

breakback

Newsletter n.3

La presente Newsletter è uno strumento di disseminazione dei risultati del Progetto Europeo “VS/2019/0079 - Break up to get back together (BreakBack). L'impatto della sindacalizzazione attraverso servizi innovativi sull'appartenenza sindacale e sulle relazioni industriali ”

The newsletter è realizzata dal Capofila del Progetto, **CISL Nazionale** con il contributo dei partner:

Lsrc - Centro di ricerca sociale (Lituania);

QUIT-Centro di Ricerca sociologica sulla vita quotidiana e sul lavoro della Uab - Università Autonoma di Barcellona (Spagna);

Dsps-Unifi - Università di Firenze (Italia);

Faos - Centro di ricerca sui rapporti di lavoro, Dipartimento di Sociologia, Università di Copenaghen (Danimarca);

Diesis Coop Scrl-Fs (Belgio);

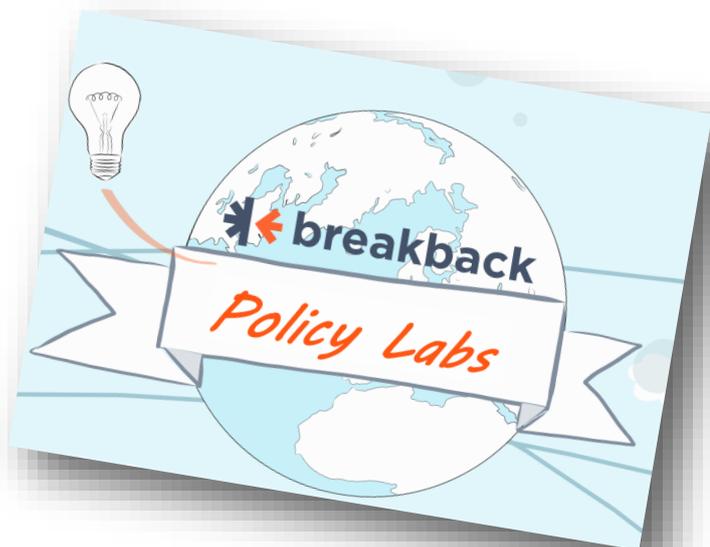
Fondazione Ezio Tarantelli – Centro Studi, Ricerca e Formazione (Italia)- come ente affiliato;

CES – Confederazione Europea dei Sindacati, come organizzazione Associata.

I contenuti della presente Newsletter sono stati elaborati dal consorzio del progetto BreakBack (convenzione di sovvenzione n. VS / 2019/0079) e non riflettono necessariamente le opinioni della Commissione Europea. La Commissione Europea non è responsabile dell'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni qui contenute.

In questo numero

1. I Policy Lab del Progetto BreakBack : una panoramica
2. Il Policy Lab italiano
3. Il Policy Lab belga
4. Il Policy Lab danese
5. Il Policy Lab lituano
6. Il Policy Lab spagnolo
7. **La conferenza finale del Progetto BreakBack
18 e 19 novembre 2021**



I Policy Lab del Progetto BreakBack : una panoramica

L'idea di fondo del progetto è che sia necessario "rompere" alcune rigidità nella rappresentanza del lavoro e creare nuovi strumenti di protezione personalizzati per "tornare" alla solidarietà collettiva.

Il progetto si propone di riflettere su come i sindacati rispondano al crescente individualismo della società contemporanea, concentrandosi sulle attività di "servicing" - ovvero l'offerta di servizi come strategia per rafforzare l'appartenenza sindacale - nello specifico quelle rivolte ai lavoratori "non organizzati" - ovvero le persone escluse dalla tutela sindacale (lavoratori precari, freelance, lavoratori digitali e così via). Infatti, i Policy Lab nazionali, tenuti a partire da maggio 2021 in tutti i paesi coinvolti nell'attuazione del Progetto, hanno avuto lo scopo di discutere le questioni di cui sopra insieme a sindacalisti, accademici ed esperti, per comprendere la realtà in evoluzione e migliorare la conoscenza delle relazioni industriali.

Servicing vs organising?

In un contesto di rapidi e profondi cambiamenti nel mercato del lavoro, al problema del "free-riding", legato alla ne-

cessità percepita di mantenere la tradizionale base sociale dei sindacati, si aggiunge quello di "organizzare i non organizzati". In questa prospettiva, l'efficacia dell'azione sindacale dipende da "scelte strategiche" che portano significative implicazioni organizzative. Tra le scelte "critiche" - tali da spiegare le differenze in termini di performance sindacale -, una riguarda il modello di azione, le cui forme principali corrispondono a "organising" e "servicing".

Il concetto di "organising", ispirato a un modello di sindacalismo partecipativo, si concretizza in attività svolte a livello locale e finalizzate al reclutamento di lavoratori non sindacalizzati per creare consenso intorno alle attività sindacali tradizionali, come la contrattazione collettiva e la mobilitazione. Questo modello si è sviluppato nei paesi anglosassoni, a partire dagli Stati Uniti, nell'ambito del più ampio dibattito sulla rivitalizzazione dell'azione sindacale.

Il "servicing", ispirato a un modello di sindacato inteso come erogatore di beni individuali, è invece orientato alla fornitura di servizi volti a sostenere i lavoratori al di fuori del luogo di lavoro. A tal fine, le organizzazioni sindacali dispongono di strutture dedicate, costituite da dipendenti a tempo pieno con competenze specialistiche che operano attraverso una rete di uffici e sportelli. Come tali, esse competono con i servizi di mercato forniti da professionisti esterni, come avvocati, commercialisti e consulenti del lavoro. ➡

✦ Newsletter n.3

Nel caso dell'"organising", chi decide di entrare in un sindacato lo fa anche in considerazione di un'**identità collettiva** e di un senso di appartenenza. In questo senso, **il sindacato assume la configurazione di una "comunità"**. Nel caso del"servicing", l'atto di aderire a un sindacato è principalmente finalizzato a godere dei vantaggi derivanti dagli **"incentivi selettivi"** (ad esempio, avere servizi gratuiti o scontati). Tuttavia, il legame con l'organizzazione rimane spesso debole e raramente si traduce in partecipazione. Qui, il sindacato si configura come una "società di servizi", e i lavoratori giocano il ruolo di "consumatori".

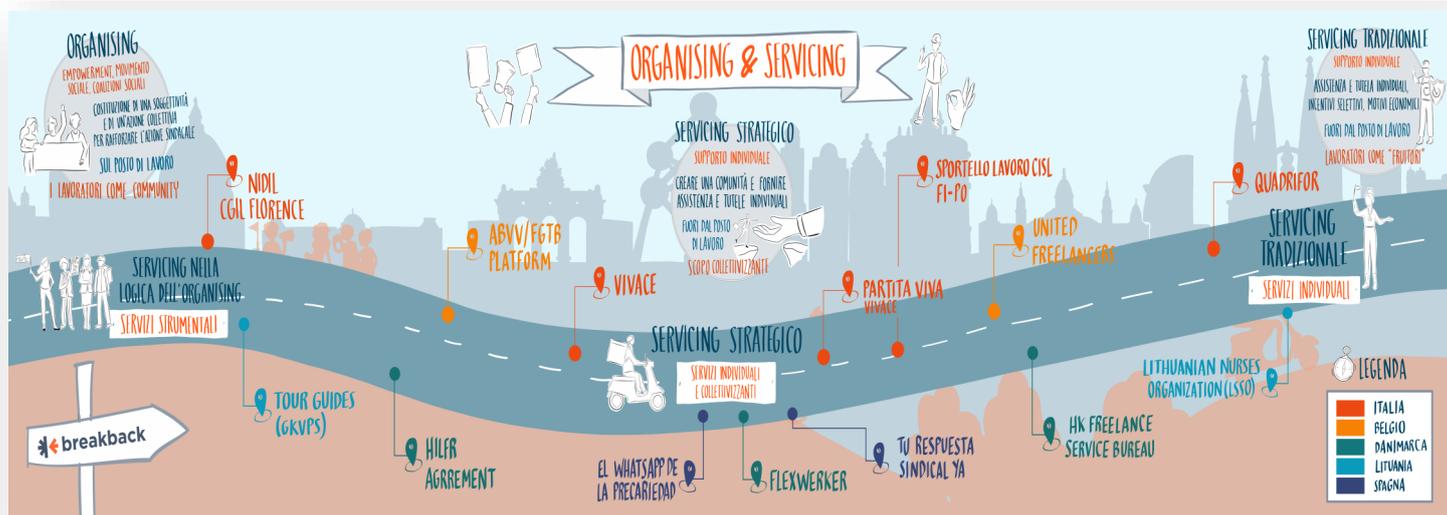
Approfondendo, si tratta di **due modelli ideal-tipici, che tendono a presentarsi in diverse combinazioni**.

Tra **"servicing"** e **"organising"**, infatti, abbiamo **esperienze intermedie**, che potremmo definire di **"servizio strategico"** nella misura in cui offrono servizi individuali e servizi **"collettivizzanti"**.

Questi servizi si rivolgono a **gruppi sociali** spesso caratterizzati da **scarso sen-**

so di identità e legittimazione collettiva (sia all'esterno che all'interno delle organizzazioni sindacali). I servizi **"collettivizzanti"** rispondono quindi a specifiche **esigenze individuali**, ma hanno una **funzione collettiva**, esplicita o latente. Essi, cioè, **mirano a "costruire" una comunità**, aprendo la strada anche a future, possibili azioni e dimensioni di rappresentanza condivisa.

Nell'infografica qui sotto, una rappresentazione visiva di come i servizi studiati come buone pratiche nell'ambito del Progetto BreakBack si collocano nella linea ideale che collega i tre modelli (**"organising"**, **"servicing strategico e collettivizzante"** e **"servicing"**).



Il Policy lab italiano

Il 26 maggio si è tenuto un policy lab per diffondere i risultati preliminari del progetto BreakBack, relativamente ai casi italiani.

La riflessione è partita dalla percezione di un ritardo nel processo di innovazione dell'azione sindacale rispetto ai cambiamenti del mondo del lavoro. Tuttavia, i sindacati italiani stanno affrontando questi cambiamenti ed estendendo il loro raggio d'azione a nuovi profili professionali, al di fuori dei tradizionali luoghi di lavoro, sviluppando pratiche non convenzionali. Si è registrata una crescente consapevolezza del ruolo non secondario dell'offerta di servizi nel quadro più ampio delle attività sindacali.

Manca tuttavia ancora una strategia di rivitalizzazione esplicita e organica

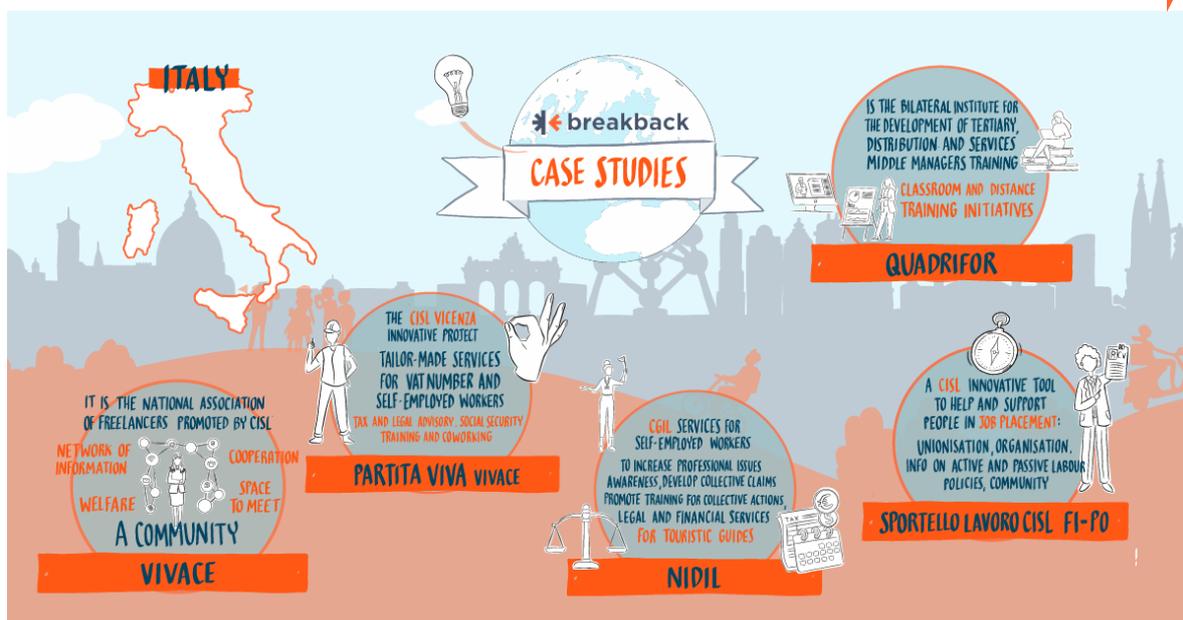
basata sull'offerta di servizi.

L'analisi di cinque casi studio ha fornito le basi per questa riflessione:

- **Vivace**, un'associazione nazionale di liberi professionisti affiliata alla CISL
- **Sportello Lavoro CISL Firenze-Prato**, uno sportello istituito per fornire servizi di supporto alle persone in cerca di un lavoro.
- **Partita Viva CISL Vicenza**, un progetto finalizzato a fornire servizi su misura per lavoratori autonomi e freelance.
- **Sportello lavoratori autonomi di Nidil CGIL Firenze**, un ufficio istituito per fornire servizi di base ai lavoratori autonomi.
- **Quadrifor**, un ente bilaterale che fornisce formazione ai quadri intermedi nel commercio e nei servizi.

Alcuni punti chiave:

- Accanto ai servizi sindacali tradizionali sta emergendo l'offerta di servizi in



novativi, basati su diverse logiche di azione.

- Queste esperienze sono **esperimenti locali o settoriali**, che tuttavia tendono a istituzionalizzarsi (non senza problemi, principalmente a causa della fragilità organizzativa, o della resistenza, fondamentalmente culturale, al cambiamento).
- I **servizi tradizionali** (cioè l'assistenza fiscale e di assicurazione sociale) **sono ancora strategici per la stabilità finanziaria** dei sindacati, meno nell'ottica del coinvolgimento e della mobilitazione dei lavoratori.
- Si pone il **problema** di come **valutare l'efficacia** del "servicing" nel rivitalizzare l'azione sindacale: sulla base delle nuove iscrizioni o della capacità di mobilitazione? e come trattare la mobilità da un lavoro all'altro nei vari settori?
- L'offerta di servizi potrebbe, tuttavia, essere un modo per i sindacati di **legittimarsi socialmente**, poiché esercita anche una **funzione collettivizzante**. Cioè, identifica nuove collettività che possono essere mobilitate in futuro.

Punti critici nella discussione

1) Sul declino del sindacalismo.

- Il sindacalismo italiano è uno dei **movimenti sindacali più forti** d'Europa dopo quelli nordici; la sua resilienza è dovuta principalmente al suo diffuso sistema di offerta di servizi (i servizi tradizionali portano due milioni di iscritti all'anno).

2) Incentivi selettivi.

- La prospettiva dei servizi come "incentivi selettivi" **potrebbe essere sbagliata**: cosa si può fare una volta creati beni collettivi indivisibili? C'è spazio per l'azione individuale?

3) Partecipazione.

- Il "servicing" è uno strumento strategico per sviluppare il **senso di appartenenza a una comunità**.
- La divisione sociale tra **lavoratori dipendenti e indipendenti** si è indebolita; quindi è fondamentale capire di cosa hanno bisogno i lavoratori oggi.
- Se le **persone sono coinvolte** nella progettazione dei servizi, è probabile che **l'adesione al sindacato cresca**; a tal fine, è necessario sviluppare nuovi strumenti di comunicazione e sistemi di partecipazione.

4) Rischi.

- Uno dei rischi più significativi è quello di **sviluppare logiche divergenti di rappresentanza e di servizio** (come hanno fatto le associazioni di imprese): è fondamentale collegare sistematicamente l'offerta di servizi alla rappresentanza degli interessi.
- **Creare collettività non è sufficiente**; è necessaria una gestione organizzativa e finanziaria efficace (che implica lo **sviluppo di competenze manageriali** all'interno delle organizzazioni sindacali).

 **breakback**

Break up to get back together
The impact of unionisation through innovative service provision
IS 2019/0079
<http://www.breakback.ciel.it>

With financial support from the European Union

Italian Policy Lab

Presentation of the first research results
on the new frontiers of unionisation and innovative services
Wednesday 26th May 2021 - 9.30-12.30
On Line - Zoom

Il Policy Lab belga

Il Policy Lab belga si è tenuto, online, martedì 22 giugno 2021.

L'incontro è iniziato con un'introduzione di **Melinda Kelemen** al progetto BreakBack seguita da una presentazione relativa al caso belga da parte di **Karolien Lenaerts** (KU Leuven - HIVA). È stata avviata, quindi, una discussione sui due casi di studio in esame.

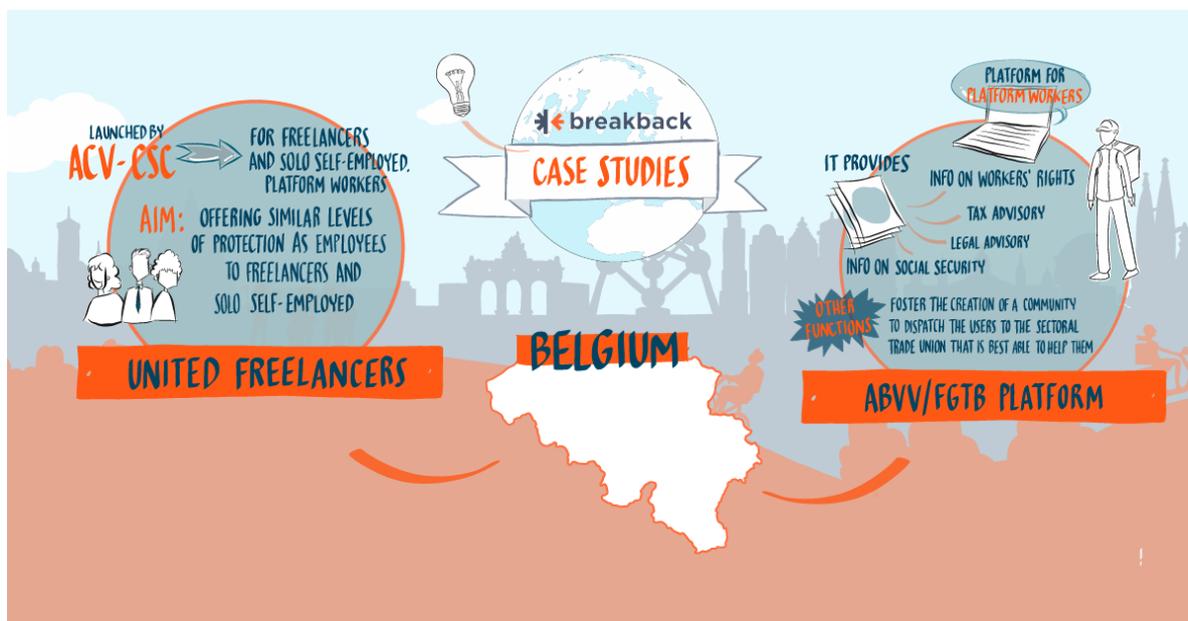
Caso 1: piattaforma ABVV-FGTB per i lavoratori della piattaforma (presentazione di Tom Peeters)

