

TEMA

Il decentramento contrattuale alla prova

La contrattazione decentrata tra mito e realtà.

Presentazione

*Mimmo Carrieri, Salvo Leonardi**

1. Fra i tratti che più hanno segnato le trasformazioni delle relazioni industriali, in Europa, vi è certamente il forte impulso impresso – da varie parti – nella direzione di un sempre più marcato decentramento degli assetti contrattuali. Un dato che, seppur diversamente declinato, accomuna ormai sistemi nazionali storicamente caratterizzati da profonde e perduranti divergenze, sotto il profilo istituzionale e sotto quello delle specificità dei capitalismo nazionali. Una convergenza sostanziale, quando non anche formale, riflesso della relativa plasticità con la quale attori e processi regolativi reagiscono adattivamente dinanzi a sfide rese sempre più stringenti dal combinato disposto fra globalizzazione dei mercati, innovazione socio-tecnica del lavoro ed egemonia ideologica del neoliberismo. Uno scenario in grado di alterare radicalmente le condizioni del vecchio compromesso socialdemocratico fra capitale e lavoro, divaricando a scapito di quest'ultimo i rapporti di forza, un tempo resi più stabili e bilanciati dal duplice condizionamento nazionale esercitato da forti movimenti sindacali e da un interventismo pubblico di chiara marca pro labour. Di questo relativo bilanciamento la contrattazione collettiva è stata indubbiamente un perno centrale, contribuendo in modo determinante a conseguire una riduzione della concorrenza al ribasso fra lavoratori e imprese, a sostegno di una crescita diffusa e solidale dei salari e delle condizioni di lavoro, volano per un modello di sviluppo trainato da consumi e domanda in quella che è stata la lunga stagione keynesiana dell'Occidente post-bellico. Indicatori obiettivi quali la quota dei salari sul Pil o l'indice di Gini hanno attestato, per quella fase, una sostanziale contrazione delle disegualianze e, con esse, del predominio del capitale sul lavoro. Esattamente come oggi – dopo circa tre decenni di inversione di rotta – inequivocabilmente rivelano l'erosione e il ribaltamento di quei faticosi approdi.

* Mimmo Carrieri è docente di Sociologia economica presso l'Università Sapienza di Roma; Salvo Leonardi è ricercatore senior presso la Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Fdv).

Il ridimensionamento dei sindacati e del loro strumento principe, il contratto collettivo multidatoriale (nazionale di settore), è stato al contempo causa ed effetto di questa trasformazione, in un avvistamento indotto e reso possibile dagli scenari inediti dischiusi, per le imprese, dall'apertura illimitata di tutti i mercati e dalla rivoluzione tecnologica nella produzione e nei trasporti. Il ruolo dello Stato e del diritto è stato ancillarmente virato in funzione del primato dell'economia – proprietà, impresa, mercato – con buona pace di tutte quelle istanze sociali e politiche che avevano lungamente animato l'intervento pubblico, all'insegna dei valori, finanche costituzionali, della solidarietà, dell'uguaglianza, della dignità della persona e del lavoro, del vincolo di utilità sociale della libera iniziativa economica.

Il nuovo poderoso impulso inferto allo sviluppo delle forze produttive ha imposto una riconfigurazione dei rapporti di produzione, a cominciare dal ruolo e dalle funzioni del contratto collettivo di lavoro. Attenuando la sua antica vocazione inclusiva e tendenzialmente universalistica, su base settoriale o intercategoriale, si è spinto affinché si ampliassero le condizioni e le prerogative per una maggiore autonomia e flessibilità a livello di singola azienda. Così da facilitarne i margini e i tempi di reazione, in funzione delle condizioni di mercato, soprattutto intorno alla determinazione degli organici, del salario e dell'organizzazione del lavoro.

Le istituzioni europee e nazionali hanno preso in considerazione queste istanze, sia sotto il profilo teorico (mutuato dall'economia neoclassica) sia sotto quello della governance, varando e reiterando un piano di riforma del lavoro e delle relazioni industriali esplicitamente rivolto a disinnescare tutti quegli istituti normativi preposti a una qualche organizzazione centralizzata e/o coordinata.

Negli anni più acuti della crisi molti governi – in particolar modo quelli dei paesi dell'Ue più colpiti – hanno adottato un maggiore interventismo e qualche volta hanno varato riforme severe sul terreno del mercato del lavoro e delle relazioni industriali al preciso scopo di utilizzare la svalutazione interna e i costi salariali quali leve per risollevarle le finanze nazionali. A seguito di precise prescrizioni da parte delle istituzioni internazionali si sono congelati salari minimi e stipendi pubblici, sospese le procedure di estensione *erga omnes*, abrogati i sistemi di indicizzazione, imposte misure volte all'aziendalizzazione della contrattazione, abolendo e indebolendo fortemente il contratto di settore, attraverso clausole di uscita e deroghe in contrasto con il vecchio principio di *favor*. Anche in paesi poco o per nulla investiti dalla crisi ha avuto

luogo un processo di trasformazione, sebbene meno unilaterale e violento, in qualche caso antecedente alla crisi stessa, come ad esempio per gli accordi sindacali tedeschi post-unificazione o per la legislazione francese del 2004.

Gli studiosi e comparativisti di questa materia hanno seguito questi rivolgimenti, innestandoli su una riflessione che potrebbe datarsi intorno agli anni ruggenti del neocorporativismo, relativamente al grado di centralizzazione dei sistemi contrattuali, riadattandoli alle nuove realtà di una contrattazione multilivello sempre più articolata e complessa. La questione chiave è da allora divenuta quella inerente al grado di coordinamento e di organizzazione più o meno centralizzata della contrattazione, e di quella salariale in particolare. L'accelerazione e la profondità delle riforme varate in questi ultimi anni hanno richiesto e continueranno a richiedere un attento monitoraggio di ciò che sta effettivamente accadendo, consci del nesso – ma anche dello scarto – che nelle relazioni industriali può ingenerarsi fra giuridificazione eteronoma e autonomia collettiva, fra norme di leggi e prassi sociali.

Con questo numero tematico dei *Quaderni* abbiamo inteso riprendere nuovamente questo snodo cruciale, con l'obiettivo di verificare l'impatto concreto delle novità introdotte in materia di struttura contrattuale e di contrattazione decentrata, in Europa e in Italia, ospitando una serie di autorevoli contributi, accomunati nel merito di aver fatto indagini empiriche su questi temi. Testi nei quali si intersecano, complementariamente, classificazioni teoriche e tipologiche, rassegne normative, ma soprattutto elementi di quantificazione e qualificazione di ciò che è divenuta oggi la contrattazione decentrata e, segnatamente, quella aziendale. In ben cinque contributi (Pedersini e Leonardi, Carrieri, Ambra, Rocha, Vandekerckhove e Van Gyes), l'analisi scaturisce, tra l'altro, da un importante studio europeo appena realizzato (Decoba), sotto il coordinamento della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, volto a valutare l'impatto del decentramento in cinque Stati membri della Ue, tradizionalmente connotati da un elevato grado di coordinamento contrattuale (si veda il rapporto a cura di Leonardi, Pedersini in corso di stampa). L'altro gruppo di articoli fa essenzialmente riferimento al caso italiano, e lo declina sul versante dell'entità attuale della contrattazione aziendale, in termini di copertura e contenuti (Tomassetti, Forges Davanzati e Giangrande, Bergamante e Marocco, Benaglia). Vorremmo sottolineare il valore di questi contributi nei quali – tutti insieme – ritroviamo i risultati di alcuni fra i non molti osservatori italiani, Adapt, Ocsel-Cisl, Inapp (ex Isfol), e più in-

direttamente – ma citata – la Fondazione Giuseppe Di Vittorio, che ha elaborato i dati Istat sulla copertura contrattuale, e ora è in procinto di effettuare un primo monitoraggio qualitativo su un vasto campione di accordi di secondo livello. In questo modo il lettore dei *Quaderni* avrà l'opportunità di ritrovare in un unico fascicolo quanto di più rilevante e aggiornato è stato osservato nell'ultimo biennio in tema di contrattazione decentrata, in Europa e in Italia. Paese, come noto, privo di archivi e osservatori di diritto pubblico – come peraltro di leggi – su tutto lo spettro tematico delle relazioni industriali: contratti, rappresentatività associativa e nei luoghi di lavoro, istituti della partecipazione, scioperi.

2. Alcuni contributi prendono le mosse da una preliminare disamina teorica del tema, intorno alle categorie del decentramento, nella letteratura internazionale sulle relazioni industriali. Segnatamente i lavori di Traxler, ma anche quelli di Giugni, Boyer, Locke, Thelen, Baccaro e Howell, per citare solo i più ricorrenti. Qui le questioni centrali vertono intorno a una pluralità di binomi: organizzazione/disorganizzazione, divergenza/convergenza, legificazione eteronoma/autonomia collettiva, riforme unilaterali/concertate. Ma troviamo anche una prospettiva di teoria economica (Forges Davanzati e Giangrande): teoria neoclassica/teoria post-keynesiana.

Nei contributi a cura di Pedersini e Leonardi, di Carrieri e di Tomassetti vengono preliminarmente concettualizzati i principali modelli teorici e tipologici, relativamente al grado di coordinamento, di copertura e qualità della contrattazione collettiva. Nel primo caso si approfondisce il nesso fra la dimensione orizzontale – comunemente favorita o dalla presenza di una negoziazione intersettoriale/confederale (secondo una prassi ricorrente in paesi come il Belgio o l'Italia) o dal ruolo di battistrada e modello di un settore che traina gli altri (come a lungo nell'esperienza tedesca o anche in quella svedese, nell'industria metalmeccanica o comunque in quelle più votate all'export) – e verticale, discendente su base perlopiù endoassociativa, mediante clausole di rinvio e vincolo di influenza, secondo il principio di *favor* e di inderogabilità peggiorativa del livello inferiore rispetto a quello superiore. Per ciascuna di queste dimensioni potrà aversi un coordinamento basso o alto, a seconda dei casi, con riflessi importanti sul grado di organizzazione, copertura e relativa specializzazione di ciascun livello. Una modellistica oramai classica, rispetto alla quale Carrieri suggerisce una diversa tripartizione tipologica, a seconda del fatto che il decentramento si configuri

come sostitutivo del livello superiore, incrementale o ancora equivalente, in una sorta di ripartizione concorrente ma non alternativa.

Forges e Davanzati inquadrano lo stesso tema da un altro punto di vista; quello delle principali teorie economiche. Nella visione dominante, segnata dall'egemonia neoclassica, la contrattazione decentrata offrirebbe condizioni ottimali fra la dinamica reale della produttività e un salario di equilibrio, in grado di favorire un più efficiente utilizzo della forza lavoro, della sua allocazione, con ripercussioni virtuose fra aumento dei profitti, attrazione degli investimenti e disincentivazione delle delocalizzazioni. Di questa narrazione, rimarcano gli autori, sono intrise policy e governance euronazionali di questi anni. Di contro l'approccio post-keynesiano rileva come una contrattazione atomistica – aggravando le asimmetrie fra capitale e lavoro – riduca la copertura contrattuale e il suo contenuto perequativo, deprimendo nel complesso i salari, con ripercussioni depressive sulla domanda di consumi e investimenti. La concomitante deregolazione del mercato del lavoro diminuisce la produttività, invalidando la pretesa che di essa si possa ottenere – per singola azienda – una esatta misurabilità, e dunque remunerazione. La tesi a cui su queste basi giungono i due autori è che la contrattazione decentrata, se non opportunamente organizzata, tende inevitabilmente ad associarsi a una moderazione salariale diffusa. Come del resto non è difficile da confutare, vista la concomitanza cronologica con cui i due processi hanno proceduto. Ciò è avvenuto anche nel caso italiano, dove un ancoraggio esclusivo al mero potere d'acquisto, nel contratto nazionale, ha condannato la stragrande maggioranza – che ha solo quello – a perdere o al massimo a tenere invariata la quota di reddito detenuta nel 1993, quando quel meccanismo (in ciò mai seriamente intaccato) ha preso il via.

Su queste premesse di tipo teorico e concettuale, alcuni contributi passano in rassegna le riforme di questi anni, svolgendone l'analisi in chiave comparativa, quanto meno fra quei sistemi che – diversamente dall'esperienza anglosassone e dei paesi di più recente accesso all'Ue – hanno conosciuto e conoscono tuttora, seppure in forme meno lineari e nette, una prevalenza del contratto multidatoriale, nazionale e/o settoriale. Se ne tratta in maniera complessiva con particolare riguardo ad alcuni paesi (Pedersini e Leonardi, Carrieri) e/o settori (Ambra) o a taluni casi: la Spagna (Rocha), la nazione più duramente colpita dalle riforme di questi anni, o il Belgio (Vandekerckhove e Van Gyes), peculiarmente caratterizzato da una «norma salariale» molto centralizzata, a cui concorre una stratificazione di strumenti

garantistici, quali un salario minimo intercategoriale, suggellato dalla legge, un *erga omnes* pressoché automatico, un meccanismo di indicizzazione più unico che raro, un solido presidio istituzionale e, nei luoghi di lavoro, una sindacalizzazione seconda solo a quella scandinava. E, malgrado tutto ciò, una forte compressione dell'autonomia contrattuale sui salari, indotta da un interventismo legislativo volto a comprimere la dinamica retributiva entro tetti di legge fissati in rapporto alla ponderazione di quanto accade nei paesi vicini. A cominciare dalla Germania che, come noto, ha per svariati anni mantenuto una crescita fra le più contratte.

Quanto al caso italiano abbiamo assistito a una stratificazione pendolare di interventi e indirizzi, a volte frutto dell'interventismo pubblico (articolo 8, decreti attuativi del Jobs Act), altre volte provenienti dal basso (caso Fiat/Fca) – all'insegna di un decentramento sempre più aziendalistico e disorganizzato –, o piuttosto delle parti sociali, volte a riformare autonomamente il sistema del 1993, ampliando spazi e prerogative del livello decentrato, senza tuttavia spingersi a postulare un sostanziale abbandono del coordinamento garantito dal primato del Ccnl (accordi interconfederali 2011-2014, protocollo Cgil, Cisl, Uil, 2016). Tomassetti articola ulteriormente il piano, rilevando una serie di peculiarità, come l'ultimo rinnovo dei meccanici in rapporto al meccanismo di recupero del potere d'acquisto; il ruolo assolutamente rilevante della contrattazione territoriale; l'emergere di nuovi assetti all'interno dei grandi gruppi, desiderosi di maggiore autonomia rispetto al Ccnl, ma anche di un maggiore accentramento, in relazione ai diversi stabilimenti. Sempre lo stesso autore, nel sottolineare la complessa circolarità fra processi di delegificazione e di ri-regolazione della contrattazione collettiva, pone in risalto i contorni ibridi del modello italiano, fortemente giuridificato nella sfera del diritto del lavoro e quasi per nulla in quella delle relazioni sindacali. Con elementi di micro-corporativismo e localismo a connotare la dislocazione intermedia, socio-territoriale, fra Stato e mercato, fra coordinamento orizzontale e verticale della contrattazione.

Ciò che nel complesso emerge da questi profili di comparazione non è, in definitiva, un tramonto della contrattazione multidatoriale, a vantaggio esclusivo dell'aziendalizzazione, bensì una quasi sorprendente capacità di resistenza, o di resilienza – come si ama dire adesso –, dell'autonomia collettiva. Attestata da almeno due indizi abbastanza ricorrenti e in netto contrasto con le fortissime spinte di segno contrario, suscitate in alto dai legislatori e in basso da alcuni grandi gruppi, entrambi protesi a svincolare le aziende

dal contratto di settore. Tali indizi sono, da un lato, la perduranza di pratiche negoziali intersettoriali e settoriali, volte a ribadire – seppure in maniera attenuata – un certo grado di prevalenza del contratto multidatoriale; dall'altro, e soprattutto, l'assenza di un significativo decollo della contrattazione aziendale, sia nella sua normale funzione integrativa che in quella, intesa dal legislatore, di nuovo perno alternativo del sistema.

3. Ed è forse qui che si colloca una delle conclusioni più interessanti di buona parte dei contributi ospitati su questo numero della rivista. A dispetto di una potente e reiterata pressione a sostegno del decentramento, anche nei paesi in cui essa ha assunto i tratti della riforma legislativa o dell'incentivo fiscale e/o contributivo (Spagna, Francia, e in particolar modo Italia), la copertura della contrattazione aziendale è rimasta su valori pressoché analoghi, quando non anche inferiori, a quelli della fase antecedente alle riforme. Sia che la si guardi dal lato delle imprese che da quello dei lavoratori interessati la copertura è rimasta decisamente limitata, anche in presenza di rilevazioni che di norma escludono le piccole e piccolissime imprese (sotto i dieci o i venti addetti), alle cui dipendenze lavora una quota enorme e crescente di addetti di tutti i settori. Questo è ciò che emerge dal caso spagnolo, dove riforme fra le più radicali poste in essere non hanno schiodato da un asfittico sei per cento la quota di lavoratori coperti da una contrattazione aziendale normativamente dotata del potere di disapplicare – su richiesta datoriale – il contratto di livello superiore (lì anche provinciale oltre che nazionale di settore). In Francia la contrattazione settoriale ha di fatto rigettato le opportunità offerte – in una *escalation* di misure liberalizzatrici – a vantaggio di un'aziendalizzazione in deroga, circoscritta a una manciata di accordi, elencabili sulle dita delle mani (come si vede nell'analisi, spesso citata nei testi, di Rehfeldt e Vincent). Diverso il discorso per la Germania, dove l'impiego di clausole di uscita ha effettivamente permeato la contrattazione manifatturiera di questi ultimi quindici anni. Ma lo ha fatto su basi negoziali, di settore, entro precisi limiti temporali e contenutistici. Ciò ha comunque modificato alcuni dei tratti di quel sistema, dotando i consigli aziendali – spesso loro malgrado – di prerogative non più solo partecipative, con un accresciuto «corporativismo competitivo» che ha infiacchito il tradizionale primato del contratto metalmeccanico, apripista per tutti i settori, accentuando le distanze inter e infrasettoriali, con distanze anche enormi – per copertura e contenuti – fra i giganti dell'export e un terziario povero, decontrattualizzato e infarcito di mini-jobs.

La copertura è inesorabilmente caduta su livelli prossimi ai paesi sindacalmente più deboli (poco sopra il 50 per cento), così come il tasso di sindacalizzazione; il coordinamento verticale è rimasto forte per chi è già forte settorialmente, laddove quello orizzontale – un tempo assicurato dal traino verso l'altro dei metalmeccanici – si attesta in basso sulla linea del Piave del salario minimo legale.

Infine l'Italia. Come si diceva poc' anzi, questo numero dei *Quaderni* ha il privilegio di ospitare il resoconto di alcuni fra i maggiori osservatori nazionali sulla contrattazione decentrata: Inapp, Adapt e Ocsel. Nel primo caso è stata utilizzata la rilevazione su imprese e lavoro su un campione di circa 22 mila aziende rappresentative, interpellate mediante tecnica Cati; nel secondo ci si è basati sulla banca dati «FareContrattazione» dell'Adapt, che contiene 1.565 contratti aziendali e 166 accordi territoriali; nel terzo sui dati dell'ultimo rapporto sulla contrattazione decentrata dell'osservatorio della Cisl, l'Ocsel, su un campione di 2.094 contratti siglati fra il 2015 e il 2016. Ciò che ne emerge è un quadro quanti-qualitativo particolarmente esaustivo e interessante.

Il primo dato da considerare è quello relativo alla copertura della contrattazione, sia nazionale sia decentrata e segnatamente aziendale. Qui le fonti maggiori sono principalmente quelle dell'Istat-Cnel e della Banca d'Italia, variamente elaborate, come nel caso della Fondazione Di Vittorio (2016), in base alle quali si stima una copertura ben superiore all'80 per cento per la contrattazione nazionale e di circa il 20 per cento delle imprese con più di venti addetti, per un totale pari a circa un terzo dei lavoratori dipendenti italiani del settore privato.

La rilevazione campionaria dell'Inapp non si discosta da questi due dati; rispettivamente un 83 per cento di imprese che dichiara di applicare il Ccnl e appena il 6 per cento di aver attivato una contrattazione di secondo livello. Una cifra dunque più bassa, ma dovuta al fatto di riferirsi a tutte le imprese con almeno un dipendente. Resta dunque molto alta la copertura del Ccnl, specie se si considera l'assenza – nel nostro paese – di procedure dirette e formalizzate di estensione *erga omnes*. Tuttavia lo studio dell'Inapp ci dice una cosa che non va trascurata, e cioè che fra il 2007 e il 2015 la copertura nazionale è calata di dieci punti, passando dal 91,3 all'82,8 per cento. E ciò, si badi, in concomitanza di un raddoppio del numero di Ccnl, schizzati letteralmente sopra quota ottocento (Cnel 2017; Olini 2016). Ad attuarla sono soprattutto le medio-grandi imprese (con più di cinquanta addetti) del Centro-Nord, su cui incide fortemente la presenza di una Rsu/Rsa, dove c'è

il sindacato, ma soprattutto una *membership* datoriale; vero e proprio traino – secondo i ricercatori dell’Inapp – per la diffusione della contrattazione decentrata. Le differenze intersettoriali sono grandi: la copertura nelle attività finanziarie e assicurative, nei trasporti, nell’industria è pari a quattro e sei volte quella nell’Ict, nel commercio e nel turismo. Dove un maggiore peso, prevedibilmente, è esercitato dalla contrattazione territoriale, assolutamente preponderante nel settore delle costruzioni.

Il contributo di Benaglia, dell’Ocsel-Cisl, suggerisce un quadro meno angusto, dedotto dalla vasta disamina di accordi, giunta ormai alla sua terza edizione. Tuttavia, sul punto della copertura del secondo livello, non è in grado di fornire dati diversi e alternativi a quelli comunemente in uso, da altre fonti. Dove invece l’Ocsel offre un spaccato empirico di grande aiuto è sulla qualità dei contenuti negoziati. E qui il dato più interessante scaturisce dal confronto diacronico con le due rilevazioni precedenti, nel pieno della fase più critica per la nostra economia. Gli accordi difensivi – incentrati cioè sul ricorso all’integrazione salariale e alla mobilità – si sono quasi dimezzati, passando dal 62 per cento del 2013-2014 al 37 per cento del 2015-2016. Al contempo si sono quasi raddoppiati quelli in tema di salario: dal 23 al 43 per cento. Questo primato degli istituti retributivi è confermato anche dalla rilevazione dell’Inapp, con un ancoraggio ai livelli di produzione o produttività; oltre il 64-70 per cento nell’industria è sopra i cinquanta addetti. La detassazione del premio di risultato ha svolto un ruolo certamente decisivo, inducendo la sottoscrizione di circa 26 mila accordi, moltissimi dei quali incentrati su questo istituto, anche nel caso di tanti accordi territoriali «fotocopia», come li definisce Tomassetti.

Il dato Ocsel segnala un significativo raddoppio di accordi relativi al welfare aziendale, che in pochi anni passa dal 10 al 20 per cento degli accordi. Un indirizzo che riflette, insieme a una certa tendenza a tradurre in benefit talune voci negoziali, il supporto della decontribuzione/defiscalizzazione delle ultime leggi di bilancio.

Qualche incremento rilevante si registra in tema di orari, diritti sindacali, ambiente e sicurezza, inquadramento. Per tutto il resto l’incidenza si attesta su livelli superiori alla fase precedente, ma senza scostamenti clamorosi. Anche dove forse era possibile aspettarsi. Dopo tanto parlare di Industria e Lavoro 4.0 il tema dell’organizzazione resta fermo sotto il 10 per cento dei testi. La partecipazione oscilla addirittura fra lo 0 e l’1 per cento. Qui le valutazioni fra i diversi istituti variano, fra quelle più ottimiste dell’Ocsel, secondo le

quali – considerate le difficoltà di contesto della nostra economia – le parti hanno saputo dimostrare forti capacità di innovazione e rilancio, in tutti i settori merceologici e su tutta la gamma dei temi negoziali. Più critiche quelle di parte Inapp, per l'esiguità del fenomeno, innanzitutto, ma anche per la scelta dei temi, troppo schiacciati sulla regolazione del salario accessorio.

Un dato di assoluto rilievo, per le cose che trattiamo, riguarda l'incidenza delle deroghe, ex articolo 8 della legge n. 148 del 2011. Ebbene, a conferma di quanto si sosteneva prima – e cioè della volontà delle parti di non avvalersi di pratiche sollecitate dal legislatore, ma rischiose per gli equilibri delle relazioni sindacali – il loro impiego risulta estremamente circoscritto, anche quando ha riguardato importanti gruppi, come Bridgestone, Electrolux, Fater, Alma-viva. Si tratta di deroghe sempre limitate a singoli istituti, senza mai implicare – sottolinea Tomassetti – uno sganciamento integrale dal Ccnl. Sparuto, dallo stesso punto di osservazione, il peso di contratti aziendali alternativi a quello nazionale; essenzialmente la Fca e una parte del suo indotto diretto.

4. Da qui alcune considerazioni finali, che troviamo ben espresse ancora nel testo di Tomassetti, ma anche in quello di Pedersini e Leonardi. Secondo le quali il rischio maggiore per il nostro sistema non sembra essere giunto tanto dalle insidie – pure reali – di un decentramento incontrollato, che non c'è stato, bensì dalla stessa contrattazione nazionale, a causa del proliferare caotico di sigle e accordi in grado di esercitare una competizione al ribasso, «pirata», nei confronti della contrattazione più genuinamente condotta dalle associazioni più accreditate. In ciò si riflette la peculiarità, e oggi anche la debolezza, di un sistema integralmente volontaristico, nel quale le norme di origine pattizia stentano ad affermarsi e a rendersi esigibili per come invece dovrebbero. Riproponendo l'attualità di una legislazione di sostegno che, recependo l'impostazione degli accordi interconfederali del 2011-2014, le rimoduli in una maniera che finalmente inveri i commi 2 e 3 dell'articolo 39 Cost. Restiamo in definitiva un sistema con un certo grado di coordinamento organizzato; abbastanza solido a livello orizzontale e interconfederale, significativo per quello verticale, sia pur indebolito parzialmente dalle ultime intese, nelle quali risulta accresciuta l'autonomia relativa delle Rsu, meno condizionate – quanto meno formalmente – dalla vecchia clausola del terzo riservato alle associazioni firmatarie del Ccnl e dalla co-titolarità negoziale sul secondo livello. Che poi la realtà effettiva ne stia risentendo è un altro discorso; l'analisi

dell'Ocsel lo smentirebbe laddove l'egemonia confederale negli organismi aziendali non sembra intaccata.

Quali prospettive e auspici? Uno, che ricorre in più di un testo, consiste nel potenziare la dimensione territoriale della contrattazione (Tomassetti) in modo da ovviare alla difficoltà strutturale di accedere a un vastissimo mondo del lavoro, sotto le soglie legali per la costituzione di Rsu. Quella dei quindici dipendenti era forse già alta, per i nostri standard dimensionali, nel 1970; figurarsi oggi! Non se ne parla, ma forse occorrerebbe pensare a un suo abbassamento; se in Germania, che ha dimensioni aziendali molto più elevate delle nostre, quella soglia è a cinque dipendenti, non si capisce perché da noi debba risultare tre volte maggiore. Un altro aspetto riguarda il tema della contrattazione salariale all'interno di un meccanismo che venne concepito quando l'inflazione era perennemente elevata e che è divenuto critico in tempi di deflazione. Con un Ccnl «condannato» a recuperare discostamenti inflattivi pari quasi allo zero, anche le retribuzioni tenderanno a quel livello. E poiché il premio di produttività è negoziato in meno di un'azienda su dieci, tanti, troppi lavoratori vengono condannati a una stagnazione salariale perenne, come del resto attestano i dati riportati nel contributo di Forges Davanzati e Giangrande. Qui il protocollo intersindacale del gennaio 2016 offre nuove prospettive, riportando al Ccnl altre voci macroeconomiche, come quelle relative alla produttività del settore. È quanto viene fatto in altri paesi, in cui la dinamica del contratto nazionale dispone di parametri più ampi e flessibili che da noi.

Questo numero di *Quaderni* aiuta dunque a cogliere alcune delle trasformazioni in corso nel sistema contrattuale e pone interrogativi in certa misura inediti agli attori collettivi.

Il confronto tra dati empirici e tendenze legali nei diversi paesi considerati consente di capire come le nuove spinte verso la convergenza – nei sistemi economici e nelle relazioni industriali – operano in modo differenziato nelle diverse realtà. Non solo nazionali, ma, come ci ricorda bene Ambra, anche settoriali. Dunque, se una convergenza verso il decentramento esiste – o viene dichiarata – essa deve comunque essere considerata come una «convergenza differenziata», tale da mantenere in piedi una significativa eterogeneità di esiti.

Come ben si vede dai dati e dalle informazioni contenuti nei diversi saggi il decentramento non decolla né nei numeri e neppure nell'importanza, anche quando viene sospinto da interventi legislativi che provano a

rovesciare il precedente coordinamento contrattuale. Dunque non appare all'orizzonte il paventato «decentramento sregolato», ma non perché esso non venga spesso postulato: in larga parte dei casi per mera mancanza della materia prima.

Ciononostante il vecchio sistema contrattuale è messo in discussione e mostra una ridotta capacità regolativa. Nello stesso tempo buone pratiche innovative sono rintracciabili in tante aziende e attendono ancora una qualche sistemazione e generalizzazione. Questo scenario in movimento sollecita gli attori ad operare in direzione del ridisegno intenzionale degli assetti contrattuali. Questo è quanto all'ordine del giorno dell'attuale trattativa italiana tra le parti sociali (in special modo confederazioni sindacali e Confindustria). Ma il tema appare latente anche in altri paesi. Dallo scioglimento positivo di questo nodo dipende anche in buona misura il futuro delle relazioni industriali e la stessa capacità delle grandi organizzazioni di rappresentanza di rilegittimare il loro ruolo.

Riferimenti bibliografici

- Cnel (2017), *Notiziario sul mercato del lavoro*, ottobre.
- Olini G. (2016), *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali*, n. 3, pp. 417-436.
- Leonardi S., Pedersini R. (in corso di stampa, a cura di), *Multi-employer Bargaining under Pressure. Decentralization Trends in Five European Countries*, Decoba Project, Brussel, Etui.