



*Fondazione Giuseppe Di Vittorio*



# **“Il decentramento contrattuale in Europa. Assetti e tendenze dopo la fase più dura della crisi”**

**Salvo Leonardi**

*Ricercatore in relazioni industriali della FDV e  
coordinatore del progetto DECOBA*

**Conferenza finale progetto europeo DECOBA  
Roma, 7 luglio 2017**

# Perché discutere oggi di contrattazione collettiva?

---

Perché abbiamo un lavoro che muta rapidamente, nei suoi contenuti socio-tecnici e giuridico-sindacali, e che dunque impone una rinnovata capacità di rappresentarlo; associativamente e negozialmente

- Perché la contrattazione è da alcuni anni al centro di un inedito interventismo europeo e nazionale, contestuale a quello sul mercato del lavoro, all'insegna di un sostanziale indebolimento dei salari e delle tutele
- Perché il ruolo politico dei sindacati e del dialogo sociale è stato in molti casi depotenziato e posto ai margini da un interventismo pressoché unilaterale
- Perché in Italia abbiamo un quadro regolativo in mutamento; con regole stratificate, «scadute» e controparti sempre più frammentate;

# Perché è necessario farlo in una prospettiva comparata?

---

- 1) Perché le organizzazioni internazionali esercitano oggi un ruolo senza precedenti nella trasformazione dei sistemi occupazionali e sociali di ciascun paese:
- 2) Perché l'impresa multinazionale è divenuta un soggetto centrale nelle dinamiche economiche e normative nazionali e locali, capace di metterne in competizione fra loro stabilimenti, sistemi, costi
- 3) Perché si moltiplicano le sedi e le occasioni di incontro e azione congiunta fra gli attori sindacali dei diversi paesi (organizzazioni internazionali; coordinamenti settoriali; dialogo sociale e accordi europei; accordi transnazionali di gruppo; CAE
- 4) Perché se le sfide sono sempre più globali, altrettanto globale dovrà divenire la capacità del sindacato di affrontare le sfide e conseguire risultati

# DECOBA: finalità e risultati attesi

- Analizzare le spinte in atto al decentramento contrattuale, in un campione di paesi europei storicamente connotati dal tradizionale primato della contrattazione multi-datoriale; settoriale e nazionale (Belgio, Francia, Germania, Italia, Spagna)
- Valutare in che modo la contrattazione aziendale possa giocare – in un quadro di costante e profondo mutamento – un ruolo economicamente dinamico e socialmente accettabile nella definizione delle condizioni di lavoro, senza per questo spianare la strada ad una competizione corporativa e ad un accrescimento delle già grandi disuguaglianze
- Promuovere una maggiore competenza e consapevolezza delle parti sociali intorno a questi temi cruciali, percorrendo il sentiero dello scambio internazionale di esperienze, studi, pratiche sociali emergenti

## ***Variety of Capitalisms e delle relazioni industriali nei 5 paesi esaminati***

<b>Paese</b>	<b>Salario Minimo legale</b>	<b>Erga omnes</b>	<b>Copertura Contrattuale nazionale</b>	<b>Copertura contrattuale 2° livello (aziende &gt; 10/20)</b>	<b>Densità sindacale</b>
<b>Belgio</b>	X	XXX	96%		55%
<b>Francia</b>	X	XXX	92%	16%	8%
<b>Spagna</b>	X	XX	78%	9%	17%
<b>Germania</b>	X	X	48%	9%	18%
<b>Italia</b>	<u>0</u>	<u>0(X)</u>	80%	12% (22% con territoriale)	33%

# Il partenariato: istituti ed esperti

<b>Partners</b>	<b>Ricercatori</b>	<b>Paese</b>
Fondazione Di Vittorio (Coord.)	S. Leonardi	Italia
IRES Francia	C. Vincent U. Rehfeldt	Francia
HIVA – Univ. di Lovanio	G. Van Gyes S. Vandekerckhove	Belgio
Fundacion 1° de Mayo (CCOO)	F. Rocha	Spagna
WSI - Hans Boeckler Stf. (DGB)	R. Bispinck T. Schulten	Germania
Università Roma La Sapienza	M. Carrieri A. Ciarini / M.C. Ambra	Italia
CES	M. Cilento K. Bongelli	
<b>Organizzazioni associate</b> CGIL e CC.OO		
<b>Esperto esterno</b>	R. Pedersini (Univ. Milan)	

# Il lavoro che avevamo già svolto insieme



THE NEW EU ECONOMIC GOVERNANCE AND ITS IMPACT ON  
THE NATIONAL COLLECTIVE BARGAINING SYSTEMS  
(GOCOBA)

Final Report

(31/10/2014)

Authors:

*Fernando Rocha (Coordinator)*  
*Georg Feigl*  
*Salvo Leonardi*  
*Jean-Marie Pernot*  
*Alan Stoleroff*  
*Lyuben Tomev*  
*Christos Triafantafyllou*

Fundación 1º de Mayo  
Longares 6,  
28022-Madrid  
www.1mayo.ccoo.es  
frocha@1mayo.ccoo.es



Wage bargaining under  
the new European  
Economic Governance  
Alternative strategies for inclusive growth

Edited by  
Guy Van Gyes and Thorsten Schulten

etui.



# L'impatto dell'interventismo europeo sul lavoro e sulla contrattazione salariale

Divergenze vs. convergenze neo-liberiste?

- 1) La **diminuzione dei salari reali**, con una svalutazione salariale interna, forte nei paesi in crisi, tramite l'imposizione di un **decentramento contrattuale sempre più spinto**, grazie a clausole di uscita e in deroga dagli standard fissati a livello superiore
- 2) **Riforme strutturali del mercato del lavoro**, volte ad accrescere la flessibilità in entrata e in uscita
- 3) Un **indebolimento dei processi democratici** – a livello sia europeo che nazionale – attestato dal **ridimensionamento** generalizzato del ruolo **del dialogo sociale e dello scambio politico** concertativo



# Verso un'aziendalizzazione della contrattazione collettiva?

Dalle riforme negoziate della prima fase della crisi (2008-11)  
all'*attacco frontale* dei governi al contratto di settore (2011-12):  
Grecia, Portogallo, Spagna, Italia, ...

Superamento del principio di maggior "favor" per il lavoratore

Possibilità di derogare i contratti di livello superiore tramite  
"clausole di uscita" (D, F, E, I)

Congelamento dei meccanismi di estensione erga omnes (P), con  
netto calo dei lavoratori coperti da contratto coll.

Uscita dei datori dalle associazioni per evitarne vincoli contrattuali  
(D, I)

Ampliamento possibilità di accordi aziendali anche con organismi  
improvvisati e non sindacali (F, P, Ro, Hun, Gr)

# Come andare oltre quanto già fatto?

## Prospettive teoriche ed empiriche

- 1) **Capitalizzare ed aggiornare gli studi già fatti e condivisi**
- 2) **Nuovi focus** per verificare:
  - a) se siamo entrati in **una nuova fase** post-austeritaria
  - b) se dopo “l’assalto frontale” degli scorsi anni, assistiamo ad una sorta di **resilienza della contrattazione multi-datoriale**
  - c) se è possibile riconfigurare le istituzioni e le politiche contrattuali, per meglio salvaguardare ruolo e funzione degli accordi multi-datoriali
- 3) Indagare le **divergenze** e le eventuali **convergenze** nelle traiettorie dei 5 paesi esaminati
- 4) Promuovere un **mutuo apprendimento verso** una più forte **europizzazione delle relazioni industriali**

