www.adapt.it, 26 luglio 2010

Le relazioni sindacali in Italia e in Europa nel biennio 2008-2009

di Tiziana de Virgilio e Misto Marilù

Il rapporto Cnel, *Le Relazioni Sindacali in Italia ed in Europa 2008-2009* (in *Bollettino Adapt 2010, n. 27*), curato dal Cesos (Centro di studi economici sociali e sindacali) sulla base degli studi predisposti da un gruppo di ricerca coordinato da Francesco Lauria e presentato il 14 luglio 2010, ha cercato di individuare le dinamiche attraverso le quali nel corso del biennio 2008-2009 i settori produttivi del mercato hanno affrontato la congiuntura economica internazionale. La ricerca ha evidenziato come la crisi economica abbia colpito sia i Paesi dell'area Europa sia quelli extraeuropei, in modo da provocare un radicale cambiamento degli assetti dei sistemi lavorativi e produttivi. In un tale clima, laddove la flessibilità è necessario strumento di lotta alla disoccupazione, occorre un intervento deciso dei legislatori europei e nazionali, al fine di porre una serie di garanzie per i lavoratori e impedire che essa si tramuti in una precarietà diffusa. Dunque, l'incentivazione di schemi di lavoro a orario ridotto volti ad evitare il distacco dei lavoratori dal posto di lavoro, costituiscono solo il principio della strategia da adottare nel quadro generale di crisi economica: ciò che è necessaria è l'azione congiunta del dialogo sociale a livello europeo e dell'attività legislativa nazionale, volte ad armonizzarsi in modo da poter accompagnare i processi di ristrutturazione e riassetto delle imprese ed evitare il distacco transnazionale della manodopera. Il biennio 2008-2009 si è caratterizzato per tali azioni, le quali unite ad un ruolo decisivo della Corte Europea, come nei casi Ruffert e Lussemburgo, cui hanno fatto seguito le sentenze Viking e Laval, hanno segnato l'inizio di una nuova forma di dialogo sociale, mirato alla tutela dei lavoratori, ma anche della propria sfera soggettiva intesa in un'ampia accezione, in armonia con un concetto di *welfare*, volto ad assicurare il benessere dell'ambiente di lavoro e la possibilità di cura della propria famiglia. Punto focale in tale contesto appare il ruolo della Strategia di Lisbona (Europa 2020), che è stato sottolineato lo scorso 29 ottobre 2009 nel "Tripartite Social Summit" dal Presidente della Commissione europea Barroso. L'obiettivo cui si punta attualmente è un riassetto contrattuale, che sani il divario esistente tra le relazioni industriali ed i sistemi nazionali di regolazione del lavoro. Difatti, dalla ricerca emerge che nei Paesi caratterizzati da una sindacalizzazione debole vi è una tendenza centralistica a livello nazionale della contrattualizzazione: ciò comporta la necessità di un ruolo rafforzato del sindacato, quale strumento di intermediazione qualificata dei lavoratori, come dimostra la crescente adesione registrata nell'ultimo biennio nell'UE 27, che ha superato le 42 milioni di unità e la sua stabilizzazione nei Paesi UE a 15.
In Italia, l'ultimo biennio si è caratterizzato per una forte flessione del mercato, soprattutto nella seconda metà del 2009, segnato da una flessione del Pil che ha raggiunto la quota del 5%. Alla luce della situazione così delineata, ed al fine di porre rimedio alla stessa, il legislatore ha deciso di intervenire con gli strumenti degli ammortizzatori in deroga, prima con il cd. decreto anti-crisi, convertito nella l. n. 2/2009, ed in seguito con l'accordo tra Governo e Regioni sul finanziamento ed i criteri di gestione degli ammortizzatori sociali in deroga, raggiunto nel febbraio 2009. Elemento di punta nel sistema di lotta alla crisi economica in tale ottica è il ruolo della contrattazione collettiva: infatti, nell'ambito di un sistema fortemente improntato sul *welfare*, le parti sociali, quali portatrici degli interessi e delle esigenze delle diverse compagini del mondo del lavoro, risultano essere la chiave di volta per un rilancio di un'azione sul territorio, che miri a contemperare misure di

