso la SSSH è fallita, poiché i nuovi sindacati hanno lasciato la SSSH per fondare nuove confederazioni sindacali (Bagić 2010).

Altre confederazioni hanno perso la loro rappresentatività nel 2013 e nel 2017 a seguito del cambiamento della legislatura che ha innalzato l'asticella della rappresentatività delle confederazioni sindacali nel 2012 e nel 2014.

## 2.3. Quadro istituzionale

Gli stakeholder e gli esperti nutrono dubbi sul ruolo delle confederazioni sindacali per diversi motivi (focus group in Samardžija et al 2017). In primo luogo, le confederazioni in Croazia si contendono i membri tra loro, non essendo specializzate in particolari settori o professioni. In secondo luogo, il dialogo sociale tripartito è stato giudicato precario e infruttuoso nei momenti critici, come nel caso del boicottaggio del Consiglio economico e sociale del 2014 da parte delle confederazioni sindacali, che hanno giudicato inaccettabile e unilaterale il modo in cui è stata adottata la legge sul lavoro (Šobota 2015), senza però riuscire a fermarlo e a migliorare il ruolo delle parti sociali nella formulazione della nuova legislazione.

Oltre alla rappresentatività delle confederazioni sindacali nel dialogo sociale tripartito, il secondo e probabilmente più importante aspetto della rappresentatività è quello dei sindacati. In Croazia, "solo un sindacato rappresentativo può negoziare e concludere contratti collettivi. Quando più sindacati operano al livello in cui viene negoziato il contratto collettivo, tutti i sindacati che operano a quel livello possono stabilire con un accordo scritto quale sindacato considerano rappresentativo. Se non raggiungono un accordo, la rappresentatività viene determinata dalla Commissione per la determinazione della rappresentatività. Un criterio statutario utilizzato dalla Commissione per determinare quale sindacato sia rappresentativo richiede che un sindacato abbia almeno il 20% del numero totale di dipendenti sindacalizzati impiegati al livello in cui viene determinata la rappresentatività" (Grgurev 2023: 117-118). Legare il diritto di partecipazione e il grado di rappresentanza nella contrattazione collettiva ai criteri numerici relativi all'adesione, nel primo tentativo legislativo del 2012, ha provocato insoddisfazione nel frammentato panorama sindacale (Gotovac 2023). Si è trattato comunque di un miglioramento rispetto ai precedenti conflitti sulla composizione dei comitati di negoziazione per i quali non esistevano criteri e procedure (Potočnjak 2016). La rappresentatività è ancora una questione controversa tra i sindacati croati e una caratteristica importante del quadro istituzionale dei sindacati in Croazia, per cui merita una discussione più approfondita. Le questioni più recenti riguardanti la rappresentatività sono menzionate nelle sezioni successive.

Il paragrafo successivo di Bagić caratterizza ulteriormente il quadro giuridico della contrattazione collettiva in Croazia: “[...] I datori di lavoro non possono contestare il diritto sindacale alla contrattazione collettiva. Solo i sindacati possono contestare il diritto alla contrattazione collettiva con altri sindacati se ritengono che non siano rappresentativi. I datori di lavoro, tuttavia, non sono obbligati a concludere un contratto collettivo o ad avviare una contrattazione collettiva, ma i sindacati hanno il diritto di esercitare pressioni sui datori di lavoro attraverso scioperi per costringerli ad avviare negoziati. Una volta concluso un contratto collettivo, entrambe le parti possono annullarlo prima della scadenza; secondo la legge sul lavoro, un contratto collettivo può contenere disposizioni sulla validità dell’accordo dopo la sua scadenza. Se non viene concordato diversamente, l’accordo è valido per altri tre mesi dopo la scadenza” (Bagić 2019: 99).

Il numero relativamente ridotto e in calo di contratti collettivi a livello di settore può essere in parte attribuito alle modifiche legislative. La nuova legge sul lavoro del 2014 ha introdotto il test obbligatorio dell’interesse pubblico e la decisione del ministro di estendere un contratto collettivo all’intero settore. Non è più sufficiente che il sindacato firmatario e l’associazione dei datori di lavoro presentino una richiesta congiunta di estensione di un contratto. La legge sulla rappresentatività del 2012 limitava l’efficacia dei contratti collettivi a soli tre mesi dopo la loro scadenza, un limite fortemente contestato dai sindacati e solo marginalmente mitigato dall’aggiunta di casi eccezionali nella legge sul lavoro del 2014. La seconda ragione alla base della debolezza della contrattazione a livello settoriale in Croazia è la struttura sfavorevole dell’associazione dei datori di lavoro e l’autonomia delle associazioni di categoria. In particolare, le associazioni dei datori di lavoro con i loro organi esecutivi non corrispondono alla classificazione nazionale delle industrie che definisce la possibile estensione dei contratti collettivi settoriali, né corrispondono alle assegnazioni settoriali dei sindacati. Ciò ostacola notevolmente la contrattazione collettiva settoriale (Bagić 2019). In terzo luogo, la HUP ha ripetutamente espresso la propria riluttanza a incoraggiare i propri membri a partecipare alla contrattazione collettiva settoriale (Galić 2022).

## 2.4. Potere sociale

I sindacati in Croazia hanno un passato difficile con i partiti politici. All’inizio degli anni Novanta, dopo i cambiamenti democratici, la più grande confederazione sindacale (SSSH) organizzò una serie di scioperi e proteste per chiedere l’adeguamento dei salari con l’inflazione, che furono accolti con reazioni ostili dalle autorità e dal partito al governo Unione Democratica Croata (*Hrvatska demokratska zajednica*, HDZ).

Nella seconda metà degli anni Novanta, le confederazioni sindacali hanno preso strade diverse per quanto riguarda la collaborazione con i partiti politici. Alcune confederazioni, tra cui la SSSH, hanno stabilito stretti legami con i partiti di opposizione di centro e di centro-sinistra, mentre altre hanno insistito sul fatto che i sindacati dovessero rimanere politicamente neutrali. La collaborazione delle confederazioni sindacali con il Partito Socialdemocratico (*Socijaldemokratska partija Hrvatske*, SDP), il più grande partito di opposizione all’HDZ, non ha dato i suoi frutti in seguito, nel periodo di crisi e di ripresa 2011-2015, quando l’SDP era in carica, il dialogo sociale tripartito si è deteriorato (Samardžija et al 2017) e quando lo Stato ha cancellato unilateralmente alcuni bonus per i dipendenti del settore pubblico. C’è stata anche una disputa sul fatto che fossero state soddisfatte le condizioni per revocare i tagli salariali precedentemente concordati tra i sindacati del settore pubblico e il governo come necessaria misura temporanea di crisi (si veda Samardžija et al, 2017). Dopo tutti questi eventi tumultuosi, “circa dieci anni fa, [...] tutte le confederazioni hanno gradualmente preso le distanze da tutti i partiti politici” (Bagić & Ostojić 2023: 220). Nel 2010 è stato fondato un nuovo partito con il

sindacalismo in primo piano nel suo programma politico e con un importante leader sindacale Dragutin Lesar come fondatore (il Partito Laburista Croato, *Hrvatski laburisti*). Dopo i risultati promettenti delle elezioni parlamentari del 2011, il partito ha perso consensi e oggi è marginale. Nel periodo più recente, l'unico caso degno di nota di cooperazione politica tra sindacati e partiti politici è la collaborazione tra Novi sindikat, un sindacato generale indipendente presente nella maggior parte dei settori economici e non affiliato alla confederazione, e il Fronte dei lavoratori (*Radnička fronta*, RF), un partito di estrema sinistra con un deputato nell'assemblea del Parlamento croato del 2020-2024 (Katarina Peović).

I risultati più tangibili della cooperazione dei sindacati con le organizzazioni della società civile sono tre azioni democratiche dirette di successo, volte a impedire le riforme neoliberiste proposte dal governo senza consultare le parti sociali. Due iniziative popolari a livello nazionale nel 2014 hanno bloccato il piano del governo di esternalizzare tutti i servizi ausiliari del settore pubblico e il piano di monetizzazione delle autostrade di proprietà pubblica, cioè di darli in concessione per 40 anni a un partner privato (per i dettagli si veda Samardžija et al 2017: 30-31). Una terza iniziativa referendaria di successo, che ha riunito i sindacati e la società civile, si è svolta nel 2019 per opporsi al piano del governo di innalzare l'età pensionabile legale a 67 anni.

Il potere sociale dei sindacati si manifesta nel sostegno pubblico. Un sondaggio su un campione randomizzato e rappresentativo a livello nazionale di lavoratori dipendenti (1.000 intervistati) condotto dalla SSSH nel dicembre 2021 ha mostrato che l'82% dei lavoratori dipendenti sostiene in linea di principio l'operato dei sindacati, il 91% ritiene che i contratti collettivi siano uno strumento utile per regolare i rapporti con i datori di lavoro e il 90% ritiene che il governo debba incoraggiare la contrattazione collettiva con le sue politiche e leggi (SSSH 2022).

### 3. Azioni collettive dei sindacati nel periodo recente

Gli anni Novanta sono stati un periodo di intense attività di sciopero e protesta per i sindacati croati, a partire dal 1993 con uno sciopero generale che ha posto fine all'accordo tra i sindacati e il governo sulla sospensione delle azioni collettive durante la guerra.

Nei primi anni del nuovo millennio, quando un governo socialdemocratico ha sostituito quello di centro-destra, anche il numero di scioperi è stato elevato, per poi diminuire fino alla fine del periodo 2000-2017 per il quale sono disponibili dati sistematici (The Archive of Workers' Struggles<sup>6</sup>; Dolenc et al 2020). Le azioni collettive si sono attenuate soprattutto nel settore privato, mentre i sindacati del settore pubblico sono rimasti più attivi negli scioperi e nelle proteste per i contratti collettivi. La più grande azione collettiva degli ultimi cinque anni è il più lungo sciopero del personale scolastico nella storia della Croazia, avvenuto nell'autunno del 2019, che è durato 36 giorni lavorativi e ha incluso diverse proteste pubbliche nella piazza principale di Zagabria. Lo sciopero è iniziato con una piccola protesta dei due maggiori sindacati scolastici che hanno chiesto un aumento del 6,11% dei coefficienti che definiscono lo stipendio base<sup>7</sup>. Dopo che due

<sup>6</sup> <http://arhiv-radnickih-borbi.org/>

<sup>7</sup> Non si tratta di un contratto collettivo, ma di un regolamento governativo sui coefficienti di complessità del lavoro nei servizi pubblici. Nei servizi pubblici e negli uffici statali croati, lo stipendio base è determinato come multiplo della base salariale e del coefficiente di complessità del lavoro. Mentre le basi salariali sono oggetto di contrattazione collettiva annuale tra il governo e i sindacati del settore pubblico, i coefficienti sono soggetti a decisioni unilaterali del governo sui regolamenti. Le pressioni sui coefficienti da parte dei sindacati, in particolare nel 2019 e nel 2023, sono avvenute al di fuori di qualsiasi procedura legalmente definita.

offerte del governo sono state rifiutate dai sindacati, è stato concordato che l'aumento richiesto per il personale docente sarebbe avvenuto in tre turni fino al primo gennaio 2021, mentre il personale non docente è stato escluso dagli aumenti dei coefficienti ed è stato promesso un supplemento di stipendio nei contratti collettivi. Nel corso del 2023 e del 2024 si è verificata una serie di controversie nella contrattazione collettiva delle aziende locali di gestione dei rifiuti nelle principali città croate. Le vertenze a Zagabria, Spalato e Fiume sono sfociate in scioperi brevi e riusciti e si sono risolte con significativi aumenti dei diritti materiali dei lavoratori nei contratti collettivi. Più recentemente, nel maggio 2024, la proclamazione di uno sciopero nell'azienda di gestione dei rifiuti di Zara ha portato a un aumento salariale senza precedenti del 30%. I sindacati della gestione dei rifiuti hanno sottolineato il grande deficit di forza lavoro nel loro settore come l'unico fattore che rende inevitabile per la dirigenza il riconoscimento delle loro richieste.

Il 2023 è stato un anno notevole per le azioni collettive per molte altre ragioni. Ha visto uno dei rari scioperi di solidarietà nella storia della Croazia, in 11 filiali del sindacato dei lavoratori del traffico (*Sindikatska prometa i veza Hrvatske*) a sostegno dei lavoratori dell'azienda di manutenzione delle strade pubbliche della contea di Šibenik-Knin, con il fondamentale supporto organizzativo e logistico della confederazione sindacale SSSH. L'anno è stato segnato dalla preparazione della prima regolamentazione globale dei coefficienti di complessità del lavoro che definiscono i salari dei dipendenti pubblici e dei funzionari statali dopo 23 anni, che ha causato molte manifestazioni di insoddisfazione da parte dei sindacati del settore pubblico, che hanno espresso richieste, minacce di sciopero e trattative con il governo in qualità di datore di lavoro al di fuori del quadro giuridico per la contrattazione collettiva (con i sindacati del settore sanitario in prima linea in quest'ultimo aspetto). Tra tutti questi eventi, si è verificato uno sciopero significativo con conseguenze sorprendenti. I funzionari giudiziari e il personale ausiliario dei tribunali hanno scioperato per due mesi dietro a un sindacato non rappresentativo, che è stato ritenuto legale dalla Corte Suprema nel giugno 2023. Ciò è contrario all'interpretazione della rappresentatività nella prassi giudiziaria fino a quel momento, in quanto uno sciopero in Croazia è legale solo se riguarda i salari non pagati o la contrattazione collettiva, mentre a sua volta solo i sindacati rappresentativi possono partecipare alla contrattazione collettiva. Gotovac (2023) ha definito la decisione della Corte Suprema come un "cambiamento nell'architettura del diritto del lavoro collettivo" indesiderato e tacitamente introdotto, criticando al contempo l'articolo 205 della legge sul lavoro citata dalla Corte Suprema per il fatto che comporta la possibilità di una terza base giuridica del diritto di sciopero oltre ai salari non pagati e alla contrattazione collettiva, formulata vagamente come "protezione e promozione dei diritti economici e sociali".

Al momento in cui scriviamo, nel maggio 2024, uno dei sindacati dei lavoratori dell'istruzione precoce e prescolare (*Sindikatska obrazovanja, medija i kulture*) è in sciopero negli asili di tre città croate, il primo sciopero nell'istruzione prescolare nella storia della Croazia indipendente, con una reazione molto ostile da parte delle autorità locali responsabili della gestione e del finanziamento dell'istruzione prescolare. Il sindacato chiede che i contratti collettivi con le autorità locali garantiscano ai lavoratori dell'istruzione prescolare un livello di condizioni materiali e lavorative pari a quello dei lavoratori delle scuole elementari gestite e finanziate a livello centrale, come previsto dalla legge sull'istruzione precoce e prescolare ma raramente riscontrato nella pratica, poiché i governi locali non hanno destinato risorse sufficienti all'istruzione prescolare. L'esito, auspabilmente positivo, di queste azioni collettive avrebbe conseguenze di vasta portata sul settore.

Mentre le azioni collettive dei sindacati del settore pubblico si concentrano sulla con-

trattazione collettiva, uno sciopero in un'azienda tessile privata Varteks nel maggio 2024 sembra continuare la lunga tradizione di scioperi del settore privato in Croazia: 600 lavoratori chiedono i loro salari non pagati e di mantenere la produzione attiva.

## 4. La contrattazione collettiva nel periodo recente

Bagić (2022) fornisce una caratterizzazione completa della contrattazione collettiva in Croazia sulla base dei dati alla fine del 2021, individuando quattro diversi “modelli consolidati di pratiche di contrattazione collettiva” che coesistono in Croazia. Il primo modello si riscontra nel settore pubblico, in un processo relativamente coordinato di contrattazione a due livelli nei servizi pubblici (dove esiste un contratto collettivo di base per tutti i servizi pubblici e una serie di accordi a livello di settore) e di contrattazione a un livello negli uffici statali. La contrattazione è regolare e si concentra sui salari: la base salariale è oggetto di contrattazione annuale e alcuni diritti materiali (integrazioni salariali) sono oggetto di accordi a livello di settore nei servizi pubblici, generalmente conclusi per quattro anni. Tuttavia, il governo si riserva il diritto di decidere unilateralmente i coefficienti salariali. Esiste una notevole conflittualità in quanto i sindacati del settore pubblico hanno un notevole potenziale di sciopero.

Il secondo modello si riscontra in due settori con accordi a livello settoriale: l'edilizia e l'ospitalità. Oltre alla contrattazione a livello settoriale, esiste anche una contrattazione a livello aziendale, più spesso nelle grandi e medie imprese dei due settori (alla fine del 2021 si contavano 40 accordi a livello aziendale nell'edilizia e 75 nell'ospitalità). Entrambi gli accordi a livello settoriale affrontano il tema dei salari definendo i minimi per gruppi di professioni. Nel settore alberghiero e della ristorazione, la contrattazione ha un ciclo regolare di due anni, mentre nel settore delle costruzioni la regolarità è minore, in quanto gli accordi sono stipulati a tempo indeterminato. D'altra parte, gli accordi nel settore delle costruzioni vengono modificati relativamente spesso e l'accordo settoriale prevede l'armonizzazione dei diritti materiali ogni due anni. La contrattazione non è coordinata né tra questi due settori né con altri settori. Il livello di conflittualità è basso. Tuttavia, viene spesso sottolineato in pubblico dai sindacati, ma anche da alcuni datori di lavoro, che la copertura nell'edilizia e nell'ospitalità è in gran parte solo nominale, perché mancano meccanismi di controllo sull'applicazione degli accordi nelle micro, piccole e medie imprese, che spesso pagano i salari illegalmente (senza tasse e contributi). Per questo motivo, l'ultimo emendamento al contratto collettivo per l'edilizia del marzo 2024, una volta esteso al settore per decisione del ministro, conferirà ai sindacati dell'edilizia l'autorità pubblica di controllare il pagamento dei salari in conformità con i contratti collettivi, oltre all'ispezione del lavoro. Questo testimonia un alto livello di cooperazione tra le parti sociali del settore edile.

I primi due modelli centralizzati rappresentano circa due terzi dell'intera copertura della contrattazione collettiva in Croazia (circa 250.000 lavoratori nel settore pubblico e 200.000 nell'edilizia e nell'ospitalità) con solo 4 contratti collettivi (senza contare i 115 accordi che elaborano ulteriormente i diritti a livelli inferiori nei settori inclusi).

Gli altri due modelli sono decentrati: si riferiscono alla contrattazione a livello aziendale in altri settori. Bagić ha definito il primo di questi due modelli decentrati “contrattazione aziendale regolare”. Sebbene gli accordi di questo modello siano incentrati sui salari e sulla loro correzione, questo modello comprende pratiche di contrattazione frammentate con cicli di contrattazione non coordinati e molto vari (da annuali a cicli che durano più di tre anni). L'ultimo modello manca di regolarità ed è chiamato “contrattazione aziendale obsoleta”. È presente relativamente spesso nelle aziende di proprietà pubblica con lo Stato centrale o l'amministrazione locale al tavolo dei datori di lavoro. Dei 460



accordi a livello aziendale non coperti da accordi di livello superiore, circa il 45% non è stato aggiornato per tre anni o più e può essere attribuito con certezza al modello della “contrattazione aziendale obsoleta”.

## 5. Principali problemi e sfide

Poiché circa la metà di tutti i contratti collettivi non affronta in modo sano il livello salariale, che è una delle sfide principali della contrattazione collettiva in Croazia (Bagić 2019: 103-105), la quota di contrattazione a livello aziendale che non consente ai lavoratori di partecipare alla distribuzione del valore aggiunto in modo tempestivo e completo e quindi non raggiunge il suo scopo primario è ancora più alta. Esistono numerosi accordi che prevedono cicli di contrattazione regolari, ma senza stabilire con precisione i livelli salariali e i criteri per la loro correzione. Si parla invece di altri diritti materiali, come le gratifiche natalizie e le ferie, i premi giubilari, ecc.

Una sfida importante è quella di aumentare la disponibilità dei datori di lavoro a partecipare alla contrattazione collettiva, soprattutto per quanto riguarda i salari. L’ostacolo della struttura sfavorevole della HUP, con associazioni di categoria dei datori di lavoro frammentate e autonome, rimane in sospeso. Tuttavia, partendo dal presupposto che i datori di lavoro non faranno i primi passi critici per aumentare la copertura della contrattazione collettiva, ai sindacati sono state rivolte raccomandazioni (Bagić 2022) per investire maggiori sforzi in tre direzioni: consolidare le loro azioni nella contrattazione collettiva con programmi a livello di sindacato e confederazione con un’agenda più ambiziosa, aumentare il loro potenziale di conflitto da un lato e impegnarsi a raggiungere un consenso con i datori di lavoro sull’importanza della contrattazione collettiva nella gestione delle dinamiche del mercato del lavoro dall’altro, sfruttando la carenza di lavoratori senza precedenti nel mercato del lavoro croato.

L’ostacolo legale implicito per lo sciopero legato alla contrattazione collettiva, riconosciuto come tale nella prassi giudiziaria, è persino più alto dell’ostacolo per la rappresentatività stessa, ossia la partecipazione alla contrattazione collettiva. In particolare, l’accordo collettivo e quindi lo sciopero sono validi solo se i sindacati firmatari riuniscono almeno il 50% degli iscritti ai sindacati rappresentativi. Gotovac (2023) ritiene che questa percentuale sia inaccettabile e che porti a una situazione in cui i datori di lavoro possono concludere un accordo collettivo con i sindacati più numerosi, indipendentemente dalla loro reale capacità di esercitare pressioni per proteggere e promuovere gli interessi dei loro membri. Gotovac ha fatto l’esempio ipotetico di una compagnia aerea che potrebbe concludere un contratto collettivo con un sindacato che riunisce il personale ausiliario e di terra, escludendo così la possibilità di uno sciopero legale da parte di un sindacato che riunisce il personale di cabina, l’unico in grado di fermare l’attività con uno sciopero. Inoltre, rimane aperta la questione giuridica più ampia della limitazione del diritto di sciopero alla sola caratteristica della rappresentatività, comunque questa venga definita giuridicamente.

Fermare la tendenza alla diminuzione della densità sindacale è una sfida difficile. Una delle vie indirette tentate per rafforzare la contrattazione collettiva è stata la concessione di diritti speciali ai membri dei sindacati che hanno negoziato i contratti collettivi (necessariamente sindacati rappresentativi): l’emendamento previsto per il 2022 alla legge sul lavoro prevedeva il diritto di ottenere diritti finanziari per i membri di questi sindacati fino al doppio dell’importo medio annuale della quota di iscrizione al sindacato. L’emendamento è stato respinto come incostituzionale dalla Corte costituzionale croata nel giugno 2023 per motivi di discriminazione. Questa iniziativa legale ha esacerbato le tensioni già esistenti tra i sindacati. Una contrattazione collettiva più efficace



e inclusiva sarebbe probabilmente più vantaggiosa per la densità sindacale rispetto ai diritti speciali concessi ai membri dei sindacati rappresentativi.

## 6. Sintesi

La Croazia condivide con molti altri paesi europei le principali forze strutturali che incidono negativamente sulla contrattazione collettiva e sulla densità sindacale. Tra queste, le più importanti sono la frammentazione dell'economia e il relativo cambiamento del panorama lavorativo che sfugge al movimento sindacale, tra cui la crescita del lavoro autonomo, il lavoro tramite agenzie interinali e piattaforme digitali e, più recentemente, la forte crescita della forza lavoro straniera. I criteri di rappresentatività come prerequisito legale per la contrattazione collettiva e gli scioperi legati alla contrattazione sono considerati troppo rigidi e scoraggianti sia dai leader sindacali che dagli esperti legali.

L'aspetto positivo è che l'opinione pubblica è molto favorevole ai sindacati e alla contrattazione collettiva. Anche la carenza di lavoratori favorisce la contrattazione collettiva, come testimoniano gli accordi nell'edilizia e nell'ospitalità, nonché le ultime azioni collettive di grande successo nella gestione dei rifiuti. La densità sindacale relativamente alta nel settore pubblico contribuisce al successo della contrattazione collettiva.

L'elemento di maggior impatto di una contrattazione collettiva di successo da parte dei sindacati è il potenziale di sciopero nel settore pubblico. D'altra parte, la costruzione di una cooperazione a lungo termine con i datori di lavoro sembra funzionare nel settore delle costruzioni, dove i datori di lavoro e i sindacati cercano di risolvere insieme il problema dell'economia sommersa, rendendo così significativi gli accordi collettivi. Infine, i sindacati che si sono concentrati sull'argomento più importante della contrattazione, ovvero il salario, hanno avuto maggiori probabilità di raggiungere il loro scopo principale, contrariamente alla pratica purtroppo diffusa in Croazia di contrattare su elementi di secondaria importanza.

## 1. Relazioni industriali e sindacati in Francia

Il panorama sindacale francese è oggi comunemente chiamato gruppo degli 8 composto da: CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FSU e Solidaires. Alla luce del crescente riconoscimento della nozione di “rappresentatività” e delle sue recenti evoluzioni, questo gruppo viene generalmente ridotto a 5 (in ordine di rappresentatività): CFDT, CGT, FO, CFE-CGC e CFTC. La nozione di rappresentatività ha svolto un ruolo crescente nella storia delle relazioni industriali in Francia, dando luogo a un ciclo elettorale ripetuto che mobilita gran parte delle risorse delle organizzazioni sindacali ancora in campagna elettorale.

Le relazioni industriali in Francia sono state storicamente definite dai conflitti sociali durante il diciannovesimo e il ventesimo secolo, con l'avvento dell'era industriale. La contrattazione collettiva è diventata la pietra angolare della risoluzione dei conflitti tra datori di lavoro e lavoratori, illustrando l'onnipresenza del concetto di relazioni di potere in Francia. L'indebolimento dei conflitti sociali si accompagna alla nascita della contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale (rami professionali), con una prima legge sui contratti collettivi nel 1919. L'ascesa del contratto collettivo all'indomani della Seconda guerra mondiale si inserisce nel sistema giuridico francese, in particolare nel diritto sociale, caratterizzato dalla gerarchia delle norme e dal principio di favore. Inizialmente complementare, la contrattazione collettiva delle imprese si affermerà gradualmente per competere con la contrattazione collettiva settoriale attraverso la messa in discussione del principio di favore gradualmente eroso dalle leggi Auroux del 1982 e portato al suo parossismo con le ordinanze del 2017. Queste ordinanze finalizzano il processo strutturale di inversione della gerarchia delle norme avviato dalla legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016 con la motivazione di rispondere alle sfide di competitività della globalizzazione. Questo processo di decentramento “caotico” della contrattazione collettiva è stato accompagnato da una crescente “razionalizzazione” degli organi di rappresentanza dei lavoratori all'interno delle aziende, ora all'interno di un unico organismo denominato Comitato Economico e Sociale, e da violazioni del principio di libera nomina dei delegati sindacali. Questi due fenomeni hanno portato a un indebolimento dei sindacati, con una drastica riduzione del numero di mandati sindacali e, di conseguenza, delle ore di delega necessarie per la loro missione all'interno dell'azienda ma anche all'interno degli organi sindacali.

Questi fenomeni hanno portato anche a un inasprimento delle condizioni della contrattazione collettiva all'interno delle aziende, con un aumento del numero di temi da negoziare, con conseguente diluizione delle competenze sindacali necessarie e minori risorse per i negoziatori. Infine, i recenti sviluppi legislativi in Francia, e in particolare le ordinanze del 2017, hanno anche rafforzato la capacità del datore di lavoro di aggirare i sindacati e il CSE attraverso, in particolare, i referendum aziendali, ovvero la consultazione diretta dei lavoratori senza passare attraverso la contrattazione collettiva.

Al di là di questi fenomeni nel 2014 è stato avviato un processo di ristrutturazione dei settori professionali per porre rimedio alla dispersione convenzionale, per potenziare la contrattazione collettiva dei settori e per mettere in comune le loro risorse. Questo processo riflette una caratteristica centrale della contrattazione collettiva, ovvero il significativo interventismo delle autorità pubbliche. Questo interventismo si è storicamente

espresso attraverso l'estensione amministrativa automatica dei contratti collettivi di filiale. In conclusione va menzionato anche il progressivo riconoscimento della contrattazione collettiva nel servizio pubblico, dalle norme adottate e imposte unilateralmente dall'amministrazione pubblica alla consultazione degli organismi rappresentativi dei lavoratori negli accordi di servizio pubblico negoziati in tutti e tre i settori del servizio pubblico: statale, ospedaliero e territoriale. L'atto II della riforma del diritto del lavoro annunciata dal governo per l'autunno 2024 potrebbe causare un'interruzione della contrattazione collettiva in Francia.

## 2. La contrattazione collettiva in Francia

Il tasso di copertura della contrattazione collettiva in Francia è storicamente elevato, ma la sua misurazione esatta è oggetto di diverse stime a geometria variabile. Secondo l'OIL, utilizzando solo i dati del Ministero del Lavoro francese, il tasso di copertura variava dal 96,1% al 98% tra il 2004 e il 2018. Il tasso del 98% per la Francia nel 2018 è ripreso anche dall'OCSE con il supporto del suo database OCSE/AIAS ICTWSS. L'OCSE utilizza come unità di misura la percentuale di dipendenti aventi diritto a negoziare e definisce il tasso di copertura convenzionale come il numero di dipendenti coperti dai contratti collettivi in vigore rispetto al numero di dipendenti aventi diritto. I sindacati francesi hanno espresso dubbi sulla metodologia utilizzata e sul tasso indicato.

Per mettere in prospettiva anche il tasso di copertura della contrattazione collettiva, dobbiamo ricordare i principali dati sulla sindacalizzazione in Francia. L'ultima misura della densità sindacale in Francia, operata nel 2019 dal Ministero del Lavoro, è del 10,3% in generale o -0,9% dal 2013. Questa densità è scesa al 18,4% nel settore pubblico e al 7,8% nel settore privato. L'altro dato da mettere in prospettiva è il numero di aziende che hanno avviato un ciclo di contrattazione collettiva, pari al 17,8% nel 2021.

Per mettere in prospettiva i recenti dati sulla contrattazione collettiva, sono necessari ulteriori dati sui salari in Francia. Il salario minimo legale era di 1.398,70 euro netti al mese nel giugno 2024. Secondo gli ultimi dati, nel 2022 il salario medio era di 2.630 euro netti al mese e quello mediano di 2.150 euro netti al mese.

I nuovi dati relativi al 2022 confermano un forte aumento della contrattazione collettiva settoriale con 1.495 accordi industriali conclusi (rispetto ai 1.063 del 2021), tra cui cinque nuovi contratti collettivi. L'80% dei contratti collettivi di settore è stato modificato o integrato da un emendamento nel corso dell'anno. Il Ministero del Lavoro ribadisce una copertura della contrattazione collettiva del 98% per il 2022. I principali temi negoziati rimangono i salari (691 emendamenti contro i 377 del 2021), la parità professionale e salariale tra uomini e donne (389 accordi contro i 231 del 2021) e i sistemi di bonus e aumenti (244 accordi contro i 151 del 2021), tutti in crescita. Questo dinamismo si inserisce in un contesto nazionale caratterizzato dalla crisi del costo della vita che ha causato aumenti automatici del salario minimo legale, facendo scattare l'obbligo legale di rivedere al rialzo i minimi salariali convenzionali per adeguarli a quelli del salario minimo legale. Il 46% degli accordi industriali riguardava esclusivamente i salari. Gli altri temi maggiormente trattati dalla contrattazione collettiva del settore sono la formazione professionale (133 testi), la protezione sociale integrativa (102 testi), i contratti di lavoro (78 testi) e l'orario di lavoro (62 testi).

