

Contrattazione collettiva in bilico: fra scenari europei e prospettive nazionali. Il contributo della FILLEA-CGIL

Salvo Leonardi
(IRES-CGIL)

Genova, 14 maggio 2012

Scenari globali e relazioni industriali

- Globalizzazione, riduzione delle barriere commerciali, aumento della forza lavoro a disposizione (delocalizzazioni; dumping sociale; immigrazione)
- Competizione regolatoria *law shopping*. *Governance gap* fra economia globale e sovranità politica. Neo-mercato e centralità degli interessi dell'impresa
- Rivoluzione tecnologica e nuova organizzazione dell'impresa (a rete) e del lavoro
- Dis-integrazione del processo produttivo (esternalizzazioni, sub-fornitura, somministrazione, contratti di diritto commerciale) e deresponsabilizzazione del datore di lavoro (titolarità formale/sostanziale)
- Mutamento della composizione sociale del lavoro (terziarizzazione; femminilizzazione; lavoro atipico e indipendente)
- La crisi economica internazionale
- Aumento della disoccupazione, della precarietà e delle disuguaglianze: la società dell'insicurezza, del rischio e del disagio
- **Indebolimento della rappresentatività del sindacato**
- **Riduzione del peso e della copertura della contrattazione collettiva**
- De-costruzione del diritto del lavoro
- Ridimensionamento dello Stato sociale
- Deficit di giustiziabilità dei diritti sociali a livello globale (*Global Trade*: molto *free* e poco *fair*)

Il Fiscal Compact:

le conseguenze su relazioni industriali e mdl

Il Consiglio Europeo ha definito per la zona euro un coordinamento vincolante per le politiche economiche, la competitività e la convergenza. Ciascun paese sarà responsabile di interventi volti a:

- Realizzare un rientro del deficit e del debito pubblico sotto le soglie del 3% e del 60%, al ritmo del -3% l'anno (**per l'Italia una volta e mezza la manovra Monti per 15-20 anni**), con sanzioni automatiche per chi non saprà rispettarlo
- **Riesaminare gli accordi salariali e laddove necessario, il grado di accentramento negoziale e i meccanismi di indicizzazione**
- **Favorire il decentramento contrattuale**
- Assicurare che gli accordi aziendale del settore pubblico corrispondano allo sforzo di competitività del settore privato
- Liberalizzazione dei settori protetti
- Promuovere la "flessicurezza"
- Riformare i sistemi pensionistici, allineandoli al trend demografico e limitando i regimi di pensionamento anticipato

3

1) Le conseguenze sulle relazioni industriali

Aprile 2010; la Troika chiede e ottiene dalla **Grecia** la riduzione del 25% dei salari nel pubblico impiego e il taglio del salario minimo legale. Nuovi ulteriori tagli nel 2011 e 2012

Giugno 2010; viene imposto alla **Romania** di "adottare una revisione del codice del lavoro e una legislazione sulla negoziazione collettiva che riduca il costo delle assunzioni e migliori la flessibilità dei salari"; segue taglio del 30% dei salari pubblici.

Giugno 2011; la CE richiama il **Belgio** affinché modifichi il sistema di indicizzazione (idem per **Cipro**), imponendo un adeguamento al costo unitario dei paesi vicini (modello Doorn).

Taglio dell'11% il salario minimo e del 20% i salari pubblici in **Irlanda**.

Luglio 2011: Dopo avere pesantemente deregolato mdl e contrattazione (L. 35/2010), la **Spagna** viene indotta a smobilitare quasi del tutto il CCNL

3 Agosto 2011; La BCE chiede al **Governo italiano** di **riformare il sistema di contrattazione salariale, con accordi al livello d'impresa che adattino i salari e le condizioni di lavoro alle esigenze specifiche delle aziende e rendendo questi accordi più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione. Una accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti. Intervenire ulteriormente nel sistema pensionistico.**

4

2) Le conseguenze sul mercato del lavoro: verso quale “flessicurezza”?

