

Osservatorio Retribuzione variabile e contrattazione decentrata

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

All'interno

Lo studio Isae 2009 sullo sviluppo della contrattazione decentrata in Italia
di Roberta Caragnano

pag. 2

L'accordo sull'occupazione tra sindacati del credito ed Intesa San Paolo
di Francesco Lauria

pag. 4

Salario variabile e contrattazione decentrata in edilizia
di Ellen Balasso

pag. 7

Contrattazione decentrata e salario variabile nel settore metalmeccanico
di Pier Francesco Acquaviva

pag. 10

Riflessioni sull'attuale situazione del salario variabile e della contrattazione decentrata
di Guido Gaetano Rossi Barattini

pag. 12

L'orario di lavoro, il *flexi-time*, la contrattazione decentrata: aspetti di diritto europeo e comparato
di Renzo Remotti

pag. 14

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt www.adapt.it.

Alla sezione **Archivio storico** troverete la voce *Retribuzione*.

Salario variabile e contrattazione decentrata tra teoria e prassi

a cura di Roberta Caragnano e Silvia Foffano

Il *Dossier* in pubblicazione oggi si contraddistingue, rispetto ai precedenti, per la concretezza nell'approccio alla tematica.

Invero anche e soprattutto alla luce degli importanti accordi del 2009, l'analisi può incentrarsi con maggiore efficacia sui prodotti contrattuali a livello decentrato: aziendali e territoriali.

L'obiettivo è consentire di tracciare una linea di continuità al fine di individuare la direzione verso cui si sta orientando il sistema contrattuale italiano che, prima con il Protocollo Giugni del 1993 e poi con il recente accordo interconfederale del 22 aprile 2009, attribuisce alla contrattazione aziendale un ruolo sempre più importante all'interno del sistema delle relazioni industriali italiane, pur risentendo, nel suo sviluppo non uniforme, delle diverse fasi di centralizzazione e decentramento del sistema stesso.

Rispetto al 1993 le priorità sono cambiate e la sfida è puntare ad un incremento della produttività e, insieme ad essa, delle retribuzioni reali affidando un ruolo principe e non più "ancillare"

alla contrattazione decentrata, sia essa aziendale o territoriale. Tanto è ancora più vero nell'attuale contesto economico dove la promozione di una crescita reale la quale, tenendo conto dei livelli di produttività assicurati che questi contribuiscano alla crescita dei salari reali e alla regolazione sociale, è particolarmente importante per contrastare i rischi di *dumping sociale* nel quadro dell'Unione europea.

I contributi, più che utili e abbastanza rappresentativi, si occupano di taluni settori, di alcune specifiche aree geografiche, di specifiche realtà aziendali, concludendosi con uno sguardo al diritto comunitario e comparato circa il rapporto tra contrattazione decentrata ed uno specifico istituto del rapporto di lavoro (orario di lavoro).

Insomma – si potrebbe dire – si entra in *medias res*, cosa che – nelle intenzioni del responsabile dell'Osservatorio e dei preziosi collaboratori ai diversi *Dossier*, in *primis* il Redattore capo e il Coordinatore di redazione – dovrebbe significare a breve, finalmente, l'apertura di una vera e propria banca

dati ragionata ed aggiornata della contrattazione collettiva decentrata in materia retributiva, magari partendo inizialmente (e mutuo qui un'idea di altra prestigio-

sa rivista) dalla contrattazione "che fa discutere"!

*Roberta Caragnano
Gaetano Zilio Grandi*

Lo studio Isae 2009 sullo sviluppo della contrattazione decentrata in Italia

di Roberta Caragnano

La necessità di riformare la struttura della contrattazione collettiva per renderla più efficiente e rispondente alle mutate esigenze è stata, negli ultimi anni, oggetto del dibattito economico e accademico e da alcuni considerata come una priorità per colmare il divario dell'Italia rispetto al resto dei Paesi UE e per riallinearla agli obiettivi di Lisbona.

Il meccanismo di politica dei redditi messo in atto dal Protocollo Giugni del 1993 se per un verso, negli anni, ha consentito il raggiungimento di una significativa riduzione delle dinamiche inflazionistiche e l'adesione all'Unione economica monetaria europea, dall'altro non ha agevolato la tanto auspicata diffusione della contrattazione decentrata. Le ricerche empiriche sull'effettivo impatto del Protocollo, riguardo alla articolazione dei livelli negoziali, dimostrano come la realtà delle grandi imprese proceda secondo logiche non sempre conformi rispetto al quadro di riferimento delineato nel contratto collettivo nazionale. Inoltre, come rilevato nel 1997 dalla Commissione di verifica sul funzionamento del Protocollo Giugni, la contrattazione decen-

trata che avrebbe dovuto accrescere la variabilità della retribuzione, concorrendo ad una maggiore flessibilità del sistema, si è rivelata «quantitativamente e qualitativamente insufficiente» per una serie di motivazioni. Tra queste la vischiosità delle prassi precedenti, l'impreparazione culturale dei soggetti decentrati, la resistenza ad allargare le materie oggetto di contrattazione e la mancanza di strutture anche organizzative appropriate (si pensi alla contrattazione territoriale).

Ciò è stato determinato dalle intervenute trasformazioni del tessuto economico-giuridico e sociale del nostro Paese influenzato dalle esigenze di modernizzazione delle relazioni industriali ma anche dalla tenuta del modello produttivo e dalle esigenze di un temperamento fra sviluppo economico e inclusione sociale. Per arginare i vari fenomeni indotti dalla globalizzazione l'unica strada percorribile è stata quella della riforma del sistema della struttura della contrattazione collettiva – avviata con l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e con l'accordo interconfederale del 15 aprile scorso – nonché la strada della flessibilità

concentrata, della diversificazione dei trattamenti nell'ambito di un minimo comune denominatore. A tali istanze e situazioni reali si univa il consenso, pressoché unanime, di una parte della dottrina sul fatto che la contrattazione decentrata non fosse mai veramente decollata, contribuendo in tal modo al debole legame osservato tra crescita delle retribuzioni reali di fatto e andamento della produttività del lavoro (in tale direzione si pone A. Allamprese, *Brevi osservazioni sul sistema contrattuale di duplice livello nel settore artigiano*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2006, n. 1). I dati Ocse del 2008 fotografano una situazione italiana poco confortante in termini di livelli salariali e con un netto calo della produttività; l'Italia si colloca al 23° posto su 30, dopo Grecia e Spagna. I dati forniti da alcuni studi quali il rapporto Isae 2009 e il rapporto Cnel del 2008 hanno dimostrato che la contrattazione di secondo livello si è sviluppata nelle aziende di dimensioni medio-grandi, lasciando scoperto il cuore della struttura produttiva italiana, ossia le piccole imprese. Il rapporto Isae ha preso come parametro di riferimento un campione di 3.676 imprese e indagato su quattro variabili principali: la presenza di un contratto collettivo a livello aziendale o territoriale, le materie oggetto di contrattazione, il collegamento delle erogazioni contrattate con i parametri aziendali, il peso della retribuzione contrattata a livello decentrato rispetto al salario complessivamente percepito dal lavoratore (per un approfondimento sullo studio Isae si legga A. Guelfi, *La contrattazione integrativa nei dati dell'inchiesta Isae*, in *Quaderni Arel*, febbraio

2009). I dati sono poco confortanti e confermano una scarsa diffusione di tale tipologia di contrattazione: le imprese con contratto integrativo ammonterebbero a poco più di 1/4 del campione intervistato (26,6%), con una consistente differenza fra industria (28,8%) e servizi (19,2%).

Scarsa diffusione della contrattazione decentrata e delle materie oggetto di negoziazione

Uno dei principali ostacoli allo sviluppo della contrattazione decentrata è la bassa dimensione che, nella media, hanno le aziende italiane. Nelle imprese industriali la probabilità di avere un contratto aziendale o territoriale aumenta di circa il 16% quando si passa dalla classe dimensionale n. 10-19 a quella n. 20-49, ed accelera ulteriormente (circa il 20%) quando si supera la soglia dei 100 dipendenti. Analogamente, anche se in modo meno accentuato, la probabilità di contrattare a livello decentrato cresce con la dimensione d'impresa nel comparto dei servizi. Sempre dai dati del rapporto emerge un dato interessante: la diversa localizzazione geografica sembra che acquisisca un ruolo rilevante solo nelle imprese industriali, situate nelle Regioni centrali o meridionali del Paese mentre si riducono rispettivamente del 10 e del 18% le probabilità di avere un contratto aziendale o territoriale, rispetto a chi opera nel Nord. L'87,5% delle imprese intervistate ha dichiarato di possedere un contratto di tipo aziendale. La percentuale risulta inferiore di circa 10 punti percentuali (78,4%) nel terziario mentre sale di ulteriori 2 punti nel settore manifatturiero ed estrattivo (89,4%). La prevalenza della contrattazione azien-

dale rispetto a quella territoriale è praticamente assoluta nelle imprese di grande dimensione, mentre la diffusione della contrattazione territoriale appare significativa (intorno al 30%) nelle aziende al di sotto della soglia dei 20 dipendenti e nelle Regioni meridionali (circa il 14%).

Le differenze osservate fra imprese industriali e imprese dei servizi non si fermano solamente al diverso grado di diffusione dei contratti collettivi di secondo livello, ma riguardano anche alcune caratteristiche specifiche degli accordi quali ad esempio le materie oggetto di negoziazione. I dati mostrano ad esempio che, accanto all'argomento meramente retributivo, una percentuale relativamente elevata di imprese del terziario dichiara di affrontare all'interno dei contratti integrativi anche tematiche inerenti alla flessibilità oraria (49,7%) e la formazione professionale (53,9%). Nelle imprese manifatturiere ed estrattive tale percentuale sembrerebbe essere significativamente più bassa (rispettivamente 29,2% e 32,1%), anche se i dati evidenziano un forte grado di eterogeneità fra singoli settori di attività economica.

Per quanto riguarda infine le retribuzioni, seguendo le regole del Protocollo del 1993, uno dei fattori fondamentali per il funzionamento di questo specifico segmento di negoziazione è costituito dalla concreta possibilità di ancorare una parte del salario contrattato all'effettivo andamento dell'impresa o del territorio in cui ha luogo la contrattazione. Sotto questo aspetto i dati indica-

no che la percentuale di imprese che affermano di aver introdotto nel proprio contratto voci retributive legate a parametri aziendali supera il 70% sia nell'industria che nei servizi. In particolare, circa il 62% delle imprese con contratto integrativo ha affermato di prevedere nel proprio accordo somme che risultano effettivamente variare in funzione dell'andamento aziendale. La prima impressione che si ricava da questi numeri è quindi quella di una contrattazione collettiva di secondo livello che, pur non essendo diffusa nel territorio e tra imprese di diversa natura e dimensione, nei luoghi dove viene fatta riesca a soddisfare l'obiettivo di fare crescere le retribuzioni eccedenti i minimi nazionali settoriali in funzione dell'andamento aziendale, prevedendo cioè che una parte del salario possa essere flessibile. Tale impressione può rivelarsi tuttavia fuorviante se non si conosce contestualmente quanto pesano le voci retributive integrative rispetto al salario complessivamente percepito dal lavoratore. Le informazioni raccolte su questo punto appaiono poco promettenti: esse indicano infatti che nella maggior parte (53,3%) delle imprese che praticano la contrattazione integrativa la quota di salario determinato a livello decentrato non supera il 5% della retribuzione complessiva, mentre circa il 26% prevede voci retributive integrative che oscillano tra il 5 e il 10% dell'intera retribuzione.

Il dati forniti dal rapporto sollecitano delle riflessioni sul tema della contrattazione decentrata. Spostare il baricentro della contrattazione collettiva dal centro alla periferia consentirebbe anche di riguardare la distribuzione

della produttività con aumenti variabili del salario (una analisi dettagliata degli effetti economici è fatta da C. Dell'Aringa, *Politiche dei redditi e ruolo allocativo delle politiche retributive*, in *DRI*, 2003, n. 1, e in I. Senatori (a cura di), *Teoria e prassi delle relazioni industriali. Letture di Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè, Milano, 2008, 425-429, spec. 429, il quale sostiene che più semplicemente «se i differenziali salariali non si muovono, si devono muovere i lavoratori, con tutti i problemi relativi connessi alla mobilità territoriale della forza lavoro. Nel nostro Paese questa mobilità esiste. Esiste ancora un certo flusso di forza lavoro dal sud al nord, ma è

insufficiente per svolgere un'efficace funzione di riequilibrio. Se i differenziali territoriali di costo del lavoro fossero lasciati liberi di aggiustarsi, si assisterebbe anche ad uno spostamento della domanda di lavoro. Aumenterebbe la probabilità di vedere le imprese localizzarsi nelle regioni meridionali»).

Le ragioni di una scelta di questo tipo sono documentate anche dalla letteratura economica sia teorica che empirica in base alla quale le retribuzioni e il costo del lavoro svolgono una importante funzione allocativa e aiutano ad uguagliare domanda e offerta nei vari mercati del lavoro. Se le retribuzioni sono rigide questa funzione non viene svolta e il fatto-

re di equilibrio si scarica sulle "quantità". Orbene il decentramento consentirebbe la differenziazione delle retribuzioni fermo restando che un ruolo importante è svolto comunque dalle parti sociali dei vari settori produttivi e delle diverse Regioni che possono decidere se aumentare o diminuire le retribuzioni rispetto alla media nazionale.

Roberta Caragnano

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

L'accordo sull'occupazione tra sindacati del credito ed Intesa San Paolo

di Francesco Lauria

Il 2 febbraio 2010 è stato sottoscritto un accordo sindacale di gruppo tra Banca Intesa San Paolo e i sindacati del credito Dircredito FD, Fabi, Fiba-Cisl, Silcea, Sinfub, Ugl credito, Uilca. L'accordo, che non è stato sottoscritto dalla Fisac-Cgil, Sallca Cub e dalla Falcri, è risultato subito sotto i riflettori nazionali perché è forse la prima applicazione, su larga scala, della clausola di derogabilità della contrattazione nazionale prevista – in situazioni di crisi, start up aziendali e di specifici comparti – dall'accordo quadro sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 (punto 16) e dall'accordo applicativo del 15 aprile 2009 (punto 5). Va subito sottolineato che tali intese non

sono certamente una novità assoluta (si pensi, ad esempio, nel settore automobilistico, alle deroghe firmate negli anni Novanta in occasione dell'apertura dello stabilimento Fiat-Sata di Melfi), ma assumono un contorno organico e strategico proprio in conseguenza della già citata riforma degli assetti contrattuali.

L'accordo stipulato prevede la stabilizzazione di circa 550 lavoratori a termine in scadenza, in stragrande maggioranza nelle Regioni meridionali e la creazione di tre nuovi centri servizi a L'Aquila, Potenza e Lecce che assorbiranno attività potenzialmente destinate al centro servizi di Intesa San Paolo situato a Brasov, in Romania. Un ulteriore

centro servizi verrà aperto in una delle sedi strategiche del gruppo, Torino, dove verranno assunti esclusivamente lavoratori in Cassa Integrazione o fruitori di indennità di disoccupazione. Complessivamente i lavoratori coinvolti sono oltre mille dei quali circa 500 a Torino, i restanti nelle Regioni meridionali. Con l'applicazione del meccanismo di start up, previsto dal citato accordo del 22 gennaio 2009, ai nuovi assunti sarà applicato, per 4 anni, il contratto di apprendistato con garanzia di trasformazione a tempo indeterminato alla scadenza. Nei quattro centri servizi verrà, infatti, applicato un contratto di sito con deroghe al Ccnl del credito, firmato l'8 dicembre 2007,

in materia salariale (-20%), con maggiori flessibilità di orario (aumento monte ore di circa il 5%) e la decurtazione del 20% del contratto integrativo aziendale.