sostegno al reddito, di formazione professionale e di assistenza medica, alle esigenze di produttività e sviluppo delle imprese.
Il biennio 2008-2009, a seguito dell'approvazione della l. n. 247/2007 di applicazione del protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili raggiunto tra Governo e parti sociali e con l'approvazione di una piattaforma unitaria Cgil Cisl e Uil sul fisco, *Per valorizzare il lavoro e far crescere il paese*, ha visto la riforma del modello contrattuale introdotto dall'accordo tripartito del luglio 1993 ed è divenuto il principale filo conduttore delle relazioni industriali.
La riforma del modello contrattuale, entrata nel vivo nell'estate 2008, ha portato i rapporti tra i sindacati confederali ad una tensione crescente fra Cisl e Uil da un lato e Cgil dall'altro.
Cisl e Uil si sono rese protagoniste di tre importanti iniziative: il 10 ottobre hanno firmato con Confindustria un elaborato nel quale venivano proposte le linee guida per la riforma della contrattazione collettiva, il 30 ottobre 2008 hanno concluso un accordo con il Governo per il rinnovo dei contratti collettivi dei dipendenti pubblici, il 22 gennaio 2009 hanno sottoscritto con il Governo, Confindustria, ed altre 35 organizzazioni, eccetto la Cgil, l'*Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali*, al quale sono seguiti di accordi interconfederali settoriali.
Gli elementi peculiari dell'Accordo quadro riguardano la durata triennale dei contratti collettivi nazionali e di secondo livello, l'abbandono del tasso di inflazione programmato, l'utilizzo di un indicatore previsionale di inflazione (Ipca), costruito sulla base di un indice europeo, depurato dai prezzi dei prodotti energetici importati, la cui definizione è affidata ad un soggetto terzo, l'affidamento della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello alle incentivazioni fiscali e contributive dei programmi concordati per il raggiungimento di obiettivi di produttività, la possibilità di introdurre elementi economici di garanzia, la possibilità di procedure e condizioni per modificare singoli istituti economici o normativi definiti nei contratti nazionali di categoria, al fine di governare, nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale (c.d. *derogabilità del contratto nazionale*).
Quanto all'evoluzione della contrattazione per la prima volta nel corso del 2009 si registra un'importante riduzione dei dipendenti con contratto scaduto mentre le evoluzioni delle retribuzioni contrattuali risulteranno complessivamente riconducibili alla crescita dell'inflazione.
Per quel che concerne il pubblico impiego, i contratti stipulati nel biennio 2008-2009 devono essere menzionati, più che per i contenuti, per l'essere stati gli ultimi siglati, prima delle rilevanti modifiche apportate dal d.lgs. n. 150/2009. Analizzando, invece, il rapporto tra accordi Interconfederali e contrattazione nazionale di categoria nel settore privato, emerge come i contratti nazionali abbiano recepito le principali disposizioni contenute negli accordi Interconfederali, pur con una certa flessibilità: pertanto il modello dell'Accordo quadro, come quello del Protocollo del luglio 1993, si distingue per un certo tasso di derogabilità, idoneo a consentire lo sviluppo di sistemi contrattuali di categoria e di settore diversi e molteplici.
Nel rapporto sono segnalati alcuni rinnovi nei quali è stata posta una particolare attenzione per l'individuazione di strumenti e procedure utili per la diffusione della contrattazione di secondo livello, sul presupposto che nelle aziende di minori dimensioni un ostacolo al raggiungimento di questo obiettivo sia costituito dalla difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività.
Una menzione particolare meritano i due rinnovi del 2009 dei metalmeccanici e dei chimici, per il particolare intreccio tra tempi di stipula del rinnovo, tempi di erogazione degli aumenti ed effetti connessi: questi si pongono in evidenza per aver dato applicazione alle nuove regole sulla durata del contratto ed anche per essere stati conclusi rispettivamente il 15 ottobre e il 18 dicembre, prima della scadenza naturale del contratto rinnovato, fissata per il 31 dicembre 2009: ciò ha determinato significativi effetti sui termini di vigenza del nuovo contratto e sulla corresponsione degli aumenti pattuiti, che sono stati corrisposti dalla data di decorrenza senza soluzione di continuità.
Passando ad analizzare la contrattazione decentrata, nei periodi di crisi economica si conferma la diminuzione dell'intensità di contrattazione e l'aumento della contrattazione inerente la soluzione di

problemi occupazionali. Nello specifico, se nei periodi di più elevata intensità di contrattazione (cioè fino al 2005), almeno in taluni dei settori (Alimentare, Chimica e Materiali per costruzioni), questa aveva ad oggetto numerosi elementi, nel periodo di minore intensità (ivi compresi il 2008 ed il 2009) il numero delle materie negoziate si comprime, riducendosi frequentemente al solo trattamento economico o alla gestione delle eccedenze.
Se come facilmente intuibile, il trattamento economico appare in generale come la materia con la più elevata frequenza di contrattazione, la gestione delle eccedenze è di segno nettamente opposto a quello dell'intensità di contrattazione poiché tende ad aumentare negli anni nei quali quest'ultima diminuisce.
Dal rapporto in esame emerge altresì che i salari italiani sono stati condizionati dalla crisi economica fondamentalmente sulle componenti di secondo livello: infatti, mentre le retribuzioni contrattuali si sono mostrate sensibili alla crisi in misura minore rispetto a quanto accaduto per la media dell'area europea, le componenti aggiuntive della retribuzione hanno risentito della crisi in misura ben più ampia.
Quanto alle differenze retributive di genere, siano esse conseguenze di discriminazione salariale o di segregazione occupazionale, continuano ad essere un tema rilevante a livello europeo e italiano. In una fase di profonda crisi economica, la questione delle pari opportunità risulta ancora più cruciale, palesandosi il rischio che i costi di riorganizzazione e riassetto vengano ripartiti in maniera diseguale tra la popolazione, vessando in special modo le donne.
Infine, nel rapporto sulle relazioni sindacali 2008-2009 viene suggerita la particolare attenzione da riservare alla contrattazione sociale e alla bilateralità, ossia a quelle azioni di concertazione locale, nelle quali le organizzazioni sindacali sono coinvolte a vario titolo nei processi di *policy making* in funzione di rappresentanza della cittadinanza in generale; dall'analisi prospettata emerge, quindi, il sorgere di una nuova sfera di competenza sindacale che, in particolar modo a livello locale tende a divenire un *unicum* con i processi di governo del *welfare* e dello sviluppo.

Tiziana Valeriana de Virgilio e Misto Marilù
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo