

TEMA

*Il decentramento contrattuale alla prova*

# **Tendenze recenti del decentramento contrattuale nell'Europa continentale.**

## **Fra interventi legislativi e autonomia delle parti**

*Roberto Pedersini, Salvo Leonardi\**

### **1. Introduzione**

Il dibattito sugli sviluppi delle relazioni industriali in Europa, in questi ultimi anni, si è focalizzato sul duplice impatto della crisi e delle politiche di riforma promosse nell'ambito della cosiddetta nuova governance economica europea. Dare impulso al decentramento della contrattazione collettiva ha rappresentato un tratto distintivo di queste politiche, all'insegna di un accresciuto grado di autonomia e di flessibilità a livello aziendale, allo scopo di agevolare adattamenti salariali e delle condizioni di lavoro, nella prospettiva di una crescita della produttività e della competitività. In uno spazio molto composito ed eterogeneo, quale quello della Ue, le traiettorie nazionali del cambiamento hanno riflesso la varietà degli assetti istituzionali e delle pratiche sociali, nonché il diverso impatto della crisi sui contesti economici di ciascun paese (Marginson 2016; Guardiancich e Molina 2017; Baccaro e Howell 2017). Più severe e unilateralmente imposte in quella dozzina di paesi più duramente colpiti dalla congiuntura, più contenute e concertate dove invece la crisi ha avuto un impatto più limitato e circoscritto nel tempo.

Il monitoraggio e l'analisi comparativa degli effetti della crisi costituiscono oggi un'esigenza ineludibile, sia per le interdipendenze che sempre più condizionano le dinamiche di ciascun paese, sia come presupposto per il coordinamento strategico e transnazionale fra le forze che si battono per ridare al lavoro quel riconoscimento che in questi anni gli è stato negato. In questa duplice prospettiva, di analisi e di progetto, alcuni centri di studio più o meno collegati alle organizzazioni sindacali europee hanno svolto – su iniziativa e coordinamento della Fondazione Di Vittorio – una ricerca

\* Roberto Pedersini è docente di Sociologia economica presso l'Università di Milano; Salvo Leonardi è ricercatore Senior presso la Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Fdv).

sui temi del decentramento contrattuale (Decoba)<sup>1</sup>, con l'intento di indagare i mutamenti intervenuti in un gruppo ristretto ma assai significativo di paesi, storicamente connotati da un certo grado di coordinamento settoriale: Belgio, Germania, Francia, Italia e Spagna. Già in precedenza – nella fase più acuta della crisi e dell'interventismo europeo – alcuni di questi istituti avevano esaminato i contorni di quelle riforme strutturali, stigmatizzandone tanto i presupposti analitici quanto gli effetti, immancabilmente negativi, su pressoché tutti gli indicatori di crescita (Rocha 2014; Van Gyes e Schulten 2015). Convenimmo allora con Paul Krugman, che parlò in proposito di un «trionfo delle idee sbagliate» (Lehndorff 2015), invocando per l'Europa un'altra strategia, che sapesse perseguire una crescita inclusiva e una riduzione delle disuguaglianze, attraverso la crescita dei salari reali, da conseguire con un pieno ripristino e sostegno della contrattazione collettiva.

Volendo dare seguito a quei lavori, abbiamo inteso focalizzare l'attenzione sull'impatto di quelle riforme, provando a verificare se fosse iniziata una congiuntura diversa e meno asfittica. Segnali in tal senso sembrerebbero giunti da influenti organizzazioni istituzionali e finanziarie internazionali disposte ora a compiere tardive e parziali autocritiche, ammettendo la necessità di politiche salariali più espansive. In questa direzione si sono mossi ad esempio il Fmi, i governatori delle banche centrali, fra cui Draghi, e il presidente della Commissione europea Juncker, che con il Pilastro europeo dei diritti sociali ha inteso rilanciare il dialogo sociale a favore dei salari e di un'occupazione di qualità. La Confederazione europea dei sindacati (Ces) ha a sua volta ripreso con forza il tema di una crescita trainata dai salari, con una campagna tesa a conseguire ovunque una dinamica retributiva troppo a lungo mortificata, con effetti nefasti e non solo per il mondo del lavoro.

<sup>1</sup> Realizzato fra il 2016 e il 2017 e sostenuto finanziariamente dalla Commissione europea, il progetto Decoba ha visto il coinvolgimento della Fondazione Hans Boeckler di Düsseldorf (R. Bispinck e T. Schulten), dell'Ires Francia (U. Rehfeldt e C. Vincent), della Fundacion 1° de Mayo di Madrid (F. Rocha), dell'Università di Lovanio (G. Van Gyes e S. Vandekerckhove), dell'Università Sapienza di Roma (M. Carrieri, M.C. Ambra, A. Ciarini), della Ces (M. Cilento e K. Bongelli), con S. Leonardi (Fondazione Giuseppe Di Vittorio) coordinatore del progetto e R. Pedersini (Università degli Studi di Milano) nel ruolo di esperto esterno; vd. 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.

Grazie a una serie di densi e aggiornati rapporti nazionali abbiamo potuto acquisire un quadro dettagliato delle trasformazioni più recenti nei cinque paesi esaminati, tentandone una comparazione di cui qui offriamo una sintesi<sup>2</sup>. Come spesso accade per questo genere di studi, abbiamo valutato il grado relativo di convergenza/divergenza fra i sistemi esaminati, tenendo conto della varietà dei capitalismi, del loro grado di *path dependency*, ma anche della plasticità adattiva delle istituzioni che regolano il funzionamento delle relazioni industriali. Ci torneremo alla fine (paragrafo 5), dopo aver definito – in relazione al decentramento – i concetti e le tipologie (paragrafo 2), gli assetti contrattuali nei cinque sistemi a seguito delle recenti riforme (paragrafo 3), i loro effetti sulla diffusione e copertura della contrattazione aziendale (paragrafo 4).

## 2. Concetti e tipologie di coordinamento contrattuale

L'analisi comparata dei sistemi contrattuali è un esercizio complesso. Se identificare il livello contrattuale principale può risultare relativamente agevole, ben più ardua è la qualificazione della struttura contrattuale complessiva. Non si tratta di considerarne astrattamente ruolo e prerogative formali, ma di coglierne l'effettiva rilevanza, quantitativa e qualitativa, in rapporto al grado di coordinamento, copertura e qualità della contrattazione collettiva (Clegg 1976). Il tema del *coordinamento* riveste oggi un ruolo chiave, pari a quello della centralizzazione nell'esperienza pratica e teorica del neo-corporativismo degli anni settanta, rispetto al quale ha il merito di cogliere meglio l'articolazione multilivello fra le diverse *bargaining unit*. Esso può riguardare il rapporto fra i livelli della contrattazione (*verticale*) o anche fra le diverse aree contrattuali allo stesso livello (*orizzontale*). Il coordinamento può assumere forme diverse (Traxler 1995; Traxler e Brandl 2012; Visser 2013): è *verticale* quando prerogative e competenze fra livelli sono definite mediante clausole infra-associative di rinvio, allo scopo di favorirne la specializzazione e ridurre sovrapposizioni o disparità eccessive a livello interaziendale. È *orizzontale* quando, su base

<sup>2</sup> Altri contributi, su questa rivista, scaturiscono dalla nostra comune ricerca (Ambra, Carriero; Rocha; Van Gyes e Vandekerckhove), laddove un libro in inglese è in uscita nelle prossime settimane (a cura di Leonardi e Pedersini).

interassociativa o per il tramite di accordi cosiddetti *apripista*, assicura uno sviluppo intersettoriale equilibrato che riduce le spinte alla frammentazione e alla disparità dei trattamenti. Dal punto di vista degli attori il coordinamento può essere *interno*, quando scaturisce da regole e pratiche frutto dell'autonomia collettiva delle parti (accordi interconfederali), o *esterno*, se indotto da un impulso più o meno cogente e legificato dell'attore pubblico. La *copertura* in termini di aziende e lavoratori fornisce un indicatore cruciale per verificare l'effettiva inclusività della regolazione perseguita, laddove la *qualità* dei suoi contenuti tende a riflettere l'ordine delle priorità negoziali, in relazione ai mutamenti del mercato e dell'organizzazione del lavoro, e può essere acquisitiva, gestionale, concessiva, a seconda dei rapporti di forza che suggella.

Dall'intersezione di questi parametri (tabella 1), un sistema contrattuale si definisce in rapporto al suo grado di a) *decentramento* (organizzato/disorganizzato), b) *inclusione* (unitario/frammentato), c) *autonomia* (giuridificata/volontaristico).

Nei sistemi multilivello la contrattazione *organizzata* richiede un elevato grado di coordinamento verticale e orizzontale, realizzando così ciò che accade nei sistemi centralizzati dove prevale il livello interconfederale. All'opposto troviamo i sistemi *disorganizzati*, con un basso grado di coordinamento in entrambe le dimensioni.

Tab. 1 – Dimensioni e tipi di coordinamento contrattuale

	GRADO		COORDINAMENTO ORIZZONTALE	
	ALTO	BASSO	ALTO	BASSO
COORDINAMENTO VERTICALE	ALTO		CONTRATTAZIONE ORGANIZZATA	CONTRATTAZIONE SEGMENTATA
	BASSO		CONTRATTAZIONE DECENTRATA	CONTRATTAZIONE DISORGANIZZATA

Malgrado l'ampiezza di questo modulo interpretativo, l'analisi comparata viene di norma svolta intorno alla sola contrattazione salariale (Visser 2013), in base all'idea che ad ogni sistema nazionale corrisponda un assetto unitario e uniforme. Studi come il nostro ci rivelano invece quanto pesi la frammentarietà interna, con forti discrepanze fra settori o per tipologia di aziende, come nel caso tedesco o italiano.

### 3. Varietà istituzionali e strutture contrattuali nei cinque paesi

Le istituzioni contrattuali dei cinque paesi presi in considerazione differiscono ampiamente e anche i cambiamenti introdotti negli ultimi anni segnalano traiettorie diversificate, se non per la direzione generale, certamente nei modi e nell'intensità. Nonostante le numerose e importanti differenze, i cinque sistemi in questione hanno per molto tempo condiviso due caratteristiche fondamentali: a) un tradizionale primato della contrattazione di settore, nell'ambito b) di un sistema multilivello, comprensivo di un secondo livello negoziale aziendale (con qualche peculiarità distintiva nel caso tedesco) e in qualche caso territoriale. A ciò possiamo aggiungere un livello intersettoriale, rilevante in tutti i casi, con l'eccezione nuovamente della Germania.

*Il Belgio.* Se ne parla diffusamente su questa rivista, grazie a Van Gyes e a Vandekerckhove che ne hanno scritto per Decoba. Si tratta di uno dei sistemi più legificati e centralizzati oggi rimasti, grazie alla combinazione di accordi intersettoriali biennali, a una contrattazione settoriale molto formalizzata, svolta all'interno di un centinaio di commissioni nazionali ripartite per ambiti di copertura definiti per legge, all'impiego sistematico dell'estensione *erga omnes*, alla presenza generalizzata di indicizzazione salariale definita dalla contrattazione collettiva, a un salario minimo legale e a livelli di sindacalizzazione secondi al mondo solo a quelli scandinavi. Il coordinamento verticale è assicurato dall'applicazione del principio di *favor*, e la contrattazione decentrata può solo migliorare i livelli di tutela. Dalla fine degli anni novanta la dinamica salariale è sottoposta a vincoli legali che ne hanno fortemente condizionato la crescita, nel segno della moderazione. Gli aumenti devono infatti tener conto degli incrementi ponderati dei paesi confinanti, su cui ha pesato la lunga stagione di stagnazione salariale in Germania. In aggiunta il Belgio è da alcuni anni oggetto di pressioni nell'ambito del semestre europeo (le *Country Specific Recommendations*) affinché modifichi il suo sistema di indicizzazione salariale, ritenuto fra le cause delle insoddisfacenti performance economiche del paese. I sindacati hanno finora impedito che quell'istituto, ormai quasi unico in Europa, venisse cancellato, tuttavia i governi hanno applicato misure restrittive, imponendo tetti pre-stabiliti, quando non anche il congelamento, agli aumenti attesi nei rinnovi. Stretta fra limiti sia verso l'alto che verso il basso (con uno dei minimi legali

più alti dell'Ue), l'autonomia contrattuale è stata fortemente condizionata a livello di settore, cercando di recuperare nuovi spazi ad altri livelli – regionale e aziendale – in cui sperimentare accordi innovativi, su tematiche non direttamente salariali: nuove tecnologie, welfare complementare, conciliazione. Preservata dallo strumento delle clausole di uscita, l'architettura contrattuale è rimasta formalmente invariata, ancora all'insegna di un coordinamento organizzato ma meno autonomo al centro, dove l'intervento dei governi si è fatto via via più invasivo, a discapito della dinamica salariale.