Le reazioni ed i commenti all'accordo sono stati molto variegati e, considerando che la derogabilità del contratto nazionale, prevista dal nuovo sistema degli assetti contrattuali, era stata una delle principali ragioni addotte dal Segretario generale della Cgil

Epifani per motivare la mancata firma della propria organizzazione all'intesa del 22 gennaio, la divisione sindacale era abbastanza prevedibile.

Di seguito si cercherà di esporre le differenti valutazioni.

I sindacati firmatari dell'accordo sottolineano come a differenza dei contratti complementari previsti dal Ccnl del credito – le cui deroghe salariali, inquadramentali e di orario sono permanenti – le deroghe previste del contratto occupazionale di sito siglate con Intesa San Paolo sono temporanee. Dopo 4 anni, infatti, ai lavoratori si applicheranno integralmente le norme del contratto nazionale e del contratto integrativo aziendale.

Il Segretario generale della Fiba-Cisl, Giuseppe Gallo, si è spinto a dichiarare che «in Intesa San Paolo si sta di fatto sperimentando concretamente quel contratto unico di cui tanti studiosi e politici discutono accademicamente e sui mezzi di comunicazione». L'accordo, quindi, creando occupazione netta aggiuntiva e realizzando, in una sperimentazione di *flexsecurity*, il c.d. contratto unico, si porrebbe come superamen-

to del doppio canale nel mercato del lavoro e come argine alla precarietà che «sta precipitando nell'assenza di futuro un'intera generazione».

Altre due sono state le ragioni portate a sostegno dell'accordo dai sindacati firmatari: l'attenzione solidaristica al Sud del Paese e la solidarietà inter-settoriale ai lavoratori di Torino, una tra le città italiane maggiormente colpite dalla crisi economica, non solo nel settore del credito, e il presidio dei confini dell'area contrattuale definita dal Ccnl, come argine per impedire le potenziali esternalizzazioni nell'ambito del gruppo europeo di Intesa San Paolo.

Il tema della crisi finanziaria e della responsabilità sociale delle banche è rimasto sullo sfondo, ma le organizzazioni firmatarie non hanno rinunciato a lanciare una riflessione per tutto il sistema bancario e per quelle imprese che continuano ad esternalizzare, su larga scala planetaria, in territori dove il costo del lavoro è infimo e i diritti e le tutele sociali e sindacali scarsi o del tutto negati.

Ben diverso è stato il commento di Fisac-Cgil che ha sottolineato come, da mesi, avesse denunciato all'azienda una forte carenza del personale. Ha dichiarato inoltre che, «effettuando assunzioni di cassaintegrati ed in aree depresse, l'Azienda beneficia di incentivi fiscali e contributivi e, ciò nonostante, tagli quasi del 40% il trattamento complessivo di questi lavoratori».

La categoria del credito del sindacato di Corso d'Italia ha definito l'accordo con Intesa San Pa-

olo una resa ad un «ricatto occupazionale» che sfrutterebbe il disperato bisogno di lavoro, in tempo di crisi, di giovani e disoccupati, introducendo salari e condizioni di lavoro fortemente inferiori ai minimi garantiti dal contratto nazionale e aprendo pericolosissimi varchi peggiorativi in vista del rinnovo del prossimo contratto nazionale di settore. A queste accuse hanno replicato tutti i sindacati firmatari ritenendo il contratto firmato in Intesa San Paolo «un importante e responsabile contributo delle parti sociali; una breccia, un'uscita di sicurezza dal disagio, dalla precarietà, dall'ingiustizia sociale, che esprime la radice più profonda e autentica del sindacalismo dalle sue origini: l'unità solidale del lavoro come presidio di speranza e di futuro».

Al di là della vivace dialettica tra le organizzazioni sindacali appare opportuno, analizzando il presente accordo, rimanere sul merito e considerare il contesto nel quale si inserisce.

I dati recentemente diffusi da Svimez, Istat e Banca d'Italia su occupazione e sviluppo nel Mezzogiorno sono a dir poco drammatici e una tale pluralità di analisi ci consegna l'immagine consolidata di una crisi che ha aumentato ulteriormente le disuguaglianze territoriali nel nostro Paese. Al tempo stesso tutte le organizzazioni sindacali del credito hanno sottoscritto unitariamente lo scorso 16 dicembre 2009 insieme all'ABI una intesa con oggetto il rafforzamento del Fondo di solidarietà di settore introducendo una vera e propria indennità di disoccupazione (fino ad un massimo dell'80%, per 24 mesi) con progetti specifici di riconversione professionale ed

outplacement per le numerose situazioni di crisi aziendale nel settore.

Le condizioni di crisi e di start up alla base di questo accordo aziendale appaiono quindi assolutamente reali e non basate su ricatti ed invenzioni imprenditoriali. Il testo dell'accordo pone inoltre una serie di paletti interessanti, non solo di principio: primi fra tutti gli intenti, condivisi dalle parti, di «realizzare condizioni occupazionali peculiari che, nel rispetto di principi di responsabilità sociale, assicurino trattamenti economico-normativi complessivamente migliorativi e competitivi con il mercato di riferimento», rispondendo al «principio generale di proporzionalità e sufficienza della retribuzione».

Le attività cui potranno essere adibiti i lavoratori assunti con le nuove regole temporanee saranno: lavorazioni tempo per tempo svolte nel *back office*; approvvigionamento deposito e gestione amministrativa/contabile dei magazzini, nonché archivio dei materiali più vari, ivi comprendendo il trattamento della corrispondenza; sicurezza fisica e informatica; trattamento dei valori e relativo trasporto; attività di supporto tecnico/funzionale/operativo all'*electronic banking* e *telephone banking*. Qualora il personale lavorativo venisse adibito a mansioni differenti da quelle espressamente stabilite, gli specifici trattamenti economico-normativi stabiliti dall'accordo per un quadriennio dalla data di assunzione verrebbero a decadere. Un limite, presente nell'accordo, appare il mancato computo del quadriennio in deroga per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi economici.

Qualche considerazione finale. Il tema della derogabilità della contrattazione nazionale, presente non solo nell'ambito nazionale ma centrale, anche in altri contesti di relazioni industriali (si pensi, ad esempio, alla Germania), è indubbiamente un aspetto molto delicato e lungamente discusso nel nostro Paese fin dalle analisi della Commissione Giugni del 1997 cui si affiancarono, fra gli altri, i contributi di Massimo D'Antona e Marco Biagi e le sperimentazioni (assolutamente unitarie, dal punto di vista sindacale) nei contratti dell'industria agro-alimentare e chimica.

Appare oggettivamente irrealistica un'opposizione di principio ed unilaterale ad una logica di derogabilità che non deve essere intesa come una sorta di "contrattazione peggiorativa", ma come un approccio puramente sindacale di scambio nel quale, di volta in volta, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative possono valutare i vantaggi ed i rischi di tali interventi. Al tempo stesso la realizzazione di accordi trasparenti e valutabili dai lavoratori è certamente una strada migliore rispetto alle tante "deroghe" di fatto che nel complesso e variegato sistema delle relazioni industriali italiano si sono venute a realizzare nel corso di questi anni. La forza contrattuale del sindacato si misura anche nel sapere accompagnare il cambiamento senza esserne travolto e senza difendere esclusivamente chi già si trova nel mercato del lavoro.