Il bilancio della contrattazione collettiva per il 2022 mostra anche un grande dinamismo della contrattazione collettiva nelle aziende, tutte le aziende, comprese le PMI, con 33.010 accordi conclusi, ovvero +15% di accordi conclusi in un anno per un totale di 88.870. I principali temi discussi a livello aziendale sono: (1) Risparmi dei dipendenti, partecipazione, condivisione degli utili (44,2%) (2) Salari, bonus (22,4%) (3) Orario di

lavoro (19,5%) (4) Diritti sindacali, IRP, espressione dei dipendenti (6,9%) (5) Parità professionale (6,7%) (6) Condizioni di lavoro (6,7%) (7) Altro: protezione sociale integrativa, occupazione, formazione professionale, classificazione (8,3%).

I dati rimangono stabili per quanto riguarda i firmatari di accordi e modifiche all'interno delle aziende: il 51,3% degli accordi e degli emendamenti è concluso da rappresentanti sindacali (percentuale che sale al 73% degli accordi al netto dei risparmi dei dipendenti); il 25,8% è concluso da referendum con una maggioranza di due terzi dei dipendenti; l'11,5% da rappresentanti eletti senza mandato e il 10% da rappresentanti eletti o da dipendenti con mandato. Per quanto riguarda la ripartizione per azienda, il 63% degli accordi e degli emendamenti viene concluso in aziende con più di 50 dipendenti, il 12% in aziende con 21-50 dipendenti, il 7% in aziende con 11-20 dipendenti e il 18% in aziende con 1-10 dipendenti. Per quanto riguarda il telelavoro, la contrattazione collettiva è leggermente diminuita del 23% rispetto all'anno precedente, ma continua ad avere un livello relativamente alto, rappresentando il 62% degli accordi relativi alle condizioni di lavoro. Mentre il numero di accordi collettivi per il telelavoro è aumentato da 390 nel 2017 a 4.750 nel 2021, è sceso a 3.660 nel 2022.

### 3. Sindacati e mobilitazioni in Francia

Molteplici riforme pensionistiche hanno costellato la storia sociale francese, provocando grandi mobilitazioni sindacali. La nuova riforma delle pensioni è entrata in vigore il primo settembre 2023, mentre le precedenti riforme del 1993 (sul periodo di contribuzione, sul tasso di sostituzione, sulla cessazione dell'indicizzazione dei salari), del 2003 (sull'età pensionabile legale, su bonus, malus e fattori di rischio), del 2010 (sull'età pensionabile legale, sul periodo di contribuzione) e del 2014 (sui fattori di rischio, sul periodo di contribuzione, sui contributi sociali) non sono ancora pienamente in vigore.

In sintesi, gli elementi principali di questa nuova riforma pensionistica sono: (i) l'estensione dell'età pensionabile legale da 62 a 64 anni (67 anni con il sistema premiale) (ii) l'aumento dell'anzianità contributiva a 43,5 anni (iii) l'eliminazione della maggior parte dei regimi pensionistici speciali, in particolare per i lavoratori di prima occupazione (iv) l'istituzione di un indice degli anziani.

Un primo tentativo di riforma prima della pandemia Covid-19 è stato vanificato dai sindacati. Le organizzazioni sindacali hanno avviato un movimento sociale a partire da settembre 2019 contro la riforma attraverso una prima intersindacale composta da CGT, FO, FSU, Solidaires e dalle principali organizzazioni studentesche e liceali (UNEF, FIDL, MNL, UNL) con un conflitto sociale che si è cristallizzato nel trasporto pubblico particolarmente colpito dall'abolizione dei regimi speciali negoziati in passato. Questa intersindacale è cresciuta con l'annuncio di diverse mobilitazioni e scioperi a partire da dicembre 2019, con l'adesione della CFE-CGC e di alcuni sindacati della CFDT e dell'UNSA. Diverse forti giornate di mobilitazione punteggiano il mese di dicembre, unendosi alle cifre della mobilitazione del 2010 contro un'altra riforma delle pensioni e oltre le cifre del movimento sociale contro la riforma del diritto del lavoro del 2016 e del 2017. Verranno inoltre battuti record storici di sciopero, in particolare nel trasporto ferroviario.

Il governo annuncia una "sospensione" della riforma a causa della pandemia di Covid-19, tornerà con un disegno di legge completamente diverso a partire dal 10 gennaio 2023. Riprende così la mobilitazione sindacale, sulle ceneri della protesta sociale iniziata nel 2019, e saranno in tutto 14 le giornate di mobilitazione nazionale e interprofessionale che si terranno tra il 19 gennaio e il 6 giugno 2023 promosso da più sindacati con il gruppo degli 8 e tutte le organizzazioni studentesche e giovanili. Queste 14

giornate sono integrate da scioperi e altre azioni collettive in molti settori di attività e nelle aziende. La mobilitazione sindacale culminerà con la mobilitazione di 3,5 milioni di lavoratori nelle strade di tutta la Francia il 7 e il 23 marzo 2023. Questa mobilitazione sarà comunque storica per diversi motivi:

- 14 giorni con una mobilitazione storica nei piccoli centri e nei villaggi, in contrasto con le precedenti mobilitazioni incentrate sulle grandi città e sulla capitale
- Scioperi in aree strategiche nonostante le restrizioni al diritto di sciopero/ai livelli minimi di servizio
- Costruzione di una riforma sindacale alternativa per le pensioni e ripetuti tentativi di spingere una riforma alternativa attraverso il dialogo sociale e le consultazioni pubbliche.
- Attuazione del contenzioso strategico sul contenuto e la forma della riforma
- Continua la mobilitazione sindacale senza precedenti dal basso (GA ecc.)

Nonostante questa storica mobilitazione, la riforma delle pensioni è entrata in vigore il primo settembre 2023 e continua a essere contestata nei tribunali man mano che vengono pubblicati i decreti attuativi. Alcuni commentatori, tuttavia, parlano di successo della mobilitazione sindacale per i seguenti motivi:

- Basarsi sul successo della precedente mobilitazione per il 2019, indipendentemente dalla pandemia di Covid-19.
- Utilizzo di diversi strumenti digitali innovativi: petizione online, mappatura interattiva delle proteste e degli scioperi, ampia comunicazione sui social network, questionari online, ecc.
- Unità storica del movimento sindacale nel contesto delle elezioni professionali
- Sviluppo di un'alternativa sindacale con il supporto di un progetto della CES, il sostegno di diversi accademici e la costruzione sulla base delle valutazioni e dei pareri dell'organismo nazionale di dialogo sociale sulle pensioni.
- Solidarietà sindacale su larga scala: lettere di solidarietà, partecipazione di sindacati stranieri (CES, CSI, federazioni sindacali, confederazioni, ecc.) alle mobilitazioni in Francia, azioni di solidarietà all'estero (Belgio, Spagna, ecc.).

#### 4. Quale futuro per i sindacati in Francia?

Gli sconvolgimenti dell'ultimo minuto, l'instabilità politica causata dallo scioglimento dell'Assemblea nazionale il 9 giugno 2024 rischiano di ridisegnare le mappe con possibili ripercussioni più ampie sull'agenda sociale e sul diritto al sindacato e alla contrattazione collettiva. Queste sfide future metteranno alla prova l'unità del movimento sindacale francese, già ripetuta di fronte alla riforma dell'assicurazione contro la disoccupazione proposta dall'esecutivo nel maggio 2024, ma la cui posta in gioco è destinata a crescere.

# Irlanda

---

Kevin P O'Kelly

## 1. Introduzione

Il progetto finanziato dalla Commissione europea, *Improving Collective bargaining in the European Union (Migliorare la contrattazione collettiva nell'Unione Europea)*, analizza il funzionamento della contrattazione collettiva in cinque Stati membri dell'UE, oltre a informazioni di supporto provenienti da altri due Stati membri. Sebbene l'Irlanda non sia un partner del progetto, si spera che questo documento possa fornire informazioni utili che possano contribuire agli obiettivi del progetto.

Il progetto è importante anche nel contesto della *Direttiva 2022/2041 sui salari minimi adeguati nell'Unione europea* (Commissione europea 2022), che deve essere recepita nelle legislazioni nazionali degli stati membri entro novembre 2024. Oltre ad affrontare la necessità di un salario minimo per i lavoratori a bassa retribuzione, la direttiva stabilisce anche altri due obiettivi chiave per la contrattazione collettiva: a) la promozione della contrattazione collettiva per settore di attività; e b) la definizione di un obiettivo di copertura della contrattazione collettiva dell'80%.

Nel contesto irlandese, l'obiettivo di questa direttiva è importante nel momento in cui le parti sociali rivalutano la contrattazione collettiva dopo gli accordi centralizzati tripartiti e l'emergere di un duplice approccio: a) accordi a livello di settore pubblico e b) contrattazione a livello di impresa nel settore privato. La presente direttiva e la sua promozione della clausola di maggiore copertura della contrattazione collettiva sono:

*... probabilmente la cosa più progressista dal punto di vista dei diritti dei lavoratori che sia uscita dall'Unione Europea negli ultimi due decenni... In poche parole, obbligherà il governo a cercare di promuovere la contrattazione collettiva tra sindacati e datori di lavoro, negoziando sulle retribuzioni sia a livello locale che a livello settoriale (Irish Times 2023).*

Un altro importante sviluppo recente è stato il rapporto di un gruppo di lavoro di alto livello, istituito dal Governo, sotto gli auspici del Forum economico dei datori di lavoro (LEEF) per rivedere la contrattazione collettiva e il panorama delle relazioni industriali. Il gruppo ha presentato un rapporto nell'ottobre 2022, formulando alcune importanti raccomandazioni per migliorare la contrattazione collettiva.

Il presente documento, pertanto, si propone di fornire una panoramica di come la direttiva e le raccomandazioni contenute nel rapporto LEEF potrebbero avere un impatto sulla contrattazione collettiva nei rapporti di lavoro irlandesi, all'interno di uno scenario già in evoluzione.

## 2. Forza lavoro irlandese

Le indagini sulla forza lavoro dell'Ufficio centrale di statistica (IFL) mostrano che nel primo trimestre 2024 c'erano 2.819.400 persone di età compresa tra 15 e 89 anni nella forza lavoro. Di queste, 2.700.400 erano occupate (74%), il numero più alto dall'inizio delle rilevazioni nel 1998. Il tasso di disoccupazione è del 4%, con 121.200 persone in cerca di occupazione (primo trimestre 2024).

Sebbene la pandemia di Covid-19 abbia causato una situazione unica del mercato del lavoro, i settori occupazionali chiave in cui la pandemia ha avuto un impatto minimo

sono:

- a) la produzione di prodotti chimici e farmaceutici
- b) produzione di nuove tecnologie e sviluppo di software
- c) i social media
- d) servizi finanziari
- e) il settore della produzione e della trasformazione di alimenti indigeni.

Pertanto, le opportunità di lavoro in questi settori sono principalmente nei posti di lavoro ad alta qualificazione e alto reddito, mentre coloro che lavorano in settori come il turismo, l'ospitalità e i servizi di "assistenza", dove sono richieste competenze inferiori, hanno sofferto in modo sproporzionato durante la pandemia. I dati dell'IFL mostrano che i tassi di "sovraqualificazione" (coloro che lavorano in posti di lavoro al di sotto del loro livello di istruzione e qualificazione) hanno continuato a essere preoccupanti, rispetto ad altri Stati membri dell'UE ad alto reddito (Ufficio centrale di statistica 2024). I dati mostrano inoltre che quasi tutti gli indicatori sul lavoro precario sono aumentati, per cui i posti di lavoro disponibili per i lavoratori più giovani, tra cui il lavoro part-time, la sottoccupazione, i contratti temporanei e altro ancora, sono peggiorati rispetto alle condizioni precedenti alla crisi economica e finanziaria tra il 2008 e il 2012.

L'analisi dell'IFL mostra anche una significativa disuguaglianza nella crescita delle retribuzioni dal 2010, con le occupazioni associate alle retribuzioni e alla formazione più elevate che determinano moderati aumenti salariali medi per l'economia nel suo complesso, mentre i redditi di gran parte della metà inferiore dei lavoratori rimangono statici. Ciò è confermato anche dall'indagine SILC del 2022 (Central Statistics Office 2023).

## 3. Partner sociali irlandesi

### 3.1. Sindacati

L'ICTU è l'unica organizzazione sindacale dell'isola d'Irlanda, con 45 sindacati affiliati. Rappresenta i sindacati in entrambe le parti dell'isola d'Irlanda. In effetti, a livello internazionale, l'ICTU è insolita in quanto ha come membri anche sindacati stranieri (del Regno Unito), che operano sia nella Repubblica d'Irlanda (RoI) che nell'Irlanda del Nord (NI). Molti di questi sindacati e, di fatto, i sindacati con sede nella RoI, hanno iscritti in entrambe le parti dell'isola. È inoltre importante notare che la NI ha sviluppato le proprie strutture e un particolare sistema di relazioni industriali, diverso da quello della RoI e della GB<sup>8</sup>.

Sebbene l'ICTU svolga un ruolo importante nelle relazioni con i governi di RoI e NI, si tratta di un raggruppamento di sindacati indipendenti e autonomi, piuttosto che di una confederazione che domina e dirige i sindacati membri o le federazioni settoriali. Tuttavia, attraverso l'ICTU il movimento sindacale sviluppa posizioni comuni su questioni di interesse nazionale e comunitario, come la creazione di posti di lavoro, la disoccupazione, la salute e la sicurezza, l'istruzione e il benessere sociale, la riforma delle relazioni industriali e la legislazione. L'ICTU monitora inoltre le attività industriali dei sindacati, soprattutto in caso di probabili scioperi o di controversie intersindacali, e costituisce un canale di solidarietà e sostegno, oltre a fornire servizi attraverso il suo personale addetto alle relazioni industriali per cercare di risolvere le questioni oggetto di controversia.

---

<sup>8</sup> Il Comitato NI dell'ICTU si occupa delle questioni specifiche relative ai rapporti di lavoro in NI e mantiene i contatti con la Confederazione sindacale del Regno Unito (TUC) sulle questioni relative al Regno Unito.



Rappresenta inoltre il movimento sindacale irlandese a livello europeo e internazionale attraverso la CES, la ITUC, le Federazioni industriali e l'Organizzazione internazionale del lavoro.

I sindacati affiliati all'ICTU contano circa 724.600 iscritti, con una riduzione di 80.000 unità dal 2011. Con il calo dell'occupazione a seguito della crisi economico-finanziaria del 2008-2012, anche gli iscritti ai sindacati sono diminuiti. Tuttavia, con la ripresa dell'economia e dei conseguenti livelli occupazionali negli ultimi anni, anche il numero di iscritti ai sindacati è aumentato. Oltre un quarto (26%) degli occupati intervistati nel secondo trimestre del 2021 ha dichiarato di essere iscritto a un sindacato, quindi, nonostante l'aumento dell'occupazione nei dieci anni dal 2011 al 2021, i dati dell'IFL mostrano che la sindacalizzazione è scesa dal 31% del 2011. Tuttavia, il numero di iscritti si è mantenuto stabile in questi dieci anni (con un aumento di appena il 3%), mentre i livelli di occupazione nella RoI sono aumentati di oltre il 22%<sup>9</sup>. Ciò riflette i cambiamenti nel mercato del lavoro, poiché i sindacati hanno avuto difficoltà a penetrare in molti dei nuovi settori economici in crescita, come l'ICT, l'elettronica, i social media, le aziende farmaceutiche, i servizi finanziari e privati, molti dei quali appartengono a multinazionali straniere (soprattutto statunitensi) (Irish Times 2024).

### 3.2. Datori di lavoro

L'Irish Business and Employers' Confederation (IBEC) è la principale organizzazione che rappresenta i datori di lavoro nel mercato del lavoro. I suoi membri comprendono circa 7.500 aziende e imprese organizzate attraverso 40 associazioni imprenditoriali e settoriali, che impiegano circa il 70% dei lavoratori del settore privato in Irlanda.

Il ruolo dell'IBEC è quello di sviluppare e coordinare le politiche economiche, commerciali e sociali per i datori di lavoro e di influenzare il processo decisionale nazionale, in modo che le politiche nazionali siano favorevoli alle imprese e all'occupazione. Rappresenta le imprese e l'industria irlandesi nelle discussioni su questioni di commercio, economia, finanza, fiscalità, pianificazione e sviluppo, con il governo irlandese, le istituzioni dell'UE (attraverso BusinessEurope) e altre organizzazioni internazionali.

Tutti i settori di attività sono rappresentati dall'IBEC, ad eccezione dell'industria delle costruzioni, che ha una propria organizzazione settoriale dei datori di lavoro, la Construction Industry Federation (CIF), che rappresenta 3.000 aziende associate che operano in vari settori dell'edilizia e delle costruzioni, e del settore agricolo, organizzato attraverso l'Irish Farmers Association (IFA) e una serie di organizzazioni di nicchia più piccole.

## 4. Contrattazione collettiva

### 4.1. Accordi centralizzati

Gli anni Settanta sono stati l'epoca degli accordi salariali nazionali centralizzati. Verso la fine di quel decennio, questi si sono evoluti in un accordo su due intese nazionali tripartite, con il governo che si è unito ai negoziati come terzo "partner". Questi due accordi coprivano tutti gli aspetti delle politiche governative e concordavano gli aumenti massimi delle retribuzioni sia nel settore pubblico che in quello privato<sup>10</sup>.

Dopo una breve pausa dovuta a un governo di "destra-centro" che non appoggiava i negoziati cen-

<sup>9</sup> Vedi: <https://www.cso.ie/en/search/?addsearch=trade%20unions> Tabelle 1 e 2

<sup>10</sup> Vedi: <http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/91636/leddin%20egan%2048%2071-101.pdf?sequence=1> Anche: <https://www.esri.ie/system/files/media/file-uploads/2015-07/GRS104.pdf>

tralizzati e alla riluttanza dei datori di lavoro a proseguire con gli accordi centralizzati<sup>11</sup>. Una serie di accordi tripartiti è stata nuovamente negoziata dal 1987 al 2006, ma nel 2009, a seguito della crisi economica e finanziaria, il governo si è ritirato da questi accordi, con il conseguente ritorno, dopo quasi 40 anni di accordi centralizzati, ai negoziati a livello aziendale e agli accordi del settore pubblico<sup>12</sup>.

Alla fine di questo periodo, questi accordi nazionali centralizzati si erano allargati ai rappresentanti dell'agricoltura e alle organizzazioni che rappresentavano i settori della comunità e del volontariato, dando vita a negoziati molto complessi e ad accordi estesi che coprivano ogni aspetto della vita irlandese. Questi accordi hanno fatto la differenza nell'economia irlandese dell'ultimo decennio del ventesimo secolo.

L'era degli accordi nazionali ha visto anche un aumento dei livelli di istruzione attraverso l'espansione di istituzioni educative e formative, come i Centri di formazione professionale FAS e gli Istituti di tecnologia (IT), nonché l'espansione dei settori farmaceutico, tecnologico e dei social media, che hanno dato lavoro alla crescente forza lavoro istruita.

## 4.2. Forum economico dei datori di lavoro (LEEF)

Dalla fine dell'era degli accordi nazionali, l'unico nuovo accordo formale tripartito è stata la creazione del LEEF, istituito nel 2017 con l'obiettivo di fornire:

*... uno spazio per discutere aree di interesse comune che riguardano l'economia, l'occupazione e il mercato del lavoro su base tematica, come la competitività, la creazione di posti di lavoro sostenibili, gli standard del mercato del lavoro e l'uguaglianza e le questioni di genere sul posto di lavoro (Governo irlandese (2024)).*

Questo forum è composto da rappresentanti del governo, dei datori di lavoro e dei sindacati e costituisce la struttura per il dialogo tripartito sulle questioni economiche e occupazionali che riguardano il mercato del lavoro. Non serve a negoziare, ma a scambiare di opinioni su questioni chiave relative ai rapporti di lavoro. I datori di lavoro sono rappresentati dall'IBEC e dal CIF, mentre i sindacati dall'ICTU.

Sotto gli auspici del LEEF, nel 2021 il governo ha istituito un gruppo di lavoro di alto livello per rivedere la contrattazione collettiva e il panorama delle relazioni industriali. Il gruppo di lavoro ha pubblicato il suo rapporto nell'ottobre 2022 (Governo irlandese 2022). Ha raccomandato una serie di modifiche relative a a) i comitati paritetici del lavoro e b) le operazioni del tribunale del lavoro. Il gruppo di lavoro ha inoltre raccomandato l'emanazione di una legislazione che imponga al datore di lavoro di impegnarsi con un sindacato che rappresenti *almeno il 10% di un grado o di una categoria all'interno del posto di lavoro*; se il datore di lavoro non lo fa e ignora le decisioni del Tribunale del lavoro relative a tale impegno, il sindacato dovrebbe essere in grado di richiedere un'ordinanza del Tribunale del circuito per l'attuazione contro il datore di lavoro.

## 4.3. Rapporti di lavoro e strutture di risoluzione delle controversie

Come si è detto a pagina 1, le tradizioni e le operazioni irlandesi in materia di rapporti di lavoro sono un'eredità della stretta cultura economica e lavorativa e delle strutture legislative ereditate da prima dell'indipendenza nel 1923. Tuttavia, la cultura dei rapporti di lavoro si è evoluta e, pur essendo ancora inquadrata nell'approccio volontaristico, è

<sup>11</sup> Anche se questo governo ha portato avanti gli accordi collettivi sugli aumenti salariali e le condizioni di lavoro dei lavoratori del settore pubblico.

<sup>12</sup> Quest'ultimo accordo tripartito era, infatti, un accordo quadro decennale, fino al 2016, all'interno del quale le retribuzioni negoziati si svolgeranno ogni 2-3 anni durante il periodo di validità dell'accordo. <http://www.socialinclusion.ie/documents/Towards201626June06.pdf>

distintamente irlandese ed è stata fortemente influenzata dall'appartenenza all'UE dal 1973. In questo contesto, lo Stato fornisce le strutture istituzionali per assistere le parti sociali nella gestione dei conflitti sul posto di lavoro e/o settoriali.

Nel 2015, la Workplace Relations Commission (WRC) è stata istituita dal Workplace Relations Act, 2015, che ha riunito tutti i servizi per le relazioni sul luogo di lavoro (ad eccezione del Tribunale del lavoro) in un'unica organizzazione. La WRC svolge ricerche sugli sviluppi delle relazioni sul luogo di lavoro e fornisce risultati e informazioni pertinenti alle *Commissioni paritetiche del lavoro* e ai *Consigli industriali paritetici*. Fornisce indicazioni sui *Codici di condotta* e fornisce consulenza aggiornata ai ministri del governo competenti sull'applicazione e sul rispetto della legislazione e dei diritti sul posto di lavoro dell'UE, dell'OIL e degli Stati membri. Inoltre, distribuisce informazioni al grande pubblico in relazione ai diritti del lavoro<sup>13</sup>.

#### **4.4. Processo di contrattazione collettiva per le controversie del settore privato**

Quando i negoziatori del datore di lavoro e del lavoratore non riescono a trovare una soluzione reciprocamente accettabile a una controversia, il *Servizio di conciliazione* della WRC offre loro una struttura indipendente e informale per trovare un accordo. Il coinvolgimento del Servizio di conciliazione è totalmente volontario ed entrambe le parti in causa accettano di partecipare. Le procedure sono presiedute da un facilitatore professionista indipendente del WRC.

Se non è possibile risolvere le questioni oggetto della controversia, il facilitatore può formulare proposte di conciliazione, sulla base delle osservazioni di entrambe le parti, che molto spesso vengono accettate. Il processo di conciliazione è informale e non legalistico. Le parti in causa sono libere di farsi rappresentare da loro stesse o da un sindacato e/o da un'organizzazione datoriale. Sebbene la rappresentanza legale sia sconsigliata, nei casi più complessi è previsto un coinvolgimento legale! Se non si raggiunge un accordo attraverso la conciliazione, le parti in causa possono scegliere di rivolgersi al Tribunale del lavoro.

#### **4.5. Tribunale del lavoro**

Il Tribunale del lavoro, istituito con l'Industrial Relations Act del 1946, è un foro più formale, quasi giudiziario e contraddittorio e rappresenta la "*Corte di ultima istanza*". Il tribunale, composto da un presidente indipendente e da un membro con esperienza sindacale e datoriale, ascolta le osservazioni formali delle parti coinvolte in una controversia e, al termine dell'udienza, emette una *decisione*. In linea con la tradizione volontaristica, una Determinazione non è vincolante per le parti della controversia, ma queste sono (quasi) sempre escluse. Ciascuna delle parti in causa può appellarsi alla High Court contro una decisione della Labour Court, ma solo per una questione di diritto. In questi casi, la decisione dell'High Court è definitiva e conclusiva.

#### **4.6. Comitati paritetici del lavoro (JLC)**

La legislazione del 1946 ha istituito anche i JLC, con l'intenzione che i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore di attività (principalmente settori a bassa retribuzione) coperti da un JLC e i membri indipendenti nominati dal ministro, stabilissero le condizioni di lavoro e la retribuzione minima per quel particolare settore, concordando ed emanando un Employment Regulation Order (ERO). Sebbene questo sistema

---

13 Vedi: <https://www.workplacerelations.ie/en/>

abbia funzionato bene per oltre 65 anni, dopo due sfide costituzionali alla legislazione, la legge del 1946 è stata modificata nel 2012 per rispondere alle sentenze della Corte Suprema (Governo irlandese 2018). Il rapporto LEEF ha formulato una raccomandazione relativa alle operazioni di questi Comitati misti del lavoro e alla legislazione esistente con l'obiettivo di rafforzare l'attuazione degli ERO.

#### 4.7. Contrattazione collettiva del settore pubblico

In generale, le funzioni del WRC non si applicano ai dipendenti del settore pubblico o del servizio pubblico. Gli accordi che riguardano questi lavoratori vengono negoziati ogni due anni tra il Comitato per i servizi pubblici (PSC) dell'ICTU e il Dipartimento (Ministero) della spesa pubblica. Diciannove sindacati e associazioni del personale sono membri del PSC e le trattative sono condotte da un gruppo di quattro persone che, attraverso il PSC, si rivolge alle organizzazioni aderenti. All'inizio di quest'anno è stato raggiunto un nuovo accordo che copre il periodo dal primo gennaio 2024 al 30 giugno 2026. Sono 385.000 i dipendenti del settore pubblico coperti da questo nuovo accordo.

Oltre ai livelli retributivi, alcuni degli altri punti chiave concordati riguardano:

- Un impegno da parte dei sindacati a impegnarsi con il governo su questioni relative alle tecnologie, all'intelligenza artificiale, alle pratiche di lavoro e all'apprendistato per contribuire alla riforma dei servizi pubblici e al miglioramento della produttività e alla trasformazione del servizio pubblico per la "forza lavoro del futuro".
- Il governo si occuperà di una serie di raccomandazioni del tribunale del lavoro e di sentenze della WRC ancora in sospeso, in particolare per una serie di dipendenti del servizio sanitario.
- Per quanto riguarda il *mantenimento della pace industriale e la risoluzione dei dissaccordi*, l'ultima sezione dell'accordo riprende le procedure esistenti nei precedenti accordi del settore pubblico per garantire un *ambiente di relazioni industriali stabile che realizzi la pace industriale*<sup>14</sup>.

## 5. Salario minimo nazionale / Salario di sussistenza

### 5.1. Salario minimo

Il salario minimo nazionale è stato introdotto per legge con il National Minimum Wage Act del 2000 ed è stato modificato nel 2015<sup>15</sup>. Nel loro insieme, queste due leggi stabiliscono una definizione di "retribuzione" che comprende:

- Cosa è incluso e cosa non è incluso nelle tariffe orarie di retribuzione ai fini della richiesta di un salario minimo
- Quali ore di lavoro sono incluse ai fini della determinazione della retribuzione?
- Quali sono i pagamenti effettuati da un datore di lavoro che non possono essere inclusi nella determinazione del salario minimo?

<sup>14</sup> Vedi: <https://www.ictu.ie/publications/opening-statement-regulatory-and-legislative-changes-required-transposition-adequate>

<sup>15</sup> National Minimum Wage (Low Pay Commission) Act), 2015: I due atti, nel loro insieme, sono denominati: Leggi sul salario minimo nazionale, 2000 e 2015.

- Quali lavoratori sono esclusi dalla richiesta del salario minimo<sup>16</sup>.

In linea con molti altri Stati membri dell'UE (ad esempio Cipro, Francia, Malta e Paesi Bassi), i tassi attuali per coloro che beneficiano di questi tassi più bassi sono i seguenti:<sup>17</sup>

**Tabella 3: Tassi di retribuzione più bassi - Da meno di 18 anni a 20 anni**

Gruppo di età	Retribuzione oraria minima € (gennaio 2023)	Retribuzione oraria minima € (da gennaio 2024)	Percentuale del salario minimo
20 anni e oltre	11.30	12.70	100
19 anni	10.17	11.43	90
18 anni	9.04	10.16	80
Under 18	7.91	8.89	70

L'aumento del salario minimo da gennaio 2024 a 12,70 euro l'ora fa parte dei piani del governo per sostituire il salario minimo con un nuovo *salario di sussistenza* più alto entro il 2026. Questi aumenti sono il secondo di una transizione di quattro anni per allineare il *salario minimo* al *salario di sussistenza*.

Un recente studio conclude che, sebbene il numero di occupati con salario inferiore al minimo in Irlanda sia basso, solo l'1,4% di tutti i dipendenti percepirà un salario inferiore al minimo nel 2022, e circa la metà di questi percepirà un "tasso per i giovani". Il rapporto sottolinea inoltre che circa l'80% di coloro che percepiscono un salario inferiore al minimo sono studenti con un lavoro! Il rapporto conclude inoltre che qualsiasi riduzione del salario sub-minimo avrebbe:

*... si tradurrà in un aumento della retribuzione oraria di circa 15.000 giovani lavoratori, compreso tra l'11% e il 43%, ma allo stesso tempo potrebbe comportare per alcuni di questi giovani lavoratori, la maggior parte dei quali sono studenti, una riduzione delle ore lavorate o dell'occupazione (Economic and Social Research Institute 2023).*

## 5.2. Un salario di sussistenza

Dal 2014, anno in cui è stato costituito il gruppo tecnico sul salario di sussistenza, ogni anno viene effettuata un'analisi dettagliata del *reddito minimo necessario in Irlanda per godere di un tenore di vita dignitoso*. Il gruppo tecnico è composto da sindacati, organizzazioni della società civile ed esperti accademici di politiche sociali e del lavoro.

*A differenza del salario minimo nazionale, il salario di sussistenza è un tasso di retribuzione basato su dati concreti e fondato sul consenso sociale. È derivato dalla ricerca Consensual Budget Standard, che stabilisce il costo di uno standard di vita minimo essenziale in Irlanda. ... con un'attenzione ai bisogni, non ai desideri!*<sup>18</sup>

Ogni anno, questo Gruppo Tecnico analizza i costi di beni di uso quotidiano come cibo, abbigliamento, alloggio ed energia. Valuta il minimo necessario in quattro regioni del

<sup>16</sup> La legislazione esclude una serie di lavoratori dal diritto all'intero salario minimo, come ad esempio: gli apprendisti; i lavoratori di età pari o inferiore a 20 anni (cioè tra i 15 e i 19 anni); il lavoratore alle dipendenze del coniuge o di un parente stretto; i detenuti impiegati in lavori non commerciali. Per maggiori dettagli si veda: <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment-rights-and-conditions/pay-and-employment/minimum-wage/>

<sup>17</sup> Dal 1° gennaio 2024.

<sup>18</sup> Vedi: <https://www.livingwage.ie/about/the-living-wage-technical.html>

Paese e per varie tipologie di famiglia<sup>19</sup>. La sua valutazione per il 2024, quindi, è che il salario minimo dovrebbe essere di 14,80 euro all'ora, o 590 euro per una settimana di 40 ore - e 2,10 euro all'ora in più rispetto al salario minimo entrato in vigore il primo gennaio 2024<sup>20</sup>. Tuttavia, poiché il governo si è impegnato ad allineare il salario minimo e il salario di sussistenza entro il 2026, ha fissato il salario di sussistenza al 60% del salario mediano orario nazionale, come definito dall'indagine Eurostat sui redditi e le condizioni di vita (SILC).