*La Francia.* È anch'esso un sistema fortemente giuridificato, nel quale l'intervento dello Stato e della legge ha sempre svolto un ruolo importante. Il salario minimo legale (Smic), coi suoi incrementi negoziati annualmente, costituisce un parametro di riferimento per la contrattazione settoriale. L'estensione amministrativa dell'efficacia dei contratti è prassi abituale e concorre in maniera determinante a ovviare alla debolezza associativa delle parti sociali. La spinta verso il decentramento, ad opera dell'attore pubblico, ha origini antecedenti alle pressioni esterne di questi anni. Risale alle leggi Auroux dei primi anni ottanta, con cui si introduceva l'obbligo per le parti di negoziare annualmente, a livello di settore e di impresa, su salario e orario di lavoro; un indirizzo che verrà ribadito, a partire dagli anni novanta, dalla legge Aubry sulle trentacinque ore. Dal 2000 in poi il padronato ha insistentemente invocato che il tradizionale principio del *favor* venisse posto in discussione, aprendo alla possibilità di ricorrere a deroghe aziendali peggiorative. I governi che si sono susseguiti hanno raccolto questa pressione, revocando – già con la legge Fillol del 2004 – il principio di inderogabilità, fino a consentire, nel 2008, negoziati aziendali anche con rappresentanze dei lavoratori che, nelle piccole imprese, fossero prive di un mandato sindacale. A dispetto del pur potente impulso offerto dal legislatore, la contrattazione decentrata e in deroga non ha conosciuto alcuna reale espansione. In ragione di ciò il legislatore è tornato nuovamente alla carica. Una prima volta con l'accordo separato interconfederale su competitività e occupazione, siglato nel 2013 e volto ad ampliare ulteriormente gli spazi di derogabilità. Ma ancora una volta la contrattazione di settore è riuscita a salvaguardare il tradizionale ordine gerarchico fra i livelli, con l'interdizione di deroghe peggiorative su alcune delle questioni chiave (salari, orario di lavoro, pensioni). I casi di deroga peggiorativa, nel 2015, si contavano sulle dita delle mani. A quel punto, sulla base dei pareri espressi dalla Commissione Combrexelle,

il governo socialista ha varato nel 2016 una riforma del lavoro molto controversa (nota come «Loi El Khomri»), non prevista nel programma di governo e fatta approvare – fra grandi contestazioni di piazza – con un voto di fiducia, per evitare i franchi tiratori nelle file del partito socialista. La riforma prevede che per un periodo sperimentale di quattro anni vi sia la possibilità di negoziare accordi «di prossimità» finalizzati all'occupazione, maggioritari, che possono temporaneamente derogare dal contratto di settore in materia di salario, condizioni di lavoro e anche di legge, in tema di orario di lavoro. Gli accordi settoriali potranno definire materie di interesse pubblico, per le quali tali deroghe aziendali verranno ammesse solo se più favorevoli ai lavoratori. La nuova presidenza Macron ha riaperto il dossier contrattazione, emanando a fine settembre alcune ordinanze che circoscrivono ancora di più le materie per le quali il principio di *favor* resta inderogabile (minimi tabellari, inquadramento, parità di genere, formazione), con un secondo gruppo di questioni che la contrattazione di settore potrà eventualmente decidere di escludere da possibili deroghe aziendali. Su tutte le altre un accordo decentrato potrà d'ora in poi introdurre previsioni indipendenti e anche peggiorative degli standard settoriali. Settori del sindacato e dei movimenti sociali sono già sul piede di guerra, mentre nel 2018 cominceranno a capirsi meglio gli effetti – potenzialmente molto erosivi – della «Loi El Khomri».

*La Germania.* È stata a lungo ritenuta un caso esemplare di contrattazione coordinata. Da un lato, il coordinamento orizzontale era assicurato dal tradizionale ruolo di apripista esercitato dal settore dei metalmeccanici. Dall'altro, il coordinamento verticale veniva sostenuto garantendo al sindacato diritti esclusivi di contrattazione; essenzialmente a livello settoriale. Nelle imprese e nei luoghi di lavoro solidi diritti legali di codeterminazione hanno peculiarmente caratterizzato questo modello, esercitando un bilanciamento funzionale altrove conseguito per vie negoziali. Lo scenario è progressivamente mutato quando, con l'unificazione, si è iniziato a dotare il livello aziendale di prerogative di tipo negoziale, al fine di gestire – mediante clausole concessive – crisi e ristrutturazioni aziendali. Un indirizzo che, nel 2004, verrà suggellato dal cosiddetto accordo di Pforzheim, con cui proprio nel settore trainante dell'economia e delle relazioni industriali – quello metalmeccanico – prendeva corpo una completa normalizzazione della prassi aziendale delle clausole di uscita, in parziale e temporanea deroga del con-

tratto settoriale. Da quel momento il loro impiego – sugli istituti dell’orario e della flessibilità organizzativa, con qualche riverbero sulle voci integrative del salario – ha riguardato una vasta frazione delle imprese, specie nei settori più interessati all’export, come la meccanica e la chimica.

L’analisi contenuta nel contributo tedesco alla ricerca tratteggia un quadro che, in questi ultimi anni, si è sensibilmente modificato. In termini di coordinamento orizzontale la vecchia prassi del modello apripista gioca oggi un ruolo meno prominente che in passato. In sua vece sembra però emergere un nuovo fattore di raccordo: l’adozione per legge di un salario minimo divenuto dal 2015 un termine di riferimento per la fissazione dei salari, che ancora avviene in larga misura per via contrattuale. Certo, la natura del coordinamento è mutata. Se il modello apripista poteva esercitare un’influenza trainante e progressiva sulle tornate di rinnovi, il salario minimo legale non va oltre un ruolo di mera salvaguardia, riferito alla sola paga base. Per ciò che invece attiene al coordinamento verticale, la diffusione delle clausole di uscita ne ha da un lato ridotto il carattere eccezionale, mentre dall’altro ha mantenuto un certo grado di influenza sindacale. Pur con alcune specificità settoriali le funzioni un tempo ben distinte dal *doppio canale*, fra consigli aziendali e sindacati, si sono sensibilmente avvicinate. Il complessivo bilanciamento del sistema contrattuale, in questo modo, non sembra mutato drammaticamente ed è possibile confermare il quadro istituzionale a supporto di un coordinamento contrattuale, sebbene con un accresciuto ruolo dell’intervento legislativo, come su questa materia non avveniva in passato. Si consideri infatti che, insieme al salario minimo, la legge ha contestualmente adottato una nuova normativa in materia di *erga omnes*, volta a rendere – sul terreno dei requisiti di rappresentatività – meno arduo e selettivo il suo ricorso. Una leva potenzialmente in grado di ovviare al preoccupante declino della copertura contrattuale, che tuttavia non sembra finora aver conseguito quei risultati che nel sindacato ci si attendevano. Resta in definitiva un sistema, quello tedesco, nel quale permangono, seppur indeboliti, elementi di coordinamento orizzontale, per legge e in basso più che per via contrattuale e verso l’alto. Aumenta il coordinamento verticale sotto il profilo dei soggetti, ma con un ampliamento delle prerogative e delle materie derogabili in ambito aziendale.