Qualche miglioramento:

- ampliamento del trattamento di disoccupazione (durata; entità; beneficiari);
- timide limitazioni alle possibilità di ricorso ai contratti a termine;
- diminuzione dello scarto di costo fra lavori stabili e instabili;
- potenziamento dei servizi all’impiego e della formazione continua

..fra tanti peggioramenti:

- restrizione dei criteri di accesso al trattamento di disoccupazione (durata, entità, beneficiari);
- un irrigidimento sul criterio del bisogno (“condizionalità”; *means tests*), sul concetto di lavoro accettabile (attivazione; work-to-fare; patto di servizio)
- allentamento dei vincoli per l’utilizzo di lavoratori temporanei e a termine (a-causalità);
- attenuazione delle garanzie a tutela reale contro i licenziamenti;

5

Europeizzazione e relazioni industriali

New empowerment

- Direttive sociali (orari, atipici, salute e sicurezza)
- CAE
- Diritti di informazione, consultazione e partecipazione
- Accordi Settoriali Europei
- Accordi Internazionali di Gruppo
- Fondo di aggiustamento alla globalizzazione

Erosione

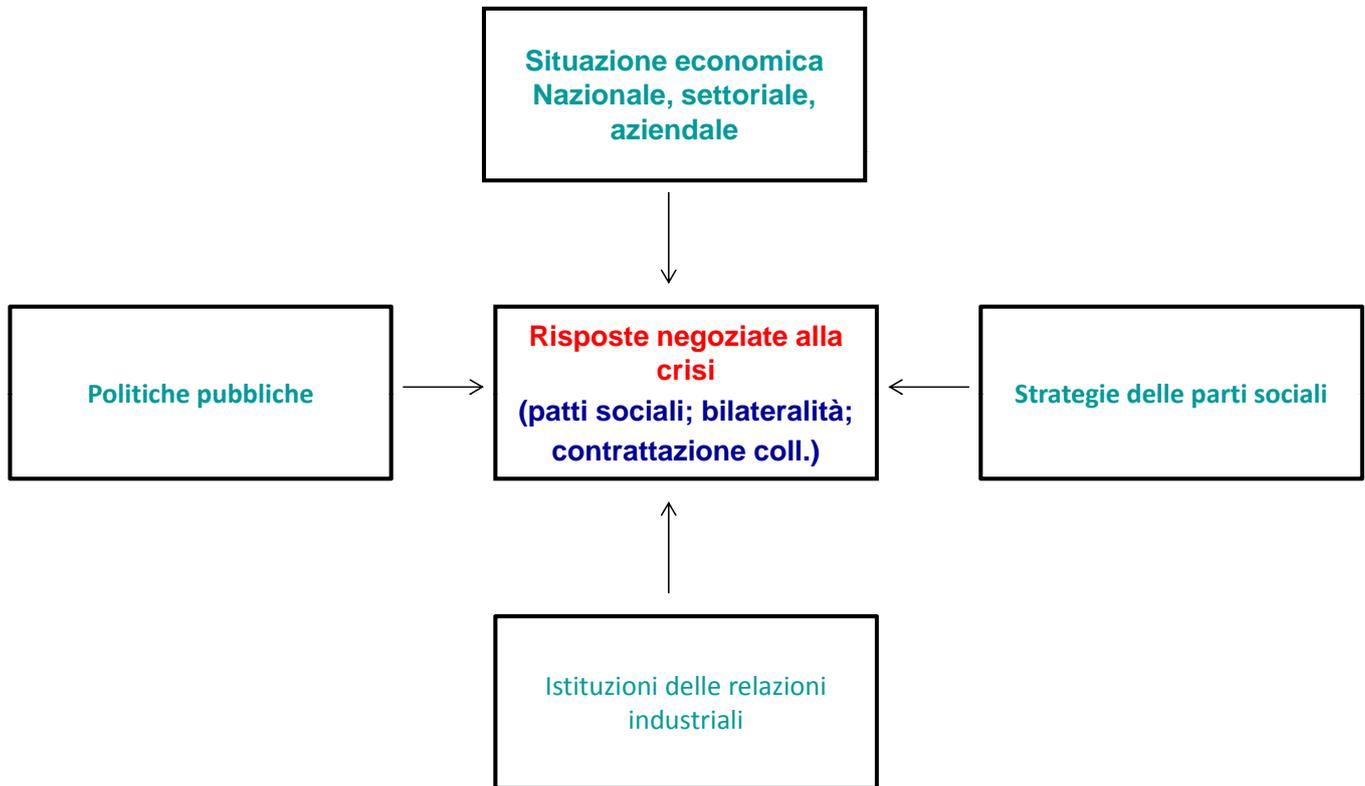
- Delocalizzazioni /dumping sociale
- Sentenze Laval, Viking, Ruffert,
- Regolamento Monti II.
- Patto Euro Plus / Fiscal Compact

Il “modello sociale europeo” è morto (Draghi)?

Disaffezione al progetto europeo?

La crisi delle relazioni industriali come il sintomo della post-democrazia?

6



Fra divergenza e convergenza dei sistemi nazionali di relazioni industriali

Variabili (la teoria della “*varietà dei capitalismi*” negli studi comparati):

- il grado di formalizzazione / istituzionalizzazione delle relazioni industriali
- l'estensione della copertura e grado di efficacia dei contratti collettivi (l'*erga omnes*)
- il tasso di centralizzazione e di decentramento del sistema contrattuale
- natura e prerogative delle rappresentanze di tipo sindacale nei luoghi di lavoro (canale singolo o doppio; diritti di informazione/consultazione/poteri contrattuali)
- tasso di sindacalizzazione e modelli di sindacato
- la disciplina del diritto di sciopero e il suo esercizio

Le “*convergenti divergenze*” della contrattazione collettiva europea

1. *Concession bargaining*

2. Decentramento

3. Individualizzazione

9

1) *Concession bargaining*

Scambio *diritto al lavoro* (occupazione) Vs. *diritti nel lavoro* (norme e salari)

- Riduzione e flessibilità dell'orario di lavoro (“Kurtsarbeit” tedesca)
- Cassa integrazione (modello italiano)
- Clausola di moderazione salariale (A.I. Spagna 2010)
- Congelamento salariali Vs. orari più lunghi (Siemens, Bosch, Deimler, Continental)
- Flessibilità interna nell'organizzazione del lavoro (modello tedesco)
- Maggiore uso di lavoro a termine/interinale (modello tedesco)
- Interruzione dei rapporti a termine o in collaborazione
- Sottoinquadramento dei neo-assunti e per soggetti svataggiati
- Aumentare la produttività pro-capite modificando tempi e metodi (ErgoUas)
- Diminuire i diritti sindacali (modello Fiat)
- Pensionamento anticipato o dimissioni incentivate (gli “esodati”?)
- Far pagare ad altri siti (specie esteri) i costi occupazionali della crisi

2) Decentramento

- La contrattazione decentrata sarebbe quella maggiormente in grado di declinare quelle istanze di specificità, adattabilità e tempestività sempre più richieste dal sistema produttivo globalizzato
- Si ampliano le prerogative della contrattazione settoriale rispetto a quella interconfederale (SF; B) o di quella aziendale rispetto a quella settoriale (D, E, F, I, Sw, Dk)
- Possibilità di derogare i contratti di livello superiore tramite “clausole di uscita” (o “apertura”) modello tedesco, clausole di “disapplicazione” preventiva (anche salariale) spagnole; “intese modificative” italiane
- Il caso finlandese: decentramento spinto vs. ri-centralizzazione

Il sistema tedesco delle „clausole di uscita“ il „*crisis corporatism*“

Antefatti:

2004: “Accordo Pforzheim” (metalmeccanici)

Strumenti:

- “clausola di apertura” e deroghe aziendali dagli standard settoriali
- “Patti aziendali per l’occupazione e la competitività”

Materie oggetto di deroghe:

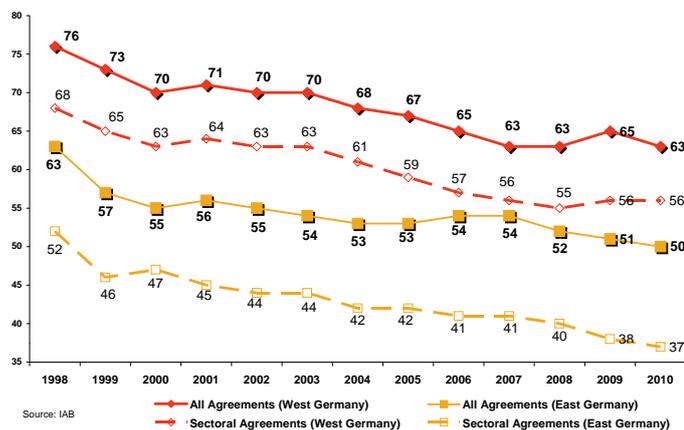
- *Orario (kurzarbeit): working time corridors e working time accounts,*
- *Retribuzione:* riduzioni di salario / introduzione di orari di lavoro prolungati senza compensazione; ridurre le retribuzioni *on-top*, i tagli ai bonus extra; salari più bassi per i nuovi assunti
- *Lavoro atipico:* aumento nell’impiego di lavoratori interinali (pacchetto Hartz)

Diritti fondamentali: salario base, salute e sicurezza, diritti sindacali
NON SI TOCCANO

Contropartite:

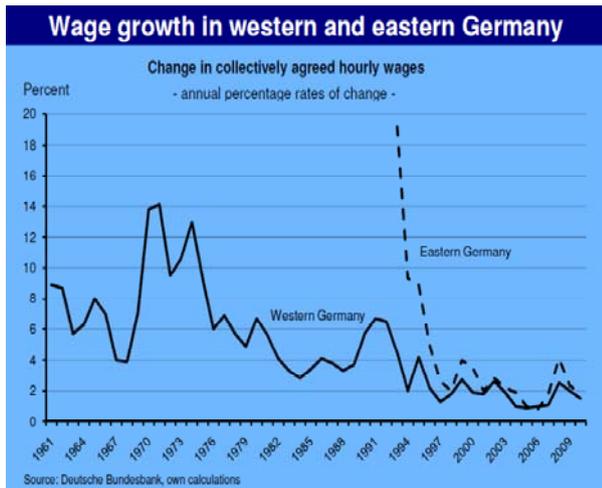
- “Nessun licenziamento” fino a (o durante) un certo numero di anni (Siemens)
- Potere sindacale di contrattare le deroghe, contro il rischio di pratiche datoriali unilaterali

Copertura contrattuale e dinamica salariale in Germania



Source: IAB

—◆— All Agreements (West Germany)
 —■— All Agreements (East Germany)
- -◇- - Sectoral Agreements (West Germany)
 - -□- - Sectoral Agreements (East Germany)

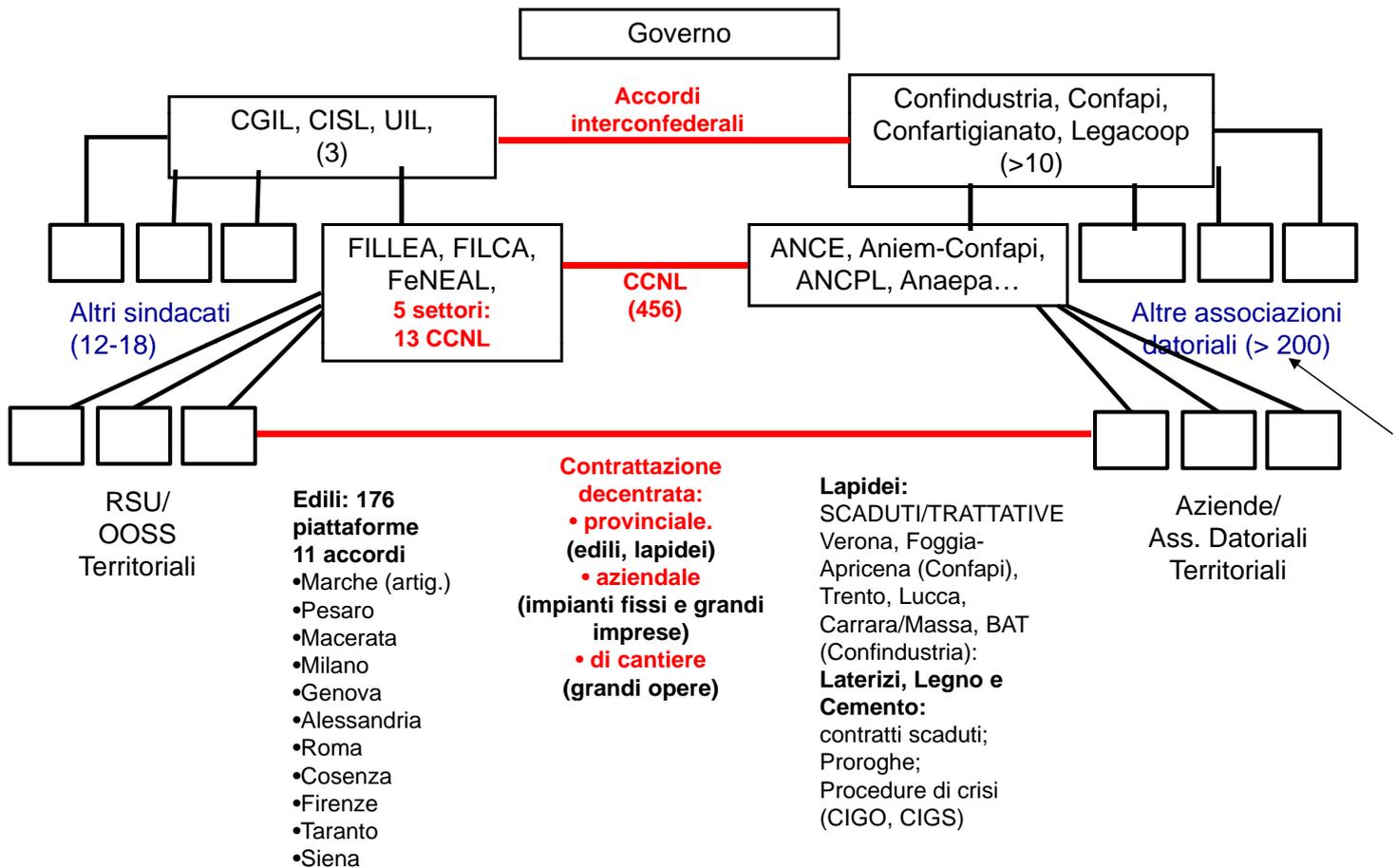


13

3) Individualizzazione

- **Sintomi:** diffusione di lavoro atipico/indipendente; destrutturazione dell'appartenenza organica del lavoratore all'impresa (tipico in edilizia), deroghe ad personam (superminimi/fuori busta), ricerca del coinvolgimento individuale e marginalizzazione della rappresentanza collettiva
- **Tesi:** i nuovi contenuti del lavoro attenuano le vecchie asimmetrie della subordinazione, ampliando gli spazi di autonomia negoziale sul versante di ciò che si è tradizionalmente considerato il "contraente debole".
- **Obiettivo:** "riscoprire l'individuo nel diritto del lavoro"
- **Critica.** Stereotipi discutibili, con finalità di deresponsabilizzazione del datore. Miglioramento di alcune caratteristiche dell'organizzazione del lavoro, ma il paradigma fondamentale del diritto del lavoro – la dipendenza sia giuridica che socio-economica – permane.

Il sistema contrattuale italiano



Le relazioni industriali nei settori legati alle costruzioni: fra peculiarità storiche e innovazione

- **Il CCNL:** ruolo "primario, solidaristico ed universale di tutela"; "centro della regolamentazione delle relazioni industriali". Nessun contratto nazionale prevede clausole di deroga o anche la possibilità di intese modificative che a livello decentrato possano discostarsi peggiorativamente – anche solo in via sperimentale e transitoria – dai rispettivi CCNL.
- un **decentramento contrattuale controllato**; la contrattazione di secondo livello entro limiti e su materie ben definite e circoscritte, "delegate in tutto o in parte dal CCNL e/o dalla legge" (Laterizi); su "materie ed istituti che non siano già stati negoziati nel CCNL" (Legno). "Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia" (Edili).
- La **territorialità**, come livello indispensabile e insostituibile di una contrattazione decentrata in grado di intercettare e coprire una forza lavoro particolarmente frammentata e mobile;
- La **bilateralità edile**, con le CCEE la più antica, strutturata, correttamente intesa e sviluppata su basi contrattuali; in grado di rimediare alle conseguenze più negative di rapporti di lavoro qui strutturalmente e inevitabilmente connotati dalla discontinuità dei rapporti di impiego

Quale decentramento? scenari possibili

1. Decentramento centralizzato (modello Protocollo 23/7/1993)
2. Decentramento sregolato (modello A.Q. 22/1/2009, Fiat e art. 8)
3. Decentramento organizzato (A.I. 28/6/2011; CCNL CGIL e FILLEA in particolare)

1) Decentramento centralizzato post- 23/7/1993

La contrattazione decentrata coinvolge il **40%** dei lavoratori e il **10%** delle imprese. Ma solo il **4%** del Mezzogiorno e nelle imprese sotto i 20 dipendenti, oscilla dal **4% al 8%**, comprensiva della contrattazione territoriale.

*Nella media-grande impresa dove c'è
Sindacato c'è + Produttività
+ alti salari*

sopra i 50 dipendenti

- Valore aggiunto per addetto
53.440 euro annui
- Retribuzione lorda **24.690 euro**

*Nella piccola impresa dove c'è poco
Sindacato c'è - Produttività
+ bassi salari*

sotto i 20 dipendenti

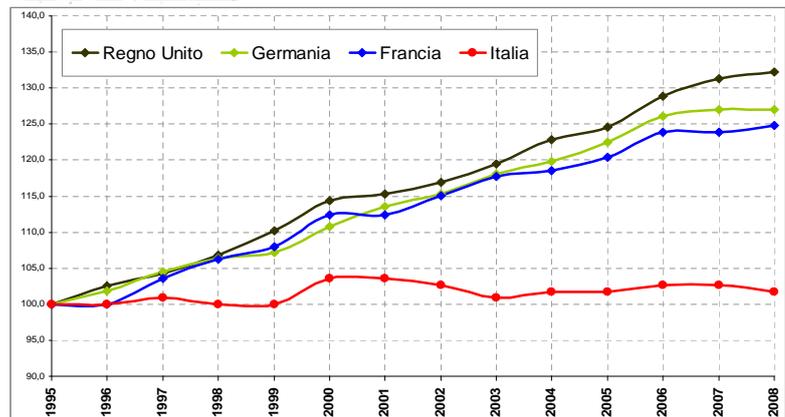
- Valore aggiunto per addetto
28.770 euro annui
- Retribuzione lorda **16.510 euro**

Retribuzioni e produttività: 1993-2010

LA CLASSIFICA DEI SALARI SECONDO L'ISTAT

Retribuzioni lorde e costo del lavoro annuo per occupato nelle imprese con oltre 10 dipendenti, val. 2008 in euro

Paese	Retrib. lorde	Costo del lavoro	Paese	Retrib. lorde	Costo del lavoro
Danimarca	52.867	58.461	Ue a 27 Paesi	29.234	38.430
Lussemburgo	47.790	55.652	Spagna	24.609	33.578
Irlanda	40.686	48.376	Cipro	22.714	27.226
Paesi Bassi	39.855	51.471	Grecia	22.698	29.574
Regno Unito	38.545	45.076	Malta	19.272	21.207
Svezia	38.294	57.302	Slovenia	19.263	23.144
Germania	38.005	48.434	Portogallo	16.112	20.183
Belgio	37.536	55.082	Rep. Ceca	11.826	16.189
Finlandia	35.808	46.180	Polonia	10.921	13.238
Austria	35.606	48.354	Estonia	10.455	14.231
Ue a 15 Paesi	34.562	45.509	Ungheria	10.005	14.183
Francia	34.392	51.381	Slovacchia	9.769	13.150
Area Euro 18 Paesi	32.527	44.122	Lettonia	8.471	10.755
Ue a 25 Paesi	30.650	40.298	Lituania	7.482	10.515
Italia	29.653	41.872	Romania	5.850	7.637
			Bulgaria	3.682	4.504



2) Il decentramento sregolato: a) l'A.Q. del 22 gennaio 2009

- Viene meno il ruolo del governo e della concertazione nella definizione dell'indicatore
- Recupero programmaticamente non integrale del potere d'acquisto
- Triennializzazione
- Clausole di uscite dal CCNL pressoché illimitate riguardo a contenuti, tecniche e durata
- Elemento di garanzia retributiva (Egr)
- Un centinaio di CCNL sono stati rinnovati unitariamente, ma fra quelli separati (meccanici, terziario) ricadono circa 5 mln. di lavoratori
- Gli incrementi salariali sono stati superiori a quelli calcolati con l'IPCA
- Fra quelli unitari non sono state introdotte clausole di uscita, ad eccezione dei comparti chimici (dal 2006) e dell'agricoltura. In nessun caso dei comparti FILLEA
- Il nuovo sistema contrattuale non ha conseguito gli obiettivi di crescita della produttività
- La contrattazione decentrata non è decollata
- Le RSU non registrano una particolare espansione
- Continua a mancare un quadro sufficientemente certo, democratico ed esigibile di regole condivise

b) Modello FIAT e art. 8

Il modello Fiat

1) **Diritto di sciopero: clausole di responsabilità e integrative.** Sanzioni per i sindacati (contributi, permessi) e/o per i lavoratori (sanzioni disciplinari / licenziamento per mancanza).

2) **Rappresentanza sindacale in azienda: si torna alle RSA e solo per le OOSS firmatarie di contratto**

3) **L'aziendalizzazione della contrattazione e le NewCO**

- Uscire da Federmeccanica/ Confindustria
- Stipulare un contratto "di primo livello nazionale" che annulla tutti gli accordi precedenti
- Aggirare l'art. 2112 c.c. su trasferimento di impresa con nuove assunzioni tramite "cessione individuale di contratto"

L'art. 8

• Possibilità che contratti a livello aziendale o territoriale realizzino **specifiche intese** finalizzate al conseguimento di svariati scopi: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività;

• Possibilità di derogare persino alla legge;

• Nessun riferimento al CCNL

• Retroattività così da legittimare il modello FIAT

21

Il decentramento coordinato: l'A.I. del 28/6/2011 (+ postilla)

- Il contesto della negoziazione e le forti pressioni esterne (BCE), interne (Fiat) e politiche (Sacconi)
- Il recupero di relazioni intersindacali collaborative
- Due livelli e primato del CCNL
- CCNL e certificazione della rappresentatività (5% pond.)
- Le 'intese modificative' del CCNL e validazione dall'alto
- Contrattazione aziendale ed estensione dell'efficacia
- Le clausole di tregua
- l'A.I. non prevede alcuna possibilità di deroga della legge ad opera della contrattazione;
- Nessun valore retroattivo
- permane un quadro stratificato di regole per tipo di accordi (1993; 1999; 2011), e di ambiti di vigenza (PA, Agricoli, Confindustria, Altri)
- aggravato dalla concorrenza al ribasso dell'art. 8 (che è una legge) e del modello Fiat
- precisare le tecniche di ponderazione voti/iscritti per la soglia del 5%
- definire regolamenti a livello di settore per "chiudere" un accordo e validarlo democraticamente (oltre la magg. sempl.)
- "Aziendale" in edilizia deve intendersi "territoriale"
- Erga omnes del 2° livello, RSU e "clausola del terzo"
- Intese modificative e debolezza sindacale a livello decentrato

22

Materie e rapporto fra i livelli. Quale ruolo per il CCNL?

- Per i sindacati (ma anche per le imprese) il CCNL resta uno strumento indispensabile e primario di tutela generale, rispetto della legalità e contro il rischio di concorrenza selvaggia (dumping interno).
- Bilancia lo squilibrio di potere nelle PMI, dove il sindacato è più debole, dove non ci sono le RSU (la stragrande maggioranza)
- Occorre ridurre, razionalizzare e armonizzare il numero di CCNL (oggi 456), a cominciare da quelli di competenza interna a ciascuna federazione di categoria.
- La definizione di una vasta piattaforma di diritti fondamentali non derogabili (rapporti di lavoro, legalità, salute e sicurezza, salario di base, diritti sindacali), delle procedure e dei contenuti suscettibili di eventuali e temporanee intese modificative, in situazioni di difficoltà conclamate, e solo su aspetti specifici della gestione organizzativa
- Inserire nel CCNL clausole di adattabilità volte, a livello decentrato, a favorire possibili integrazioni uniformanti a livello di sito, filiera o cantiere.

Quale decentramento?

- Allargare il perimetro della contrattazione di secondo livello (ambiti; lavoro atipico), potenziandone al contempo alcune prerogative – quanto meno su alcune materie (organizzazione del lavoro, salario variabile, orario, mansioni, formazione) – e gli spazi di intervento.
- Rilanciare una campagna per la costituzione delle RSU, invocando un abbassamento della soglia legale per elegerle
- Ricercare, nelle realtà dove vigono più CCNL, l'armonizzazione verso quello più conveniente per i lavoratori – dove ciò risultasse chiaro (es.: bancari/commercio) – mediante previsione di apposite clausole di adattamento.
- Mantenere e, se necessario, espandere la contrattazione territoriale, anche a livello relativamente inedito di filiera, sito e di cantiere – oltre le esperienze fin qui realizzate – al fine di arginare le pratiche elusive e di outsourcing delle imprese.
- L'esperienza dei contratti di sito nel commercio (i *Factory Outlet Centres* del centro-nord), ma anche aeroporti, fiere commerciali, ospedali. Il contratto di cantiere in edilizia.

Gli obiettivi della FILLEA da Fiuggi ai rinnovi del 2012

Il contratto di cantiere: un modello di innovazione

- Reagire alla decostruzione del diritto del lavoro e alla scomposizione elusiva della figura del datore. Migliorare il presidio e il coordinamento sindacale sull'organizzazione del lavoro nel cantiere.
- Il cantiere come luogo dove si realizzano forme di codatorialità fra diverse imprese, legate da una integrazione organizzativa gerarchica, verticale e orizzontale, per effetto dei vincoli contrattuali di diritto commerciale. L'esperienza dei protocolli d'intesa e gli accordi quadro per alcuni cantieri medio-grandi.
- "Responsabilità solidale" in relazione agli obblighi sulla sicurezza, sulla legalità e sulla regolarità contributiva. L'attore pubblico, capitolati d'appalto e clausole sociali. Ma anche l'interesse delle imprese a realizzare forme di "controllo sociale" orizzontale per denunciare la concorrenza sleale.
- Il trattamento normativo ed economico non dovrebbe essere inferiore a quello previsto nel CCNL dell'attività prevalente, con la possibilità di apposite integrazioni salariali di cantiere.
- Il cantiere deve divenire l'unità produttiva che traspone a livello decentrato il contratto nazionale delle costruzioni, con una larga base di diritti comuni (sostanziali e procedurali) e con clausole sociali, "finestre" e deroghe che consentano adattamenti specifici (es.: costo bilateralità; licenziamento per fine cantiere; fondi complementari) per quanti sono provenienti e inquadrati in altri CCNL
- Ruolo dei sindacati territoriali confederali e di categoria per la ricerca di soluzioni condivise da applicare al cantiere – su basi convenzionali – fra i sindacati di categoria coinvolti nel cantiere (edili/impianti fissi; meccanici; elettrici; gomma/plastica).
- Sfruttare meglio l'art. 103 CCNL ANCE (RSU edile di cantiere).