

breakback

Newsletter n.2

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);

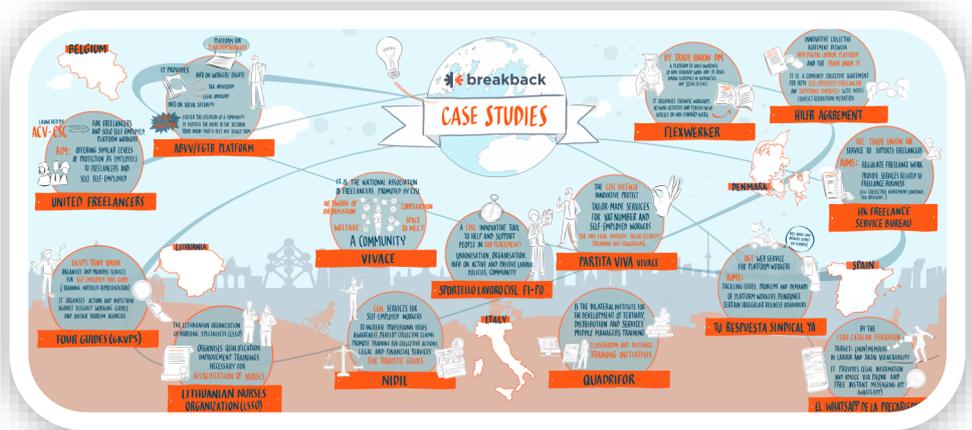
Fondazione Ezio Tarantelli – Centro Studi, Ricerca e Formazione (Italia)- come ente affiliato;

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. L'impatto della sindacalizzazione attraverso servizi innovativi sull'appartenenza sindacale e sulle relazioni industriali : i casi studio del Progetto
2. I casi italiani
3. I casi belgi
4. I casi danesi
5. I casi lituani
6. I casi spagnoli
7. Sul prossimo numero: I policy lab del Progetto



L'impatto della sindacalizzazione attraverso servizi innovativi sull'appartenenza sindacale e sulle relazioni industriali: i casi studio del Progetto

Il secondo numero della “Newsletter BreakBack” è dedicato alla descrizione dei casi di studio analizzati nel progetto. Essi, rappresentano buone pratiche in 5 Paesi (Italia, Belgio, Danimarca, Lituania e Spagna) caratterizzati da contesti molto diversi di relazioni industriali e modelli sindacali. Per approfondimenti e confronti comparati, si rimanda ai report scientifici che saranno realizzati al termine delle attività di ricerca.

Ricordiamo le caratteristiche di fondo nella scelta dei casi: servizi individuali innovativi volti a **sviluppare dimensioni associative collettive per categorie e soggetti al di fuori del tradizionale perimetro della sindacalizzazione** e/o strumenti e associazioni sindacali volte ad **allargare il perimetro della membership** delle organizzazione sindacale, **attraverso la promozione di nuove tutele e opportunità di sostegno individuale e di contrattazione collettiva**.

La prassi analizzate operano prevalentemente in fasce del mercato del lavoro scarsamente sindacalizzate:

lavoratori su piattaforma, quadri e alte professionalità, free lance, lavoratori autonomi, lavoratori “tradizionali” raggiunti attraverso servizi e strumenti innovativi, disoccupati in cerca di riqualificazione e “rigenerazione” professionale.

Frequentemente le organizzazioni sindacali e i servizi analizzati dal progetto BreakBack attuano attività di “campaigning” (spesso in forma “digitale”) ponendosi obiettivi di emancipazione individuale, ma anche di empowerment sociale. Quest’ultimo obiettivo è spesso ricercato allargando il campo di azione le alleanze consuete del sindacato confederale, ovviamente tenendo presente i diversi contesti nazionali di relazioni industriali.

Il fulcro di queste esperienze è quindi quello della costituzione di una soggettività e di un’azione collettiva, che parte da bisogni e servizi individuali per poi aprirsi a dimensioni contrattuali, rivendicative, solidali, realizzate con approcci che possiamo sintetizzare una sintesi positiva tra “servicing” e “organizing”.

Ricordandovi che ulteriori materiali di approfondimento sui casi di studio sono disponibili sul sito web del Progetto →www.breakback.cisl.it, vi auguriamo buona lettura!

I casi italiani 1/2

Sono cinque i casi di studio nazionali italiani che la Cisl, la Fondazione Ezio Tarantelli e l'Università di Firenze hanno analizzato nel corso delle attività del progetto.

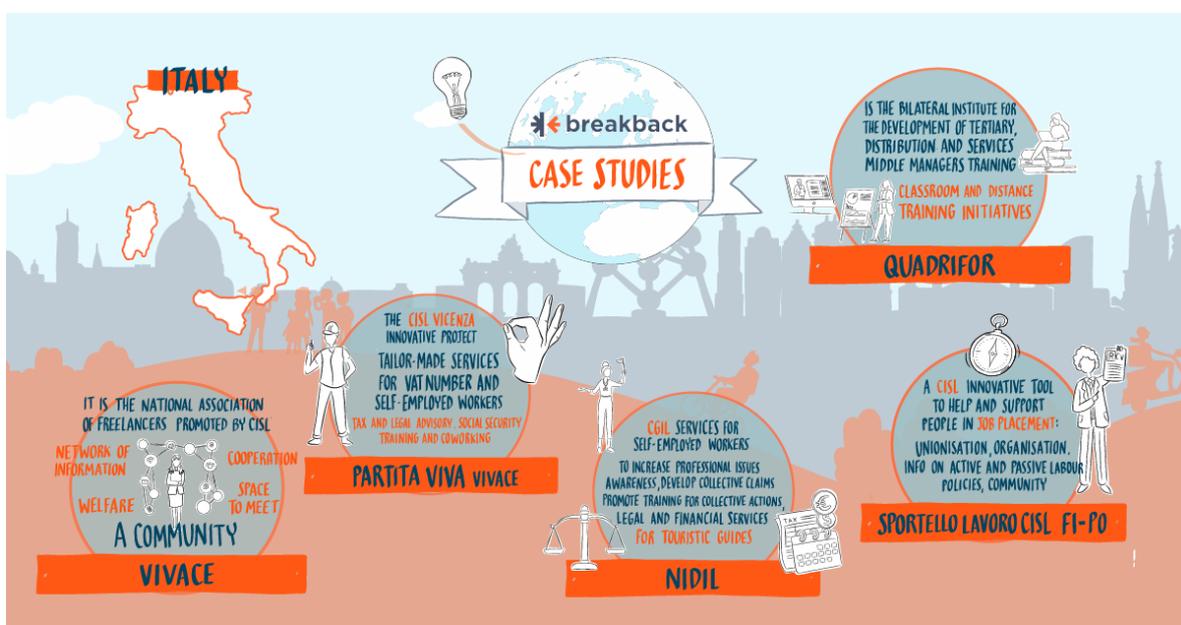
Vivace (Cisl), un'associazione nazionale di free lance e lavoratori autonomi che, nel corso degli anni, è diventata una vera e propria struttura sindacale di rappresentanza delle partite Iva. Nata prevalentemente sul web, Vivace si sta strutturando con una presenza nei territori in raccordo con la più ampia categoria sindacale della Cisl che rappresenta i lavoratori atipici e in somministrazione (Felsa Cisl).

Una peculiarità territoriale è rappresentata da Partita Viva, realtà

provinciale nata a **Vicenza** che, oltre a rappresentare le **partite Iva** e a fornire loro **servizi** ha aperto da alcuni anni un **co-working** nel cuore della sede sindacale. Recentemente, pur con le sue specificità, **Partita Viva Vicenza** ha aderito a **Vivace**.

Un'altra realtà promossa dalla Cisl è **Sportello Lavoro**, attivo nei territori di **Firenze e Prato**. Si tratta di un vero e proprio servizio sindacale rivolto a **lavoratori e lavoratrici disoccupati** che fornisce **informazioni, analisi delle competenze, supporto alla ricerca del lavoro e formazione mirata**. Nel corso della pandemia lo Sportello fisico ha visto affiancarsi anche uno sportello virtuale in sinergia con alcune federazioni sindacali di categoria.

