

*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 1 marzo 2021, n. 8

Il 25 febbraio del 2021 si è tenuto un webinar di presentazione della ricerca portata avanti nel contesto del **progetto COLBAR-Europe**, il quale ha come obiettivo il **miglioramento del generale livello di conoscenza del contenuto dei contratti collettivi europei**. Durante l'incontro sono stati affrontati tre principali nuclei tematici.

In primo luogo, sono stati presentati i risultati della ricerca, attraverso la quale sono stati analizzati più di **600 contratti collettivi stipulati in diversi 25 paesi dell'Unione Europea**, coprenti il settore manifatturiero, dell'edilizia, del commercio e del settore pubblico.

I ricercatori che hanno collaborato a tale ricerca si sono posti principalmente cinque quesiti:

Quali sono i principali argomenti trattati dalla contrattazione collettiva? È possibile identificare modelli ricorrenti nei diversi paesi?

I contratti collettivi contengono differenti livelli retributivi e clausole di indicizzazione dei salari? Se sì, quali sono i rapporti tra tali livelli tra i diversi paesi e nei diversi settori dell'economia?

Le parti sono disposte a rinunciare ad alcune clausole a favore di altre, al fine di perseguire la propria agenda di contrattazione?

I contratti conclusi da sedi nazionali di imprese multinazionali hanno contenuto simile? Si allineano ai contenuti dei contratti transnazionali?

È possibile creare una banca dati aggiornata di contrattazione collettiva a livello europeo?

Per quanto concerne la prima tematica di indagine, ossia **i principali argomenti trattati dalla contrattazione collettiva a livello europeo**, la ricerca ha rilevato come il tema disciplinato più di frequente sia quello **dell'orario di lavoro e dei permessi**, trattato dal 90% dei contratti collettivi analizzati. Altri temi frequentemente trattati sono quelli della salute e sicurezza e della conciliazione vita-lavoro, seguiti dalla formazione, dalle malattie professionali e disabilità, dalla sicurezza sociale e dalle pensioni. **I temi della classificazione del personale e della parità di genere occupano peculiarmente l'ultimo posto in classifica**, dato che essi sono trattati solo dal 50% dei contratti analizzati.

Il tema dei salari, anch'esso oggetto di studio nell'ambito della ricerca COLBAR, è stato poi oggetto di uno specifico intervento della dottoressa Janna Besamusca, ricercatrice all'Università di Amsterdam, che si è occupata di indagare **come i salari contrattati collettivamente possano costituire uno strumento contro la povertà**.

La dottoressa Besamusca si è in primo luogo chiesta quanti dei contratti collettivi dell'Unione disciplinino il tema dei salari, e secondariamente se essi definiscano unicamente minimi salariali o contengano anche differenti livelli retributivi. La ricerca COLBAR ha mostrato come **il 97% dei contratti collettivi analizzati contenga clausole relative ai salari**. Il 32% di tali contratti fissa autonomamente minimi salariali, mentre il 14% fa riferimento ai minimi salariali previsti dalla legislazione nazionale. Inoltre, **il 65% dei contratti analizzati contiene differenti livelli retributivi, ma tale dato è particolarmente diversificato in base al paese preso in considerazione**: se in Portogallo, Svizzera, Polonia, Italia, Spagna, Olanda e Austria più dell'80% dei contratti collettivi prevede differenti livelli retributivi, in Romania, Serbia, Danimarca e Regno Unito ciò è vero per meno del 20% dei contratti analizzati.

Per quanto riguarda le differenze tra i settori produttivi analizzati, **i contratti che contengono più frequentemente differenti livelli retributivi sono quelli che regolano il settore della manifattura**, seguiti dal settore edilizio, dal commercio e infine dal settore pubblico. Inoltre, la ricerca ha consentito di rilevare come i contratti firmati da una molteplicità di datori di lavoro contengano più spesso differenti livelli retributivi rispetto a quelli firmati da un singolo datore di lavoro. I livelli retributivi delineati dai contratti analizzati dai ricercatori COLBAR sono poi **tendenzialmente differenziati in base alla qualifica o all'occupazione dei lavoratori**: altri

criteri comunemente utilizzati a tal fine sono l'età e il livello di competenze degli stessi.

Secondo la ricerca, **395 contratti su 602 contenevano aumenti salariali**, calcolati in percentuale sulla precedente retribuzione (67% del campione), nella forma di una cifra fissa (12% del campione), o in entrambe le modalità (21% del campione): tra essi, il 13% dei conteneva aumenti salariali strutturali, mentre gli aumenti una tantum interessavano soltanto il 26% del campione.

In ultimo, la dottoressa Besamusca ha messo in evidenza come, in media, **i livelli retributivi più bassi contenuti nei contratti collettivi analizzati consentissero comunque al singolo lavoratore di rimanere al di sopra della soglia di povertà**, la quale, a livello europeo, è definita, per ogni paese, prendendo in considerazione il **60% della mediana dei salari nazionali**. Tale dato, tuttavia, è del tutto inverso nella misura in cui si tiene in considerazione il reddito familiare, il quale, nelle sue manifestazioni collettive più basse, è al di sotto della soglia del *decent wage*.

In un secondo momento il webinar si è sviluppato in più breakout room, suddivise per area geografica, al fine di **sviluppare tematiche specifiche per singolo paese**.

Per quanto riguarda l'Italia, si è affrontato il discusso tema dell'impatto della pandemia sulla diffusione dello *smart working*, oltre che i rischi potenziali di questa modalità di svolgimento della prestazione.

Nello specifico, si è partiti dal notare come **la contrattazione a livello nazionale non abbia di fatto recepito le innovazioni legislative connesse al lavoro agile**: Armanda Cetrulo, dottoranda alla scuola Sant'Anna di Pisa, ha infatti sottolineato come solo il 32% dei CCNL contenuti nel database del CNEL regolamentino, seppur con un importante grado di dettaglio, il lavoro da remoto. Da notare però come generalmente **la disciplina analizzata faccia riferimento al telelavoro e solo recentemente al lavoro agile**.

Manola Cavallini, funzionaria CGIL e consigliera al CNEL, ha portato a conoscenza della platea alcuni **recenti casi di recepimento dell'istituto a livello nazionale** (es. rinnovo del CCNL Telecomunicazioni e Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza) nonché **intese, stipulate a livello aziendale**, secondo lei in grado di normare gli aspetti più critici di questa modalità di svolgimento della prestazione: orario di lavoro flessibile ma con degli strumenti chiari di disconnessione, timbrature virtuali, ergonomia della postazione ecc. I casi aziendali citati fanno riferimento a grandi realtà, quali Wind, Ducati, Lamborghini.

In chiusura, la discussione si è concentrata sull'analisi di quelli che sono i **molteplici rischi connessi allo smart working**.

In particolare, è risultato molto interessante lo spunto lanciato dalla dottoressa Eloisa Betti dell'Università di Bologna, la quale ha **comparato il lavoro da remoto con il fenomeno, un tempo molto comune, del lavoro domestico**. Queste due forme di lavoro mostrano, ad oggi, molte connessioni, tra le quali la compresenza spazio-temporale di altri componenti della famiglia del lavoratore durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. La sovrapposizione di tempi e spazi familiari con tempi e spazi di lavoro genera, secondo la dottoressa, **enormi rischi rispetto alla ripartizione del carico di lavoro familiare e alla salubrità dello stesso ambiente di lavoro**. Inoltre, questa lettura del lavoro da remoto, fortemente connessa alla dimensione domestica, rende inevitabile il domandarsi **quali logiche territoriali possano essere sviluppate** al fine di facilitare la diffusione di un modello di smart working positivo sia per il lavoratore che per l'intero territorio.

Il terzo e ultimo nucleo tematico affrontato dal webinar è stato dedicato a rispondere ad una delle domande sviluppate all'interno del progetto COLBAR-Europe: **è possibile creare una banca dati aggiornata di contrattazione collettiva a livello europeo?**

Come sottolineato da vari rappresentanti delle parti sociali a livello europeo, **si mostra sempre più pressante l'esigenza di realizzare strumenti di catalogazione e lettura della contrattazione collettiva**. Il contesto europeo, infatti, pur essendo spazialmente ridotto, presenta

un **alto grado di diversità tra i sistemi contrattuali** e proprio da questa eterogeneità deriva l'esigenza di analizzare e confrontare ciò che la contrattazione collettiva genera.

Se è chiaro il bisogno, tuttavia non lo è la soluzione. Lo scopo di questa parte del webinar è stato, appunto, quello di indagare la possibilità di applicare all'analisi del contenuto dei contratti collettivi la **tecnologia del "machine learning"** basata su algoritmi che permettono il miglioramento continuo dell'analisi automatica. **La materia è sicuramente molto tecnica ma al contempo affascinante, viste le sue potenzialità.**

Ad oggi l'analisi della contrattazione collettiva è svolta attraverso **annotazioni che permettono di suddividere uno specifico accordo in paragrafi, abbinando questi ultimi a determinati istituti**: l'obiettivo dell'applicazione dei modelli di machine learning è proprio quello di rendere **automatico** questo processo di annotazione.

Tra i modelli esposti, i relatori hanno voluto concentrarsi principalmente sul **"relative frequency model"**, il quale si basa sull'identificazione degli istituti all'interno di un testo contrattuale sulla base delle parole più frequenti connesse a quell'istituto. Nello specifico, il modello prevede in primo luogo **l'identificazione, attraverso specifici software di lettura, delle parole più frequenti connesse ad un determinato istituto** (es. congedo di maternità). Da questo gruppo di parole vengono successivamente eliminate quelle che fanno riferimento a più "binds" cioè codici che identificano i vari istituti. In questo modo avviene un perfezionamento della ricerca e una identificazione automatica dei concetti all'interno di un testo.

L'efficace catalogazione dei contratti collettivi di tutta Europa è senza dubbio un passaggio fondamentale per permettere la **conoscibilità** delle differenti modalità con cui le parti sociali dei diversi Stati membri scelgono di disciplinare istituti fondamentali per la moderna organizzazione del lavoro: tale operazione, qualora portata avanti con continuità, **potrà permettere alle stesse parti sociali di identificare best practices**, e potenzialmente portare a un generale **miglioramento della contrattazione nell'Unione.**

Diletta Porcheddu

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@DPorcheddu

Giacomo Pigni

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@PigniGiacomo