*L’Italia.* L’Italia entra negli anni novanta con un sistema contrattuale organizzato, che la pone – almeno da questo punto di vista – a fianco degli al-

tri paesi dell'Europa continentale (Pedersini 2014), sebbene più legificati del nostro. Il protocollo del luglio 1993 interviene potenziando entrambe le dimensioni del coordinamento. Per quello orizzontale l'inflazione programmata diviene l'indicatore chiave della politica dei redditi, con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, senza per ciò innescare spinte inflattive. Per quello verticale il secondo livello si specializza nella ripartizione degli incrementi di produttività e sulla flessibilità organizzativa, laddove alcuni vincoli endoassociativi (clausola del terzo nelle Rsu; cotitolarità negoziale fra Oo.Ss. e Rsu) sono posti a garanzia dell'articolazione, organizzata e discendente del sistema. Il principio di *favor* e di inderogabilità *in pejus* è confermato. A partire dal 2009 una serie stratificata e contraddittoria di interventi mira ad ampliare la diffusione e le prerogative del secondo livello, riducendo il tradizionale primato del contratto nazionale. Fra accordi interconfederali e inediti interventi del legislatore si assiste a un'oscillazione fra assetti più o meno organizzati e coordinati centralmente (dal Protocollo del 1993 a quello del 2009, agli accordi interconfederali del 2011-14) e spinte apertamente centrifughe verso un decentramento disorganizzato. Nel complesso lo spazio della contrattazione decentrata aumenta sensibilmente, con la possibilità di *intese modificative* e la definizione di regole specifiche per l'efficacia dei contratti. Le pressioni esercitate sul sistema contrattuale sono state forti: *dall'alto* con le modifiche legislative e le riforme imposte dalle istituzioni europee (lettera della Bce; Csr), dall'art. 8 legge n. 148/2011 ai decreti attuativi del Jobs Act; *dal basso* attraverso la creazione di nuove unità contrattuali e la fuoriuscita di imprese singole o associate dal tradizionale sistema della rappresentanza e contrattuale, come con il contratto nazionale di primo livello in Fiat/Fca (Leonardi 2016).

Una sfida particolarmente insidiosa si è profilata anche nella parte alta del sistema contrattuale, sul primo livello nazionale, con la crescita del numero di sigle e contratti settoriali, più che raddoppiati in meno di dieci anni fino a superare il numero di ottocento, dove la concorrenza salariale al ribasso dei contratti cosiddetti «pirata» potrebbe costituire una minaccia più insidiosa delle deroghe in ambito di prossimità, apparentemente circoscritte a un numero limitato di casi. Come del tutto circoscritto e limitato rimane il caso di accordi aziendali volti a imporsi in aperta alternativa al Ccnl; essenzialmente il solo caso Fiat/Fca (Tomassetti 2015).

Oggi il coordinamento orizzontale appare legato al ruolo di garanzia del potere di acquisto dei salari assegnato al livello settoriale, attraverso il riferi-

mento all'inflazione attesa e/o reale (l'ultimo Ccnl dei meccanici ha però introdotto qualche modifica sostanziale). Si è invece indebolito quello verticale, che ha visto un'attenuazione del raccordo soggettivo fra i livelli, con il venir meno – per quello aziendale – sia della cotitolarità negoziale del sindacato esterno che della clausola che garantiva una certa presenza nelle Rsu delle sigle firmatarie del Ccnl applicato nel luogo di lavoro. Resta sospeso il problema dell'esigibilità degli accordi, della tempestività dei loro rinnovi, del riordino dei soggetti e degli ambiti settoriali, in assenza di regole legali che definiscano la rappresentatività degli attori, inclusa quella datoriale.

*La Spagna.* Come per il Belgio, un altro fra i ricercatori di Decoba ne tratta specificamente su questa rivista (Rocha). Come negli altri casi fin qui descritti la Spagna è entrata nella crisi di questi anni con un sistema contrattuale sostanzialmente coordinato. Una serie di riforme legislative introdotte a partire dal 2010 ne ha, ben più che altrove, modificato l'assetto istituzionale. Fino almeno al 2011 accordi centralizzati intorno al primato del contratto nazionale di settore stabilivano le linee-guida in materia salariale, garantendo di fatto un certo grado di indicizzazione e un ampio utilizzo dei meccanismi legali di estensione. Il decentramento veniva controllato per materie e soggetti negoziali, esercitando un certo peso nelle grandi imprese e a livello provinciale. Come l'Italia, la Spagna nel 2011 fu destinataria di un richiamo della Bce, in forma di lettera riservata al governo. Come e più che da noi fu suggerito di riformare radicalmente il sistema della contrattazione salariale, insieme all'introduzione di un'ulteriore liberalizzazione del già molto flessibile mercato del lavoro. Con le misure approvate per legge fra il 2011 e il 2012 l'esecutivo socialista prima e quello conservatore poi hanno posto le basi per un radicale decentramento della contrattazione, da conseguire attraverso un'assoluta priorità attribuita agli accordi di livello aziendale. A tal fine si agevola il ricorso alle deroghe, ampliando le possibilità per le imprese di disapplicare temporaneamente gli accordi settoriali o anche aziendali pregressi, imponendo un arbitrato vincolante qualora le parti non dovessero accordarsi riguardo ai contenuti della deroga. L'altra importante leva, potenzialmente in grado di scardinare i vecchi assetti, è la limitazione dell'ultrattività degli accordi collettivi scaduti; d'ora in poi per non più di un anno, se nel frattempo non se ne è sottoscritto uno nuovo. Il potere discrezionale e di fatto unilaterale dei datori di lavoro ne esce fortemente potenziato. Le associazioni di categoria delle parti sociali, dal canto loro,

non hanno dismesso la pratica concertativa, che anche in questi anni di drastiche invasioni di campo è proseguita con almeno sei importanti accordi interconfederali, sia sulle dinamiche salariali che sul mercato del lavoro.

In termini di coordinamento verticale fra i livelli, questi cambiamenti hanno certamente minato il vecchio primato del contratto settoriale, aprendo la strada a un rovesciamento dell'ordine gerarchico tra fonti e livelli. Le nuove regole minano anche i presupposti per un reale coordinamento orizzontale, fin qui favorito dai meccanismi interconfederali di indicizzazione e dalle linee-guida fissate dagli accordi di livello superiore. Dunque, il sistema spagnolo appare oggi – del raggruppamento considerato – quello più incline ad approdare a una contrattazione disorganizzata.

#### 4. La copertura contrattuale

Per poter valutare l'impatto dei cambiamenti che abbiamo fin qui provato a riassumere è necessario considerare i tassi di copertura contrattuale, in ciascun contesto, a livello nazionale/settoriale e decentrato. Come si è visto prima, in Belgio la struttura contrattuale non ha subito mutamenti radicali, e continua a mostrare un grado elevato di coordinamento orizzontale e verticale. A livello settoriale gli accordi coprono di fatto la quasi totalità dei lavoratori dipendenti, per via dell'investitura legale delle commissioni congiunte che li negoziano e per l'agevole estensione amministrativa che ne deriva. Non ci sono dati disponibili sulla copertura degli accordi decentrati. Dall'indagine svolta dai colleghi dell'Università di Lovanio non emergono cambiamenti significativi di carattere quantitativo, ritenuto stabile, ma piuttosto su aspetti qualitativi, con l'affermazione di intese innovative, su taluni aspetti relativi al salario di risultato, al welfare contrattuale, all'organizzazione del lavoro e alla conciliazione.

Contrariamente al Belgio in Francia la contrattazione è stata ripetutamente oggetto di importanti interventi legislativi, tutti protesi ad ampliare l'estensione e la qualità della contrattazione di impresa. A livello settoriale il tradizionale impiego delle procedure di estensione garantisce livelli di copertura altissimi, pur in presenza di un associazionismo sindacale particolarmente debole, sotto il profilo della *membership*. Con tassi di sindacalizzazione intorno all'8 per cento, e ancora più bassi nel settore privato, la copertura dei contratti nazionali e di settore – quasi 1.500, se si includono an-

che quelli regionali e territoriali – risulta pressoché totale (98 per cento), fra le più alte al mondo. Gli accordi decentrati aziendali, dagli anni ottanta in poi, hanno conosciuto un lento ma progressivo incremento, favorito dalle leggi *pro-labour* prima e filo-manageriali poi, col risultato di determinare una certa concorrenza fra i livelli settoriale e aziendale, con quest'ultimo sempre più impiegato dal management per sfruttare i rapporti di forza ad esso favorevoli. La crescita dei contratti aziendali inizia con le leggi Auroux del 1982. Dal 1984 il numero di accordi aziendali, allora intorno a 3.900, cresce progressivamente e raggiunge un picco a cavallo del nuovo millennio per effetto delle leggi Aubry sulle trentacinque ore, arrivando a circa 40 mila accordi. Dopo un calo fisiologico fino al 2003, che quasi dimezza il numero di accordi, riprende a salire negli anni successivi e ritorna a sfiorare i 40 mila nel 2013 per stabilizzarsi oltre i 36 mila nel biennio 2014-2015. Si tratta di dati che riflettono i cicli delle negoziazioni aziendali imposte dalla legge. Ciò nondimeno la loro incidenza in termini di aziende e lavoratori coinvolti si è mantenuta piuttosto stabile. Nel 2015 i negoziati aziendali hanno interessato il 15 per cento dei luoghi di lavoro con più di dieci addetti, elemento che potrebbe avere qualche analogia coi dati italiani se non fosse che – per le caratteristiche dimensionali delle imprese francesi – qui i lavoratori a esserne interessati salgono al 61,5 per cento. La presenza del sindacato in azienda è determinata; mediamente non è forte, ma dove esiste garantisce nell'84 per cento dei casi la presenza di negoziati. I negoziati hanno portato alla firma di un accordo in circa il 12 per cento delle imprese. Gli accordi siglati dai rappresentanti eletti dai lavoratori ma non dai delegati sindacali sono complessivamente il 14 per cento. L'incidenza delle clausole di uscita o delle deroghe peggiorative, anche dopo la legge del 2013 che le favoriva, è rimasta molto limitata: una decina di casi in tutto, intitolati alla protezione dell'occupazione. La legge El Khomri del 2016 non ha prodotto effetti maggiori. Tuttavia l'ampia diffusione della contrattazione aziendale può rappresentare un contesto nel quale le nuove opportunità derogatorie, confermate dalle ordinanze Macron, potranno attecchire.

In Germania l'erosione della copertura contrattuale rappresenta uno dei tratti distintivi e preoccupanti, e continua ormai lenta e ininterrotta dagli anni novanta. Nel 1998 la contrattazione collettiva copriva il 76 per cento dei lavoratori all'Ovest e il 63 per cento all'Est. Dieci anni dopo si era già scesi, rispettivamente, al 63 e al 52 per cento. Oggi siamo al 59 e al 49 per cento. Questi dati però assommano il dato settoriale con quello aziendale;

se li separiamo, ne consegue che i lavoratori coperti da contratti settoriali sono rispettivamente il 51 e il 36 per cento. In definitiva il quadro medio nazionale indica una copertura complessiva del 56 per cento, di cui il 48 per cento dovuto ai contratti di settore e l'8 a quelli di impresa. Medie che potrebbero essere persino più basse secondo altre fonti fornite dall'istituto nazionale di statistica e che in ogni caso, oltre al gap Ovest/Est, scontano un gap settoriale, con livelli elevati nella pubblica amministrazione (100 per cento) e nei settori tradizionali di manifattura e servizi (97 per cento banche e assicurazioni; 69 auto; 64-66 metalmeccanica e chimica; 50 telecomunicazioni) e molto più bassi nell'agricoltura e nei nuovi servizi (circa 30 per cento in agroindustria e commercio; 23 turismo; 13 per cento Ict).

Accanto a ciò ritroviamo la questione delle clausole di uscita. Il loro impiego nel 2015 ha riguardato il 15 per cento delle imprese, ma con un ulteriore 13 per cento che adotta deroghe informali, fuori dalla cornice predisposta dai contratti settoriali. Di certo il loro impiego è divenuto ormai tutt'altro che eccezionale, diversamente da come era stato concepito inizialmente. Esso rimane formalmente temporaneo, ma la loro rinegoziazione è divenuta parte integrante delle strategie aziendali, sebbene la maggioranza dei componenti dei consigli d'impresa le consideri con esplicita diffidenza.

Nel quadro del concomitante indebolimento associativo dei sindacati, insidiati da un calo progressivo degli iscritti (oggi il 18 per cento) e dalla nascita di un sindacalismo autonomo e concorrenziale al ribasso, il decentramento contrattuale tedesco mantiene ancora tratti di organizzazione e coordinamento, ma i dati su copertura e diffusione delle deroghe indicano un'erosione della capacità di governare le deroghe e un'accentuazione dei tratti di decollettivizzazione che, a nostro avviso, segnano in questa fase lo scenario tedesco delle relazioni industriali.

In Italia il tasso di copertura degli ormai oltre ottocento Ccnl è alto e apparentemente stabile intorno a soglie diversamente stimate, ma tutte sopra l'80 per cento (Visser 2016), se non anche il 90 per cento delle imprese con più di dieci addetti (Cnel-Istat 2015). Un dato ragguardevole, anche in considerazione del fatto che viene raggiunto in mancanza di procedure formali di estensione *erga omnes*. Di gran lunga meno confortante il dato sulla copertura a livello decentrato. Diversamente da paesi come la Francia o la Spagna non disponiamo di dati precisi. Tuttavia varie fonti convergono su percentuali nell'ordine del 20 per cento delle aziende, di cui un 12 per cento

per accordi aziendali e un 8 per cento territoriali (Fondazione Giuseppe Di Vittorio 2016). Si tratta di un dato che coincide quasi esattamente con la copertura delle Rsu/Rsa. La dimensione di impresa, il settore e il territorio giocano un ruolo determinante, tuttavia colpisce rilevare come persino nelle aziende con oltre cinquecento addetti la copertura si fermi al 65,5 per cento. Nell'industria quasi il 39 per cento delle imprese ha un accordo aziendale, che scende al 25 per cento nei servizi orientati al mercato e al 5 per cento nelle costruzioni, dove però è forte la contrattazione territoriale. Non più del 7 per cento delle aziende del Sud è coperto da un accordo di secondo livello. Marginale, da varie fonti, l'impiego di clausole in deroga *ex art. 8*: osservatori come quello dell'Ocsel (2017) o dell'Adapt (2016) stimano fra un 4 e un 10 per cento dei testi, senza sottovalutare la possibilità che alcuni di questi sfuggano al radar, rimanendo deliberatamente nascosti.

Quanto ai lavoratori coinvolti nella contrattazione aziendale, le stime della Fdv parlano del 27 per cento della forza lavoro dipendente nel settore privato (escludendo agricoltura e lavoratori domestici), che arriva al 34 per cento considerando il livello territoriale. Per come è congegnata la specializzazione fra i due livelli questo implica che il 65 per cento dei lavoratori italiani può solo godere, quando ci riesce, di un mero mantenimento del potere d'acquisto, a partire dal 1993 (Tronti 2016). La piccola dimensione media delle nostre aziende e la scarsa diffusione degli organismi di rappresentanza sono a nostro avviso un fattore strutturale che ostacola la diffusione della contrattazione a livello aziendale. Rimane da valutare, nei prossimi mesi, l'impatto delle misure di detassazione adottate dal governo, al fine di incentivare accordi aziendali su premio di risultato, welfare aziendale, partecipazione. Ma i risultati di iniziative simili in passato non consentono un grande ottimismo.

La Spagna, infine. Lo abbiamo detto: è stato il paese più colpito dalle politiche di riforma delle relazioni industriali. L'impulso all'aziendalizzazione della contrattazione è stato qui più forte ed erosivo che altrove. La copertura della contrattazione di livello superiore a quello aziendale è restata relativamente alta e stabile, seppure controversa e dibattuta nella sua esatta dimensione, grazie al tradizionale impiego dell'estensione *erga omnes*, intorno al 70 per cento fra il 2008 e il 2016. Ma il dato più interessante riguarda la contrattazione aziendale. Negli ultimi anni, sebbene il numero di accordi aziendali abbia registrato una crescita significativa dopo la riforma del 2012, la percentuale di lavoratori coperti è rimasta stabile intorno al 6 per cento.

Va anche detto che un buon numero di accordi è stato siglato dai sindacati al preciso scopo di disinnescare il rischio, molto avvertito, della decadenza di accordi, dopo la riduzione a un anno del periodo di ultra attività. Dunque, come in Italia, anche in Spagna – dove pure le riforme sono state le più drastiche – non vi è stato alcun decollo della contrattazione aziendale. Dimensioni medio-piccole delle aziende, più elevati costi contrattuali dove non si è mai negoziato prima, esigenza di calmierare la concorrenza sui costi del lavoro sono all'origine – nelle analisi del rapporto italiano e spagnolo – del mancato sviluppo della contrattazione decentrata, pur con tutte le spinte che avrebbero potuto incentivarla.

## **5. Conclusioni**

Possiamo tornare a questo punto alle domande da cui eravamo partiti: la crisi di questi anni ha rappresentato un punto di svolta radicale per le relazioni industriali nell'Ue? Cosa resta dopo l'«assalto frontale» alla contrattazione multidatoriale? Quale tipo di relazioni industriali sta emergendo nel nuovo clima indotto dalla svolta sociale promessa dalle istituzioni europee di rilancio del dialogo sociale e più aperta sulla crescita salariale?

L'analisi dei nostri cinque paesi suggerisce qualche abbozzo di risposta. Malgrado la crisi abbia indotto un certo numero di cambiamenti, specie nelle nazioni più colpite e finanziariamente vulnerabili, i suoi riflessi sistemici sono rimasti di fatto contenuti. Alcuni modelli di contrattazione hanno patito una spinta verso la segmentazione e la decollettivizzazione, con un indebolimento del coordinamento orizzontale. Questo è stato il caso della Germania, laddove in Francia, Italia e Spagna le riforme legislative hanno mirato a intaccare o persino rovesciare la tradizionale organizzazione gerarchica della contrattazione, favorendo accordi decentrati in deroga alla contrattazione settoriale e finanche alla legge. Lo spazio per la contrattazione aziendale si è ampliato ovunque, incluso il Belgio, dove pure il sistema resta fortemente organizzato centralmente. In qualche caso i cambiamenti prodotti sono potenzialmente in grado di determinare una erosione del ruolo del contratto di categoria, come anche di condurre ad assetti disorganizzati, centrati sul livello di impresa e potenzialmente in grado di scardinare le istituzioni della contrattazione collettiva di livello nazionale.

*Tab. 2 – Le tendenze della contrattazione collettiva nei cinque paesi dello studio Decoba*

	STRUTTURA CONTRATTUALE		COPERTURA		DEROGHE CONTRATTATE	
	COORDINAMENTO	AUTONOMIA	SETTORIALE	DECENTRATA	MATERIE	UTILIZZO
BELGIO	CONTRATTAZIONE ORGANIZZATA	RIDOTTA: COORDINAMENTO ORIZZONTALE	ELEVATA (STABILE)		NESSUNA, IN VIA ECCEZIONALE	NON RILEVANTE
FRANCIA	CONTRATTAZIONE DECENTRATA	RIDOTTA: COORDINAMENTO VERTICALE	ELEVATA (STABILE)	IN AUMENTO	AMPIE, CON LIMITAZIONI	BASSO
GERMANIA	CONTRATTAZIONE ORGANIZZATA	RIDOTTA: COORDINAMENTO ORIZZONTALE	IN DIMINUZIONE (DE-COLLETTIVIZZAZIONE?)	MEDIO-ALTA (IN AUMENTO?)	AMPIE, CON REGOLE PROCEDURALI	ELEVATO (IN AUMENTO?)
ITALIA	CONTRATTAZIONE ORGANIZZATA/ SEGMENTATA?	MINACCIATA: COORDINAMENTO VERTICALE	ELEVATA (STABILE)	MEDIO-BASSA (STABILE)	AMPIE	BASSO
SPAGNA	CONTRATTAZIONE DECENTRATA/ DISORGANIZZATA?	RIDOTTA: COORDINAMENTO VERTICALE	ELEVATA (STABILE)	BASSA (STABILE)	AMPIE	BASSO

*Fonte:* Studio Decoba.

Tuttavia, quantomeno per ora, alcuni indizi ci inducono a rilevare una qualche resilienza delle relazioni industriali nazionali, derivante essenzialmente dall’iniziativa autonoma delle parti sociali. Fra riforme e risultati, norme e impatto, sussiste uno scarto, riempito dalle preferenze delle parti negoziali. Queste ultime paiono infatti inclini a considerare la regolazione congiunta, compresa quella a livello centrale e settoriale, come un valore che non deve essere disperso. Come si è visto la scarsa utilizzazione delle deroghe consentite da talune legislazioni fa pensare che le parti sociali non le considerino particolarmente utili. Il loro potenziale corrosivo sul sistema sembra infatti rilevante e in grado di minare quegli assetti regolativi che hanno consentito sinora soluzioni soddisfacenti per le parti. Se imprese e sindacati hanno finora trovato il modo per accordarsi su produttività e competitività, perché dovrebbero adesso abbandonare d’un tratto quei percorsi? Escludendo infatti alcune situazioni relativamente eccezionali, nulla garantisce che il ricorso a deroghe peggiorative possa realmente aiutare a innalzare le performance aziendali, laddove invece verrebbe sicuramente intaccato quel clima di fiducia e collaborazione, tanto necessario a livello di luoghi di lavoro.

In questa prospettiva i nostri studi di caso evidenziano i limiti delle politiche utilizzate nell'ambito della Ue per affrontare la crisi. Le misure di austerità sono state particolarmente severe dove la crisi economica e la fragilità finanziaria erano più acute. Forse ciò può essere parso inevitabile, ma altre vie avrebbero potuto essere prese in considerazione, soprattutto in quanto non hanno conseguito quella rapida e forte ripresa a cui miravano. Che si tratti di ripresa economica, aumento dell'occupazione o risanamento dei conti, le ricette prescritte si sono rivelate inadeguate. La via del decentramento per decreto non ha funzionato e, malgrado il suo potenziale corrosivo rimanga presente, non ha spinto la crescita degli accordi di secondo livello, anche per ciò che riguarda l'introduzione di deroghe peggiorative, come mostrato dai casi francese, italiano e spagnolo.

Allo stesso tempo l'azione autonoma delle parti sociali presenta limiti altrettanto evidenti. In Italia, ad esempio, a venticinque anni di distanza dai primi tentativi di sostenere la diffusione della contrattazione decentrata quale mezzo per promuovere produttività e crescita, come pure salari più elevati e migliori condizioni di lavoro, i risultati sono davvero modesti. In Germania il sistema delle clausole di uscita, costruito sull'autonomia delle parti, non ha potuto arrestare né il declino della copertura contrattuale a livello settoriale, né l'emersione di vasti segmenti dell'economia con scarsa presenza sindacale e contrattuale, e con livelli salariali davvero molto bassi.

Il nuovo clima politico a livello europeo trova dunque i sistemi nazionali delle relazioni industriali sotto pressione. La doppia debolezza, dell'iniziativa politica e dell'azione autonoma, se prese da sole, conferma l'importanza della combinazione di istituzioni legali di sostegno e ruolo dell'autonomia collettiva (Bordogna e Cella 1999). Se procedono lungo sentieri separati, il potenziale delle relazioni industriali come fattore di crescita e inclusione sociale, riconosciuto dall'Unione Europea, rischia di andare perduto.

I nostri casi mostrano come il coordinamento orizzontale della contrattazione collettiva sia oggi un fattore chiave per contrastare la disegualianza e promuovere livelli salariali e condizioni di lavoro accettabili nelle nostre economie e nella Ue. Ciò probabilmente richiede un maggiore intervento pubblico e legislativo che nel passato, al fine di rafforzare gli standard minimi e di promuovere il ruolo integrativo della contrattazione collettiva. Il decentramento può essere, da questo punto di vista, uno sviluppo inevitabile e potenzialmente utile, ma, per sfruttarne pienamente il potenziale, è indispensabile inquadralo in un sistema regolativo che favorisca, insieme alla

produttività, le tutele del lavoro, sostenendo i salari quale fattore chiave di crescita, e non di mero costo, come è stato troppo spesso ritenuto in base a una concezione miope. Spianare la strada alle deroghe e all'aziendalizzazione non va in questa direzione. Al contrario, oggi, il decentramento richiede un sostegno istituzionale rispetto al quale il coordinamento orizzontale e verticale rappresentano gli assi fondamentali per evitare il rischio di avvitarsi nella trappola scarse tutele/scarsa produttività, con una crescita della frammentazione e della decollettivizzazione. Combinare questi interventi e la promozione dell'autonomia collettiva è la sfida che abbiamo di fronte.

### Riferimenti bibliografici

- Adapt (2016), *La contrattazione collettiva in Italia*, Adapt University Press.
- Baccaro L., Howell C. (2017), *Unhinged: Industrial Relations Liberalization and Capitalist Instability*, Luxembourg, Wp Max Planck.
- Bordogna L., Cella G.P. (1999), *Admission, exclusion, correction: The changing role of the state in industrial relations*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 5, n. 1-2, pp. 14-33.
- Clegg H.A. (1976), *Trade Unionism Under Collective Bargaining. A Theory Based on Comparison of Six Countries*, Oxford, Basic Blackwell.
- Cnel-Istat (2015), *Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa*, Roma.
- Fondazione Giuseppe Di Vittorio (2016), *Contrattazione integrativa e retribuzioni nel settore privato*, [www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Contrattazione\\_2\\_livello\\_2016.pdf](http://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Contrattazione_2_livello_2016.pdf).
- Guardiancich I., Molina O. (2017), *Talking Through the Crisis: Social Dialogue and Industrial Relations Trends in Selected Eu Countries*, Geneva, Ilo.
- Lehndorff S. (2015, a cura di), *Divisive Integration. The Triumph of Failed Idea - Revisited*, Brussels, Etui.
- Leonardi S. (2016), *L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 147-172.
- 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.
- Marginson P. (2016), *La contrattazione coordinata in Europa: da un'erosione incrementale a un attacco frontale*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 1, pp. 75-102.

- Ocsel (2017), *La contrattazione decentrata supera la crisi*, 3° Rapporto 2015-2016 Cisl, <https://www.cisl.it/attachments/article/6408/Rapporto-OCSEL-2015-2016.pdf>.
- Pedersini R. (2014), *European Industrial Relations Between Old and New Trends*, in *Stato e Mercato*, n. 102, pp. 341-368.
- Rocha F. (2014, a cura di), *The New Eu Economic Governance and its Impact on the National Collective Bargaining System*, Madrid, Fundacion 1° de Mayo.
- Tomassetti P. (2015), *Sindacato e contrattazione aziendale concessiva: una ricerca empirica*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, n. 1, pp. 183-204.
- Traxler F. (1995), *Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralisation as a Map for Industrial Relations*, in Crouch C., Traxler F. (a cura di), *Organised Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Avebury, pp. 3-19.
- Traxler F., Brandl B. (2012), *Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness. A Cross-national Comparison of Macroeconomic Performance*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n. 1, pp. ??-??.
- Tronti L. (2016), *Modello contrattuale, produttività del lavoro e crescita economica*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 2, pp. 59-84.
- Van Gyes G., Schulten T. (2015), *Wage Bargaining Under the New European Economic Governance. Alternative Strategies for Inclusive Growth*, Brussels, Etui.
- Visser J. (2013), *Wage Bargaining Institutions - From Crisis to Crisis*, April, Economic Papers 488.
- Visser J. (2016), *What Happened to Collective Bargaining During the Great Recession?*, in *Iza Journal of Labor Policy*, n. 5, p. 9, pp. 1-36, <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1>.

### ABSTRACT

*La contrattazione collettiva multi-datoriale ha patito in questi anni una duplice e concomitante pressione a causa della crisi economica e di un interventismo in ambiti tradizionalmente riservati all'autonomia collettiva. Tale pressione è stata più forte nei paesi più colpiti dalla crisi e ha riguardato sia la struttura dei sistemi contrattuali che i suoi esiti, inducendo una compressione salariale e una svalutazione interna, come anche una contrattazione concessiva, specie a livello aziendale. Lo spazio per la contrattazione decentrata è cresciuto pressoché ovunque, anche dove i sistemi contrattuali restano più fortemente organizzati. In questo scenario un team europeo di esperti ha realizzato uno studio (Decoba) al fine di analizzare le traiettorie verso il decentramento in atto in un gruppo di paesi tradizionalmente accomunati per un certo grado di coordinamento centralizzato: Belgio, Germania, Francia, Italia, Spagna. L'articolo, dei curatori della comparazione, rileva come l'accresciuto interventismo dei governi sugli assetti contrattuali abbia perseguito un rovesciamento del vecchio*

*ordine gerarchico tra le fonti, riducendo al contempo l'autonomia negoziale delle parti. Ciò nondimeno emerge come questo potenziale erosivo della legge non si sia di fatto tradotto in una crescita della contrattazione aziendale e di quella in deroga in particolare. Le parti non lo hanno ritenuto utile, rivelando in ciò una certa resilienza dei sistemi nazionali, lungo i sentieri conosciuti del confronto negoziale autonomo. A parte casi eccezionali ciò che emerge dai contributi nazionali è l'assenza di un nesso fra il ricorso a deroghe peggiorative e performance aziendali, laddove nel medio periodo il loro impiego potrebbe certamente corrodere la cooperazione e la fiducia nei luoghi di lavoro.*

RECENT TRENDS IN COLLECTIVE BARGAINING IN CONTINENTAL EUROPE:  
BETWEEN LEGAL INTERVENTIONISM AND COLLECTIVE AUTONOMY

*Multi-employer bargaining has been under pressure in recent years through the double impact of the economic crisis and governments' interventions in areas traditionally within the remit of social partners' autonomy. Such pressure, especially in the countries mostly affected by the economic downturn, impacted both on their structure and their outcomes, leading to wage restraint and internal devaluation as well as to more concession bargaining, namely at company-level. The space for decentralized bargaining increased almost everywhere, even where the bargaining systems remains strongly organised. In this framework a European team of experts has realized a project of research (Decoba) in order to analyse the ongoing shift from centrally coordinated multi-employers to decentralized collective bargaining in a number of Eu member states where the former has been traditionally strong: Belgium, Germany, France, Italy, Spain. The article, edited by the authors of the study's comparison, reveals the increasing governments' intervention in collective bargaining issues, aiming at a subversion of the traditional bargaining hierarchy and reducing the parties' bargaining autonomy. Nevertheless, the scant utilisation of the derogations newly allowed by legislation suggests that, so far, the bargaining parties do not consider them as a useful tool. Indeed, a number of elements signal the resilience of national employment relations, which essentially derives from the autonomous institutions of industrial relations of the social partners. Leaving aside exceptional circumstances, there is no warranty that recourse to pejorative derogations can help company performance, especially in the medium-to-long term, while they can certainly corrode commitment, trust and cooperation in the workplace.*