Altra realtà che rappresenta il lavoro atipico e autonomo è **Nidil Cgil**, di cui il

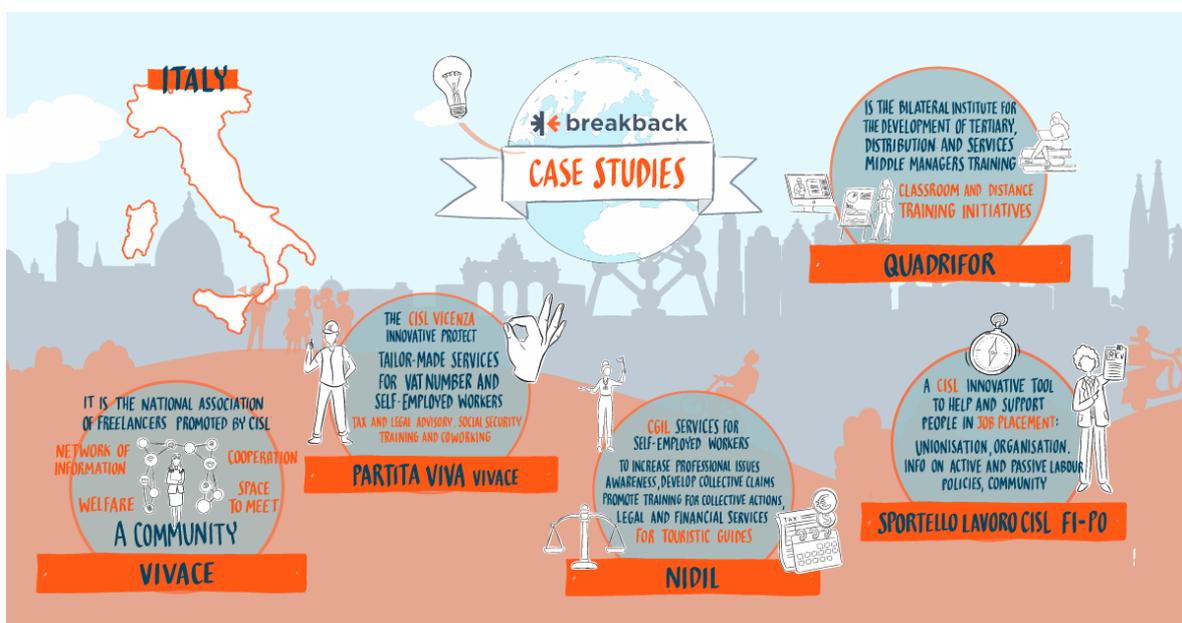


I casi italiani 2/2

progetto ha analizzato l'articolazione territoriale di **Firenze**. Questa realtà associativa **promossa dalla Cgil** si è caratterizzata per un'attenzione peculiare al **lavoro autonomo**, sia come **servizi individuali** che come **dimensione associativa collettiva**, fino a promuovere **accordi sindacali territoriali** al di fuori del perimetro tradizionale della tutela sindacale come, ad esempio, nel caso delle **guide turistiche**.

Un ultimo caso analizzato è quello di **Quadrifor** ente bilaterale (**gestito da sindacati confederali e associazioni imprenditoriali del settore del terziario**). Si tratta di un caso molto interessante di impegno diretto degli attori sociali nell'ambito della **formazione e dell'empowerment dei**

quadri e delle alte professionalità (per i quali alcune organizzazioni sindacali settoriali hanno anche promosso delle realtà associative ad hoc).



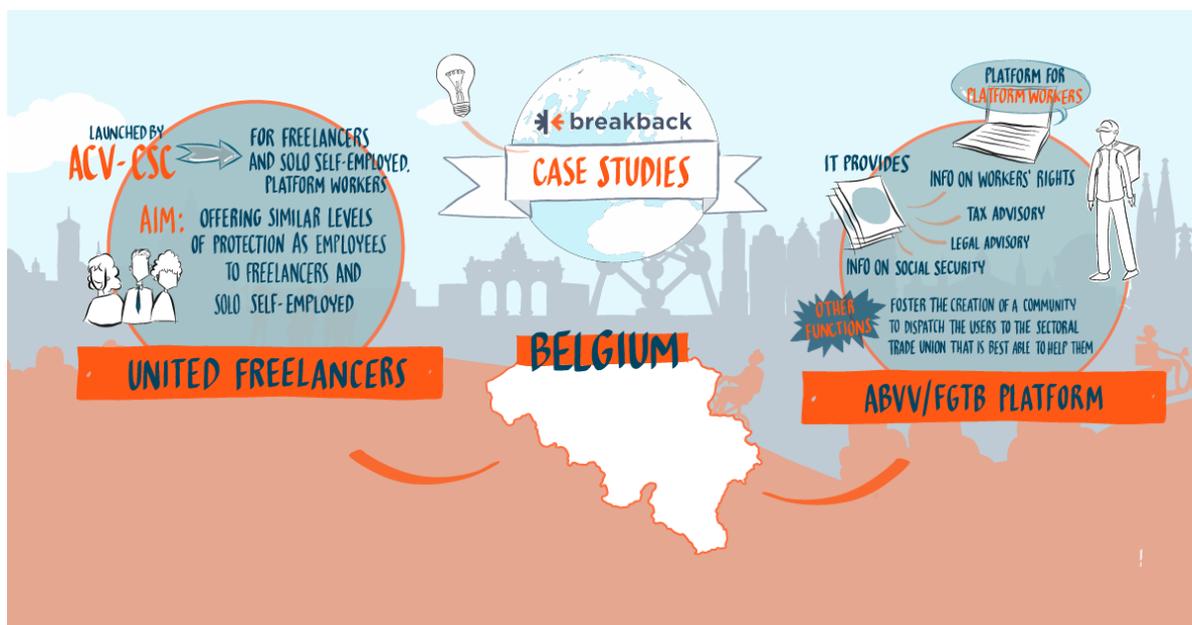
I casi belgi

Per meglio analizzare la relazione tra l'offerta di servizi (innovativi) e l'adesione ai sindacati in Belgio, sono state selezionate due esperienze: **United Freelancers** (promosso da ACV-CSC) e la **Piattaforma per i Platform Workers** (lanciata da **ABVV-FGTB**). Questi servizi sono stati scelti perché si rivolgono a gruppi che tradizionalmente non sono rappresentati o raggiunti dai sindacati e che sono considerati come vulnerabili nel mercato del lavoro: i lavoratori autonomi e i lavoratori delle piattaforme.

United Freelancers, rivolge a tre gruppi di lavoratori: i freelance, gli autonomi nella loro occupazione secondaria, e i lavoratori della piattaforma. Tali lavora-

tori svolgono compiti simili e in condizioni simili a quelle dei dipendenti regolari, ma il loro status occupazionale non dà loro gli stessi diritti o lo stesso livello di tutela. ACV-CSC aspira a rappresentare tutti i lavoratori attivi nel mercato del lavoro belga, indipendentemente dal loro status occupazionale, e ad assisterli nella risoluzione dei loro problemi.

La **Piattaforma per i Platform Workers** si rivolge ai lavoratori delle piattaforme di qualsiasi settore che necessino di informazioni sui loro diritti. I quesiti raccolti attraverso la piattaforma, vengono inviati al dipartimento potrà fornire le risposte più adeguate. **Obiettivo principale del servizio è quello di comprendere meglio le esigenze di questa tipologia di lavoratori. Attrarre nuovi membri è solo un obiettivo secondario.**



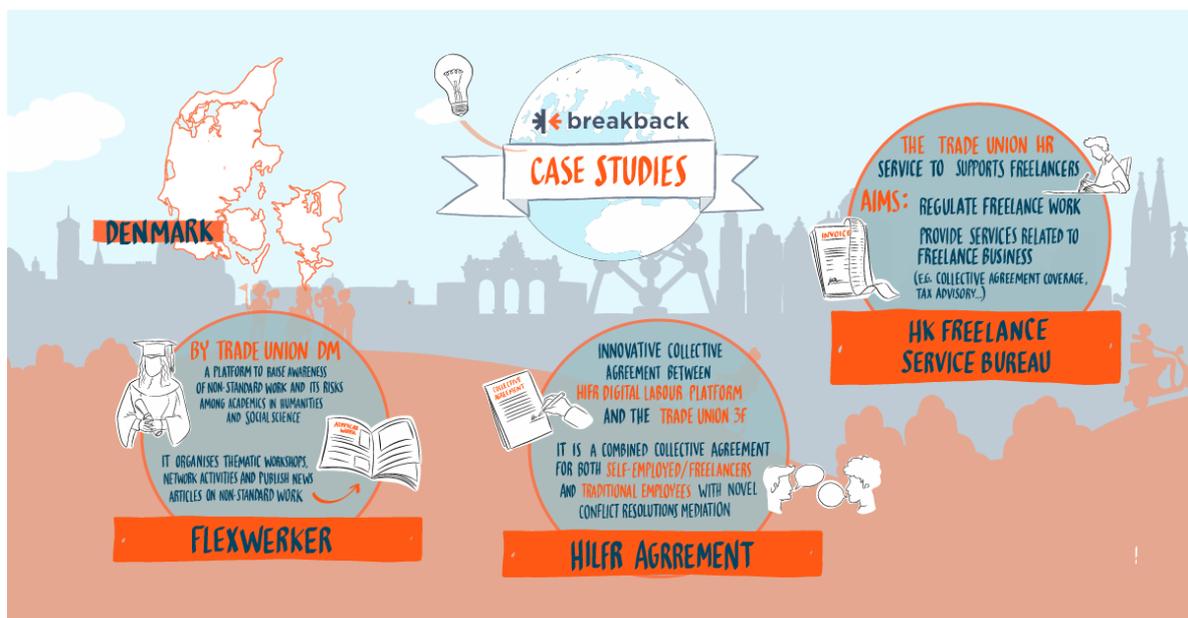
I casi danesi

Il **FAOS**, Centro di ricerca sui rapporti di lavoro, dell'**Università di Copenhagen** ha analizzato **tre servizi innovativi** promossi da altrettanti sindacati di settore danesi: **Flexwerker (DM)**, il **Freelance Bureau (HK)** e l'**accordo Hilfr (3F - servizi privati)**.

Flexwerker nasce come iniziativa “dal basso” finalizzata alla creazione di una **piattaforma per aumentare la consapevolezza del lavoro non standard e dei rischi associati** tra gli **accademici delle scienze umane e sociali**. All'inizio non era legata al sindacato, ma in seguito la DM (Associazione danese dei master e dei dottorati di ricerca) ha sostenuto finanziariamente e integrato Flexwerker nei suoi servizi sindacali. Flexwerker organizza **workshop tematici, attività online, pubblica notizie sul lavoro non standard** ed è aperta ai membri del sindacato e non.

Il **Freelancer bureau** ha tra i suoi obiettivi la **regolamentazione del lavoro dei freelance** e la loro **assistenza** attraverso una varietà di servizi quali assicurare la **copertura del contratto collettivo**, l'**assistenza con la fatturazione**, le **dichiarazioni fiscali**, l'**assicurazione**, i **contratti di lavoro**, ecc. Il servizio è aperto ai membri sindacali e, con alcune restrizioni, ai non iscritti.

L'**accordo Hilfr** è un **contratto collettivo innovativo** negoziato **tra la Piattaforma di pulizie Hilfr e la Federazione dei Lavoratori Danesi (3F)**. Si tratta di un contratto collettivo combinato **sia per i lavoratori autonomi/freelance che per i dipendenti tradizionali** (con contratti a 0 ore) e comprende una nuova mediazione per la risoluzione dei conflitti. La 3F ha mirato a migliorare i salari e le condizioni di lavoro dei lavoratori con diversi status occupazionali e ad attrarre nuovi membri nel mercato del lavoro digitale che raramente è organizzato.



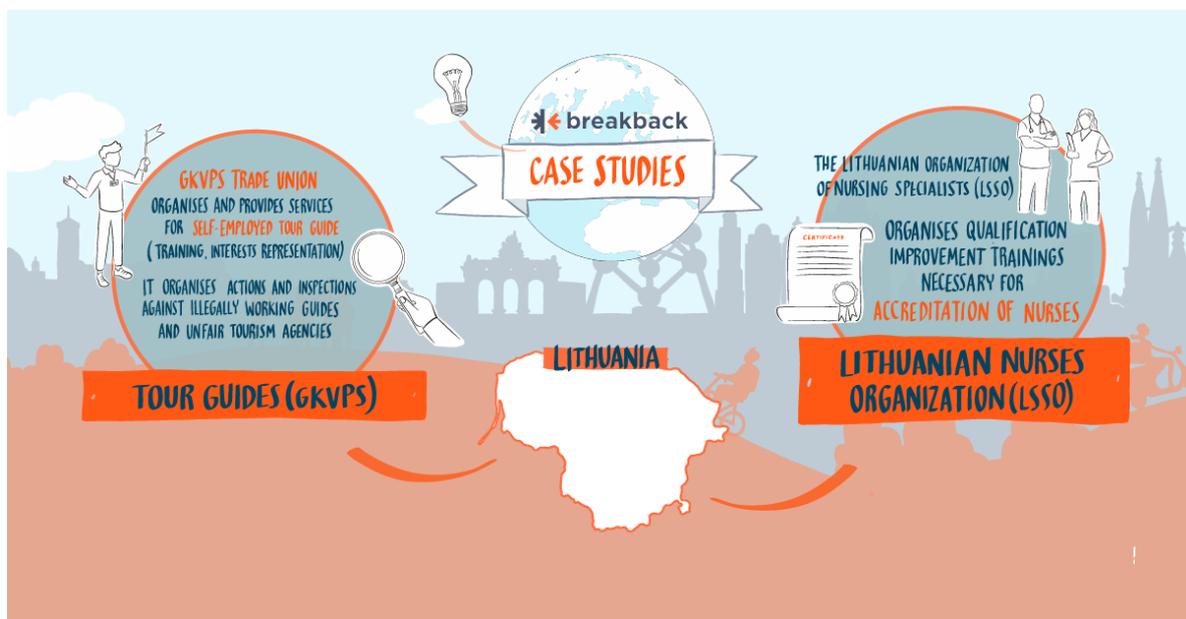
I casi lituani

Il Centro di ricerca sociale Lituano - Lsrc, si è concentrato su due casi: l'Organizzazione Lituana degli infermieri - LSSO e il Sindacato 'Solidarumas' delle Guide e Accompagnatori turistici - GKVPS.

L'Organizzazione Lituana degli infermieri -LSSO è la categoria della Confederazione Sindacale Lituana (LPSK) che organizza e fornisce servizi per lo sviluppo professionale degli infermieri. In particolare, eroga formazione e rilascia le certificazioni per l'accreditamento (→<https://www.lssol.it/>). È stata fondata per soddisfare il bisogno di riformare la professione, a causa delle cattive condizioni di lavoro e dei pesanti carichi di lavoro, così come dal bisogno di rappresentare gli interessi degli infermieri a livello nazionale e internazionale. Tra gli obiettivi principali della LSSO ci sono

il miglioramento della legislazione relativa all'assistenza infermieristica, l'istituzione di standard professionali dignitosi e il miglioramento della formazione degli infermieri.

Il Sindacato 'Solidarumas' delle Guide e Accompagnatori turistici - GKVPS è la categoria del sindacato lituano 'Solidarumas', che organizza e fornisce servizi per le guide autonome che operano in Lituania. GKVPS promuove corsi di formazione, rappresenta gli interessi delle guide turistiche nelle istituzioni statali, organizza azioni sindacali e ispezioni contro le guide che lavorano illegalmente e le agenzie turistiche sleali (→<https://www.lps.lt/gidukontaktai>). Le ragioni della sua fondazione sono state le difficili condizioni di lavoro delle guide turistiche caratterizzate da scarse garanzie sociali e possibilità di negoziare, concorrenza sleale, basso reddito e una regolamentazione normativa inadeguata e poco chiara.



I casi spagnoli

Il QUIT-Centro di ricerca sociologica sulla vita quotidiana e il lavoro ha analizzato due servizi innovativi promossi dai sindacati spagnoli UGT e CCOO Catalogna: **TuRespuestaSindicalYa.com** e **El whatsapp de la precariedad**.