- **Panoramica** delle attività di ABVV-FGTB (BTB in particolare) relative al lavoro sulle piattaforme, di cui la "piattaforma per i lavoratori delle piattaforme" rappresenta un esempio. Soprattutto nel settore dei trasporti, il sindacato è stato molto attivo, ad esempio in relazione a Uber, Deliveroo, ecc. ma

anche in relazione ad altre società di trasporto (spedizioni). Il lavoro su piattaforma è visto come il modo più economico e flessibile possibile per organizzare il lavoro (cfr. dumping sociale): un problema che il sindacato nel settore dei trasporti conosce bene. Il lavoro su piattaforma porta a una maggiore precarietà nel mercato del lavoro.

- Discussione sull'attuale "Legge De Croo" e sulla necessità di avere un terzo status tra lavoratore "autonomo" e "dipendente". Il sindacato è contrario a un terzo status, perché creerebbe un livello più alto di complessità e più zone grigie.

- BTB si concentra su tre aree: 1) aumentare la consapevolezza tra il pubblico in generale (compresi i giovani); 2) affrontare le questioni in tribunale / giuridicamente (ad esempio le cause contro Uber e Deliveroo; influenzare la politica); 3) lanciare campagne



(rappresentando tutti coloro che lavorano nel settore dei trasporti, indipendentemente dal loro status lavorativo - non necessariamente per ottenere più membri ma per unire i lavoratori e dare loro una voce). Il sindacato è anche molto attivo sul campo, organizza infatti incontri con i lavoratori.

Caso 2: United Freelancers
(presentazione di Joep Vanderbeke)

- ACV-CSC vuole essere **un sindacato per tutti i lavoratori**, indipendentemente dal loro status, e sta riflettendo su come difendere al meglio gli interessi di questi lavoratori. United Freelancers si rivolge ai lavoratori delle piattaforme e ai lavoratori autonomi. Queste categorie sono riunite, perché generalmente non hanno accesso alla contrattazione collettiva e hanno condizioni e protezione sociale peggiori rispetto ai lavoratori dipendenti.
- United Freelancers fornisce un **supporto sia individuale che collettivo**. L'obiettivo è quello di offrire servizi simili ed equivalenti a quelli offerti ai dipendenti con contratto di lavoro, ma con alcuni adattamenti per riflettere la situazione particolare dei lavoratori autonomi e delle piattaforme.
- United Freelancers ha un **ampio Centro di supporto** (ad esempio FAQ inviate, controlli per false clausole di lavoro autonomo nei contratti) e sta attualmente sviluppando uno **strumento web** per i lavoratori delle piattaforme.
- United Freelancers sottolinea la neces-

sità di una **risposta collettiva** alle questioni che questa tipologia di lavoratori affronta: falso lavoro autonomo, legislazione sulla salute e il benessere (applicazione, estensione), stipula di contratti collettivi.

Riflessioni degli esperti e del pubblico

- La **densità sindacale** in Belgio è migliore rispetto ad altri Paesi, ma gli ultimi dati suggeriscono che è in declino ed è scesa sotto il 50% nel 2019 (con alcune eccezioni). Nel complesso, il numero di iscritti ai sindacati sembra diminuire.
- Casi Studio: rappresentano una buona interpretazione dell'approccio orientato al servizio che è tipico del Belgio; nel Paese, **il modello relativo all' "organising" è relativamente sconosciuto** (eccetto per esempio quanto riguarda le elezioni del consiglio di lavoro).
- **Perché i sindacati stanno cercando di organizzare i lavoratori delle piattaforme, i benefici superano i costi?** Sono state suggerite diverse ragioni: l'attenzione positiva dei media, l'acquisizione di esperienza nella gestione di tali questioni da applicare ad altri settori, il profilo dei lavoratori coinvolti, le esperienze positive con i sindacati, ecc.
- **Prossima iniziativa della Commissione europea sul lavoro in piattaforma:** il primo ciclo di consultazione delle parti sociali si è concluso, il secondo ciclo è stato lanciato di recente (sta fornendo ora input più dettagliati). La questione del lavoro atipico e la sua regolamentazione per garantire che tutti abbiano



accesso alla protezione sociale, a buone condizioni di lavoro e al diritto alla contrattazione collettiva è fondamentale. Questo è importante per la sostenibilità a lungo termine della spesa pubblica per la protezione sociale.

- I Sindacati concordano sul fatto che i **gruppi target in questione sono in crescita** e al centro dei dibattiti politici e sociali in Belgio.

Osservazioni conclusive

L'offerta di servizi collettivi e individuali da parte dei sindacati ai loro membri è un'**attività fondamentale** per i sindacati belgi, che risale alle loro origini ed è legata al "sistema Gent" attualmente in vigore. I sindacati belgi forniscono una vasta gamma di servizi individuali, e sono rivolti a membri sia attivi che inattivi nel mercato del lavoro.

Negli ultimi anni, i sindacati hanno intrapreso diverse iniziative per offrire **nuovi tipi di servizi ai loro membri** - con l'obiettivo di mantenere il numero degli iscritti - ma anche per offrire **servizi tradizionali o innovativi a gruppi che erano tipicamente al di fuori del loro ambito**. Soprattutto i lavoratori autonomi e i lavoratori delle piattaforme, tipicamente classificati come lavoratori autonomi per default o titolari di uno status occupazionale più ambiguo, hanno ricevuto molta attenzione. Da questo punto di vista, la fornitura di servizi può anche servire come leva per trattenere o attrarre nuovi membri.

I casi studio in esame forniscono esempi interessanti. Le interviste con gli utenti dei servizi hanno portato alla luce esempi di lavoratori già iscritti, soddisfatti di ricevere sostegno anche in altri ambiti, e di lavoratori mai iscritti prima al sindacato o iscritti per un breve periodo di tempo che, ora, sono diventati nuovamente membri. In entrambi i casi, si rileva un bassa corrispondenza tra fruizione dei servizi e iscrizione al sindacato. Gli intervistati hanno anche indicato come punti di forza fondamentali, **la tempestività delle risposte e la comunicazione chiara da parte dei sindacati**. Con queste iniziative, i sindacati sono riusciti ad entrare in contatto con gruppi di lavoratori difficili da raggiungere, e questo è dovuto principalmente alla crescente presenza online e alla digitalizzazione della fornitura del servizio. Tuttavia, poiché entrambe le iniziative sono ancora nelle fasi iniziali e gli obiettivi sono difficili da fissare e misurare, è stato problematico condurre una valutazione dell'efficacia in termini di consolidamento e rinnovo delle adesioni, o in termini di legittimazione tra i gruppi sociali che tradizionalmente non hanno familiarità con i sindacati o hanno opinioni negative sui sindacati.



**National Policy Lab
Belgium**

Presentation of the first research results and discussion on the new frontiers of unionisation and innovative services



Tuesday 22th of June 2022 - 10.00-12.00
Online - Zoom

Il Policy Lab lituano

Il Policy lab per diffondere i risultati del progetto BreakBack, concentrandosi sul caso lituano, è stato realizzato il 29 giugno.

Tra i partecipanti al laboratorio c'erano rappresentanti a tutti i livelli - nazionale, industriale e aziendale - delle due principali confederazioni sindacali nazionali - la **Confederazione sindacale lituana (LPSK)** e il **sindacato lituano "Solidarumas" (LPS "Solidarumas")**.

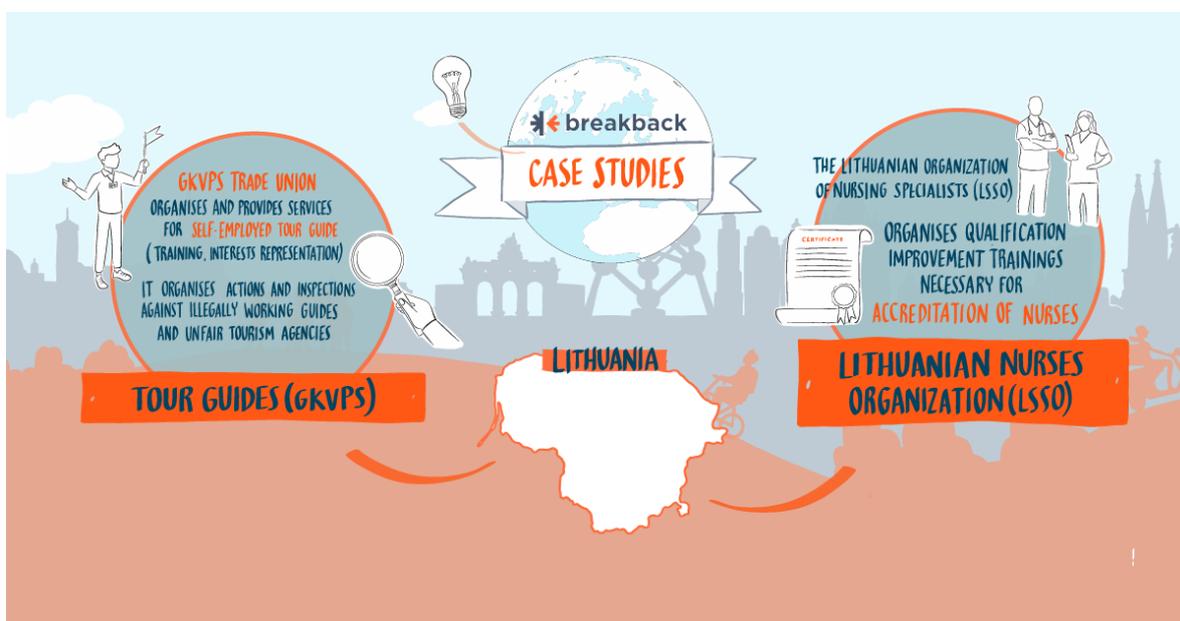
L'idea principale del Policy Lab è stata la **condivisione delle esperienze** e delle **intuizioni per gli sviluppi futuri delle strategie sindacali**. Come è diventato evidente durante la ricerca, i sindacati lituani sono quelli che **meno utilizzano le attività di "servicing"** nella loro azione quotidiana, quindi, il policy lab ha consentito l'approfondimento di questa tematica, grazie al contributo di

sindacalisti, accademici ed esperti, per: **migliorare la conoscenza delle attività di "servicing"**; per valutare l'opportunità dei sindacati lituani di essere **maggiormente attivi nello sviluppo di servizi** per i loro membri (e non membri); **valutare l'efficienza dei servizi offerti**; **discutere gli aspetti organizzativi** delle attività di "servicing", vale a dire le capacità e risorse (umane, finanziarie e di altro tipo) necessarie per sviluppare la rete dei servizi sindacali.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi, è stato coinvolto il collega italiano **Andrea Bellini** che ha presentato i servizi sindacali specificandone la natura e la loro possibilità di contribuire ad aumentare l'adesione al sindacato.

Durante la presentazione i partecipanti al laboratorio si sono confrontati sui seguenti argomenti:

- Tipologie di **"sistemi di rappresentanza"** sindacale;
- Logica delle azioni sindacali;



- Motivazioni per **predisporre un'offerta di servizi sindacali**;
- “**Servicing**” vs “**organising**”;
- Ragioni della **diversa diffusione dei servizi sindacali** nei diversi paesi;
- Servizi sindacali **tradizionali** e **innovativi**;
- **Aspetti pratici** dell'organizzazione dei servizi sindacali;
- Alcuni **esempi** di servizi "innovativi" dal caso italiano.

In generale, i rappresentanti dei sindacati lituani sono stati molto soddisfatti delle informazioni fornite e discusse durante il Policy lab.

Le loro principali preoccupazioni riguardavano il **finanziamento dei servizi sindacali**, il contesto giuridico, compresa la possibilità di delegare alcune funzioni statali ai sindacati nella fornitura di servizi, l'efficienza dei servizi sindacali in termini di attrazione di nuovi membri.

I partecipanti al Policy lab hanno convenuto che, nonostante alcuni esempi (tra cui l'Organizzazione Lituana degli Infermieri e il sindacato "Solidarumas" delle guide e delle guide turistiche, nonché pochi altri esempi), **in Lituania i servizi sindacali in generale sono poco sviluppati**.

In considerazione del fatto che **i sindacati lituani non hanno strutture ben sviluppate**, i partecipanti hanno convenuto che sarebbe saggio pensare alla possibilità di avviare alcuni servizi

sindacali efficienti e facilmente gestibili **per alcuni gruppi particolari di lavoratori**- ad es. i migranti (i cittadini di paesi terzi sono stati menzionati durante il laboratorio come uno degli esempi più urgenti). Un'altra opzione discussa dai partecipanti al laboratorio è stata la possibilità di utilizzare alcuni fondi europei per pilotare alcuni servizi sindacali. Nelle conclusioni, i partecipanti al Policy lab hanno espresso la loro **volontà di imparare di più** su alcune attività di “Servicing” e sulle possibilità di utilizzarle nella propria Organizzazione.



Break up to get back together
The impact of unionisation through innovative service provision
VS 2019/0079
<http://www.breakback.cisl.it>

 With financial support from the European Union

Lithuanian National Policy Lab
Presentation of the first research results
on the new frontiers of unionisation and innovative services
Tuesday 29th June 2021 - 10.30-12.00
On Line – Zoom

Il Policy Lab danese

Il 1° luglio, Trine P. Larsen e Anna Ilsøe, del FAOS, Università di Copenhagen, hanno organizzato un Policy Lab online per discutere, con i rappresentanti dei sindacati danesi, le associazioni dei datori di lavoro, il Ministero del Lavoro, le cooperative di lavoratori e i ricercatori e accademici, i risultati preliminari della ricerca del progetto BreakBack.

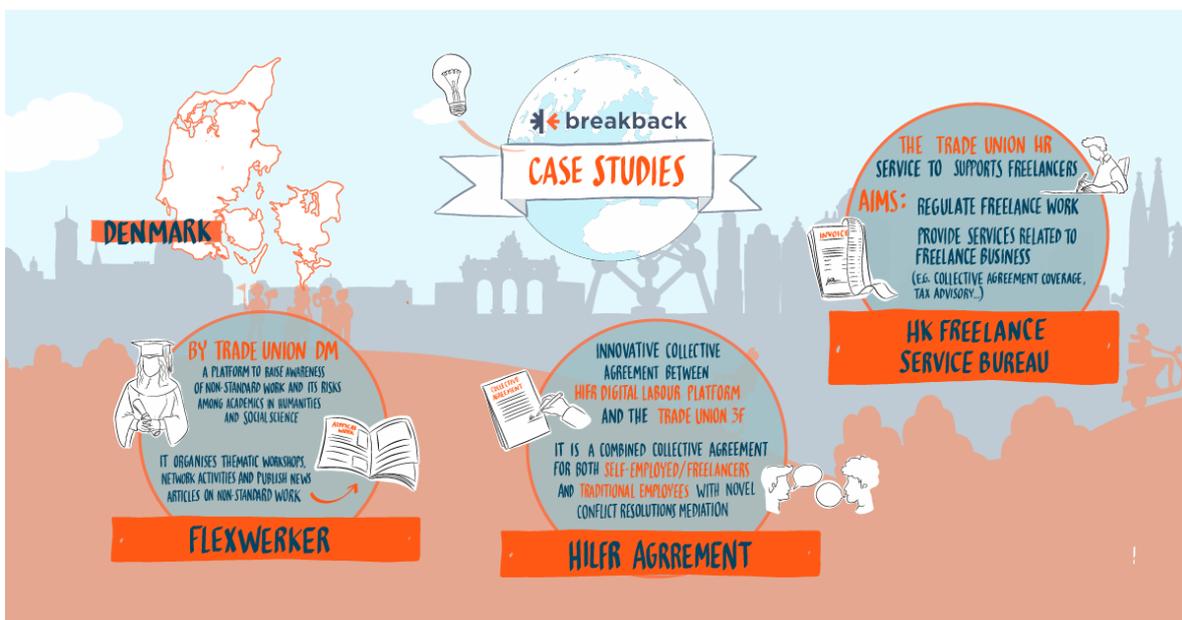
Trine P. Larsen ha iniziato a presentare brevemente il progetto esplicitandone obiettivi, disegno della ricerca e metodologie, e Paesi coinvolti. Successivamente si è soffermata sui risultati empirici del recente sviluppo delle forme di lavoro non standard ed emergenti in Danimarca, comprese le marcate variazioni tra i settori, evidenziando come nel Paese, uno su tre di tutti gli occupati, sia un lavoratore non standard e come questo sviluppo sia stato abbastanza

stabile negli ultimi due decenni.

Anna Ilsøe ha poi delineato brevemente le caratteristiche principali del sistema danese di Relazioni Industriali insieme ai risultati empirici sulla forza della contrattazione collettiva danese, in cui si riscontrano marcate variazioni nella densità sindacale, nella copertura del contratto collettivo e nella densità della presentazione del posto di lavoro nei diversi settori. La Ilsøe ha, inoltre, illustrato brevemente ciò che si intende con risposte politiche innovative, sottolineando che, queste, possono essere promosse dai sindacati, dai lavoratori o anche dai datori di lavoro e coinvolgere una vasta gamma di attori.

Sono stati poi introdotti i tre casi esaminati in Danimarca:

1. L'accordo Hilfr, un contratto collettivo innovativo negoziato tra la Piattaforma di pulizie Hilfr e la Federazione dei Lavoratori Danesi (3F) per i lavoratori poco qualificati;



2. il **Freelance Bureau**, promosso dal sindacato danese HK

3. l'iniziativa bottom-up **Flexwerker**: un collettivo di lavoratori avviato e sviluppato da un gruppo di accademici con contratti di lavoro non standard che sono stati sostenuti finanziariamente dal sindacato DM.

Le presentazioni hanno stimolato un interessante dibattito, in particolare sulle seguenti questioni:

- **Definizione di lavoro non standard**: C'è stata una breve discussione sul concetto di lavoro non standard e su come alcuni tipologie di questo, come il lavoro part-time marginale, possano essere maggiormente diffuse tra alcuni gruppi di dipendenti rispetto ad altri, come gli studenti. Si è anche rilevato come il lavoro non standard sia più diffuso nei servizi privati come il commercio al dettaglio, gli alberghi e i ristoranti, ecc.