## 6. Conclusioni

La contrattazione collettiva in Irlanda negli ultimi sessant'anni ha assunto diverse forme, dalla contrattazione a livello aziendale agli accordi tripartiti e viceversa!

Per gran parte di questo periodo la contrattazione è stata un processo tripartito, che ha coinvolto il governo, i datori di lavoro e i sindacati. Questo approccio è emerso dagli iniziali accordi salariali nazionali bipartiti degli anni Settanta. Tuttavia, è diventato chiaro che il coinvolgimento del governo doveva includere discussioni su un'ampia gamma di politiche di sua competenza che avevano un'influenza diretta sull'esito dei negoziati, come la tassazione, il benessere sociale, gli investimenti delle imprese (comprese le politiche di investimento diretto estero), l'istruzione e la formazione, ecc.

Con l'ultimo accordo *Verso il 2016: Framework Social Partnership Agreement 2006-2015*, l'ulteriore coinvolgimento delle organizzazioni rappresentative del settore agricolo e dei rappresentanti della comunità e del volontariato ha esteso l'agenda a tutti gli aspetti della vita irlandese.

Dal crollo di *Towards 2016* nel 2009, la contrattazione collettiva ha subito cambiamenti significativi, in primo luogo a causa della crisi economica e finanziaria, che ha portato alla fine di questi accordi nazionali e all'imposizione, tra le altre misure draconiane imposte dal Fondo Monetario Internazionale (FMI), dalla Commissione Europea, etc., di riduzioni salariali per i dipendenti del settore pubblico. Questa crisi è stata rapidamente seguita dalla pandemia di Covid-19, proprio mentre l'economia si stava riprendendo, che ha avuto un forte impatto sui rapporti di lavoro, sulle finanze dello Stato e sulla società nel suo complesso.

Un altro problema per il processo di contrattazione collettiva è che, dopo quarant'anni di negoziati centralizzati, c'era poca esperienza di contrattazione a livello aziendale, quindi i negoziatori sindacali e datoriali hanno dovuto reimparare le competenze negoziali. Sebbene i team negoziali per la contrattazione nel settore pubblico abbiano già raggiunto un accordo triennale dal 2016, sta emergendo una "nuova" esperienza di contrattazione collettiva e, poiché le previsioni economiche e occupazionali sono positive, c'è un cauto ritorno alla contrattazione a livello aziendale nel settore privato.

Il recepimento della direttiva sul salario minimo adeguato nell'ordinamento irlandese entro il novembre 2024, unitamente alle raccomandazioni contenute nella relazione del gruppo di lavoro LEEF (se attuate), concentrerà nuovamente l'attenzione delle parti sociali e segnerà un'ulteriore evoluzione nella contrattazione collettiva irlandese e nelle relazioni sul posto di lavoro.

---

19 Vedi: [https://www.livingwage.ie/download/pdf/living\\_wage\\_2023-24\\_-\\_expenditure\\_income\\_tables.pdf](https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24_-_expenditure_income_tables.pdf)

20 Vedi: [https://www.livingwage.ie/download/pdf/living\\_wage\\_2023-24.pdf](https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24.pdf)



# Analisi comparativa

---

*Ivaylo Dinev*

In questo capitolo del rapporto comparativo, analizziamo i risultati empirici dei cinque paesi partner principali (Belgio, Bulgaria, Grecia, Italia e Romania) e i rapporti di ricerca a tavolino sui casi dei partner associati (Francia e Croazia) e dell'Irlanda. I risultati mostrano diversi scenari di dialogo sociale e vari meccanismi per migliorare la contrattazione collettiva nel contesto di crisi multiple. Sulla base di questi risultati, identifichiamo le sfide e le minacce, le opportunità e le risorse disponibili per i sindacati e discutiamo i meccanismi di successo per aumentare il potere dei sindacati e la copertura e la portata della contrattazione collettiva.

## 1. Sfide e minacce

**La globalizzazione neoliberale.** I sindacati dell'Unione Europea si trovano ad affrontare sfide strutturali simili a causa della crescente globalizzazione e dei cambiamenti neoliberali nell'economia. La finanziarizzazione del mercato, il decentramento della produzione, la liberalizzazione del mercato del lavoro e l'indebolimento del sostegno statale hanno contribuito al declino dell'influenza dei sindacati. Inoltre, l'aumento delle forme di lavoro non standard, come il lavoro temporaneo e a tempo parziale, complica la capacità dei sindacati di organizzare e rappresentare efficacemente i lavoratori in tutti i settori. Questi ampi processi influenzano la presenza dei sindacati nelle micro e medie imprese private.

La svolta neoliberista degli anni Ottanta-Novanta ha colpito in modo sproporzionato e in tempi diversi i paesi europei, con gli Stati post-socialisti che hanno subito profonde trasformazioni strutturali e un'emigrazione di massa, che ha contribuito a un massiccio calo degli iscritti ai sindacati nei primi anni della transizione. L'ampia privatizzazione e il passaggio dall'industria a un'economia basata sui servizi, insieme all'assenza di una solida cultura del dialogo sociale tra i datori di lavoro e l'élite politica, hanno minacciato a lungo l'influenza dei sindacati nell'Europa centrale e orientale.

Le recenti misure di austerità e le radicali riforme a favore del mercato nei Paesi dell'Europa meridionale, in particolare in Italia e in Grecia, hanno portato a una riduzione del potere e delle capacità dei lavoratori di organizzarsi e di difendere i propri interessi comuni. In Grecia, le deregolamentazioni derivanti dalle politiche dei Memoranda hanno portato a un forte spostamento verso la contrattazione individuale e aziendale, a difficoltà nell'avviare processi collettivi, a sentimenti antisindacali da parte delle aziende private, a condizioni di lavoro precarie e a un movimento sindacale sempre più frammentato. In Italia, la crisi economica del 2008 e le successive politiche di austerità hanno ulteriormente ridotto il potere contrattuale dei sindacati, che hanno fatto ricorso alla mobilitazione di protesta come alternativa funzionale (Morlino e Raniolo 2017). Analogamente, in Irlanda, dal 2009 la contrattazione collettiva ha subito cambiamenti significativi a causa della crisi economica e finanziaria, che ha portato alla fine di 40 anni di tradizione di accordi centralizzati. Anche in Bulgaria sono visibili tutti questi effetti negativi, oltre all'erosione della contrattazione settoriale nell'industria. Analogamente, il passaggio alla contrattazione decentrata ha indebolito i sindacati in Romania. Anche la digitalizzazione del lavoro pone delle sfide, come abbiamo osservato con l'uso di telelavoratori in subappalto durante gli scioperi in alcuni settori interessati dai processi di automazione. Ciò rappresenta un'altra minaccia strutturale unica per i sindacati, che potrebbe portare ad azioni collettive meno efficaci in futuro.

**Legislazione restrittiva.** I quadri giuridici e istituzionali variano da paese a paese. Il Bel-



gio, l'Italia e la Francia hanno una lunga tradizione di relazioni industriali e di dialogo sociale, senza rotture significative almeno dalla metà del ventesimo secolo, che hanno portato a un quadro istituzionale profondamente radicato rispetto agli altri Stati membri, dove le leggi sono state più fluide e soggette a cambiamenti negli ultimi decenni. Ad esempio, il regime di partenariato sociale belga è un sistema ben consolidato attraverso la legislazione, ad esempio la contrattazione collettiva obbligatoria sul posto di lavoro, i contratti collettivi legalmente vincolanti e la rappresentanza paritaria nei comitati paritetici, con il ruolo cruciale della contrattazione settoriale e del Gruppo dei 10 a livello nazionale, più contratti collettivi di lavoro si applicano allo stesso lavoratore e i contratti collettivi di livello inferiore migliorano la posizione del lavoratore rispetto a quelli di livello superiore.

Nonostante l'elevata copertura dei contratti collettivi, il sistema di contrattazione collettiva nazionale italiano è descritto come poco chiaro e non specificato ed è associato a una delle dinamiche salariali più povere d'Europa.

Al contrario, Bulgaria, Romania, Grecia e Croazia hanno subito enormi cambiamenti strutturali dopo la Seconda Guerra Mondiale, poi negli anni Novanta e più recentemente dopo la Grande Recessione. Sebbene la legislazione bulgara sia stata gradualmente modificata al fine di migliorarla rimangono alcune sfide. In Bulgaria, i dipendenti pubblici sono esclusi dalla contrattazione e vi sono limiti al diritto costituzionale di sciopero. In Grecia, un recente intervento legislativo ha introdotto modifiche all'estensione degli accordi collettivi settoriali e professionali, nonché al diritto di sciopero, tra cui il divieto di proteste spontanee e la possibilità di intervento della polizia in caso di distruzione di proprietà. Analogamente, in Francia è in discussione il tentativo di inasprire le condizioni per l'esercizio del diritto di sciopero. In Romania, in particolare, la riforma del dialogo sociale del 2011 ha ridotto significativamente la copertura della contrattazione collettiva a livello settoriale. La buona notizia è che la nuova legge introdotta nel 2022 ha apportato diverse modifiche fondamentali volte a facilitare un processo di contrattazione collettiva più efficace, come la riduzione della soglia di rappresentatività richiesta a un sindacato per diventare rappresentativo. Tutti questi casi dimostrano che il quadro giuridico è di importanza cruciale per il movimento sindacale.

**Il divario di classe.** I temi dell'adozione del salario minimo, dell'indicizzazione del salario minimo o dell'allineamento del salario minimo al salario di sussistenza sono un chiaro terreno di scontro tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro, che rappresentano gli interessi di classi sociali diverse. Un'altra caratteristica di questa divisione è la scarsa reattività delle imprese e delle organizzazioni datoriali agli obiettivi dei sindacati di migliorare la contrattazione collettiva. In Romania, ad esempio, alcuni datori di lavoro si dimostrano riluttanti ad avviare trattative, ritenendo che gli accordi formali limitino la flessibilità. In Croazia, la riluttanza dei datori di lavoro a discutere i salari di base come oggetto di contrattazione collettiva spiega perché circa la metà dei contratti collettivi non affronta il livello salariale. L'assenza di un salario minimo legale in Italia è diventata una questione controversa, con la maggior parte dei sindacati che la sostengono, mentre le organizzazioni dei datori di lavoro e il sindacato di destra UGL sono contrari.

Questa situazione potrebbe facilmente creare le condizioni per un aumento dei conflitti sociali e la necessità di un intervento dello Stato nel sistema di dialogo sociale. Non sorprende che, in questo contesto, un numero significativo di eventi di protesta nel nostro set di dati riguardi i salari, gli stipendi, i licenziamenti, le rivendicazioni sistematiche contro il modello economico, l'austerità e i tagli di bilancio, e che il repertorio di contestazioni includa azioni industriali militanti, come gli scioperi. Come dimostra il caso greco, alcuni sindacati hanno già iniziato a privilegiare l'identità di classe e le tattiche

militanti come essenziali per esercitare una pressione negoziale sui datori di lavoro, soprattutto nei settori ad alta redditività economica.

**Panorama sindacale, composizione sociale e concorrenza.** Alcuni casi nazionali dimostrano che i lavoratori più giovani sono fortemente sottorappresentati tra gli iscritti ai sindacati, il che corrisponde a una tendenza generale in tutta Europa. Ciò influisce sulla composizione sociale, sulle strategie e sull'identità dei sindacati. Un'altra sfida è rappresentata dalla differenza relativamente elevata di densità e copertura tra il settore pubblico e quello privato. Una terza sfida, molto visibile in Italia, Grecia e Croazia, dove il panorama sindacale comprende attori diversi, è la tensione tra federazioni e confederazioni sindacali storiche consolidate e sindacati di base emergenti. I nostri dati sugli eventi di protesta illustrano questa differenza, mostrando come nelle arene competitive (Italia e Grecia), le azioni collettive dei lavoratori da parte dei nuovi sindacati e dei collettivi informali hanno condiviso una parte significativa delle mobilitazioni, rispetto ai loro livelli inferiori di capacità di mobilitazione nel panorama sindacale centralizzato (Belgio e Bulgaria).

## 2. Fattori positivi e opportunità

**Meccanismo di estensione dei contratti collettivi di lavoro.** Il suo uso diffuso in Belgio ha portato a una copertura della contrattazione collettiva del 96%. L'estensione dei contratti collettivi riguarda tutte le aziende di un determinato settore o l'intero settore privato. Il Consiglio nazionale del lavoro ha firmato oltre 170 contratti collettivi di lavoro, la maggior parte dei quali è stata estesa a tutti i dipendenti del settore privato. In Francia, la spiegazione principale dell'alto tasso di copertura del 98% è il meccanismo di estensione. Sebbene non esistano meccanismi di estensione espliciti, in Italia la tutela costituzionale di un "salario equo" funge da equivalente de facto, poiché la magistratura si basa spesso sui contratti collettivi come punto di riferimento per definire i parametri di un "salario equo".

**Direttiva sul salario minimo adeguato.** Il dibattito sulla direttiva rappresenta un'opportunità per i sindacati di riacquistare potere nella contrattazione collettiva. Ciò è particolarmente importante in paesi come la Bulgaria e la Romania, dove negli ultimi anni i sindacati hanno partecipato attivamente alla discussione delle riforme giuridiche. I sindacati bulgari stanno preparando un pacchetto di modifiche legislative per proteggere il diritto di associazione e di contrattazione. Analogamente, in Irlanda i sindacati percepiscono la direttiva come un'opportunità per rivalutare la dinamica della contrattazione collettiva nel paese. In Italia tutti i sindacati, tranne uno, percepiscono il salario minimo come un fattore cruciale per migliorare il loro potere contrattuale. In Grecia dato che le politiche dei Memoranda hanno limitato il potere delle parti sociali nel determinare le condizioni salariali del Contratto collettivo nazionale generale (dove il salario minimo è determinato dal Ministro del Lavoro) i sindacati chiedono attivamente il ripristino del quadro pre-Memoranda di libera contrattazione collettiva tra le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro per la definizione del salario minimo.

**Struttura delle opportunità politiche.** La struttura politica è importante per lo sviluppo del processo di contrattazione e del dialogo sociale. In tutti i Paesi esaminati nel presente studio si sottolinea che c'è una differenza quando il governo al potere è aperto a sostenere le richieste dei sindacati rispetto ai partiti politici esplicitamente o implicitamente antisindacali. Ciò indica il ruolo del sistema partitico e delle dinamiche delle élite politiche. In Italia, ad esempio, i sindacati trovano maggiori difficoltà quando i partiti di centro-destra sono al governo, e più spazio di negoziazione quando i governi sono sostenuti da partiti di centro-sinistra, come nel caso della gestione della pandemia e del Fondo Nazionale di Ripresa.

La maggior parte degli eventi di protesta in tutti i paesi ha preso di mira le autorità statali nazionali o locali, molto più che le aziende private, soprattutto in Italia contro i governi di centro-destra e negli Stati dell'Europa centrale e orientale. Questo dimostra che le autorità statali sono, di fatto, sfidate a riconquistare l'agency nella risoluzione dei conflitti sociali. Un altro aspetto della struttura delle opportunità politiche riguarda la soglia per i referendum. In Croazia i sindacati si sono mobilitati con successo negli ultimi anni per la raccolta delle firme raggiungendo più della soglia del 10% dell'elettorato. Tuttavia, questa condizione strutturale varia da un caso all'altro. In Bulgaria, ad esempio, la soglia è stata estesa al 20% degli elettori registrati a favore, ma le proposte devono comunque essere discusse dal Parlamento nazionale.

**Densità sindacale.** Una maggiore densità sindacale, come quella riscontrata in Belgio (50%) e in Italia (40%), è correlata a una maggiore copertura della contrattazione collettiva, evidenziando l'importanza di una forte presenza sindacale per una contrattazione collettiva efficace. In entrambi i paesi i sindacati possono contare su risorse umane consistenti e reti di volontari. L'eccezione di questa relazione è la Francia, dove si registra la più bassa densità sindacale in tutti i casi (10,8%), ma la contrattazione rimane con il tasso più alto (98%). Il calo significativo della densità sindacale in tutti gli altri casi: 22% in Irlanda, 20% in Grecia e Romania, 18% in Croazia e 15% in Bulgaria, è correlato alla minore copertura della contrattazione collettiva negli stessi casi. I sindacati di questi paesi hanno difficoltà a mantenere i livelli di densità e a migliorare la copertura della contrattazione collettiva. Recentemente il calo si è arrestato, il che suggerisce una normalizzazione del tasso di iscrizione ai sindacati e della copertura della contrattazione collettiva. Tuttavia per invertire la tendenza nel lungo periodo i sindacati devono rivitalizzarsi attraverso strategie organizzative innovative per coinvolgere nuovi iscritti, ma anche per aumentare la loro influenza sul processo decisionale e la loro immagine nella sfera pubblica.

**Potere sociale e alleanze tradizionali.** Per quanto riguarda il potere sociale e le relazioni con gli altri attori sociali abbiamo osservato differenze fondamentali in termini di opportunità e minacce strutturali. La tradizione delle relazioni tra sindacati e altri attori sociali determina le risorse disponibili e le opportunità percepite per la costruzione di coalizioni in ogni paese. Dove negli ultimi decenni sono emersi movimenti sociali progressisti storicamente forti che lottano per la giustizia economica e contro l'austerità e il neoliberalismo, come in Italia, Grecia e Francia, ma anche in Belgio, le condizioni per le coalizioni sono più favorevoli. Al contrario negli ex Stati socialisti di Bulgaria e Romania i sindacati devono affrontare una doppia sfida. In primo luogo i nuovi movimenti sociali in entrambi gli Stati hanno mobilitato altre questioni non lavorative come l'ambiente, la lotta alla corruzione e le riforme legislative, e difficilmente si sono identificati con le lotte sindacali (Margarit & Rammelt 2020; Dinev 2020). Nonostante l'alto livello di mobilitazione sociale, con ondate di proteste significative dal 2012 al 2020, nelle ricerche precedenti è stato individuato un divario tra le proteste per i diritti socio-economici (guidate dai sindacati) e quelle per i diritti politici e civili (guidate dai nuovi movimenti sociali). In secondo luogo la forte insoddisfazione nei confronti dei partiti politici e dell'élite politica in generale nell'Europa centrale e orientale, provocata da numerosi scandali di corruzione negli ultimi trent'anni, ha creato un'ardita frontiera tra sindacati e partiti politici.

In questo senso possiamo tracciare due traiettorie di costruzione delle coalizioni. Nei paesi dell'Europa meridionale e occidentale si osserva un movimento trasversale, composto da confederazioni e federazioni sindacali, sindacati di base, collettivi di lavoratori, movimenti sociali progressisti, giovani, studenti e partiti politici. Tuttavia emergono tensioni significative tra questi attori, con l'eccezione del modello di partenariato socia-

le belga. In questi paesi i sindacati sono storicamente legati ai movimenti politici, che costituiscono sia il sistema politico che quello del dialogo sociale.

Nei paesi dell'Europa centrale e orientale (PECO) il legame con gli altri attori del settore si è evoluto secondo traiettorie diverse. I sindacati dei PECO hanno relazioni complesse con i partiti politici, segnate da diffidenza storica, instabilità istituzionale e frammentazione politica. Inizialmente, i sindacati sono stati fondamentali per il processo di democratizzazione. In Croazia, alcuni sindacati hanno stabilito legami con i partiti di centro e centro-sinistra, mentre altri sono rimasti neutrali. In Romania, i sindacati hanno storicamente collaborato con i partiti politici per ragioni strategiche, ma a volte hanno portato i leader sindacali a passare a ruoli politici, confondendo i confini tra la difesa del lavoro e l'impegno politico.

Negli ultimi due decenni tutte le principali confederazioni di Bulgaria, Croazia e Romania hanno preso le distanze dai partiti politici e, in alcuni casi, hanno introdotto nei loro statuti il divieto per i dirigenti sindacali di ricoprire incarichi politici. Pertanto l'approccio dei sindacati dei PECO riflette un'attenzione alle questioni specifiche del lavoro e una posizione cauta nei confronti del coinvolgimento politico.

### **3. Meccanismi di successo e raccomandazioni**

Il contesto politico ed economico di questi paesi influenza il modo in cui i sindacati percepiscono e utilizzano le opportunità, evidenziando l'interazione dinamica tra struttura e agenzia nelle relazioni industriali. I sindacati europei applicano una serie di strategie per migliorare la contrattazione collettiva nei loro paesi. Queste riflettono le loro tradizioni storiche e le condizioni strutturali. Il Belgio si basa molto sul dialogo sociale storico di lungo periodo, ma di recente ha dovuto affrontare delle sfide a causa della crescente polarizzazione tra il movimento sindacale e i rappresentanti dei datori di lavoro. L'Italia combina il dialogo con le parti sociali con una forte enfasi sulla costruzione di coalizioni con altri attori in campo politico e sull'organizzazione di azioni collettive. Questa tendenza mostra un robusto sindacalismo del movimento sociale. In Grecia, la profonda crisi socio-economica ha creato un contesto in cui i sindacati faticano a partecipare efficacemente al dialogo sociale a causa della crescente deregolamentazione e decentralizzazione. Pertanto essi compensano questo squilibrio con importanti vertenze industriali, costruzione di coalizioni e azioni collettive innovative. Nell'Europa centrale e orientale, i sindacati devono affrontare vincoli legislativi che minacciano la loro capacità. Quando il dialogo non raggiunge i suoi obiettivi, i sindacati si rivolgono all'azione collettiva per rafforzare il loro potere contrattuale.

**Dialogo.** Il dialogo attivo tra sindacati e organizzazioni datoriali è il meccanismo principale attraverso il quale sono stati raggiunti con successo gli accordi collettivi, come evidenziato dai risultati empirici di tutti i casi nei diversi regimi di relazioni industriali. Mentre le manifestazioni di piazza e gli scioperi sono repertori popolari di azioni collettive ovunque i sindacati si affidano molto più spesso al processo negoziale per raggiungere gli accordi collettivi. Nonostante la crescente polarizzazione e frustrazione il dialogo svolge un ruolo fondamentale. Oltre alla necessità di una partecipazione attiva da parte di entrambe le parti la nostra analisi rileva l'importanza di creare fiducia, garantire trasparenza e negoziati equi.

**Costruzione di coalizioni.** La costruzione di alleanze all'interno del variegato panorama del movimento sindacale, dalle confederazioni ai collettivi di base e informali, è uno dei meccanismi chiave per migliorare l'impatto del movimento sindacale sul sistema di dialogo sociale ed estendere la sua azione di advocacy. I collettivi spontanei dei lavoratori sono aumentati negli ultimi anni, come risulta anche dai nostri dati, e offrono ai sindacati affermati l'opportunità di riconquistare il potere in settori poco coperti o in gruppi

sociali emergenti, come ad esempio i lavoratori delle piattaforme. La costruzione di coalizioni con i movimenti sociali progressisti e le organizzazioni della società civile sulle questioni del lavoro, dei diritti dei lavoratori e della protesta economica consente ai movimenti sindacali di aumentare la visibilità e di esercitare una maggiore pressione sui datori di lavoro e sui responsabili politici. La storica mobilitazione in Francia contro la riforma delle pensioni è un esempio di costruzione di coalizioni tra confederazioni sindacali e organizzazioni giovanili. In Croazia i sindacati hanno recentemente collaborato con le organizzazioni della società civile in tre iniziative referendarie. L'ultima, denominata "67 è troppo", si è opposta ai piani del governo di innalzare l'età pensionabile legale. Un altro esempio è l'Italia, dove coalizioni informali di movimenti sociali che comprendono sindacati di base e altre organizzazioni di movimento sociale hanno ottenuto risultati significativi nella negoziazione di contratti collettivi per i "rider". Lo stesso tipo di coalizione sta attualmente sostenendo una campagna locale per la reindustrializzazione ecologica di uno stabilimento automobilistico. Infine il coinvolgimento dei partiti politici in queste coalizioni dipende dal contesto specifico del paese.

**Quadri più ampi del movimento sindacale.** È sempre più importante che i sindacati attivi inquadrino le questioni sociali ed ecologiche sistemiche emergenti. La partecipazione dei sindacati a grandi campagne con altre organizzazioni può attrarre nuovi membri e aumentare la legittimità della società in generale. Una questione di questo tipo è, ad esempio, la transizione ecologica nelle politiche industriali europee. I sindacati possono partecipare alla definizione della narrazione della transizione ecologica attraverso il discorso dei diritti dei lavoratori. La mobilitazione dei lavoratori della GKN in Italia, ad esempio, dimostra chiaramente come le organizzazioni informali dei lavoratori possano guidare campagne persistenti che integrano la sostenibilità ambientale con i diritti dei lavoratori, sottolineando gli sforzi proattivi per resistere alla perdita di posti di lavoro e sviluppare una modalità industriale sostenibile.

**Azioni collettive.** Quando gli strumenti del dialogo sociale non sono sufficienti i sindacati ricorrono a un approccio più conflittuale con mobilitazioni di protesta, scioperi e azioni simboliche. Le azioni collettive stanno rafforzando il potere di leva dei sindacati e la loro immagine pubblica, oltre ad accrescere la legittimità degli iscritti al sindacato. In tutti i paesi, abbiamo rilevato un aumento delle agitazioni sindacali dopo la pandemia Covid-19. Secondo i nostri dati sugli eventi di protesta, il movimento sindacale è l'attore principale della protesta economica e utilizza un diverso repertorio di azioni collettive. Le mobilitazioni si sono sviluppate di solito dopo un dialogo prolungato o insufficiente con il datore di lavoro o le organizzazioni dei datori di lavoro, per portare avanti le richieste dei lavoratori a livello aziendale, settoriale o nazionale. In questo senso i nostri risultati mostrano che il concetto di sindacalismo di movimento sociale, ovvero l'inclusione di strategie di movimento sociale nelle attività sindacali, si applica a tutti i paesi analizzati. Infatti, le significative campagne di protesta condotte in passato a livello nazionale stanno ancora plasmando le caratteristiche specifiche del potere dei sindacati e della contrattazione collettiva in tutti i paesi. In questo senso sono trasformative per gli assetti del sistema di dialogo sociale e gli equilibri di potere e movimentano l'immagine, le strategie, le identità e i repertori dei sindacati. Alcuni di questi casi, elencati nei Rapporti nazionali e nella Mappa delle pratiche di contrattazione collettiva, sono:

*La legge Renault.* I diffusi scioperi spontanei dei lavoratori e le massicce proteste di piazza a Bruxelles nel 1997 hanno portato alla legge Renault, tuttora in vigore. La legge prevede che le aziende notifichino prima al comitato aziendale qualsiasi piano di licenziamento collettivo e si impegnino a discutere con loro.

*Lo sciopero degli insegnanti bulgari.* Nel 2007 l'80% del personale docente dell'istruzione primaria e secondaria ha interrotto il lavoro per tre settimane e si sono tenute

manifestazioni di piazza a Sofia e in altre città. Il repertorio dei sindacati comprendeva tendopoli, strade bloccate e scioperi della fame. La protesta degli insegnanti ha un impatto a lungo termine sul sistema educativo, dando forma a un buon dialogo sociale tra le parti sociali.

*Rivolta del Politecnico di Atene del novembre 1973.* Il 17 novembre è un giorno simbolico cruciale per il movimento sindacale in Grecia, in quanto legato all'eredità delle lotte popolari per i diritti democratici. Ogni anno vengono organizzate proteste a livello nazionale, occupazioni di università e scioperi per commemorare la rivolta. Questo evento trasformativo ha dato forma a forti legami tra sindacati, studenti progressisti e movimenti sociali, che sono visibili ancora oggi.

*Ciclo di protesta italiano nel 1968-1970.* I lavoratori, i sindacati e un vasto movimento studentesco stabilirono in Italia un modello di cooperazione che portò a risultati significativi, tra cui lo Statuto dei lavoratori (Settis 2020), che rimane oggi uno strumento cruciale per la difesa e l'organizzazione dei lavoratori.

*Sciopero degli insegnanti rumeni.* Nel maggio 2023 i sindacati rumeni si sono mobilitati con scioperi a livello nazionale che hanno visto scendere in piazza oltre 150.000 dipendenti. Ciò ha spinto il governo a concedere aumenti salariali con effetto immediato e a firmare un nuovo contratto collettivo di lavoro per il settore dell'istruzione pre-universitaria.

**Azioni collettive innovative.** L'azione collettiva è una strategia critica per la rivitalizzazione dei sindacati. Questo meccanismo riflette le sfide contemporanee, il cambiamento del contesto lavorativo e la sfera pubblica nazionale. Nelle nostre analisi empiriche, abbiamo riscontrato una serie di tattiche innovative, che si sovrappongono ai temi delle coalizioni, della solidarietà tra sindacati, delle azioni dirette, della democrazia diretta e dei repertori radicali:

*Protesta dei fattorini: assemblea generale, sciopero in moto, boicottaggio sui social media.* I fattorini delle piattaforme di E-food in Grecia hanno tenuto un'assemblea generale in cui hanno deciso di scioperare per 24 ore. La loro azione è stata sostenuta dal sindacato di base degli autisti addetti alle consegne, dal principale sindacato settoriale delle industrie alimentari e del turismo e dalla federazione di settore, che ha anch'essa proclamato uno sciopero generale settoriale di 24 ore lo stesso giorno. Il problema ha sensibilizzato i consumatori dell'azienda, che hanno lanciato boicottaggi sulle piattaforme dei social media. La campagna è stata un successo e ha portato alla trasformazione di tutti i contratti dei freelance in questione in contratti a tempo indeterminato e alla fondazione del primo sindacato greco in un settore dell'economia delle piattaforme.

*Collettivo di Fabbrica: integrazione tra sostenibilità ambientale e diritti del lavoro.* Questa campagna di protesta ha segnato una svolta cruciale per la convergenza tra i diversi settori sociali della società italiana. Dopo una mail che informava del licenziamento di tutti i 422 lavoratori dello stabilimento, gli operai hanno organizzato il "Collettivo di Fabbrica" e hanno occupato lo stabilimento annunciando un'assemblea permanente. Nei mesi successivi, campagne di protesta, azioni legali e piani di riconversione industriale sono stati mobilitati da un'ampia coalizione di movimenti sociali e sindacati.

*Ospedale di Blagoevgrad: i blocchi stradali spingono per il contratto collettivo di lavoro.* Nel 2022, gli operatori sanitari dell'ospedale di Blagoevgrad hanno organizzato una serie di azioni di protesta, bloccando più volte il traffico lungo le vie principali della città. Dopo un anno di trattative è stato firmato il primo contratto collettivo dell'ospedale di Blagoevgrad, con effetti positivi sulle condizioni di lavoro e sui pagamenti. In questo caso, possiamo identificare il repertorio di protesta come significativo per l'avvio del



processo di negoziazione tra le parti sociali.

*Piloti Ryanair: sondaggio, sciopero, azioni legali.* Il terzo esempio è lo sciopero dei piloti in Belgio. L'ACV/CSC ha condotto un sondaggio per capire le opinioni dei piloti e la loro disponibilità a intraprendere azioni dirette. Quando il dialogo con Ryanair è fallito i sindacati hanno organizzato una serie di scioperi, che hanno portato a centinaia di voli cancellati nei mesi successivi, fino al raggiungimento di un accordo. In questo esempio i sindacati hanno avuto successo grazie a una combinazione di tattiche: l'indagine sui piloti ha aumentato il potere contrattuale e la legittimità, mentre l'azione legale e gli scioperi multipli hanno esercitato ulteriore pressione sull'azienda.

*Protesta dei lavoratori: attori multipli e alleanze strategiche.* Il periodo compreso tra gennaio 2021 e agosto 2022 in Romania comprende 138 eventi di protesta con l'impegno di 43 organizzazioni uniche e con un quarto delle azioni che coinvolgono più di un attore. Questi dati significativi della nostra ricerca empirica mostrano come il movimento sindacale rumeno sia stato rivitalizzato da alleanze strategiche tra le principali federazioni sindacali, le federazioni sindacali di base e i collettivi di lavoratori informali.

*Sindacati croati: sondaggio e referendum:* Durante il più lungo sciopero del personale scolastico nella storia della Croazia nell'autunno del 2019 (36 giorni lavorativi), i sindacati hanno chiesto ai loro iscritti di valutare le offerte di aumento salariale proposte dal governo. Inoltre, i sindacati croati hanno organizzato tre iniziative referendarie contro le riforme neoliberali, come l'aumento dell'età pensionabile, l'esternalizzazione dei servizi del settore pubblico e la monetizzazione delle autostrade di proprietà pubblica.

*Sindacati francesi: repertori multipli e solidarietà:* tra il 19 gennaio e il 6 giugno 2023 si sono svolte 14 giornate di mobilitazione nazionali e interprofessionali nell'ambito delle campagne di protesta delle otto confederazioni sindacali, delle organizzazioni studentesche e giovanili contro la riforma delle pensioni. Queste 14 giornate sono state integrate da scioperi e altre azioni collettive in molti settori e aziende. Il 7 e il 23 marzo 2023 la mobilitazione è culminata con la mobilitazione di 3,5 milioni di lavoratori.

**Sostegno al tesseramento.** Sono state osservate numerose tecniche, suggerite dai dati empirici, come le basse quote di iscrizione ai sindacati (in generale o per gruppi particolari, come i giovani lavoratori), compreso il rimborso parziale, i fondi per gli scioperi, la consulenza e l'assistenza legale, la formazione e l'istruzione, l'orientamento professionale. Campagne nazionali di informazione e consultazione sui diritti del lavoro, impegno delle organizzazioni della società civile e sostegno al processo di contrattazione, fornendo formazione, informazioni e piattaforme di dialogo tra gli attori del mercato del lavoro.

**Riforme legislative e supporto legale.** Con le recenti riforme legislative in Romania (SDL 367/2022), è diventato più facile per i sindacati organizzare proteste e scioperi. Questo riflette un grande cambiamento strutturale, con crescenti opportunità per tattiche di mobilitazione più ampie per aumentare il potere contrattuale. A seguito delle pressioni esercitate dai sindacati, il 28 giugno 2023 l'Assemblea nazionale bulgara ha approvato degli emendamenti al Codice penale che criminalizzano gli atti contro il diritto di associazione dei lavoratori. I sindacati bulgari insistono su ulteriori modifiche al meccanismo di determinazione del salario minimo attualmente adottato, al fine di garantire che il salario minimo legale copra il costo della vita. Inoltre, il salario minimo legale serve come livello di base per negoziare i tassi salariali nell'ambito del processo di negoziazione a livello di settore/azienda. In questo modo i sindacati prestano molta attenzione al raggiungimento di un salario minimo nazionale più elevato. In Italia i sindacati sostengono i lavoratori nelle controversie collettive e individuali e forniscono un'ampia gamma di servizi personali alla cittadinanza in generale.



**Cultura partecipativa e solidale.** I fondi di sostegno per gli iscritti al sindacato, le campagne di sindacalizzazione per i gruppi sociali più sottorappresentati e vulnerabili e la solidarietà espressa da altri sindacati e/o altri attori sociali durante uno sciopero o una vertenza collettiva sono tutti meccanismi essenziali per aumentare le connessioni e la fiducia tra i sindacati, le diverse organizzazioni e la società in generale. L'esperienza precedente nei movimenti sociali e nei collettivi di base si è rivelata un fattore di mobilitazione per molti lavoratori dei settori precari che hanno deciso di sindacalizzare o rivitalizzare i sindacati. In Grecia, ad esempio, gli attivisti hanno contribuito alla creazione del sindacato dei ricercatori e dei dipendenti dell'istruzione superiore SERETE, mentre la coalizione tra i sindacati del settore artistico e il movimento sociale "Support Art Workers" ha contribuito alla rivitalizzazione dei sindacati; in Italia, invece, i sindacati hanno sostenuto la campagna di protesta per il riconoscimento dei rider nei contratti collettivi.

**Ricerca e competenze.** Le analisi di ricerca e la raccolta di nuovi dati, riguardanti le politiche dei governi, le relazioni industriali, le riforme legali e le dinamiche specifiche del settore, possono sostenere le posizioni di contrattazione dei sindacati durante i negoziati o le campagne di protesta.

# Bibliografia

## 1. Framework della ricerca: teoria e metodi

- Andretta, M. (2018). Protest in Italy in times of crisis: A cross-government comparison. *South European Society and Politics*, 23(1), 97-114.
- Andretta, M., Bosi, L., & Della Porta, D. (2016). Participants in trade union-staged demonstrations: a cross-country comparison. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 295-313.
- Brown, G. W., McLean, I., & McMillan, A. (2018). *The concise Oxford dictionary of politics and international relations*. Oxford University Press.
- Carvalho, T. M. (2019). *Contesting Austerity: A Comparative Approach to the Cycles of Protest in Portugal and Spain Under the Great Recession* (Doctoral dissertation, University of Cambridge);
- Císař, O., & Navrátil, J. (2017). Polanyi, political-economic opportunity structure and protest: capitalism and contention in the post-communist Czech Republic. *Social Movement Studies*, 16(1), 82-100.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Della Porta, D. (2015). *Social movements in times of austerity: Bringing capitalism back into protest analysis*. John Wiley & Sons.;
- Dinev, I. (2020). The dynamics of class mobilisations: evidence from protest event analysis in Bulgaria and Slovenia. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 23(2), 245-266;
- Dolenec, D., Balković, A., Kralj, K., Širinić, D., Romanos, E., & Fernandes, T. (2020). Protest Event Dataset for Croatia, Portugal, Serbia and Spain: Focus on Strike Data. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57(4), 155-168;
- Eurofound (2020) *Industrial Relations: Developments: 2015-2019. Challengers and prospects in the EU Series*. Publication Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fichter, M., Ludwig, C., Schmalz, S., Schulz, B., & Steinfeldt, H. (2018). The transformation of organised labour. *Mobilising power resources to confront 21st century capitalism*. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.
- Furåker, B., & Larsson, B. (2020). *Trade union cooperation in Europe*. Springer Nature.
- Frege, M. C., & Kelly, J. E., a cura di (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- International Labour Organization (1981). *Promoting collective bargaining, Convention No. 154*
- Karyotis, G., & Rüdiger, W. (2018). The three waves of anti-austerity protest in Greece, 2010–2015. *Political Studies Review*, 16(2), 158-169.
- Leonardi, S., & Pedersini, R. (2018). *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries*. Brussels: European trade union institute.
- Lawrence, M., Homer-Dixon, T., Janzwood, S., Rockstöm, J., Renn, O., & Donges, J. F. (2024). Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement. *Global Sustainability*, 7.
- Moody, K. (1997). Towards an international social-movement unionism. *New Left Review*,

52-72.

Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (2019). *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume I-IV. Brussels: European trade union institute.

OECD. (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing. Paris.

Pilati, K., & Perra, M. S. (2022). Economic and Political Strikes: A Social Movement Unionism Hypothesis. *Socialism and Democracy*, 1-25.

Portos, M. (2016). Taking to the streets in the context of austerity: a chronology of the cycle of protests in Spain, 2007-2015, *Partecipazione e conflitto*, 9, 181-210.

Regalia, I., & Regini, M. (2018). Trade unions and employment relations in Italy during the economic crisis. *South European Society and Politics*, 23(1), 63-79.

Tapia, M., Elfström, M., & Roca-Servat, D. (2018). Bridging social movement and industrial relations theory: an analysis of worker organizing campaigns in the United States and China. In *Social movements, stakeholders and non-market strategy* (pp. 173-206). Emerald Publishing Limited.

Trif, A., Bernaciak, M., & Kahancová, M. (2023). Trade union revitalization in hard times: a mission impossible? *European Journal of Industrial Relations*, 29(1), 3-6.

Trongone, S. G. (2022). A new collective bargain? A multicase comparison of US Labor union strategy. *Mobilization*, 27(2), 149-168.

Vandaele, K. (2020). Newcomers as Potential Drivers of Union Revitalization: Survey Evidence from Belgium. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(2), 351-375.

Visser, J. (2019). Can unions revitalize themselves?. *International Journal of Labour Research*, 9(1/2), 17-48.

Voncken, L., & Otjes, S. (2024). "Without union power, there is no way of pursuing your policy goals": when do labor unions use political mobilization as a revitalization strategy?. *Journal of Industrial Relations*, 66(1), 7-32.

Whitehead, D. V. and Ghellab, Y. (2020). *Enhancing social partners and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Conference organised by the International Labour Office in cooperation with the European Commission, Brussels, 5-6 March 2020, ILO, University of Salamanca.

Zajak, S. (2018). Social movements and trade unions in cross-movement counter-mobilization: A Polanyian view on social movement and trade union cooperation. In *Social Movements and Organized Labour* (pp. 82-108). Routledge.

Zajak, S., Gortanutti, G., Lauber, J., & Nikolas, A. M. (2018). Talking about the same but different? Understanding social movement and trade union cooperation through social movement and industrial relations theories. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25(2), 7-8.

## Findings

### Belgium

ABVV. (2024a). *Internationale strijddag voor de rechten van vrouwen*. ABVV. <http://abvv.be/acties-8maart-2024>

ABVV. (2024b). *Staakt-het-vuren*. ABVV. <http://www.abvv.be/staakt-het-vuren>

Arnhoudt, R. (2024, January 4). Protest tegen nieuwe vervoersplannen bij De Lijn groeit: 'Besparingsmaatregel met zware gevolgen voor heel veel mensen'. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/01/04/protest-tegen-nieuwe-vervoersplannen-bij-de-lijn-groeit-bespar/>

Belga. (2015, January 7). Middenveldorganisaties betogen morgen tegen besparingen

De Lijn. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2015/01/07/middenveldorganisatie-sbetogenmorgentegenbesparingendelijn-1-2201674/>

Belga. (2022, November 28). Vooruit zet socialistische vakbond en mutualiteit uit partijbestuur. *Het Nieuwsblad*. [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20221128\\_97435045](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20221128_97435045)

blg. (2021, June 19). Einde van sociaal conflict bij GSK. *Het Nieuwsblad*, 26.

Coenegrachts, S. (2023, October 25). Tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden: Resultaten van de enquête van BusinessEurope. *VBO FEB - Verbond van Belgische Ondernemingen - Fédération des Entreprises de Belgique*. <https://www.vbo-feb.be/nl/nieuws/tekort-aan-arbeidskrachten-en-vaardigheden-resultaten-van-de-enquete-van-businesseurope/>

De Vadder, I. (2020, May 12). Het DNA van Vlaanderen: Gaan de traditionele partijen overleven? En wat als N-VA federaal niet mee bestuurt? *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/05/11/boek-dna-vlaming/>

Di Prima, C. (2023, November 11). Entre PS et FGTB, une relation sous tension. *L'Echo*. <https://www.lecho.be/dossier/contestationsociale/entre-ps-et-fgtb-une-relation-sous-tension/10504954.html>

Haeck, B. (2023, April 21). Nieuwe VBO-voorzitter: 'Politici moeten beseffen dat de economie niet op hen wacht'. *De Tijd*. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/nieuwe-vbo-voorzitter-politici-moeten-beseffen-dat-de-economie-niet-op-hen-wacht/10457278.html>

Haeck, B., & Dheedene, H. (2023, May 4). Bart De Smet: 'Zelfs het Belgisch compromis lukt nog met moeite'. *De Tijd*. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/bart-de-smet-zelfs-het-belgisch-compromis-lukt-nog-met-moeite/10463920.html>

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2023). *Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten*. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juli-2023>

Houtman, A. (2021, November 23). Organisaties protesteren in Gent ... om te mogen protesteren: 'Verbod op vrije meningsuiting'. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/23/organisaties-protesteren-in-gent-om-te-mogen-protesteren/>

Huyghebaert, P. & Belga. (2023, December 3). 20.000 klimaatbetogers trekken door Brussel: 'Elke tiende van een graad opwarming telt'. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/12/03/klimaatbetoging-brussel-marge-klimaattop/>

Huysentruyt, B. (2021, March 26). Akkoord tussen vakbonden en directie van afvalophaler IVBO: coronacheque van 100 euro voor iedereen én extra aanwervingen. *Het Laatste Nieuws*. [https://web.belga.press/search?has\\_searched=true&is\\_manual=false&page=2&searchtext=staking%20einde](https://web.belga.press/search?has_searched=true&is_manual=false&page=2&searchtext=staking%20einde)

Luybaert, J. (2019, October). Teloorgang van de traditionele partijen. *Samenleving & Politiek*, 26(8). <https://www.sampol.be/2019/10/teloorgang-van-de-traditionele-partijen>

Michiels, C. & Belga. (2023, November 11). Meer dan 20.000 deelnemers bij 'Europese mars voor Palestina' in Brussel. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/11/11/mars-palestina-brussel/>

OECD & AIAS. (2021). *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. OECD Publishing. [www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm](http://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm)

Radio 2 & Belga. (2022, June 23). Staking bij Lantmännern Unibake in Londerzeel voorbij: 23 mensen behouden hun job. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/23/staking-bij-lantmaennern-unibake-in-londerzeel-voorbij-23-mensen/>

Redactie De Morgen. (2023, September 12). Solidariteit met doelwitten vraagt dringen-

de denormalisering van extreemrechts. *De Morgen*. <https://www.demorgen.be/meningen/solidariteit-met-doelwitten-vraagt-dringende-denormalisering-van-extreemrecht-s~baf3b17c/>

RSZ. (2023). *Evolutie van de tewerkstelling volgens paritair comité* [dataset]. RSZ. <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite#introduction>

Schabregs, B. & Belga. (2021, October 19). Akkoord tussen vakbonden en directie bij Lidl, deze namiddag alle winkels weer open. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/10/18/akkoord-tussen-vakbonden-en-directie-bij-lidl-dinsdagnamiddag-a/>

Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

Smits, H. (2021, October 5). Staking bij Alma voorbij: Vakbonden en directie komen tot eerste akkoord. *Het Nieuwsblad*. [https://web.belga.press/search?has\\_searched=true&is\\_manual=false&page=3&searchtext=staking%20einde](https://web.belga.press/search?has_searched=true&is_manual=false&page=3&searchtext=staking%20einde)

Van Esch, F. & Belga. (2021, November 26). Beweging.net gaat niet langer énkél samenwerken met CD&V, maar ook met Vooruit en Groen. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/26/beweging-net-nu-ook-bij-groen-en-vooruit/>

Van Gyes, G. (2022). *Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2021-2022*. Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

Vandaele, K. (2023a). Belgium: Trade unions coping with workplace fissuring and opposing wage moderation in a tottering political system. In J. Waddington & T. Müller (a cura di), *Trade Unions in the European Union*. <https://www.peterlang.com/document/1303070>

Vandaele, K. (2023b, July 19). De loonnormwet schiet zichzelf in de voet. *Apache*. <https://www.apache.be/2023/07/19/loonnormwet-schiet-zichzelf-voet>

VDAB. (2024, February 1). Knelpuntberoepen in Vlaanderen, *editie 2024*. <https://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen>

Vermeersch, W. (2012, July 25). De crisis van de traditionele partijen (en hoe ze te verhelpen). *Samenleving & Politiek*. <https://www.sampol.be/2012/07/de-crisis-van-de-traditionele-partijen-en-hoe-ze-te-verhelpen>

## Bulgaria

BTV. (2021). After a protest under the windows of the MRRD: BGN 9 million paid to “Motorways - Black Sea”. *BTV*. Retrieved April 04, 2024, from <https://btvnovinite.bg/bulgaria/sled-protest-pod-prozorcite-na-mrrb-izplashtat-9-mln-lv-na-avtomagistrali-cher-no-more.html>

ISTURET. (2022). *Trade Union density since 1990*. Sofia-CITUB.

ISTURET. (2022a). *Collective bargaining coverage since 2015*. Sofia-CITUB.

Labour Code. (no date). Labour Code Provisions. *Lex.bg*. Retrieved April 04, 2024, from <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

NAMRB (2022), The National Assembly adopted the 2022 budget update. *NAMRB*. Retrieved April 04, 2024, from: <https://www.namrb.org/bg/aktualno/narodnoto-sabranie-prie-aktualizatsiyata-na-byudzhet-2022-g>

National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA) (no date). Collective labour agreements (CLA) in force and employed covered (at the end of respective year). *NICA*. Retrieved April 04, 2024, from <https://tinyurl.com/5ypjreup>

National Statistical Institute. (2021). *Structure of earnings 2018*. Sofia-NSI.