Non tutte le clausole d'uscita dalla contrattazione nazionale sono accettabili e non tutte le situazioni di crisi occupazionale possono essere risolte attraverso queste modalità, ma l'accordo a-

ziendale siglato con Intesa San Paolo appare, allo stesso tempo, una sperimentazione coraggiosa e un'opportunità per molte centinaia di giovani. L'esperienza sindacale, anche quella di Melfi, insegna che la derogabilità non può essere permanente: la durata quadriennale appare quindi un compromesso ragionevole, passato il quale sarà fondamentale monitorare la corretta applicazione della piena trasformazione a tempo indeterminato, a parità di salario e regole normative, dei lavoratori coinvolti.

Francesco Lauria

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Dossier Adapt

Per maggiori approfondimenti potete consultare i Dossier già pubblicati sul tema:

Dossier n. 21/2009

Sulla contrattazione e i suoi livelli

a cura di Gaetano Zilio Grandi
e Silvia Foffano

Dossier n. 11/2009

Aspettando (ancora una volta) Godot!

a cura di Gaetano Zilio Grandi

Dossier n. 5/2009

La riforma degli assetti contrattuali

a cura di Valerio Berti

Salario variabile e contrattazione decentrata in edilizia

di Ellen Balasso

Come già nel Protocollo del 1993 e come auspicato dalla relazione finale della Commissione Giugni, l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e la successiva intesa interconfederale del 15 aprile 2009 si propongono di rendere più efficienti le esperienze di retribuzione legata agli obiettivi rendendole effettive e maggiormente diffuse. L'obiettivo di coniugare l'azione di ripristino della politica dei redditi e di incrementare la produttività e competitività aziendale per rafforzare il sistema produttivo viene risolto nel senso di dare maggior impulso al livello decentrato – aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi – eletto a sede di contrattazione del salario di produttività. Per la parte economica, si conferma che il contratto collettivo nazionale deve tutelare la retribuzione contrattuale dall'inflazione, mentre il secondo livello deve definire la quota di incremento salariale collegato alla produttività. Espressamente riguardo al premio di risultato l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 stabilisce che, nel caso di contratti territoriali, i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alle specificità delle imprese di settore, nell'auspicio che la contrattazione decentrata meglio possa rispondere

alle esigenze dei lavoratori modulando le tutele in rapporto alla concreta realtà produttiva.

Il riferimento a componenti salariali di tipo variabile contrattate a livello territoriale evoca l'immediato rimando alla contrattazione decentrata del settore dell'artigianato, in generale, e dell'edilizia, in particolare. Fino dall'applicazione del Protocollo del 1993, sia nel comparto artigianato sia nel comparto industria del settore edile, infatti, è stata demandata alla contrattazione territoriale la determinazione dell'elemento economico territoriale entro il tetto massimo stabilito dai Ccnl, ovvero la negoziazione delle integrazioni retributive variabili legate all'andamento del settore. Nell'edilizia si registra una notevole presenza della contrattazione territoriale la cui diffusione è strettamente correlata alle specificità strutturali del settore caratterizzato da elevata frammentarietà/flessibilità per stagionalità del ciclo produttivo, mobilità dei cantieri, elevata mobilità interaziendale dei lavoratori, influenza delle condizioni atmosferiche.

Il fatto che il livello territoriale costituisca il traino dello sviluppo produttivo del comparto artigiano e del settore edile è stato ribadito, anche nelle more della riforma degli assetti contrattuali, dalle confederazioni dell'artigianato e delle piccole imprese. Durante l'audizione del 17 settembre 2008 presso la Commissione lavoro della Camera che aveva

promosso un'indagine conoscitiva sulle prospettive della contrattazione collettiva Giorgio Guerriani, Presidente di Confartigianato, affermava che «in una logica di federalismo contrattuale ed in attuazione del principio di sussidiarietà, il baricentro della contrattazione dovrà necessariamente trasferirsi a livello territoriale, dove si misurano la competitività, la produttività, la dinamica del mercato del lavoro, le esigenze di flessibilità delle imprese e le condizioni sociali e economiche dei lavoratori e dove è possibile interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale». L'intesa sottoscritta dalle confederazioni artigiane e da Cisl e Uil il 21 novembre 2008 al punto II.4 stabilisce che «per quanto concerne la parte economica, la contrattazione regionale avrà il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri congiuntamente concordati fra le parti a livello regionale. L'erogazione salariale di secondo livello corrisposta sulla base del presente modello ha le caratteristiche necessarie per consentire l'automatica applicazione degli sgravi previsti dalle vigenti norme di legge».

La peculiarità del settore edile emerge ove si consideri che analoga attenzione al livello territoriale è prestata anche nei Ccnl sottoscritti dall'Ance, ovvero dall'Associazione nazionale dei costruttori edili aderente a Confindustria. L'inciso del punto 1.1 dell'accordo interconfederale

dell'aprile 2009 laddove si precisa «o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi» è ripreso dalle linee-guida di Confindustria e coniuga l'esigenza manifestata da tale parte datoriale di evitare il rischio di proliferazione dei livelli con la necessità di preservare la realtà

di quei settori in cui la contrattazione decentrata territoriale è ormai fisiologica.

Un breve e non esaustivo *excursus* fra gli accordi territoriali applicativi del Ccnl industria edilizia del 20 maggio 2004 e della successiva intesa del 23 marzo 2006 o del Ccnl artigianato edilizia del 1° ottobre 2004 e dell'intesa del 5 luglio 2006 evidenzia che essi, già prima della riforma della disciplina degli assetti contrattuali del 2009 e dei rinnovi che ad essa seguiranno nell'anno in corso, prevedevano nella struttura retributiva una componente variabile negoziata di anno in anno entro la soglia stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale e determinata in base a indicatori di produttività e competitività che debbono tener conto dell'andamento congiunturale del settore nel territorio (Regione, Provincia) di riferimento.

Con riguardo alla contrattazione decentrata in edilizia precedente alla riforma del 2009 e riferita alle Province venete, lombarde e dell'Emilia Romagna (archivio Cnel e archivio Filca-Cisl), la maggioranza degli accordi territoriali stipulati, sia nel comparto industria sia in quello dell'artigianato, tendono a indicare gli elementi costitutivi del salario di produttività (elemento economi-

co territoriale – EET) specificando i parametri ai quali legare il premio, il peso da attribuirsi a tali parametri nella valutazione e

Si registra una notevole presenza della contrattazione territoriale

la determinazione dei periodi di riferimento. In sede di rinnovo della parte economica dell'accordo, in molti casi si rimanda all'intesa precedente senza

adeguare il contenuto della clausola istitutiva dell'EET a sopravvenute modificazioni dell'andamento dell'economia, riportando soltanto le tabelle con i valori dell'EET aggiornato.

Con riguardo agli indicatori da monitorare ai fini della determinazione dell'EET negli accordi territoriali stipulati dall'Ance o da altre sigle datoriali del comparto industria (indicatori ripresi anche negli accordi del comparto artigiano) si fa riferimento al numero delle imprese e dei lavoratori iscritti alla Casa edile della Provincia interessata, al numero di ore e al monte salari denunciato alla Cassa edile, al numero di ore di Cassa Integrazione Ordinaria autorizzate dall'Inps, al numero complessivo e all'importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti di opere pubbliche aggiudicati, al numero delle notifiche preliminari inoltrate ai sensi del d.lgs. n. 494/1996 quale ricavabile dai dati in possesso della Regione e della rete degli Spisal del territorio provinciale.

