

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 speciale ADAPT 19 maggio 2023, n. 3

“Partiamo da un punto fondamentale: a cosa serve il metodo comparato. (...) Per prima cosa (...), proponendo modelli e soluzioni diverse per problemi analoghi, serve essenzialmente a capire meglio il proprio ordinamento. (...) Capire che un determinato problema può essere disciplinato in modo diverso mi ha poi portato a interrogarmi sulle ragioni di queste differenze. In secondo luogo (...) guardando alla situazione di altri Paesi non solo si capiscono le ragioni delle differenze ma si traggono esempi e spunti per migliorare il proprio ordinamento giuridico vedendo come una soluzione funziona o non funziona affatto dove è stata già applicata.”

(M. Weiss in M. Tiraboschi, *Manfred Weiss. Giurista senza frontiere*, Adapt University Press, 2021, pp. 70-71)

Il 6 dicembre 2022 è stata approvata in Australia una riforma, la *Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022*, che ha fortemente impattato sul diritto del lavoro e delle relazioni industriali australiano. Gli interrogativi che pone questa riforma, efficacemente sintetizzata dal prof. Anthony Forsyth in questo stesso numero speciale del bollettino (A. Forsyth, [Riformare il diritto del lavoro australiano per promuovere la contrattazione collettiva multi-datoriale](#)), però, non interessano soltanto i giuslavoristi e gli esperti di relazioni industriali australiani, ma sono di fondamentale importanza per tutti coloro che si avvicinano alla nostra materia. Le domande suscitate dalla modifica legislativa, infatti, non sono affatto nuove per lo studioso di relazioni industriali, anzi, accompagnano da sempre lo sviluppo della nostra disciplina ad ogni latitudine: come devono essere strutturati e quali devono essere i livelli della contrattazione collettiva? Chi è chiamato a decidere sulle dinamiche salariali? Fin dove deve (e può) spingersi l'intervento statale nell'ambito della creazione e regolazione di quel particolare diritto che nasce

dai sistemi di relazioni industriali?

La risposta a questi interrogativi comuni permette di riflettere sulle funzioni della nostra materia e di cogliere le differenze tra gli ordinamenti, dettate da tradizioni e culture giuridiche profondamente diverse, ma consente anche di guardare alla presenza di eventuali elementi comuni, a cui si è giunti percorrendo strade certamente distinte, ma che si sono dovuti misurare con gli stessi problemi.

Se per la tradizione giuridica dell'Europa continentale, dunque, sembra scontato e dato per acquisito il livello di contrattazione collettiva sovraziendale – tanto che, in Italia, il livello aziendale si è iniziato a consolidare solo in seguito al (e all'interno del quadro determinato dal) livello nazionale – bisogna considerare che non è così altrove. Il caso australiano è esemplare e la strada della contrattazione multidatoriale che la riforma cerca di perseguire può essere utile per osservare come, nella relatività e contingenza del singolo ordinamento, torni con forza il problema del rapporto tra i livelli di contrattazione. È quindi di interesse notare una tendenza, comunque tesa allo sviluppo del governo del mercato del lavoro, della tutela dei lavoratori e del funzionamento del sistema economico, specularmente opposta, tra il caso australiano, che pure in precedenza prevedeva la contrattazione di settore, e quello nostrano.

Senza entrare *hic et nunc* nel merito della riforma, in questa sede si propone un percorso di letture, organizzato grazie allo straordinario lavoro svolto con il prof. Forsyth. Nelle pagine immediatamente seguenti, dunque, è lo stesso prof. Forsyth (con il saggio *Reforming Australian Labour Law To Promote Multi-Employer Bargaining*), quale attento osservatore delle dinamiche del suo Paese, a guidarci nell'analisi della riforma australiana, inserendola in una prospettiva storica che consente di cogliere la portata innovativa del *Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022*.

Successivamente, abbiamo deciso di inserire documenti istituzionali utili a comprendere la portata dell'innovazione legislativa: oltre all'articolato normativo, quindi, saranno disponibili anche i siti e i documenti istituzionali della *Fair Work Commission*, che esercita la giurisdizione in materia di lavoro, e del *Fair Work Ombudsman*, peculiare istituzione australiana che svolge un ruolo fondamentale nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Proseguendo, si propongono alcuni saggi e articoli scientifici che analizzano i temi delle relazioni industriali nel contesto australiano e che restituiscono la presenza di un dibattito vivo e vivace, già prima della proposta di riforma. Oltre i contributi scientifici, abbiamo raccolto

anche alcuni articoli di divulgazione sulla riforma, per facilitare la comprensione delle novità previste.

Infine, proponiamo alcune interviste video e presentazioni che, come ADAPT, abbiamo realizzato nel corso degli ultimi anni, frutto della collaborazione con il prof. Forsyth e del costante interesse per lo studio comparato che da sempre ci contraddistingue.

L'auspicio è che questo lavoro possa essere in minima parte utile nello stimolare riflessioni, attraverso l'analisi della riforma australiana del diritto del lavoro e delle relazioni industriali, anche sullo stato dell'arte nel nostro ordinamento.

Francesco Alifano

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

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