Nova.bg. (2022). Workers in public transport in Sofia go out on protest on May 18, *Nova.bg*. Retrieved April 04, 2024, from <https://tinyurl.com/29te4r6t>

Nova.bg. (2022a). Protests and blockades paralyzed Sofia and other major cities, *Nova.bg*. Retrieved April 04, 2024, from: <https://tinyurl.com/2s3dync8>

Nova.bg. (2022b). Policemen and firefighters on protest demanding higher wages, *Nova.bg*. Retrieved April 04, 2024, from: <https://tinyurl.com/4wdmz6k9>

## Greece

Bithymitris, G. (2021), *The Situation of Trade Unions in Greece*, FES Briefing, Athens: Friedrich-Ebert-Stiftung

Bithymitris, G., Kotsonopoulos, L. (2018), Μετασχηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις. In *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης* 44 (1), σ. 99-122

ETUI (2017) Industrial relations in Greece - background summary. URL: <https://www.etui.org/covid-social-impact/greece/industrial-relations-in-greece-background-summary>

INE-GSEE (2023). Annual report 2022. Greek economy and employment. [https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/09/Ethsia\\_Ekthesi\\_2023.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/09/Ethsia_Ekthesi_2023.pdf)

Kapsalis, A., (2021). Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του COVID-19. In *Τετράδια Μαρξισμού* 13, σ.147-160.

Katsampouras, I. , Koukiadaki, A. (2019). Chapter 13. Greece: ‘contesting’ collective bargaining. In Muller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (a cura di) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I*, p. 267-293, Brussels: ETUI

Katsoridas, D. (2021), *Το εργατικό ζήτημα. Η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα και η συνδικαλιστική της εκπροσώπηση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Katsoridas, D., Papanikolopoulos, D., Kollias, G., Dermani, V. (2023). *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2020-2021*. Μελέτες/Τεκμηρίωση 50, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Kouzis, G. (2016), Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, In *Κοινωνική Πολιτική* 6, pp. 7-20.

Kretsos, L, Vogiatzoglou, M. (2015), Lost in the Ocean of Deregulation? The Greek Labour Movement in a Time of Crisis. In *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 70, No. 2, pp. 218-239

Liargkovas, P., Goulas, Ch., Apostolopoulos, N. (2022), *Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα*, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Poulimenakos, G., Dalakoglou, D. ,Pavlopoulos D., Alexandridis, A, Della Puppa, A. (2021), “The Greek Crisis Ends here Tonight”: An Ethnographic Examination of Labor Market Deregulation in Greece beyond the State of Exception., In *Journal of Labour and Society* (24), p. 261-281

Vogiatzoglou, M. (2018a), Re-paving the path to hell? Greek trade unions amid crisis and austerity. In Dribbusch, H., Lehndorff, S., Schulten, T. (a cura di), *Rough waters: European trade unions in a time of crises*, Brussels: ETUI, p.117-134

Vogiatzoglou, M. (2018b), Trade Unions in Greece: Protest and Social Movements in the Context of Austerity Policies. In Grote, R. J., Wagemann, C. (a cura di), *Social Movements and Organized Labour*, Routledge.

Zisimopoulos, I. (2019). Industrial Relations in Greece: Before, during and beyond the economic crisis. In *EAST-WEST Journal of Economics and Business* XXII(2), p. 81-108.

## Italy

- Andretta, M., (2018) Protest in Italy in times of crisis: a cross-government comparison. *South European Society and Politics*, 23/1: 97-114
- Baccaro L., Carrieri M. and Damiano C. (2003) The resurgence of the Italian confederal unions: will it last?, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 43–59.
- Baccaro, L, Howell C (2017) *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bernaciak M., Gumbrell-McCormick R. and Hyman R. (2014) European trade unionism: from crisis to renewal? Report 133, Brussels, ETUI.
- Bordogna L., Pedersini R. (2019) *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nel contesto internazionale*, Bologna, Il Mulino.
- Bryson A., Ebbinghaus B. and Visser, J. (2011) Introduction. Causes, consequences and cures of union decline, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 97–105.
- Colombo S., Regalia I. (2016) Changing joint regulation and labour market policy in Italy during the crisis: on the edge of a paradigm shift?, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (3), 295–309.
- Della Porta, D. (2022). *Contentious politics in emergency critical junctures: Progressive social movements during the pandemic*. Cambridge University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Frege C., Kelly J. (2004) *Varieties of unionism: strategies for union revitalisation in a globalizing economy*, New York, Oxford University Press.
- Golden, M. (1986) Interest Representation, Party Systems, and the State: Italy in Comparative Perspective. *Comparative Politics*, 18 (3), pp. 279-301
- Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times*, Oxford: Oxford University Press.
- Hall P.A., Soskice D. (2001) *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, New York, Oxford University Press.
- La Palombara, J. (1957) *The Italian Labor Movement: Problems and Prospects*, Cornell: Cornell University Press.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2017). European trade unions in a time of crises: An overview. *Rough waters: European trade unions in a time of crisis*, 7-35.
- Leonardi S, Pedersini R (2023), Trade unions in Italy: pluralism and resilience, in Waddington J. (a cura di), *Trade unions in the European Union*.
- Leonardi S, Pedersini R (a cura di) (2018) *Multiemployer bargaining under pressure: decentralization trends in five European Countries*, Brussels, ETUI.
- Leonardi S. (2018) Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis, in Lehndorff S., Dribbusch H. and Schulten T. (a cura di) *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, Brussels, ETUI, 87–115
- Morlino, L. & Raniolo, F. (2017), *The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies*. London: Palgrave Macmillan.
- Pedersini, R (2019) Italy: institutionalisation and resilience in a changing economic and political environment. In T. Müller, K. Vandaele and J. Waddington (a cura di) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Brussels: ETUI.
- Regalia, I (2012). Italian Trade Unions: Still Shifting between Consolidated Organizations and Social Movements? *Management Revue*, 23(4), 386–407.
- Visser J. (2019) Trade unions in the balance, ILO ACTRAV Working Paper, Geneva, ILO.



## Romania

Chivu, Luminița, Constantin Chivu, Raluca Dimitriu, and Tiberiu Țiclea. 2013. "Impactul Reformelor Legislative Asupra Relațiilor Industriale Din România." ILO Publications Accesso 14 Maggio 2024. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_219732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_219732.pdf).

Constitution of Romania. 1991. "Fundamental Rights, Freedoms and Duties." Accesso 7 Aprile 2023. [https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2\\_2&par1=2](https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2).

Constitution of Romania. 1991. "Art. 41 (5) - Labour and Social Protection of Labour." Accesso 1 Maggio 2023. [https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2\\_2&par1=2](https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2).

Eurofound. 2020. Industrial Relations: Developments 2015–2019, Challenges Accesso 14 Maggio 2024. <http://eurofound.link/ef20023>

European Commission. 2019. "European Semester: Country Report Romania 2019." Accesso 14 Maggio 2024. [https://commission.europa.eu/system/files/2019-02/2019-european-semester-country-report-romania\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2019-02/2019-european-semester-country-report-romania_en.pdf).

ILO. 2022. "Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery." DOI: 10.54394/VWWK3318. Accesso 14 Maggio 2024.

ILO. 2023. "ILOSTAT. ADM-RWO - Administrative Records of Trade Unions." Accesso 14 Maggio 2024. [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/Indicator/ILR\\_TUMT\\_NOC\\_RT\\_A\\_EN.xlsx](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/Indicator/ILR_TUMT_NOC_RT_A_EN.xlsx).

Ministry of Labour and Social Solidarity. 2023. "Bipartite Social Dialogue." Accesso 14 Maggio 2024. <https://dialogsocial.gov.ro>.

OECD. 2023. "The Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)." Accesso 14 Maggio 2024. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.

PwC. 2022. "Study on the Sectoral Classification Within the Social Dialogue Process." Accesso 14 Maggio 2024. <https://dng6bz1fnhn09.cloudfront.net/media/2022/12/executive-summary-study-regarding-sectors-classification-for-social-dialogue-final.pdf>.

Romanian Parliament. 2003. "Labour Code." Accesso 14 Maggio 2024. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630>.

Romanian Parliament. 2011. "Freedom of Association, Collective Bargaining and Industrial Relations Law No. 62/2011." Accesso 14 Maggio 2024. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=88307&p\\_country=ROU&p\\_count=866&p\\_classification=02&p\\_classcount=15](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=88307&p_country=ROU&p_count=866&p_classification=02&p_classcount=15).

Romanian Parliament. 2023. "The Social Dialogue Law 367/2022." Accesso 14 Maggio 2024. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/262989>.

Stoiciu, Victoria. 2016. "Romania's Trade Unions at the Crossroads. Challenged by Legislative Reforms, Economic Crises and a Power-Loss of 60 per Cent."

Trif, Aurora. 2004. "Overview of Industrial Relations in Romania." SEER-South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, no. 02: 43-64.

Trif, Aurora. 2015. "Dialogul Social În Timpul Crizei Economice. Supraviețuirea Negocierilor Colective În Sectorul Industrial Din România."

## Croatia

Bagić D. (2022). *Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj: analiza i preporuke*. Zagreb: Union of Autonomous Trade Unions of Croatia & Friedrich Ebert Stiftung. Disponibile su: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> Accesso 14 Maggio 2024.

Bagić D. (2019). Croatia: stability amidst heterogeneous collective bargaining patterns.

In: Müller T., Vandaele K., & Waddington, J. (a cura di) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV*. Brussels: The European Trade Union Institute, 93-108.

Bagić D. (2010). *Industrijski odnosi u Hrvatskoj - društvena integracija ili tržišni sukob*. Zagreb: Tim Press.

Bejaković P., Bađun M., & Pezer M. (2023). The role of collective bargaining in reducing income inequality in Croatia. *Institute of Public Finance Notes*, 16(133), 1-15. Disponibile su: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:242:194189> Accesso 14 Maggio 2024

Dolenec D., Balković A., Kralj K., Širinić D., Romanos E., & Fernandes T. (2020). Protest event dataset for Croatia, Portugal, Serbia and Spain: focus on strike data. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57 (4), 155 – 168. doi: <https://doi.org/10.20901/pm.57.4.07>

Galić G. (2022). „Sindikati bi granske kolektivne ugovore, za HUP to nije opcija uz ‘rigidno’ zakonodavstvo“. Zagreb: Faktograf. Disponibile su: <https://faktograf.hr/2022/08/02/sindikati-bi-granske-kolektivne-ugovore-za-hup-to-nije-opcija-uz-rigidno-zakonodavstvo/> Accesso 11 Maggio 2024

Gotovac V. (2023). Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, 73(2-3), 333-371. doi: 0.3935/zpfz.73.23.7

Grgurev I. (2023). „Recent Trends of Collective Bargaining in Croatia“. In: Papadimitriou, K. (a cura di) *Recent Trends of Collective Bargaining in Balkan and South-Eastern European States*. Athens, Thessaloniki: Sakkoulas Publications, 115-134.

Grgurev I., & Potočnjak Ž. (2021). „Radni odnosi u vrijeme pandemije COVID-19“. In: Barbić, J. (a cura di) *Primjena prava u vrijeme pandemije COVID-19*. Zagreb: Croatian Academy of Sciences and Arts.

Potočnjak Ž. (2016) Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Delavci in Delodajalci*, 16 (1), 83–111. Disponibile su: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-8JSQC1R4/d597345d-8622-42b9-a4c0-18b3149f4b9f/PDF> Accesso 11 maggio 2024.

Samardžija V., Butković H., & Skazlić I. (2017). *Industrial relations in Croatia and impacts of digitalisation on the labour market*. Zagreb: IRMO, Institute for Development and International Relations. Disponibile su: <http://www.irmo.hr/wp-content/uploads/2017/07/Industrijski-odnosi-u-Hrvatskoj-i-u-%C4%8Dinci-digitalizacije-na-tr%C5%BEi%C5%A1te-rada.pdf>. Accesso 5 maggio 2024

SSSH (2022). Istraživanje SSSH o informiranosti i stavovima javnosti o kolektivnom pregovaranju i sindikalnom organiziranju: prikaz rezultata. Zagreb: Union of Autonomous Trade Unions of Croatia. Disponibile su: [https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-researchs/484508121140166838598128992\\_sssh\\_istrazivanjeokolektivnimugovorimaisindikalnojorganiziranosti.pdf](https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-researchs/484508121140166838598128992_sssh_istrazivanjeokolektivnimugovorimaisindikalnojorganiziranosti.pdf) Accesso 13 maggio 2024

Šobota D. (a cura di) (2015). *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta “Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj”*. Zagreb: Ministry of Labour and Pension System, Union of Autonomous Trade Unions of Croatia & Croatian Employers Association.

## Ireland

Central Statistics Office (2023) EU Survey on Incomes and Living Conditions (SILC): Irish survey results for 2022: <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-silc/surveyonincomeandlivingconditionssilc2022/>

Central Statistics Office (2024) Labour Market/Unemployment, Disponibile su: <https://www.cso.ie/en/statistics/labourmarket/monthlyunemployment/>

Economic and Social Research Institute (2023) Sub-Minimum Wages in Ireland, Research Series No. 167, Disponibile su: <https://www.esri.ie/publications/sub-minimum-wages-in-ireland>

European Commission (2022) Directive 2022/2041 on Adequate Minimum Wages, Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

Government of Ireland (2018) Joint Labour Committees/Employment Regulation Orders – amendment of legislation, Disponibile su: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2018/april/26042018c.html>

Government of Ireland (2022) Report of the High-level Working Group on Collective Bargaining, Disponibile su: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2022/october/publication-of-the-final-report-of-the-leef-high-level-working-group-on-collective-bargaining.html>

Government of Ireland (2024) Labour Employer Economic Forum (LEEF), Disponibile su: <https://www.gov.ie/en/collection/7b3918-labour-employer-economic-forum/#>

Irish Times (2023) Interview with Owen Reidy, General Secretary of ICTU, Disponibile su: <https://www.irishtimes.com/business/work/2023/01/24/new-rules-on-collective-bargaining-could-transform-union-landscape-says-ictu-general-secretary-owen-reidy/>

Irish Times (2024) Challenge for trade unions in organising workers in foreign multi-national companies, Disponibile su: <https://www.irishtimes.com/business/work/2024/01/05/its-particularly-hard-work-in-circumstances-where-the-likes-of-amazon-wont-respond-to-a-phone-call/>

## **Comparative analysis**

Dinev, I. (2020). The dynamics of class mobilisations: evidence from protest event analysis in Bulgaria and Slovenia. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 23(2), 245-266;

Margarit, D., & Rammelt, H. (2020). The revitalization of social and civic participation in Eastern Europe? Industrial conflict and popular protests in Romania. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 6(4).

Morlino, L. & Raniolo, F. (2017), *The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies*. London: Palgrave Macmillan.

Nell'era storica della "policrisi", il movimento sindacale si trova ad affrontare nuove sfide e minacce mentre si verificano profondi cambiamenti nell'economia e nella sicurezza internazionale. In questo nuovo contesto, i sindacati stanno cercando di rimanere attori rilevanti per gli interessi dei lavoratori e di rafforzare il loro ruolo con strategie organizzative e politiche innovative. Il progetto ImproCollBar e questo Rapporto Comparativo presentano la situazione in otto stati membri dell'UE con diversi regimi di relazioni industriali e mostrano contesti diversi di dialogo sociale e vari meccanismi per migliorare la contrattazione collettiva. Basandosi su un dataset unico di eventi di protesta e interviste con una varietà di organizzazioni, il team di ricerca ha identificato sfide e minacce, opportunità e risorse disponibili per i sindacati e ha suggerito meccanismi di successo per potenziare il potere dei sindacati e aumentare la copertura e l'ambito della contrattazione collettiva. Collegando concetti e strumenti della letteratura sulle relazioni industriali e degli studi sui movimenti sociali, il Rapporto Finale offre una panoramica comparativa completa delle tradizioni, delle strutture e delle strategie dei movimenti sindacali nell'Unione Europea.