

EWCS Alto Adige

Presenza di rappresentanze dei lavoratori in azienda e le possibilità di partecipazione

In breve

Il **45 %** dei lavoratori dipendenti altoatesini lavora in aziende e organizzazioni nelle quali è presente un organismo di rappresentanza dei lavoratori.

L'**83 %** degli occupati del settore istruzione ed educazione ha ottenuto questa conquista, **quasi nessuno** in agricoltura e nel turismo.

Quanto **più l'azienda è grande**, tanto più è probabile che disponga di un organismo di rappresentanza dei lavoratori.

Il **54 %** dei lavoratori dipendenti ha la possibilità di formulare le proprie istanze in occasione di assemblee che si svolgono con cadenza periodica – in Italia il dato è pari al 43%, in Austria al 54%.

Organizzare. Come indicano i sindacati dei Paesi con noi confinanti, ci vogliono modelli innovativi per organizzare ambiti ancora privi di rappresentanze.

Imprescindibile. A fronte del fenomeno della digitalizzazione, la partecipazione a livello aziendale diventa imprescindibile.

1. Situazione di partenza

Le relazioni industriali rappresentano un importante fattore immateriale di localizzazione. Il modo in cui è strutturato l'intreccio delle relazioni tra organizzazioni datoriali e sindacati, le procedure con cui si fissano regole collettive, le arene e le istituzioni che si sono formate e i soggetti presenti sono fattori che determinano le politiche del lavoro e salariali a tutti i livelli¹. In particolare sul piano regionale rilevano le modalità e il grado di capacità cooperativa con cui interagiscono in azienda i sindacati e le organizzazioni datoriali sovraziendali, il management e gli organismi di rappresentanza dei lavoratori.

L'indagine EWCS 2016² contiene due quesiti sulle relazioni industriali, i cui risultati vengono illustrati nel confronto tra Paesi, tra settori economici e in base alle dimensioni aziendali.

Tabella 1: Domande sulla congruità e la formazione nella rilevazione EWCS

Tematica	Domande della rilevazione	Popolazione intervistata
Esistenza di una rappresentanza	Esiste in azienda un'organizzazione di appartenenza che rappresenti i dipendenti?	
Partecipazione	Esistono in azienda riunioni tenute regolarmente durante le quali i dipendenti possono esprimere i propri punti di vista su quello che avviene nell'organizzazione?	Lavoratori dipendenti

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

L'“indeterminatezza” dei due quesiti è dovuta al fatto che in Europa esistono sistemi di relazioni industriali diversissimi tra loro. Per rimanere nelle immediate vicinanze dell'Alto Adige: se l'Italia è considerata un sistema con uno spiccato pluralismo associativo sia sul fronte datoriale che su quello dei lavoratori, una forte connotazione volontaristica delle parti negoziali e una struttura rappresentativa monistica nelle aziende, l'Austria è vista come modello di un sistema coordinato con associazioni quasi monopolistiche, determinazione centralizzata delle retribuzioni e struttura rappresentativa duale nelle aziende. In Italia il coinvolgimento dei lavoratori è riuscito solo in parte a prendere piede nonostante numerosi tentativi; invece il sistema austriaco (come quello della Germania) prevede diritti di codeterminazione attribuiti dalla legge alle rappresentanze dei lavoratori e persino il diritto dei lavoratori alla codeterminazione in seno ai collegi sindacali.

¹ Per una classica introduzione all'argomento: Müller-Jentsch, 1999.

² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017

Box: Le funzioni del sindacato

I sindacati dispongono di una serie di strumenti per incentivare i lavoratori a iscriversi. Offrono ai lavoratori dipendenti una serie di beni, tra cui beni d'identità, beni fruibili collettivamente e beni fruibili individualmente.³

- Rientrano tra i beni d'identità l'identità associativa, l'identità professionale, un'identità politica.
- I beni fruibili collettivamente sono i contratti collettivi a tutti i livelli (Stato, regione, microregione e azienda), la legislazione in materia di lavoro, le prestazioni sociali concordate nei contratti collettivi, ma anche la rappresentanza a livello politico.
- I beni fruibili individualmente sono la consulenza legale e fiscale, la tutela dei consumatori e dei locatari.

In tutti i Paesi europei la legge prevede una struttura di rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale.

Questi due elementi – disponibilità di beni e accesso ai luoghi di lavoro – sono essenziali ai sindacati per avere la possibilità di organizzare i lavoratori. Il numero di iscritti e la forza rappresentativa dipendono in larga misura da questi due fattori.

I sindacati italiani contano circa 12 milioni di iscritti, dei quali però quasi la metà sono pensionati. Maggiore significatività ha il **tasso di sindacalizzazione**, vale a dire la percentuale di lavoratori dipendenti iscritti al sindacato. Un dato che varia sensibilmente in Europa: dal valore superiore al 60% di Danimarca, Svezia e Finlandia, al 4% dell'Ungheria. Austria e Italia si collocano nel mezzo, rispettivamente con il 26% e il 32%; la Germania con il 15% circa e la Svizzera con l'11% circa fanno registrare un tasso di sindacalizzazione decisamente inferiore. In Italia esso differisce considerevolmente in base al settore e alle dimensioni dell'azienda (ISTAT 2015).

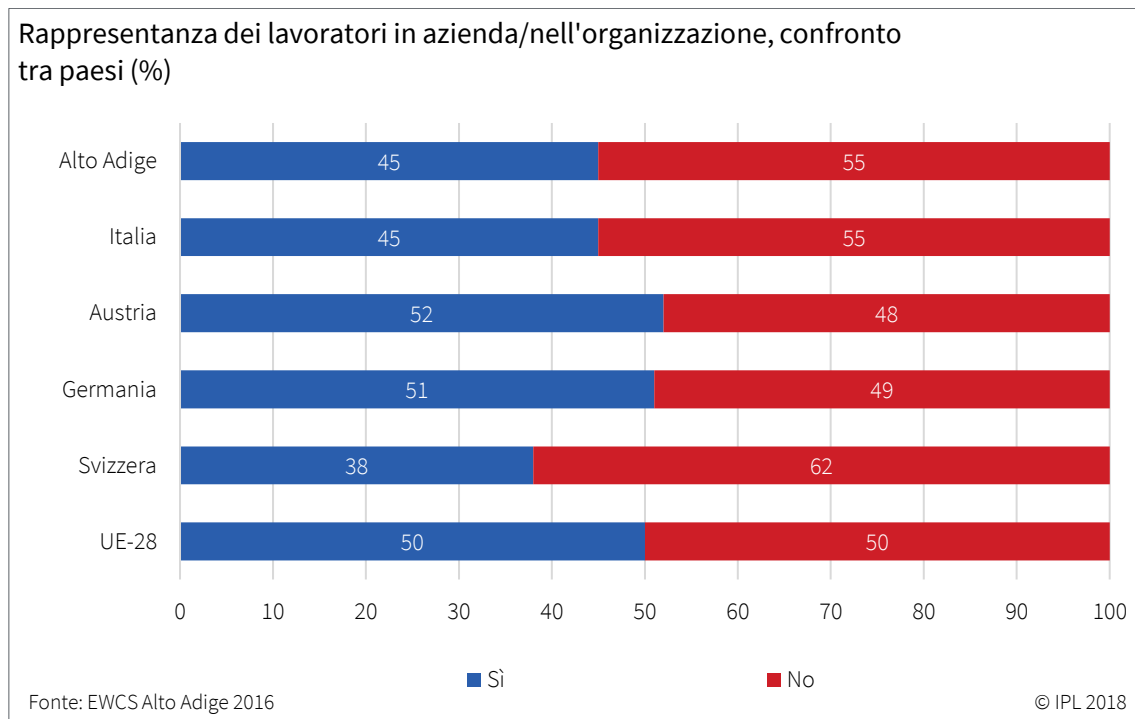
Quanti lavoratori dipendenti dispongono di **copertura contrattuale** collettiva? Nell'UE si spazia da un valore vicino al 100% (Austria e Belgio) al 10% circa (Lituania). In Italia il dato è pari all'80%.

³ Per le peculiarità del caso italiano si consulta Feltrin, 2018.

2. Rappresentanza dei dipendenti in azienda

In Alto Adige il 45% dei lavoratori dipendenti dichiara che nella propria azienda è presente un organismo di rappresentanza dei lavoratori⁴. L'Alto Adige fa registrare i medesimi valori del resto d'Italia, che sono però inferiori a quelli di Austria (52%) e Germania (51%). Il dato dell'UE-28 si attesta al 50%⁵.

Figura 1



Osservando la distribuzione per settore economico, emerge un risultato prevedibile (tabella 2). Mentre in settori quali l'agricoltura e il turismo non si rileva nessun organismo di rappresentanza dei lavoratori (o quasi) a livello aziendale, vi sono settori nei quali il "grado di diffusione" è piuttosto elevato, come nell'istruzione ed educazione dove l'83% degli occupati lavora in aziende in cui sono presenti dei referenti.

Inequivocabile è anche il dato per dimensioni aziendali (figura 2): il grado di diffusione delle strutture di rappresentanza cresce al crescere delle dimensioni dell'azienda. Per cui tra le piccole imprese (2-9 dipendenti) solo il 12% delle persone interpellate lavora in aziende che dispongono di un organismo di questo tipo, mentre nelle aziende di grandi dimensioni il dato è pari all'88%. Le piccole dimensioni delle aziende non favoriscono la diffusione delle strutture di rappresentanza sindacale, un fenomeno documentato in tutta Europa.

⁴ In particolare in Alto Adige, i termini tedeschi relativi alle relazioni industriali raramente sono utilizzati correttamente: la definizione "Sozialpartnerschaft" (it. *concertazione*) viene utilizzata per quasi tutte le varianti di relazioni industriali, mentre la *rappresentanza sindacale unitaria* viene spesso chiamata "Betriebsrat" (it. *comitato aziendale*).

⁵ Il dato più alto si registra in Svezia: in questo Paese scandinavo l'83% dei lavoratori dipendenti dichiara che nella propria azienda è presente un organismo di rappresentanza dei lavoratori, mentre in Polonia il dato è pari al 27%.

Tabella 2: Esistenza di una rappresentanza dei lavoratori in azienda/nell'organizzazione per settore economico (%)

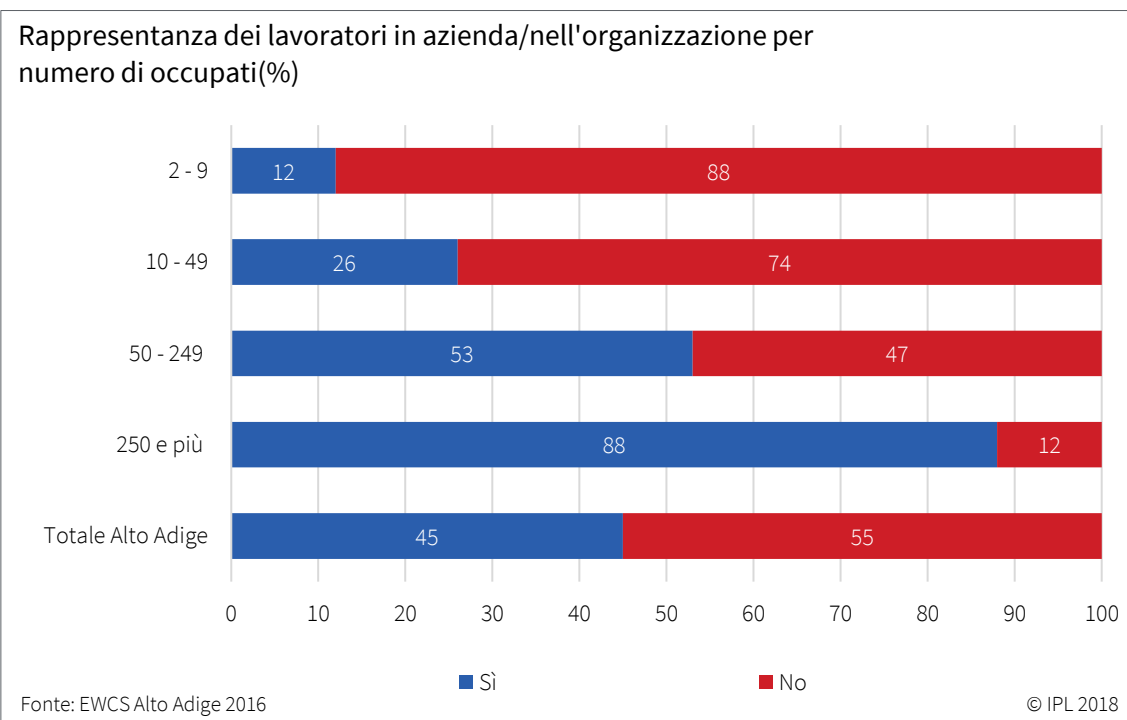
	Esistenza di una rappresentanza
Settore economico	
Agricoltura*	0
Attività manifatturiere	52
Edilizia	36
Commercio	21
Trasporti e logistica*	60
Alberghiero e ristorazione	0
Attività finanziarie*	71
Settore pubblico ed altri	73
Educazione ed istruzione	83
Sanità/assistenza sociale	76
Altri servizi	24
Totale Alto Adige	45

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

* Numero ridotto di casi

Figura 2

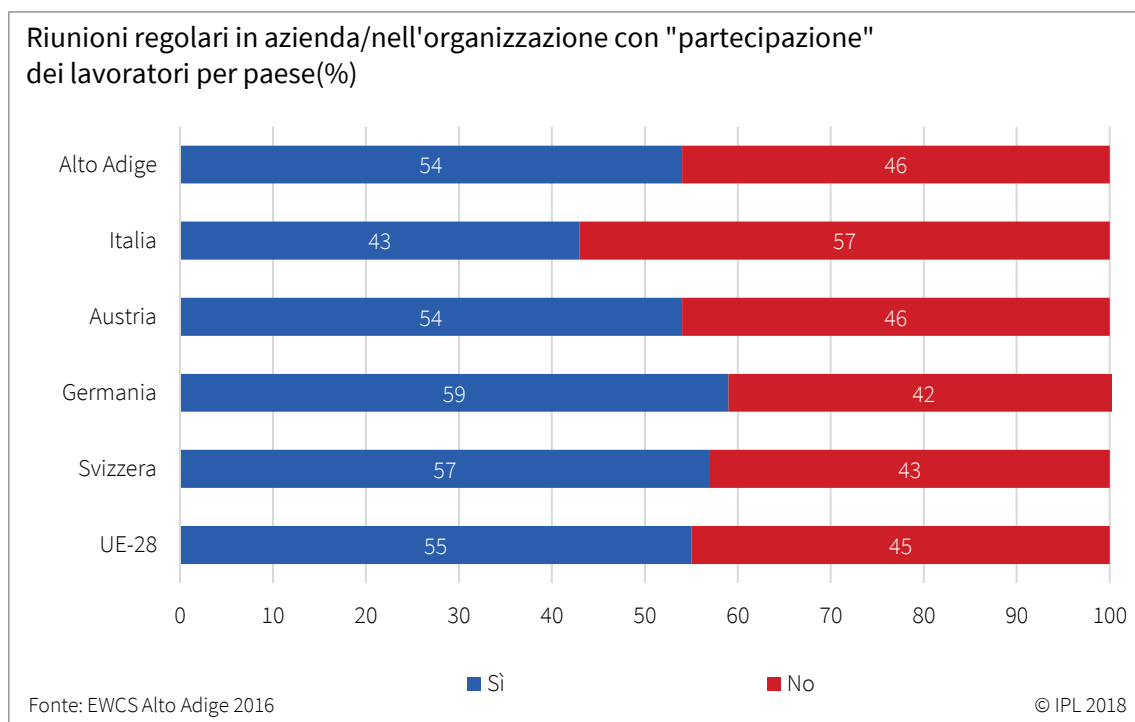


3. Partecipazione attraverso l'espressione delle proprie opinioni

Il diverso grado di partecipazione dei lavoratori (o dei loro rappresentanti) alle decisioni aziendali nei vari Paesi europei dipende dalle diverse interpretazioni del capitalismo o dei modelli di welfare che si riscontrano nel nostro continente. L'Italia è considerata un Paese dove le regole della partecipazione sono scarsamente sviluppate, benché negli ultimi due decenni, sulla scorta di norme europee, i diritti d'informazione dei sindacati e dei lavoratori siano stati considerevolmente ampliati⁶.

La partecipazione, rilevata nell'ambito dell'indagine EWCS, esercitata attraverso assemblee periodiche, nelle quali i lavoratori possono esprimere il proprio punto di vista su ciò che accade in azienda, sarebbe una forma alquanto "debole" di partecipazione anche se la si interpretasse estensivamente. In Alto Adige sono almeno il 54% i lavoratori dipendenti che sostengono che nella loro azienda è possibile questa forma di partecipazione. Un dato superiore alla media italiana del 43%, ma equivalente al dato austriaco, anch'esso pari al 54%. I due Paesi nei quali ci sono più imprese di grandi dimensioni, la Germania e la Svizzera, fanno registrare (rispettivamente con il 59% e il 57%) dati più elevati⁷.

Figura 3



⁶ Vedere in merito la panoramica fornita dal manuale IPL | Istituto Promozione Lavoratori pubblicato nel 2016 "La partecipazione e le relazioni industriali aziendali" (IPL | Istituto Promozione Lavoratori, 2016).

⁷ I Paesi scandinavi Svezia e Danimarca presentano un dato del 70%, mentre il dato più basso si registra in Ungheria con il 26%.

Anche in relazione a questo quesito si evidenziano peculiarità di singoli settori (tabella 3). Nel settore dell'istruzione ed educazione l'89% dei lavoratori dichiara che nella propria organizzazione è possibile questa forma di partecipazione; fanalino di coda è l'agricoltura con il 13%.

Tabella 3: Possibilità di „partecipazione” attraverso riunioni regolari per settore economico (%)

	Possibilità di „partecipazione” attraverso riunioni regolari
Settore economico	
Agricoltura*	13
Attività manifatturiere	60
Edilizia	40
Commercio	47
Trasporti e logistica*	33
Alberghiero e ristorazione	20
Attività finanziarie*	64
Settore pubblico ed altri	62
Educazione ed istruzione	89
Sanità/assistenza sociale	79
Altri servizi	55
Totale Alto Adige	54

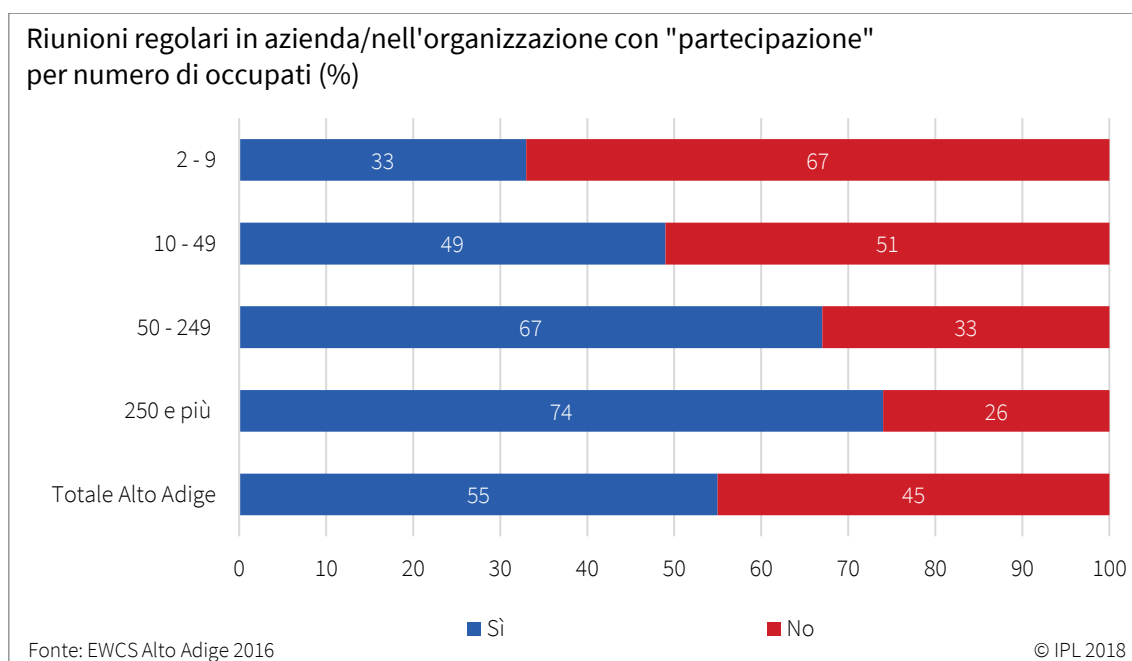
Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

* Numero ridotto di casi

La forma di partecipazione che si esercita attraverso assemblee periodiche è offerta ai propri occupati soprattutto dalle aziende ed organizzazioni di maggiori dimensioni (figura 4). Il dato spazia dal 33% delle piccole imprese con al massimo nove dipendenti al 74% delle imprese con più di 250 occupati.

Figura 4



4. Conclusioni

I dati presentati permettono di svolgere considerazioni quantitative comparative circa la diffusione delle strutture di rappresentanza sindacale e delle possibilità di partecipazione organizzata dei lavoratori dipendenti.

Emerge con chiarezza che le dimensioni dell'azienda e anche il settore economico di appartenenza sono due criteri estremamente importanti ai fini della presenza di rappresentanze sindacali. Le difficoltà per i lavoratori e i loro rappresentanti in futuro non diminuiranno.

In futuro i sindacati dovranno potersi avvalere di una pluralità di risorse di potere⁸ per riuscire anche nei prossimi decenni a essere portavoce degli interessi dei lavoratori dipendenti, categoria che si va facendo sempre più eterogenea. Il potere organizzativo – dunque l'integrazione nelle aziende – è una premessa indispensabile per raggiungere questo obiettivo. In Italia, Austria e Germania si osservano approcci efficaci volti a estendere la capacità organizzativa dei sindacati ad ambiti ancora non conquistati; le cifre dello studio EWCS Alto Adige 2016 indicano che a questo proposito c'è da rimboccarsi le maniche anche da noi⁹.

Diritto di espressione e forme più forti di partecipazione dei lavoratori a livello aziendale devono essere pretesi ex novo dagli interessati e dai sindacati proprio a fronte dell'attuale trasformazione del lavoro dovuta alla digitalizzazione. Si tratta di una condizione essenziale affinché il mondo del lavoro 4.0 assuma forme socialmente sostenibili.

Autore: Werner Pramstrahler (werner.pramstrahler@afi-ipl.org)

Dati: Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

⁸ Per il concetto di risorse di potere vedere Schmalz & Dörre, 2014.

⁹ La situazione in Trentino è delineata da Carrieri, 2016.

5. Bibliografia

- Carrieri, M. (2016). Le ragioni della solidità e della resilienza del sindacalismo trentino. Abgerufen von http://www.cgil.tn.it/doc/Qrs3_2016_TDZ-MCarrieri.pdf
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.). (2017). 6th European Working Conditions Survey: overview report (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Feltrin, P. (2018). The Evolution of the Supply System of the Italian Trade Unions after World War II. <https://doi.org/10.13137/2611-2914/20574>
- IPL | Istituto Promozione Lavoratori (ed.). (2016). La partecipazione e le relazioni industriali aziendali. Stato della discussione nazionale e spunti per l'Alto Adige. Tratto da <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2016-07-14-Manuale-Partecipazione-DEF.pdf>
- Müller-Jentsch, W. (1999). Industrielle Beziehungen. In H. O. Hemmer (ed.), Bilanz mit Aussichten (S. 97–110). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-83344-0_7
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz : ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 21.2014, 217–237.