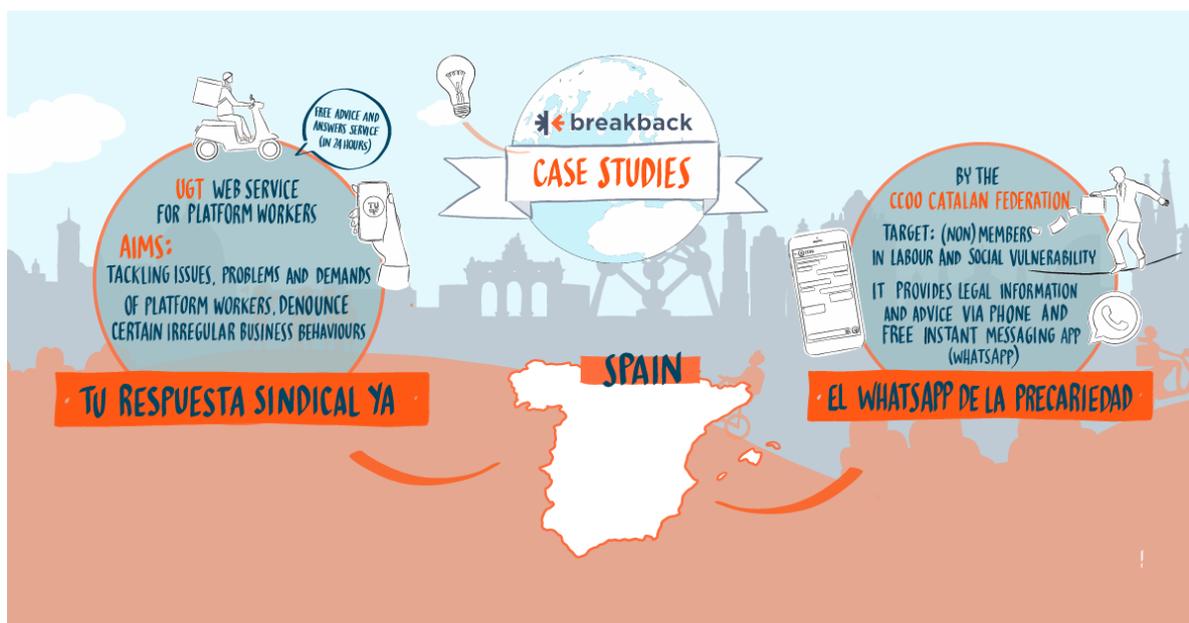
Entrambe le esperienze, sono state concepite al fine di **raggiungere i lavoratori vulnerabili non sindacalizzati**.

TuRespuestaSindicalYa.com è un'iniziativa "dall'alto" per i **lavoratori della piattaforma**, creata dal coordinamento intersettoriale del sindacato UGT. L'obiettivo del servizio è quello di affrontare le questioni, i problemi e le richieste dei lavoratori della piattaforma. Questo servizio funziona anche come sezione digitale del sindacato. Infatti è stata predisposta una **casella email** per rispondere alle domande sui diritti dei (falsi) lavoratori autonomi. Un altro obiettivo

del servizio è il **coordinamento collettivo dei profili difficili da sindacalizzare** e la **copertura legale** di profili con rapporti di lavoro non standard.

Anche se destinato ai lavoratori della piattaforma, il servizio viene utilizzato da molte persone provenienti dalle zone rurali della Spagna in quanto unica possibilità per entrare in contatto con il sindacato.

Gli obiettivi del **El whatsapp de la precariedad** sono: **colmare il divario** tra l'organizzazione e i membri non sindacalizzati, **influenzare la contrattazione collettiva** a livello aziendale, **diventare uno strumento di partecipazione e interazione** tra le persone che soffrono le stesse condizioni di precarietà. Fornisce **informazioni e consulenza legale via telefono e app gratuita di instant messaging**. Il servizio si concentra non solo su questioni legate al lavoro, ma anche su **questioni di vulnerabilità sociale**. Il servizio è una risposta alla frammentazione delle realtà lavorative.



Sul prossimo numero: I policy lab del Progetto

Da maggio 2021, in ciascuno dei Paesi coinvolti nella realizzazione del Progetto BreakBack (Italia, Belgio, Danimarca, Lituania e Spagna) accademici, esperti di relazioni industriali e sindacalisti si sono incontrati per discutere i risultati preliminari della ricerca sui Servizi Innovativi e la Sindacalizzazione.

I risultati di questi incontri, che sono stati concepiti e realizzati come veri e propri Policy Lab di confronto e dibattito, saranno riportati nel terzo numero della Newsletter di BreakBack.



Newsletter n.2

*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>*