- **Registrazione dei lavoratori migranti sulle piattaforme di lavoro digitali**: il dibattito ha riguardato, in particolare, le sfide metodologiche associate all'analisi di questi gruppi e le loro condizioni di lavoro. Questi gruppi di lavoratori non sono infatti registrati sistematicamente nel database danese, né fanno parte delle indagini sulla forza lavoro se non hanno la residenza in Danimarca. Ciò riflette i punti ciechi nelle fonti di dati danesi.

- **Rappresentanza sul posto di lavoro guidata dal sindacato sulle piattaforme di lavoro digitali coperte dai contratti**

collettivi. Questa questione ha sollevato alcune discussioni ed è stato rivelato che la sarà affrontata nel rinnovo di alcuni dei contratti collettivi che coprono l'economia delle piattaforme digitali. In questo contesto, ci sono anche dibattiti sindacali in corso su come offrire servizi di rappresentanza sul posto di lavoro e sindacali sul cloud al fine di organizzare i lavoratori delle piattaforme offrendo funzioni di chat online, dibattiti ecc. e alcune piattaforme di lavoro digitali sembrano anche positive verso tali soluzioni.

- **La copertura dei lavoratori delle piattaforme di lavoro digitali che hanno firmato contratti collettivi**. Qui ci sono pratiche diverse, ma tipicamente solo alcuni lavoratori delle piattaforme sono coperti da questi accordi. È stato anche chiesto se ci sono alcuni elementi nei contratti di piattaforma che coprono solo i membri della parte sociale firmataria e in questo contesto, i contratti collettivi seguono pratiche simili a quelle di altre grandi parti del mercato del lavoro, dove tutti i lavoratori sono coperti se hanno lo status di dipendenti. Tuttavia, ci sono anche esempi in cui le prestazioni sociali di contrattazione elencate nei contratti collettivi coprono solo i membri del sindacato. Questo è stato rilevato anche da altri sindacati danesi.

- **HK freelance-bureau e il suo modello di business**: infatti, il servizio in alcuni casi ha rifiutato alcuni utenti che proponevano tariffe troppo basse. ➡

Newsletter n.3

Si è anche discusso sull'evenienza di problemi associati al fatto che HK ha firmato il contratto collettivo sia come rappresentante dei dipendenti che dei datori di lavoro. Qui è stato notato che ci possono essere alcuni problemi giuridici, ma de facto questo non ha sollevato alcuna preoccupazione finora.

- **Accordi collettivi per i freelance:** In relazione a questo tema è stato sollevato il potenziale conflitto con le leggi sulla concorrenza dell'UE. In passato, tali accordi hanno spesso avuto un effetto positivo sul mercato dei freelance in termini di salari e prezzi per servizi freelance distinti.

 **breakback**

Break up to get back together
The impact of unionisation through innovative service provision
VS 2019/0079

<http://www.breakback.cisl.it>

 With financial support from the European Union

Danish National Policy Lab

Presentation of the first research results
on the new frontiers of unionisation and innovative services
Thursday 1st July 2021 - 12.00 - 13.30
On Line

Il Policy Lab spagnolo

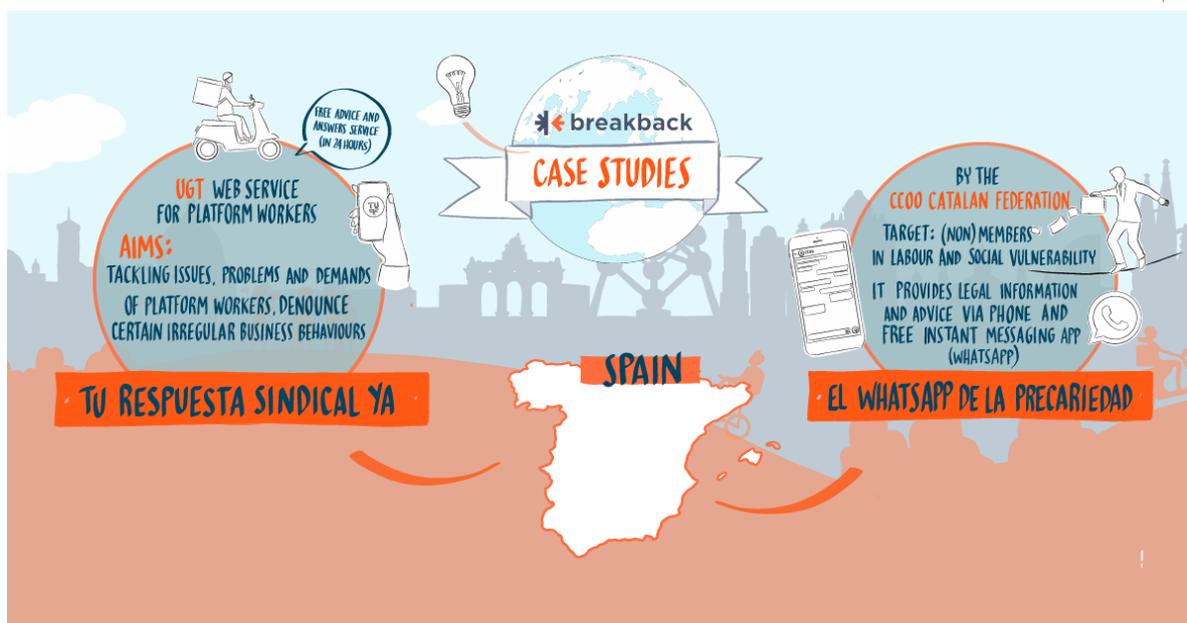
Il 9 settembre si è svolto il Policy Lab Spagnolo sulle nuove frontiere della sindacalizzazione e dei servizi innovativi.

Oscar Molina (Professore QUIT-UAB) ha aperto la sessione presentando l'approccio generale, gli obiettivi, i partner, i Paesi studiati e i servizi analizzati del progetto BreakBack. Nel fare ciò, ha sottolineato l'ipotesi della possibile efficacia dei servizi innovativi nell'affrontare i problemi di adesione ai sindacati. Le infografiche prodotte dal coordinamento del progetto sono state molto utili per facilitare questa presentazione. Infine, Molina ha fornito una panoramica della letteratura sui modelli sindacali e il ruolo dei servizi in ogni modello, concludendo che "organising" e "servicing" sono complementari.

Alejandro Godino (Ricercatore QUIT-

UAB) ha presentato i dati e i fattori esplicativi della bassa adesione al sindacato in Spagna e in Europa, prestando particolare attenzione ai recenti sviluppi durante la grande recessione, ma anche durante la recente crisi pandemica. Ha poi evidenziato l'effetto disincentivante sull'adesione di due fattori: il quadro istituzionale che garantisce un'alta copertura dei contratti collettivi e l'uso utilitaristico dei servizi sindacali. Considerando tutto questo, Godino ha brevemente delineato gli ostacoli e le caratteristiche generali dei servizi sindacali innovativi in Spagna e ha poi presentato i due casi analizzati - "Tu Respuesta Sindical Ya!" (UGT) e "El Whatsapp de la precariedad" (CCOO Catalogna) - esplicitandone obiettivi, organizzazione, destinatari e fornendo alcuni dati sulla loro efficacia.

La rappresentanza del lavoro nelle reti di piccole aziende è stata affrontata nell'intervento di Helena Ysàs (Professore Associato di Diritto UAB ➔



UAB - Ricercatore DRELATES), che ha spiegato alcune delle **difficoltà** riscontrate dai dipendenti di queste aziende, disperse sul territorio, che spesso affrontano problemi di **isolamento e mancanza di accesso ai rappresentanti sindacali**. Proprio per questo, che i grandi sindacati hanno progettato, negli ultimi anni, servizi innovativi per fornire il loro supporto (ad esempio, il Whatsapp della precarietà) e strategie alternative per estendere la copertura della contrattazione collettiva.

Dopo questa sessione è stata realizzata una tavola rotonda "**Le sfide della sindacalizzazione**" con **Maribel González** (responsabile dello sviluppo organizzativo - CCOO Catalogna) e **Ramón Alòs** (ricercatore collaboratore di QUIT-UAB). Oscar Molina ha moderato la tavola rotonda partendo da tre domande:

- In che misura i **servizi individuali** offerti dai sindacati ai loro membri hanno un **ruolo** importante **nella promozione dell'adesione**?
- Che **tipo di servizi** (collettivi e individuali) potrebbero aiutare a **migliorare l'adesione**?
- I servizi offerti ai lavoratori **che non sono membri del sindacato** sono efficaci per aumentare l'adesione?

González ha spiegato il contesto e la strategia di CCOO Catalogna, le tendenze degli iscritti al sindacato negli ultimi anni, il ruolo dei servizi nell'attrarre e mantenere gli iscritti, e alcuni dati sul

numero e i profili dei lavoratori sostenuti, prestando particolare attenzione all'importanza di questo sostegno durante la crisi pandemica. González ha concluso la sua presentazione **sottolineando il ruolo complementare dei servizi sindacali e della mobilitazione collettiva**.

Al contrario, Alòs **ha criticato il contributo dei servizi nell'aumentare l'adesione**, sottolineando come sia poco incisivo e tendenzialmente solo temporaneo. In ogni caso, i servizi offerti in prossimità possono essere più efficaci. Alòs ha anche sostenuto che diversi studi mostrano che i servizi dedicati ai non soci non abbiano un apprezzabile effetto sull'aumento dell'adesione.

Osservazioni finali

Le presentazioni e il dibattito scaturiti nell'ambito del Policy Lab hanno fornito **prove sulla complementarità dei modelli di azione sindacale relativi ad "Organizing" e "Servicing"** nelle strategie di miglioramento dell'adesione al sindacato. Poiché un sindacato che si concentra esclusivamente sulla fornitura di servizi ai suoi membri non costituisce una 'minaccia' per i datori di lavoro nei processi di contrattazione collettiva, le due strategie devono completarsi a vicenda per ottenere sindacati più efficaci. Pertanto, i servizi innovativi incentrati sul sostegno ai lavoratori non iscritti possono essere compresi in questa complementarità. I casi studiati in Spagna e presentati nel Policy Lab ➔

spagnolo ("TRSY!" e "WhatsApp della precarietà") sono **buoni esempi** di queste iniziative e delle sfide che devono affrontare per colmare il divario tra il sindacato e i lavoratori non sindacalizzati, come ha ben argomentato Maribel González riassumendo l'efficacia dei servizi del sindacato CCOO Catalogna rivolti ai lavoratori non sindacalizzati.

Tuttavia, come dimostrano i due casi, **questi servizi potrebbero non essere sufficienti a risolvere i problemi di adesione in Spagna**. I servizi innovativi promossi in Spagna non solo incontrano **difficoltà nel raggiungere gruppi di lavoratori difficili da mobilitare**, ma anche e soprattutto nel trasformare questa estensione dell'offerta di servizi sindacali in una **strategia efficace** per aumentare l'adesione. Come ha evidenziato Ramón Alòs durante il dibattito del Policy Lab, nonostante l'aumento dell'uso utilitaristico di questi servizi, il bilancio sindacale in Spagna si basa ancora principalmente sull'adesione stabile, cioè quei lavoratori che sono affiliati attraverso l'azione sindacale nei luoghi di lavoro e che vedono il sindacato come uno strumento di organizzazione collettiva piuttosto che come un servizio individuale.

Di conseguenza, possiamo concludere che ci sono diverse cause che spiegano **la mancanza di efficacia dei servizi innovativi** in Spagna volti ad aumentare il numero di iscritti: la rappresentatività sindacale basata principalmente sulle

elezioni sindacali, l'estensione legale dei contratti collettivi, la fluttuazione degli iscritti legata all'uso utilitaristico dei servizi e la frammentazione produttiva che complica la mobilitazione.

Tenendo conto di tutto questo, le strategie sindacali per aumentare e mantenere **il numero di iscritti dovrebbero basarsi principalmente sull'attività sindacale a livello locale/sul lavoro**. Vale a dire, costruire un'azione sindacale **dal basso verso l'alto** e la fornitura di servizi vicini alla realtà quotidiana del lavoro, sia per gli iscritti al sindacato che per i non iscritti.

With the financial support of the European Union



 **breakback**

Break up to get back together

The impact of unionisation through innovative service provision
VS / 2019/0079

National Policy Lab - Spain

Presentation of the first research results and discussion on the
new frontiers of unionisation and innovative services

Thursday 9th of September 2021 - 10.00 - 12.30

Online (Teams)

Newsletter n.3

*Redazione
Ilaria Carlino
Francesco Lauria*

*Sito Web del Progetto BreakBack
→<https://www.breakback.cisl.it/>*

Social Network del Progetto BreakBack



→@BreakBackProject



→@BreakbackP



→BreakBack

*Per ricevere la Newsletter del Progetto BreakBack
Compilare la richiesta al link:
→<https://www.breakback.cisl.it/contact-us>*