

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 17 ottobre 2022, n. 35

È stato recentemente pubblicato il report finale del Labour Employer Economic Forum (LEEF), il gruppo di lavoro organizzato dal governo irlandese per analizzare la contrattazione collettiva e le relazioni industriali del proprio Paese, riunitosi per la prima volta nell'aprile del 2021. L'obiettivo prefissato era quello di proporre azioni di miglioramento e innovazione del sistema attraverso una concertazione tripartita nell'ambito del LEEF, che comprende quindi al suo interno rappresentanti degli imprenditori, dei lavoratori e personalità di nomina del governo.

Il contesto socio-economico, caratterizzato dall'incertezza dovuta alla pandemia, nel quale il gruppo si è trovato ad operare ha chiaramente avuto delle implicazioni sull'agenda, armonizzando azioni congiunte tra le tre parti in causa che hanno costituito fin da subito delle fondamenta solide per l'analisi che sulle relazioni industriali irlandesi che ne è poi derivata.

Altro elemento fondamentale è il framework europeo: a giugno 2022, durante il periodo di attività del gruppo di lavoro, la Commissione Europea ha raggiunto un accordo con il Parlamento relativamente alla proposta di direttiva sul salario minimo inizialmente formulata il 28 ottobre 2020, che dovrà essere recepita dagli Stati membri nella legge nazionale entro due anni. Uno dei temi centrali di tale direttiva è l'enfasi del ruolo istituzionale-chiave della contrattazione collettiva nell'assicurare un'adeguata tutela del salario minimo per i lavoratori, ribadendo la necessità di favorire la contrattazione stessa, in particolare negli Stati membri dove vi è un tasso di copertura

inferiore all'80%.

In virtù del basso tasso di copertura irlandese (L'Irlanda ha un tasso di copertura della contrattazione collettiva pari a circa il 34%, come affermato all'interno dello stesso report LEEF), come favorire la contrattazione è stato uno dei punti cardine delle proposte elaborate dal LEEF, al quale era richiesto di effettuare una revisione dell'attuale meccanismo di fissazione dei salari e di fare raccomandazioni su possibili riforme, pur tenendo a mente lo storico volontarismo del sistema di relazioni industriali irlandesi.

Per supportare la contrattazione a livello settoriale, il luogo individuato è quello delle *Joint Labour Committees (JLC)*, preesistenti nel sistema ma caratterizzate da un'alta inefficacia, considerata la volontarietà della partecipazione e che l'assenza di uno dei due attori rende inattuabile il meccanismo.

Vengono perciò effettuate numerose proposte per rendere i JLC il luogo privilegiato della contrattazione, usando come *driver* il consenso e il supporto dei dati, in modo tale da avere un meccanismo a livello settoriale in grado di reagire agli stimoli esterni e di regolare i salari e le condizioni lavorative.

Nell'ottica di "promuovere e facilitare la contrattazione collettiva", come da direttiva UE, viene proposta l'introduzione di misure che portino i rappresentanti dei lavoratori ad avere meno riluttanza nel partecipare ai JLC, in particolare nelle prime fasi, dove la loro presenza è più critica. Inoltre, si suggerisce di inserire personalità tecniche e di aumentare la formazione dei membri di queste commissioni sempre con le stesse finalità sopra enunciate.

Un'altra proposta del LEEF riguarda l'aumento del "coinvolgimento in buona fede" (*Good faith engagement*) a livello aziendale, nell'ottica di un mutuo beneficio per le parti in causa. Pur seguendo due principi guida quali l'impossibilità di obbligare le parti a giungere a un accordo e la volontà di non rendere vana l'iscrizione al sindacato, la raccomandazione è quella di "obbligare" le Parti a sedersi ad un tavolo (come detto senza vincoli di intesa), su impulso delle rappresentanze dei lavoratori, stabilendo poi una precisa sequenza di eventi ed azioni da seguire

lungo tutto l'iter.

Inoltre, vengono proposte dei principi cardine che dovrebbero agire da facilitatori per le Parti, come la serietà nella partecipazione e nella risposta in tempi ragionevoli e meccanismi di informazione ed *accountability*. Inoltre, per migliorare la contrattazione aziendale, viene proposta l'allocazione di fondi specifici a cui avrebbero accesso entrambe le Parti. In questo modo, afferma il LEEF, non solo migliorerebbe l'efficienza e l'efficacia del processo, ma sarebbe anche più probabile cogliere opportunità legate alla contrattazione. Il gruppo propone, in aggiunta alle raccomandazioni precedenti, l'istituzione di un codice di buone pratiche legate alla contrattazione aziendale, per il quale vengono formulati alcuni punti di partenza, sempre con l'obiettivo di favorire un confronto a questo livello tra rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro.

Infine, nelle proprie conclusioni, il gruppo di lavoro sottolinea come l'implementazione di queste misure possa migliorare il funzionamento della contrattazione collettiva e del sistema di relazioni industriali irlandesi, permettendo inoltre di soddisfare gli adempimenti europei in un modo significativo. Particolare enfasi viene posta, oltre che sugli esiti della loro analisi, sul metodo: una concertazione tripartita viene accolta molto positivamente, prevedendo il coinvolgimento di tutti gli attori e rispettando l'autonomia delle parti sociali.

L'esempio irlandese del LEEF mostra quindi come, attraverso un gruppo di lavoro composto da parti sindacali, datoriali e governative, possano essere formulate proposte sullo stato delle relazioni industriali alla luce del contesto socio-economico ed europeo, con l'obiettivo di migliorare la contrattazione all'interno del Paese. In particolare, la direttiva UE sul salario minimo, offre un importante volano da questo punto di vista, con i Paesi membri chiamati a confrontarsi con lo stato attuale della contrattazione nei propri confini. Data la sfida comune all'interno dell'Europa, il caso irlandese può essere usato come modello per affrontare questa tematica, attraverso il coinvolgimento attivo e costruttivo delle Parti sociali.

Dario Frisoni

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@FrisoniDario](https://twitter.com/FrisoniDario)