# La ricerca: metodi e risultati

- 5 Rapporti nazionali di una trentina di pagine l'uno, con un quadro dettagliato e aggiornato delle riforme, del loro impatto, qualitativo e quantitative
- Un'indagine settoriale di campo in due comparti: metalmeccanico e commercio, nei 5 paesi
- 4 workshop nazionali nei paesi coinvolti, alla presenza di una ventina di quadri sindacali e addetti ai lavori
- Una presentazione dei risultati al coordinamento delle politiche contrattuali della CES
- Un libro in inglese in cantiere, coi rapporti e la comparazione, edita nelle lingue del partenariato
-

# Di cosa parliamo quando parliamo di decentramento

Un processo in atto ovunque, ma con forme e gradi di intensità diversi

## Decentramento organizzato“

Quando la negoziazione aziendale o di prossimità è coordinato entro una cornice definita a livello superiore, in termini di attori, procedure, ambiti di specializzazione, limiti inderogabili

**Centralizzato:** quando i margini di variabilità e scostamento riconosciuti al secondo livello sono molto limitati e definiti;

**Flessibile,** quando gli accordi aziendali o di prossimità assumono un significato rilevante nel determinare le condizioni lavorative, seppure entro un quadro di indirizzi e deleghe definite dal contratto di livello superiore.

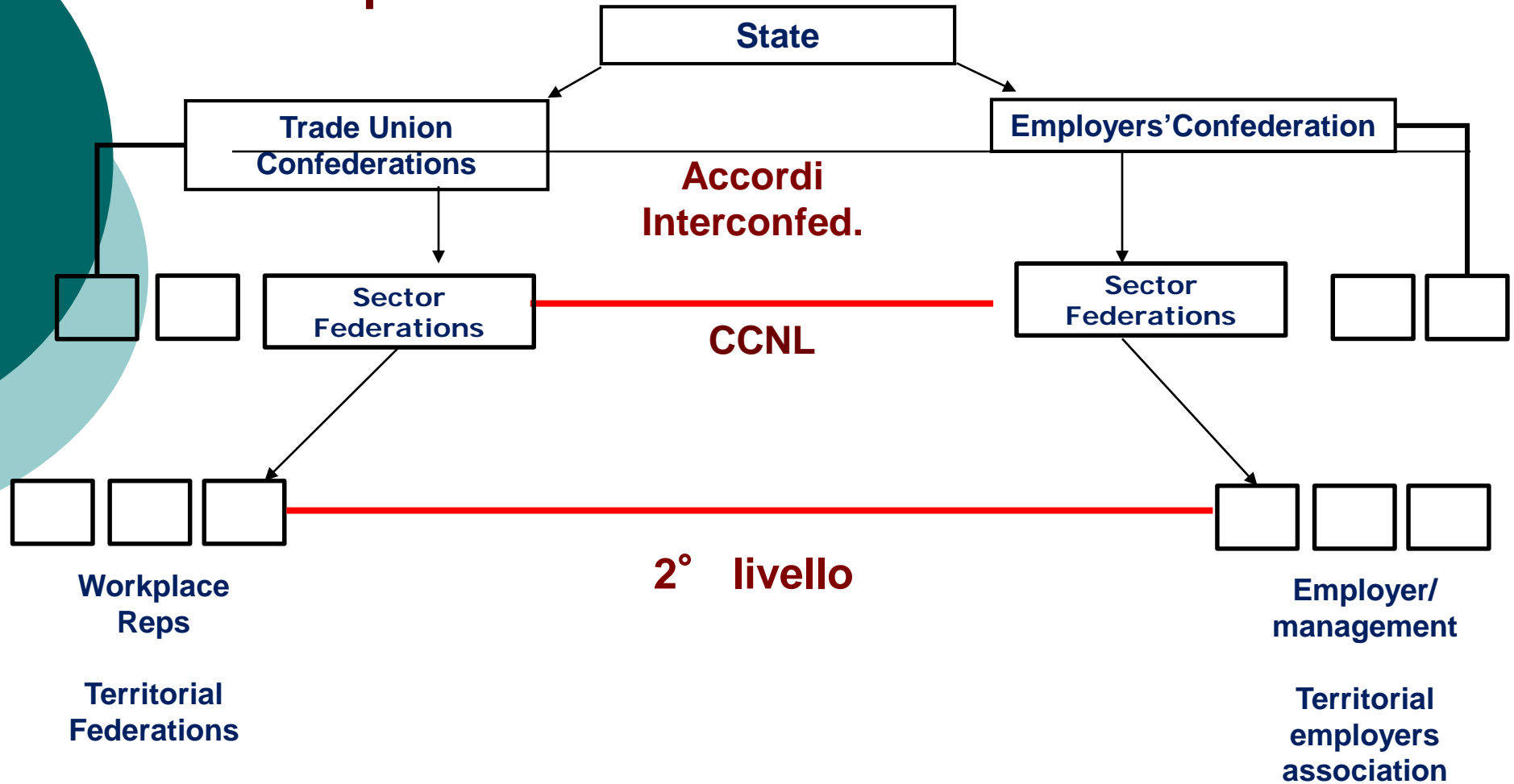
## “Decentramento disorganizzato”

Quando la contrattazione aziendale o di prossimità acquisisce un primato ed una autonomia, grazie ai quali I negoziati si svolgono su basi totalmente indipendenti e atomizzate da qualunque limitazione fissata a un livello superiore, in base ad esempio al principio di maggior favore per I lavoratori.

# Forme di decentramento, fra Stato e autonomia collettiva (F. Traxler)

- **Inter-associativa:** coordinamento orizzontale basato su accordi collettivi bilaterali e livello centralizzato,
- Infra-associativa:** coordinamento verticale discendente nell'ambito di single grande organizzazioni, tramite vincolo associative e di influenza sugli affiliati,
- Contratto "modello":** ruolo di apri-pista riconosciuto a un determinate settore che di fatto fissa gli indirizzi fondamentali per il resto della tornata di rinnovi
- **Sponsorizzato dallo Stato:** il coordinamento è fissato a livello di accordo tripartite, secondo un modello di stampo neo-corporativo
- **Imposto dallo Stato:** il coordinamento è dettato d'autorità dallo Stato, in base ad un interventismo poco o nulla concertato con le parti sociali, in base a determinati obiettivi e vincoli di bilancio

# Un ideal-tipo di decentramento coordinato, sponsorizzato dallo Stato: il nostro 23/7/93



# Coordinamento e livello contrattuale prevalente nell'UE:

	1. Framment.	2	3	4	5.Coordinata centralmente
4. Inter-settoriale					<b>Belgium</b> Finland
3. Settoriale		<b>France</b> Portugal	<b>Italy, Spain,</b> Slovenia	<b>Germany,</b> Austria, Denmark, Netherlands Sweden	
2. Settore/azienda		Greece, Bulgaria, Cyprus, Croatia, Luxemburg	Slovakia		
1. Azienda	<u>Ireland, UK,</u> Poland, Hungary, Estonia, Lativia, Lithuania	Czech republic, Malta, Romania			

# Le vie italiane al decentramento contrattuale

---

- *Decentramento organizzato e centralizzato*, su base inter- e infra-associativa, supportato dallo Stato (Protocollo 23/7/1993)
- *Decentramento disorganizzato*, supportato/imposto dallo Stato (art. 8, L. 148/2011; ma anche caso Fiat)
- *Decentramento coordinato*, su base inter- e infra-associativa, non supportato dallo Stato (Trittico sindacale 2011-14)
- *Decentramento coordinato flessibile*, supportato dallo Stato (Jobs Act / art. 51, d.lgs. 81/2015)



# Le tendenze in Italia

- Un sistema contrattuale tutt'ora coordinato, ma con un crescente ampliamento degli spazi a livello decentrato;
  - Il modello FIAT e art. 8 non è passato, restando eccezione
  - L'aumento delle quote di lavoro e di retribuzione fuori dal controllo sindacale
  - Un sistema regolativo in perenne mutamento, con una stratificazione differenziata e poco chiara delle regole, con una frammentazione di attori e accordi ai limiti dell'anomia;
- Un interventismo pubblico senza precedenti, senza previo accordo con le parti sociali, volto ad esautorare il CCNL verso l'alto (deregolazione legificata) e verso il basso (art. 8 e incentivi all'aziendalizzazione)
- Una certa resilienza della contrattazione inter-confederale e di settore, ma con problemi di ritardi nei rinnovi e importi da fase deflattiva;
- Una contrattazione aziendale che non è mai decollata, rimanendo circoscritta alle realtà del centro-nord e dove ci sono RSU/RSA
- Nuove sfide ed ambiti tematici, specie sul versante del welfare, della produttività e qualità (di processi e prodotti), dell'organizzazione del lavoro, della formazione permanente,

# Perché non c'è verso che la contrattazione aziendale cresca?

Le piccole e medie imprese non hanno interesse ad abbandonare il CCNL a vantaggio del contratto aziendale: a) aumenterebbe la concorrenza sregolata; b) non hanno capacità e risorse, c) non vogliono avviare percorsi negoziali dove finora non ci sono stati

I sindacati non dispongono di una rete sufficientemente diffusa di presidi nelle PMI, e capiscono il rischio della maggiore asimmetria di potere a livello aziendale

Perché la legislazione nazionale offre ai datori sempre più norme derogatorie da rendere meno interessante la richiesta di una flessibilità negoziata.

# Le opportunità della contrattazione aziendale

---

- Porta negoziati e negoziatori molto più vicino alle caratteristiche socio-organizzative dei luoghi di lavoro, e ai bisogno concreti dei lavoratori
- Incentiva la creatività e la sperimentazione innovativa, ampliando l'agenda rivendicativa, specie sui temi dell'OdL (industria 4.0), della codeterminazione, della formazione e dei diritti individuali e collettivi (conciliazione; immigrati..)
- Consente di raccordare meglio salari e condizioni di lavoro alla situazione concreta e alla produttività dell'azienda
- Può favorire una maggiore azione militante, attivando circuiti partecipativi e dal basso, di democrazia sindacale e industriale, in grado di far emergere nuovi quadri e leader sindacali

# I rischi di un decentramento disorganizzato

---

Lo spostamento del baricentro verso la contrattazione aziendale lascia troppe aziende e lavoratori privi di una integrazione salariale adeguata, condannandoli a retribuzioni e consumi stagnanti

- Incrocia l'agenda neo-liberista laddove esalta l'attuale disparità nei rapporti di forza, maggiore in azienda che nei settori, potendo contare di più sul «divide et impera»
- Aggrava le disparità infra e inter-settoriale, e dunque le disuguaglianze di diritti, retribuzione ed ora anche di welfare
- Aumenta la propensione ad una contrattazione di stampo concessivo(-ablativo)
- Può agevolare derive di stampo corporativo – anche nei sindacati – contrario al modello confederale e solidaristico universale di una tradizione come quella italiana.

# Quale politica sindacale in Europa sulla contrattazione

- La contrattazione settoriale è strumento indispensabile per contrastare disparità salariali inter-aziendali, lavoro a basso salario, gender gap,  
  
L'importanza del coordinamento orizzontale e verticale della contrattazione, fondamentale per ridurre disparità inter-settoriali  
  
Meccanismi di estensione erga omnes: un antidoto al dumping contrattuale; un'alternativa al minimo salariale legale; una possibilità di intervento pubblico non regressivo
- Una contrattazione più inclusive per ricomprendere le situazioni di maggiore vulnerabilità soggettiva, le nuove sfide della catena del valore, della digitalizzazione, della Gig economy, dell'individualizzazione dei rapporti di lavoro
- Riporre i salari e il loro aumento alla base di una diversa politica economica e sociale. Innovare perimetri e contenuti della contrattazione, verso nuovi diritti collettivi e individuali