Nel contratto collettivo del lavoro per la Provincia di Verona per i dipendenti delle imprese edili e affini del 12 dicembre 2006 integrativo del Ccnl del 20 maggio 2004 oltre agli indicatori di cui sopra è inserito quello del numero degli infortuni denunciati al-

l'Inail per il settore edile. Nei due diversi accordi per il rinnovo del contratto collettivo integrativo del Ccnl del 20 maggio 2004 nella Provincia di Bologna siglati da AnceBologna il 6 luglio 2006 e da Aniem/Confapi il 20 ottobre 2006 vengono aggiunti ulteriori indicatori economici, ovvero il numero complessivo dei permessi a costruire/concessioni edilizie, delle denunce di inizio attività e delle asseverazioni *ex art.* 26 della l. n. 47/1985, nei principali Comuni della Provincia. Un'altra particolarità dei due accordi ora citati consiste nel fatto che essi stabiliscono che nella determinazione dell'EET si debba tener conto dell'andamento del settore e dei suoi risultati nonché dell'andamento degli indicatori riferiti agli ultimi 5 anni. Altri contratti, al contrario, circoscrivono il periodo fisso di riferimento all'anno o al biennio precedente la stipula del nuovo accordo (si veda, ad esempio, il contratto collettivo per la Provincia di Vicenza del 27 ottobre 2006). Talora sono assunti quali indicatori dell'andamento del settore e dei suoi risultati anche il numero delle imprese secondo i dati forniti dalla Cassa edile e dall'Inps nonché la qualità delle costruzioni (accordo collettivo per la Provincia di Como del 27 luglio 2006). In ambito nazionale si segnala la scelta degli indicatori operata, nelle prime avvisaglie della crisi economica, nell'accordo sottoscritto il 1° luglio 2008 da Aniem, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil per il rinnovo del Ccnl dell'11 giugno 2004 per gli addetti delle piccole e medie imprese edili (i medesimi indicatori compaiono anche nel Ccnl sottoscritto dall'Ance il 18 giugno 2008). In tale contratto si privile-

Bollettino Adapt

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino ordinario

È una newsletter settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazioni di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino speciale

Attivo dal novembre 2005, è una newsletter di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione. Segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Si veda il sito www.adapt.it.

giano i seguenti indicatori: il numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità e in CIG Straordinaria o Ordinaria per mancanza di lavoro, l'attivazione di finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali, il prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale.

Gli accordi territoriali del settore edile prevedono, altresì, che le parti rilevino e determinino i dati relativi al periodo fisso di riferimento per l'analisi dell'andamento dei parametri/indicatori di settore per tutta la vigenza del contratto integrativo, così da procedere alla verifica e determinazione annuale dell'EET. Una differenziazione fra i vari contratti territoriali in punto di elemento economico territoriale si nota con riguardo al peso da attribuire ai dati raccolti: alcuni accordi considerano verificati i presupposti per l'erogazione dell'EET ove si registri l'esistenza di andamenti positivi in almeno 2 degli indicatori territoriali oppure nel caso in cui 2 degli indicatori si attestino con flessioni non superiori al 10%. Altri contratti territoriali, invece, richiedono l'andamento positivo in almeno 4 o 5 degli indicatori assunti a parametro di riferimento del settore.

Per quanto attiene alle modalità di erogazione dell'EET, gli accordi prevedono l'attribuzione al lavoratore di un acconto quale anticipo sull'EET, salvo successiva conferma ovvero, sulla base dei dati parziali e delle linee tendenziali di crescita del settore, l'EET viene definito, per ogni anno di vigenza contrattuale, in via presuntiva entro la soglia stabilita dal Ccnl. In seguito, la determinazione annuale in via definitiva del valore dell'EET accon-

tato viene effettuata in uno specifico incontro tra le parti, raffrontando l'andamento del settore con l'andamento del periodo fisso di riferimento così da verificare l'esistenza di un trend positivo degli indicatori fissati contrattualmente.

I contratti territoriali, tenuto conto delle decorrenze fissate nel Ccnl, per la corresponsione dell'EET possono prevedere l'erogazione di una *una tantum*, talora stabilendo espressamente la percentuale spettante agli apprendisti e ai lavoratori con contratto a tempo parziale nonché l'erogabilità *pro quota* in caso di prestazione lavorativa limitata ad una parte del periodo lavorativo assunto a riferimento. In tali ipotesi la somma corrisposta a titolo di *una tantum* non potrà essere computata ai fini del Tfr e nemmeno avrà incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti dandosi atto le parti sottoscriventi l'accordo di aver già tenuto conto dell'incidenza delle maggiorazioni per ferie, gratifica natalizia e riposi annui (si veda, ad esempio, il Protocollo di intenti interprovinciale per la contrattazione integrativa del settore edile del Veneto del 24 luglio 2006).

Gli importi erogabili a titolo di EET vengono differenziati secondo la categoria di appartenenza dei singoli lavoratori. Alcuni contratti territoriali indicano gli importi del salario variabile solo con riferimento agli operai, altri con riguardo a operai e impiegati, altri ancora con riguardo agli apprendisti e agli apprendisti professionalizzanti e ai lavoratori con contratto di inserimento. Così nel contratto collettivo regionale di lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane edili ed

affini del Veneto del 29 marzo 2007 all'art. 7 si precisa che «agli apprendisti, pur non essendo direttamente coinvolti nella produttività aziendale o in forme produttive di incentivo, come condizione di miglior favore, l'E.E.T. sarà comunque corrisposto in percentuale, secondo gli scaglioni previsti dal Ccnl applicati sul valore dell'E.E.T. dell'operaio qualificato di secondo livello». In tal caso pur rimanendo l'EET un elemento di flessibilità salariale legata e condizionata alla performance positiva del setto-

re, con riguardo alla categoria dei lavoratori apprendisti, diviene una specie di elargizione. Sembra che il vizio stia nella premessa, ovvero nel ritenere che la formazione dell'apprendista non costituisca un investimento che incide sullo sviluppo del comparto. Al contrario, la capacità di investire in formazione, il numero e la qualità degli apprendisti formati dall'impresa e il numero degli apprendisti che acquistano la qualifica di lavoratori specializzati del settore, trovando collocazione lavorativa stabile nello

stesso, dovrebbero costituire da un lato un indicatore dello stato del settore interessato, da un altro lato la giustificazione dell'erogazione, in corso di apprendistato, di una percentuale dell'EET anche a tale categoria di lavoratori in ragione dell'apporto concreto che essi forniscono all'azienda in termini di competitività/produttività.

Ellen Balasso
Avvocato

Contrattazione decentrata e salario variabile nel settore metalmeccanico

di Pierfrancesco Acquaviva

Il peggio è alle spalle ma la ripresa sembra lentissima. Queste le prime considerazioni che balzano in mente osservando i dati dell'indagine congiunturale presentata da Federmeccanica lo scorso 16 febbraio. Numeri che delineano un quadro del settore metalmeccanico tutt'altro che roseo, sebbene il quarto trimestre del 2009 abbia fornito dati per così dire incoraggianti, con una diminuzione della produzione, rispetto all'anno precedente, pari solo all'1%. Il 2009, tuttavia, verrà ricordato come l'anno nero del settore metalmeccanico, con una diminuzione della produzione industriale di 27,1 punti percentuali rispetto al 2008; 5 punti in più rispetto al calo medio registrato nell'Unione europea a 27, stando sempre alle elaborazioni di Federmeccanica su dati Istat e Eurostat. Una crisi che ha colpito tutti i settori della metalmeccani-

ca: dall'auto alla metallurgia, dalle macchine e apparecchi meccanici all'industria del bianco, gli elettrodomestici. Si è determinato, pertanto, un sottoutilizzo degli impianti che, nel quarto trimestre 2009, hanno raggiunto un grado di utilizzo del 64,7%, molto lontano dall'80% del 2007.

Le ripercussioni sui livelli occupazionali sono note e l'indagine di Federmeccanica non meraviglia, in tal senso: solo il 4% delle imprese interpellate prevede di tornare ad assumere nel primo semestre di quest'anno, contro un 30% che è convinto, invece, di ridimensionare l'organico. Il ricorso agli ammortizzatori sociali è stato massiccio: 480 milioni sono state le ore di Cassa Inte-

grazione richieste all'Inps dalle imprese del settore, con un incremento del 480% rispetto all'anno precedente.

Quali ripercussioni genera, per la contrattazione decentrata, un quadro di simile portata? Evidentemente mutano i termini e i temi su cui le parti possono contrattare, venendo meno – o diminuendo considerevolmente – un elemento decisivo in sede di trattativa sindacale, nonché una delle

leve fondamentali utilizzate, a turno, dagli attori negoziali: le risorse economiche.

La crisi ha portato, indubbiamente, ad una riduzione degli spazi della contrattazione aziendale ma soprattutto, appunto, per quanto riguarda gli aumenti monetari. E cambiano i termini, come si accennava pri-

La crisi ha portato ad una riduzione degli spazi della contrattazione aziendale

ma, nel senso che, frequentemente, da premi di risultato e remunerazione legata all'andamento dell'impresa, si passa a parlare di welfare aziendale, ossia di sistema in cui l'impresa garantisce ai propri dipendenti l'accesso a beni o servizi ritenuti indispensabili. Questo è il cosiddetto "modello Lu-

xottica" che consente, a fronte di uno stesso esborso da parte aziendale, di trasferire ai dipendenti un beneficio economico, in beni o servizi, di valore monetario pari a quello che gli stessi avrebbero percepito in denaro ma solo se l'impresa avesse investito una cifra considerevolmente superiore, per via delle disposizioni presenti negli artt. 51 e 100 del Testo Unico delle imposte sui redditi. Un modello che è stato definito in Luxottica il 28 febbraio del 2009 con un Protocollo d'intesa sul programma welfare siglato anche dal sindacato, che siederà insieme alla direzione aziendale all'organo di rappresentanza paritetica denominato Comitato di *governance*. Iniziativa che si sta espandendo in diverse realtà metalmeccaniche e che riesce a ottimizzare costi per l'impresa da un lato e benefici per i dipendenti dall'altro, in termini di aumento del loro potere d'acquisto effettivo, proprio attraverso l'offerta di beni e servizi: elemento non da poco, specie in questo periodo.

Altri esempi dal settore metalmeccanico che, oltre ad avere il pregio di rappresentare strumenti di attuazione di quello che gli economisti definirebbero lo stato del benessere, costituiscono degli elementi in grado di attirare e

Il peggio è alle spalle ma la ripresa è lentissima

trattenere i dipendenti provengono da realtà come Tetra Pak. Il piano *benefit* del gruppo svedese prevede una offerta medica ampia che si integra, a discrezione del dipendente, con servizi di supporto alla famiglia articolati in asilo nido e scuola materna, baby-sitter, colf e badanti, copertura delle

spese scolastiche e sportive. Diminuiscono le risorse monetarie da un lato, mentre cresce l'interesse dei lavoratori per una quota di retribuzione in servizi dall'altro: le aziende, specie quelle di grandi dimensioni, provano ad assecondare queste esigenze anche perché un altro obiettivo di fondo è sicuramente quello di provare a migliorare il clima aziendale e la produttività dei propri collaboratori. In questo filone si inseriscono tutte quelle iniziative, concordate in sede di contrattazione di secondo livello, volte alla conciliazione dei tempi casa-lavoro. Si parla di forme di flessibilità su orari di lavoro, con turni agevolati per personale con figli piccoli e familiari a carico, bonus bebè, facilitazioni al trasporto, disbrigo di pratiche burocratiche e acquisto di generi alimentari. La fantasia delle imprese italiane, in questo campo, non manca e tanti altri potrebbero essere gli esempi di accordi sindacali su questi temi, così come evidenziato anche dall'ultima ricerca condotta da Altis, l'Alta scuola d'impresa e società della Cattolica di Milano. Quello che è certo, come certifica una recente indagine di Gfk-Eurisko, *Welfare aziendale e benefit*, condotta per Tower Watson, è che si va sempre di più

verso una crescente personalizzazione dei servizi, in grado di supportare specifici bisogni. Una sorta di rapporto diretto, che mette talvolta in allarme il sindacato, timoroso di essere "bypassato" e dunque privato di un tema su cui trattare.

La crisi del settore metalmeccanico, tuttavia, ha spostato l'attenzione della contrattazione decentrata anche su temi legati strettamente alla difficile congiuntura economica. Le rappresentanze dei lavoratori sono state chiamate ad affrontare, insieme alla direzione aziendale, esuberi, mobilità, ristrutturazioni, Cassa Integrazione, contratti di solidarietà. Non sono mancati, anche in questo ambito, esempi di patti innovativi siglati con il sindacato, proprio per affrontare il calo della domanda: è il caso del gruppo Marcegaglia, che nel gennaio 2009 ha siglato un accordo con il sindacato per evitare il ricorso alla Cassa Integrazione Ordinaria. Anche quando la produzione è stata rallentata o fermata, i lavoratori hanno ricevuto uno stipendio integrale; in parte hanno consumato ferie o Par (permessi annuali retribuiti), in parte hanno alimentato una sorta di banca ore. Le ore non lavorate sono state recuperate nella seconda metà del 2009 con, in aggiunta, il minimo previsto per la maggiorazione dello straordinario.

C'è voluto poco tempo, al contrario di molte trattative sindacali, per raggiungere questo accordo – anche perché, va detto, tale iniziativa tutela il reddito dei dipendenti ma incide sui costi aziendali – ma oggi più che mai il sistema delle forze sociali ha bisogno di coesione, specie in un settore, quello metalmeccanico, così centrale per le sorti dell'eco-

nomia mondiale.

Va dunque nella giusta direzione l'accordo tra il CEEMET (Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries), che rappresenta 200 mila imprese con 12,7 milioni di lavoratori e

l'EMF (European Metalworkers' Federation), il sindacato europeo dei metalmeccanici che riunisce 75 sindacati provenienti da 34 Paesi, che hanno dato vita al Comitato per il dialogo sociale dell'industria metalmeccanica, con l'obiettivo di monitorare i cam-

biamenti del mercato in questo settore.

Pier Francesco Acquaviva

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Riflessioni sull'attuale situazione del salario variabile e della contrattazione decentrata

di Guido Gaetano Rossi Barattini

La principale strategia impostata dal Trattato di Lisbona risulta essere l'obiettivo di fare dell'Europa l'economia della conoscenza più competitiva e più dinamica al mondo. Anche l'industria europea globalmente competitiva è, infatti, indispensabile per raggiungere gli obiettivi comunitari economici, sociali e ambientali e garantire quindi un miglioramento della qualità di vita dei cittadini comunitari. Seguendo anche questo deciso input comunitario le associazioni industriali nazionali e locali promuovono modelli efficaci di competitività a tutti i livelli. Per raggiungere, dunque, gli obiettivi fissati dalla UE, una valida opportunità può essere colta a livello contrattuale aziendale dove molto può essere fatto grazie alla stipula di *premi di risultato* attraverso i quali legare parte del compenso dei dipendenti a obiettivi aziendali, target che solitamente riguardano produttività, qualità, efficienza e redditività. Le suddette performance, riguardanti sostanzialmente la produzione di beni e servizi, oltre a essere utili alle aziende e, in parte, al reddito dei loro dipendenti, contribuiscono a realizzare l'obiettivo della massi-

mizzazione del benessere della comunità tutta.

Tali obiettivi sono entrati a far parte, a pieno titolo, anche delle relazioni industriali e attraverso numerosi fattori favorevoli a livello locale la competitività più spinta era stata già ottenuta in parte grazie alle migliori esperienze dei distretti produttivi e, in particolare, alla formazione di un mercato del lavoro specifico, buone infrastrutture dedicate, sviluppo di una rete servizi specializzati, ecc. Più precisamente nei contratti integrativi aziendali, ultimo *step* di trattativa collettiva con i sindacati, la competitività viene misurata solitamente attraverso due indici: redditività e produttività. I due indicatori, tuttavia, devono essere presi in considerazione anche con riguardo al *lead time* di sviluppo, alla qualità del prodotto finito e al suo costo, tutti parametri che incidono sulla competitività dell'azienda insieme al prodotto, quale risultato finale dell'attività di impresa e fattore ultimo di misura su cui far riferimento e su cui basare la metrica della competitività aziendale.

Gli accordi relativi alla retribuzione variabile possono essere

distinti in due grandi categorie:

- *profit sharing* (che utilizzano come parametro di misurazione della retribuzione variabile la redditività aziendale desumibile dal bilancio, il margine operativo, l'utile operativo e l'utile netto), e
- gli accordi di *gain sharing* (che utilizzano come parametro di misurazione la produttività, la saturazione degli impianti e le percentuali di scarti).

Tali accordi, entrati da tempo nelle relazioni sindacali delle aziende più strutturate, hanno dimostrato che i compensi legati a miglioramenti di qualità e produttività sono idonei, tramite il premio di risultato, sono uno strumento positivo per di ridistribuire gli "utili" dell'impresa riconoscendo così ai dipendenti la possibilità di aumentare la loro retribuzione.

Si ritiene altrettanto necessario specificare che quanto sopra detto è utilizzabile in numerosi contesti produttivi dislocati in tutto il territorio nazionale. Nel territorio emiliano e nel modenese poi, la retribuzione variabile e lo sviluppo del sistema premiante aziendale hanno già caratterizzato la contrattazione di secondo livello

degli ultimi dieci anni. In questo eccezionale periodo congiunturale di crisi, l'attività svolta dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali, piuttosto che dare vita a fruttuose trattative di rinnovo dei contratti aziendali, è soprattutto volta a riuscire a ridurre al minimo i danni provocati da una recessione storica del mercato globale e, dunque, a gestire la riduzione di attività produttive e le crisi aziendali. In questo periodo, inoltre, i contratti integrativi aziendali, anche se in scadenza, spesso vengono per volontà delle parti prorogati al fine di poter rivedere successivamente i contenuti economici, in un momento che si spera possa vedere migliori performance da parte dell'azienda. Nonostante la recessione economica, quasi tutte le sigle sindacali e le associazioni datoriali hanno voluto portare a termine, tramite l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009, un percorso iniziato da tempo che promuove sempre più, in linea con le strategie comunitarie, gli accordi di secondo livello. Un accordo interconfederale voluto delle parti, che hanno ritenuto il vecchio modello non più applicabile all'attuale realtà socio-economica del Paese.

Premesso ciò non è, però, possibile affermare quanto il nuovo accordo interconfederale abbia influenzato una contrattazione di secondo livello che, al momento, non è possibile far decollare a causa della crisi economica che ha colpito il Paese. La mancanza di riscontri statisticamente rilevanti di quanto stipulato dalle parti sociali e i pochissimi contratti aziendali conclusi non permettono ancora di fare analisi complete.

Non dimentichiamo anche la

mancata firma della Cgil all'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 che ha inciso sui pochi tavoli di trattativa rendendoli ancora più complessi. In effetti la mancata firma della Cgil è diventata uno dei problemi oggetto di discussione nei tavoli di trattativa aziendale e viene vista sempre più come una questione cruciale per la quale le parti possono scontrarsi. Motivo di conflitto e discussione è anche la durata dei contratti – 3 anni piuttosto che i 2 + 4 precedenti – a cui la Cgil si oppone in virtù dei precedenti Ccnl che seguivano la linea tracciata dal Protocollo Giugni; la Fiom-Cgil, ad esempio, non ha nemmeno sottoscritto l'ultimo rinnovo del Ccnl dell'industria metalmeccanica. Questa presa di posizione della Cgil sull'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 ha portato a definire in modo diverso i rinnovi dei vari Ccnl. Alcuni contratti sono stati firmati da tutte le parti, altri con accordi separati. A volte, infatti, non è stato possibile evitare il mancato accordo della Cgil e le stesse trattative hanno dato, inoltre, la possibilità di assistere a continue provocazioni tra le diverse sigle sindacali che non so-

no riuscite a trovare un punto di incontro con gli altri interlocutori del tavolo.

Riconosciamo comunque il ruolo fondamentale dei sindacati territoriali durante le trattative nei tavoli aziendali in quanto, mentre a livello nazionale le sigle sindacali si muovono soprattutto su un piano politico che si sviluppa in approcci conflittuali e poco utili per le parti, localmente i sindacati si muovono, nei limiti a loro concessi, a favore dei lavoratori concludendo anche contratti di secondo livello.

Si conclude evidenziando che è stata rilevata nei tavoli sindacali una certa difficoltà a negoziare argomenti tra loro contrastanti – la questione della crisi, il negoziato sulla contrattazione di secondo livello, gli argomenti sindacali di natura più “politica” – e che molte realtà produttive del territorio stanno gestendo queste problematiche per la prima volta con approccio e soluzioni sempre diverse.

Guido Gaetano Rossi Barattini

Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Diritto delle Relazioni Industriali

La Rivista, profondamente rinnovata nella struttura e nei contenuti ma fedele alla tradizione di apertura ai contributi di carattere interdisciplinare e alla prospettiva di confronto internazionale e comparato, è stata arricchita di Osservatori di aggiornamento e monitoraggio attenti ai profili immediatamente applicativi del diritto del lavoro, relativamente alle seguenti aree:

- giurisprudenza costituzionale;
- giurisprudenza italiana di cassazione e merito;
- giurisprudenza comunitaria e internazionale;
- contrattazione collettiva italiana e straniera;
- legislazione e prassi amministrativa italiana e straniera;
- previdenza.



Per informazioni sull'acquisto rivolgersi all'editore, tel. 02.38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo vendite@giuffre.it.

È previsto uno sconto del 10% per: soci AISRI; soci Adapt; soci AIDP; soci GIDP; iscritti al Bollettino Adapt.

L'orario di lavoro, il *flexi-time*, la contrattazione decentrata: aspetti di diritto europeo e comparato

di Renzo Remotti

Con direttiva n. 93/104/CE l'Unione europea ha inteso introdurre norme generali per tutti gli Stati membri in materia di orario di lavoro. La direttiva è stata modificata successivamente dalla direttiva n. 2000/34/CE e n. 2003/88/CE. Tutto questo *corpus* normativo regola ogni ambito dell'orario di lavoro, comprendendo sia gli aspetti relativi alla sicurezza e alla tutela della salute sia i tempi di riposo (giornalieri, settimanali, annuali), il lavoro notturno e le turnazioni. Fin dal 1993 le norme s'indirizzano sia al settore pubblico che privato, pur stabilendo una disciplina speciale per taluni settori lavorativi, quali le attività di c.d. *offshore*, sorveglianza, ricerca e sviluppo, agricoltura, lavoro aeroportuale o del settore postale e via discorrendo (art. 1 della direttiva n. 2000/34/CE, che modifica l'art. 17 della direttiva n. 93/104/CE). In ossequio ai principi sottesi al dialogo europeo, tuttavia, la normativa deve essere interpretata essenzialmente come linee-guida minime di condotta generale, cui gli Stati membri dell'Unione europea e le parti sociali possono apportare deroghe più favorevoli. Infatti l'art. 15 della direttiva n. 93/104/CE sancisce: «La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di

contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori». La norma viene sostanzialmente ripetuta, anche dall'art. 15 della direttiva n. 2003/88/CE, la quale all'art. 18 sancisce ancora: «Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 [riguardanti la disciplina dei permessi, pause e lavoro notturno] mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore. Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello collettivo adeguato. Le deroghe di cui al primo e secondo comma sono consentite soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibi-

le per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata». Quest'ultima direttiva, proprio alla luce del principio per il quale l'orario di lavoro attiene a beni indisponibili, quali la sicurezza e la salute, impone dei periodi di riposo compensativo proporzionali alle deroghe peggiorative, ovviamente, per garantire il pieno recupero psico-fisico dei lavoratori. Da queste premesse si può trarre un principio importante per la tematica che si intende indagare con il presente contributo. L'orario di lavoro deve trovare un'equa armonizzazione tra la tutela di beni primari (sicurezza e salute dei lavoratori) e le esigenze dell'economia. Proprio intorno all'attuazione concreta di tale principio la contrattazione decentrata ha un ruolo primario. Una strategia interessante, che ha dato buoni risultati, è stata l'introduzione di forme di orario flessibile, il c.d. *flexi-time*. Questa modalità d'orario può essere definita come un sistema d'organizzazione del lavoro, in cui vi è un *core time* (tempo in cui tutti i lavoratori devono essere presenti sul luogo di lavoro), normalmente pari al 50% del tempo orario totale, e un periodo in cui il lavoratore è libero di lasciare il lavoro o prolungarlo, pur in armonia con le necessità dell'ufficio, facendo confluire le ore a credito o a debito in una banca dati. Come è chiaro dalle norme europee citate la contrattazione decentrata viene legittimata nella

sua più ampia portata operativa e, si direbbe, interpretativa. Infatti essa assurge a fonte di produzione, comprendendo in senso pieno gli accordi aziendali e i patti stipulati a livello di sedi di contrattazione locale scaturiti in seno agli uffici periferici della pubblica amministrazione.

Per quanto riguarda il settore privato sulla base del primo *Working Time flexibility in European companies* pubblicato dall'Institute for Labour Studies nel 2007, «La necessità per una maggiore flessibilità è un elemento chiave nel dibattito politico corrente in ordine al presente e futuro dell'economia europea e del mercato del lavoro. [...] Ciò appare chiaro nell'esaminare i correttivi a favore della flessibilità che sono correntemente in atto: le aziende mirano ad ottenere un vantaggio competitivo, rendendo il tempo di produzione e libero più flessibile, per esempio con la predisposizione di tempi lavorativi non-standard, contratti di lavoro overtime o flessibile; mentre i lavoratori desiderano avere più flessibilità in termini di tempi lavoro attraverso strumenti quali il flexi-time, part-time e altre forme di lavoro». La flessibilità permette tra l'altro alle organizzazioni di lavoro di adattarsi efficacemente ad una realtà economica sempre più in rapido mutamento, impedendo che l'organizzazione aziendale si trasformi in una sorta di griglia rigida, incapace di cogliere l'evoluzione dei mercati. Nel 2009 è stato pubblicato il secondo *European Company Survey* da cui si desume ancora come nelle aziende la flessibilità dell'orario di lavoro e il dialogo sociale debbano divenire obiettivi principali tra l'altro anche per la realizzazione del Trattato di

Lisbona (2007). I dati del rapporto, peraltro, dimostrano che il fenomeno è già diffuso un po' in tutti i Paesi europei. Per esempio il 56% delle aziende con 10 o più dipendenti presenti nell'Unione europea usa forme di *flexi-time*; nei Paesi del Nord-Europa, Germania, Repubblica Ceca e Austria sono previste forme di accumulo di *time credits* (ore di lavoro in più), che confluiscono in banche ore. In tali dati sono comprese anche organizzazioni pubbliche. La Danimarca è lo Stato che più usa accumuli ore anche a lungo termine. Il rapporto mette in luce importanti differenze in tema di dialogo sociale, rilevando che i Paesi nordici sono molto più attenti a forme di contrattazione rispetto a Stati del Sud-Europa.

Più complessa è la situazione del settore pubblico. Ciò per diversi motivi. Innanzitutto perché tra i vari Stati europei non vi è una disciplina uniforme del settore pubblico. Si va da una definizione molto ristretta, che limita fondamentalmente la pubblica amministrazione alla burocrazia della Corona, quale nel Regno Unito, a Stati quali l'Italia che al contrario comprendono nel settore pubblico c.d. allargato aziende e società pubbliche. Peraltro nell'ordinamento europeo i confini tra pubblico e privato sono molto labili e spesso nei rapporti ufficiali i due concetti coincidono. In secondo luogo il settore pubblico non è stato completamente contrattualizzato in tutti gli Stati. Si pensi al caso della Francia. Pur tuttavia tendenzialmente si può affermare che in tutta Europa le pubbliche amministrazioni prevedono forme di orario flessibile. Il caso, però, per eccellenza in tal senso è la Svezia. Il settore pub-

blico in Svezia assorbe circa 1/3 della popolazione attiva (negli Stati membri dell'Ocse nel 1980 la media è di 1/5). Il primo contratto collettivo con cui venne lasciato libero il datore di lavoro di assumere o licenziare con giusta causa, a patto che questi avesse permesso ai lavoratori di organizzarsi in sindacati, risale al 1906. Attualmente esistono due livelli di contrattazione: nazionale e locale. Negli anni Settanta l'ordinamento svedese ha previsto una serie di norme volte a garantire la massima partecipazione dei lavoratori ai processi lavorativi (legge sulla co-decisione sul lavoro del 1977). In materia di orario gli accordi collettivi svedesi stabiliscono un orario settimanale che va dalle 35 alle 40 ore mentre i contratti collettivi e individuali di lavoro prevedono forme di orario flessibile, normalmente con la possibilità dei lavoratori pubblici e privati di entrare al lavoro tra le 7.00 e le 9.00 e di uscire tra le 15.00 e le 17.00. In realtà si prevedono anche accordi individuali che permettono ancor meglio di adattare esigenze individuali e aziendali.

Al di là delle varie forme normative, però, è chiaro che la contrattazione decentrata attraverso politiche di divulgazione di forme di *flexi-time*, se usate con razionalità, può diventare uno straordinario strumento per ottenere aziende più efficienti e competitive sul mercato globale e pubbliche amministrazioni maggiormente sensibili ai bisogni dell'utenza.

Renzo Remotti

Direttore dell'Archivio di Stato di Asti

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Adecco Italia S.p.A. • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • ANMIL ONLUS • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Assosistema • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • Campagnolo S.r.l. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • CNA Pensionati • Comune di Milano • Confagricoltura • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confindustria Verona • Confprofessioni • Confsal • Coopfond/ Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA Certificazioni S.r.l. • Electrolux Zanussi Italia S.p.A. • Enel S.p.A. • ENPALS • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federchimica • Federdistribuzione • Federfarma • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • FISASCAT-CISL • FIT-CISL • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • GE Oil & Gas • Generazione vincente S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • Manpower S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane S.p.A. • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Synergie Italia Agenzia per il Lavoro S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso

Direzione

Gaetano Zilio Grandi (Direttore responsabile)

Redazione

Pier Francesco Acquaviva, Anna Babudri, Valerio Berti, Vittorio Bertocco, Alessio Bui, Roberta Caragnano (Coordinatore di redazione), Giancarlo Corò, Roberta Flora, Silvia Foffano (Redattore capo), Carlo Frighetto, Angelo Guadagnino, Lorenzo Lama, Sara Marcuzzo, Claudia Ogriseg, Franca Porto, Guido Gaetano Rossi Barattini, Giuseppe Venier

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 5 del 17 marzo 2010

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena