

TEMA

Il coordinamento della contrattazione

Le traiettorie dei sistemi «mediterranei» di relazioni industriali, tra convergenze e divergenze. La Francia e i suoi vicini del Sud (Italia e Spagna)

*Udo Rehfeldt**

1. Premessa

Per la nostra analisi comparata dei sistemi di relazioni industriali, partiamo da tre elementi centrali della concezione sviluppata da John Dunlop (1958) sul sistema di relazioni industriali: gli attori (datori di lavoro, sindacati, Stato), l'ambiente (in particolare le strutture di potere) e le regole (sostanziali e procedurali, ad esempio le procedure e il livello della contrattazione collettiva). Pur senza abbracciare la tesi del «modello mediterraneo» o «latino», l'interesse di comparare le traiettorie dei sistemi francese, italiano e spagnolo risiede in un certo numero di similitudini più volte constatate nella letteratura. Sul piano degli attori, l'elemento comune di maggiore rilievo risiede nella pluralità di quelli sindacali, divisi secondo appartenenze politiche e ideologiche; inoltre è da notare la forte componente del sindacalismo autonomo nel settore pubblico. Un certo pluralismo esiste anche sul versante dei datori di lavoro, connesso all'importanza delle imprese di piccola dimensione che sono spesso rappresentate da organizzazioni padronali distinte. Anche sul piano delle regole procedurali i tre paesi si somigliano, con tre livelli di negoziazione (interconfederale, di settore, aziendale), una prevalenza della negoziazione di settore (un po' meno prevalente in Francia) e un'articolazione dei livelli a seconda delle regole (giuridiche o convenzionali) e del principio di maggior favore. Nei tre paesi è frequente la concertazione tripartita. C'è tuttavia una differenza importante: il sistema italiano è ancora largamente fondato sul volontarismo e l'astensione dello Stato (salvo una legislazione di sostegno), mentre negli altri due paesi le regole procedurali fanno ampio riferimento alla legislazione. Tale legislazione fissa anche i criteri di rappresentanza, in particolare quella sindacale. In Francia e in Spa-

* Udo Rehfeldt, politologo e ricercatore senior presso l'Ires Francia, è stato docente di Relazioni industriali comparate all'Università di Paris-Oues.

gna, inoltre, lo Stato interviene direttamente su due materie, l'estensione delle convenzioni collettive e la fissazione di un salario minimo. Su un altro versante, il diritto di sciopero nei tre paesi è garantito dalla legge, in particolare dalla Costituzione, e in passato le organizzazioni sindacali hanno fatto un uso estensivo di questo diritto, al punto che le relazioni industriali dei paesi in questione sono state classificate dagli esperti come conflittuali. La frequenza e l'intensità degli scioperi sono molto diminuite negli ultimi decenni, ma il livello resta ancora piuttosto alto in confronto ad altri paesi, in particolare nel settore pubblico. Questa attenuazione della conflittualità può essere considerata come indicatore di un cambiamento del rapporto di forze a sfavore dei sindacati. Nel lungo periodo si constata anche una diminuzione del tasso di sindacalizzazione, sebbene questo tasso sia storicamente basso in Francia e in Spagna, mentre in Italia era molto elevato e lo è tuttora rispetto ad altri paesi.

Tracciate a grandi linee queste similitudini (e qualche divergenza), passiamo ora a esaminare le traiettorie dei tre sistemi nel corso delle due fasi della crisi attuale, che ha avuto inizio attorno al 2008. Le similitudini sono rimaste tali o addirittura si sono accentuate (tesi della convergenza)? Oppure sono le differenze a emergere con più nettezza (tesi delle specificità nazionali)? Nella letteratura delle relazioni industriali la tesi della convergenza è stata spesso sostenuta dai teorici secondo i quali i fattori economici, che hanno un peso determinante, tenderebbero verso un'omogeneizzazione delle «società industriali». Certi autori marxisti insistevano anche sulla convergenza generata dall'intensificazione dell'accumulazione capitalista. Più tardi i teorici del neocorporativismo o delle «varietà del capitalismo» hanno puntato piuttosto sulle divergenze (o le convergenze parziali), introducendo nell'analisi i fattori sociali e politici. Nella crisi attuale emergono contrapposizioni analoghe: da un lato i partigiani del determinismo economico (che possono essere di destra o di sinistra), dall'altro quelli propensi a riconoscere una certa autonomia alla sfera delle relazioni industriali, basata tanto su fattori istituzionali quanto sulle strategie degli attori.

In un primo momento la crisi in corso ha confortato i fautori della tesi della convergenza, che si appoggia sul determinismo economico. In effetti possiamo osservare come la crisi stia esercitando pressioni economiche abbastanza simili su tutti i sistemi di relazioni industriali in Europa. Schematizzando, si possono identificare due principali tendenze nei tre paesi: un'accentuazione dell'unilateralismo dell'attore pubblico e delle imprese (a detrimen-

to degli attori sindacali) e una pressione verso il decentramento della contrattazione collettiva, in particolare la contrattazione in deroga. C'è poi una terza tendenza comune che è l'istituzione di nuove regole della rappresentanza sindacale, tendenza che però ha un legame solo indiretto con la pressione esercitata dalla crisi. Torneremo su questo punto nelle conclusioni.

2. Accentuazione dell'unilateralismo e contrattazione decentrata in deroga: un breve giro d'orizzonte

In tutti i paesi della zona euro la crisi finanziaria del 2010 ha prodotto una generalizzazione delle politiche di austerità e dei tagli ai bilanci. Tutti i paesi cercano di migliorare la loro competitività economica abbassando il costo del lavoro, e tutti raccomandano una *deregulation* sociale, in particolare della protezione sociale, del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva. Queste tendenze sono rafforzate e sostenute da interventi esterni, sia attraverso «raccomandazioni specifiche» dell'Unione Europea, sia attraverso interventi informali (lettere «secretate» della Banca centrale europea), sia attraverso i diktat della «Troika» – Commissione Ue, Banca centrale europea e Fmi – (Ires 2013; Rocha 2014). Tutti hanno obiettivi comuni che sono: la riduzione delle tutele dell'impiego, la promozione di misure specifiche per il settore pubblico (congelamento dei salari, blocco della contrattazione collettiva, riduzione dell'impiego), e più in generale l'imposizione di un freno alla dinamica salariale attraverso l'abolizione dell'indicizzazione, la riduzione del salario minimo e il decentramento della contrattazione collettiva (autorizzando la stipula di accordi in deroga e l'abolizione del principio di maggior favore)¹.

Il decentramento della contrattazione collettiva è un dispositivo cruciale per raggiungere questi obiettivi. In tutti i paesi europei, a eccezione della Finlandia e del Belgio, si registra una tendenza al decentramento della contrattazione collettiva, obiettivo rivendicato dalle organizzazioni padronali, da alcuni governi e da organizzazioni internazionali come l'Ocse da almeno una ventina d'anni (Freyssinet 2005). Le forme osservate variano da quelle

¹ Il contributo di Salvo Leonardi in questo numero della *Rivista (L'impatto della nuova governance europea sulla contrattazione collettiva. Un confronto fra Italia, Spagna e Portogallo, pp. 147-172)* approfondisce le politiche e gli interventi che riguardano l'Italia, la Spagna e il Portogallo.

selvagge (volute da certe imprese) a quelle imposte dallo Stato o coordinate da accordi collettivi interprofessionali o di settore. Studi comparativi empirici, in particolare dell'Ilo (2012) ma anche dell'Ocse (2012), hanno evidenziato l'impossibilità di dimostrare l'effetto sistematicamente positivo di un decentramento finalizzato alla competitività, alla crescita economica e all'impiego. Al contrario questi studi segnalano come il decentramento abbia contribuito a ridurre l'incidenza dei salari sul valore aggiunto, con effetti negativi sulla domanda delle famiglie e sulla crescita economica. Se accompagnato dallo smantellamento della negoziazione di settore, il decentramento porta inevitabilmente alla riduzione della copertura contrattuale. Ai datori di lavoro il decentramento della contrattazione offre la possibilità di sfruttare la diminuzione del potere negoziale dei sindacati a livello aziendale, soprattutto perché i salariati temono di perdere il loro impiego e spesso questa paura è strumentalizzata con il ricatto della chiusura di un sito e/o della delocalizzazione della produzione. Essendo il potere sindacale molto inuguale da un'impresa all'altra, il decentramento peggiora la situazione dei lavoratori, specie quelli meno qualificati, e accresce le disuguaglianze tra i salariati. Il legame tra decentramento e accentuazione delle disuguaglianze è confermato dalla maggior parte degli studi comparativi su cui si basa il Rapporto dell'Ilo (2012).

Uno studio comparativo europeo (Lerais *et al.* 2013) distingue tra quattro modelli di mutamento dei sistemi di relazioni industriali durante la crisi. Il primo è la distruzione dei sistemi in essere. Il secondo è il diffondersi del già evocato unilateralismo statale per imporre il decentramento. Il terzo è il decentramento coordinato (inquadro in un accordo centrale). Nel quarto i dispositivi del passato restano immutati, oppure riattivati e amplificati. Il primo caso esiste solo nei paesi sotto amministrazione della Troika, e in particolare nel caso più emblematico ed estremo di distruzione totale del sistema, che è quello della Grecia. Nei grandi paesi della zona euro troviamo situazioni intermedie. Italia e Spagna oscillano fra i tipi 2 (regolazione unilaterale) e 4 (riattivazione della concertazione). Francia e Germania si collocano fra il tipo 3 (decentramento coordinato) e il tipo 4.

In Spagna e in Italia erano stati fatti alcuni tentativi di regolazione statale (in Spagna dal governo socialista prima e in seguito dal governo Rajoy, in Italia dal governo Berlusconi e poi dal governo Monti). In un secondo momento la concertazione sociale è stata riattivata in entrambi i paesi, in modo più timido in Spagna e più decisamente in Italia. Nel 2011 il governo Rajoy

ha rifiutato la concertazione con i sindacati e ha favorito l'unilateralismo nelle imprese, imponendo un'inversione brutale nella gerarchia delle norme e l'abolizione di numerose regole che tutelavano l'impiego dei lavoratori. Ciò ha provocato un arretramento della contrattazione collettiva e una riduzione della copertura contrattuale. Tuttavia in alcuni settori, come la metallurgia e la chimica, il decentramento è ancora relativamente contenuto e resta inquadrato negli accordi di settore. A distinguere la Spagna dagli altri due paesi è il fatto che le organizzazioni sindacali spagnole hanno sempre mantenuto la loro unità. Dopo una prima fase di ondeggiamento hanno dimostrato la loro capacità di mobilitare unitariamente i salariati contro la politica del governo. In seguito sono riusciti a riportare le organizzazioni padronali al tavolo del negoziato interprofessionale, anche se oggi siamo lontani dal periodo dei patti sociali anteriore al 2006.

In Italia i sindacati e le organizzazioni padronali hanno concluso, per un breve periodo nel corso del 2011, una specie di alleanza per spingere Berlusconi alle dimissioni. Le posizioni delle organizzazioni padronali si sono poi allontanate progressivamente da quelle dei sindacati, soprattutto della Cgil, per sostenere i tentativi, prima del governo Monti poi del governo Renzi, di imporre soluzioni vicine alle aspirazioni del padronato, senza tenere conto delle domande di concertazione avanzate dai sindacati. Va qui sottolineato che sia in Spagna sia in Italia il padronato è spesso diviso su alcuni dei temi in discussione. Nei due paesi le principali organizzazioni padronali sono rapidamente tornate al tavolo del negoziato per concludere accordi bi- e tripartiti che consentono di inquadrare al loro interno una forma di decentramento in deroga consentita dai sindacati.

In Francia la crisi è stata l'occasione per riattivare la politica di concertazione di vertice. Così come in Italia, accordi bi- e tripartiti hanno consentito l'avvio di un decentramento coordinato. Questa politica di concertazione, che ha esordito durante i governi di destra ed è proseguita con la presidenza di François Hollande, si sviluppa sempre sotto la minaccia di un intervento legislativo e si basa su proposte governative spesso vicine alle richieste del padronato. In Francia come in Italia questi negoziati rivelano frequentemente l'esistenza di profondi disaccordi tra le organizzazioni sindacali. Tuttavia resta arduo classificare gli accordi separati, conclusi al vertice, nella categoria di quelli neocorporativi. La tabella 1 sintetizza le differenti configurazioni delle relazioni industriali nei tre paesi durante la crisi. Ci torneremo nelle conclusioni, ma ora esaminiamo in modo più dettagliato l'evoluzione

del sistema francese di relazioni industriali concentrando l'attenzione su tre punti: il decentramento della contrattazione collettiva, la rappresentanza sindacale e la concertazione tripartita.

Tab. 1 – Configurazione delle relazioni industriali durante la crisi 2008-2015

	FRANCIA	ITALIA	SPAGNA
TASSO DI SINDACALIZZAZIONE	8%	37%	17%
TASSO DI COPERTURA	99%	80%	85%
ESTENSIONE	LARGAMENTE PRATICATA	NO, MA CON GIURISPRUDENZA IN MATERIA	AUTOMATICA
SALARIO MINIMO PER LEGGE	SÌ	NO	SÌ
ACCORDI AZIENDALI IN DEROGA	CONSENTITI, MA POCO PRATICATI	CONSENTITI, MA POCO PRATICATI	CONSENTITI E PRATICATI
DEROGHE UNILATERALI	NON CONSENTITE	PRATICATE DALLA FIAT CON ACCORDI SEPARATI	CONSENTITE E PRATICATE
CONCERTAZIONE TRIPARTITA	PERMANENTE, MA SOSPESA NEL 2015	INTERROTTA NEL 2012 E NEL 2014	INTERROTTA NEL 2011
UNITÀ SINDACALE	POLARIZZAZIONE CRESCENTE	FRAGILE	PERMANENTE
CAPACITÀ DI MOBILITAZIONE DEI SINDACATI	DEBOLE, A ECCEZIONE DEL SETTORE PUBBLICO	FORTE, MA NON SEMPRE UNITARIA	FORTE E UNITARIA

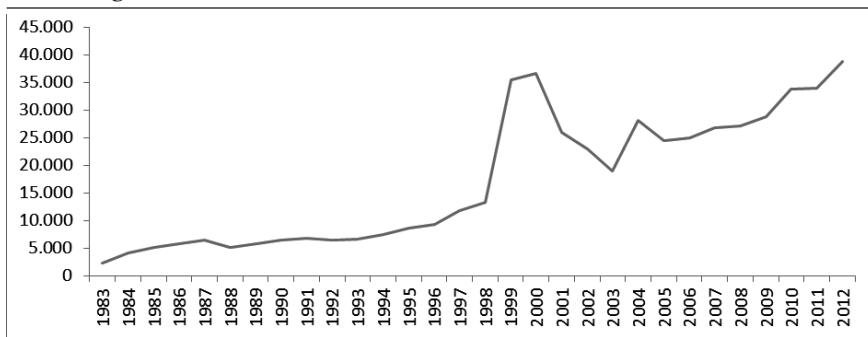
Fonte (per la sindacalizzazione e la copertura): Ictwss 2015.

3. Le radici storiche del sistema francese

La lenta evoluzione della Francia verso una regolazione neocorporativa sorprende gli osservatori stranieri che conservano ancora l'immagine di un paese dove la contrattazione collettiva è debolmente sviluppata, e questa carenza è compensata da un interventismo dello Stato mirato a definire tanto le regole sostanziali quanto quelle procedurali. La predominanza dello Stato è il tratto caratteristico di quella che a lungo è stata considerata «l'eccezionalità» francese nel contesto dell'Europa occidentale, dovuta a particolarità del sistema politico ma anche alla profonda ostilità reciproca fra padronato e sindacati. Il sistema politico sorto dalla Rivoluzione francese del 1789 era ostile ai corpi intermedi e non tollerava alcuna rappresentanza del popolo

che non fosse quella parlamentare. Soltanto nel 1884 fu abolita l'interdizione dei sindacati e fu dato loro un riconoscimento giuridico. La maggioranza dei datori di lavoro restò tuttavia ostile alle relazioni contrattuali e il movimento sindacale rispose a questa ostilità con un orientamento radicale anarco-sindacalista. Solo in occasione della Prima guerra mondiale è potuta emergere una corrente riformista in seno al movimento sindacale. Il diritto di costituire un sindacato nelle aziende (a partire da 50 salariati) è stato introdotto dalla legge non prima del 1968. Nel frattempo altre leggi hanno consentito di negoziare accordi collettivi ad ampio spettro, ma si è dovuto attendere l'obbligo di negoziare periodicamente, imposto dalle «leggi Auroux» del 1982, perché una dinamica negoziale si sviluppasse effettivamente, soprattutto a livello aziendale. Queste leggi obbligano tutte le aziende dove è presente il sindacato a negoziare annualmente i salari, gli orari e le condizioni di lavoro². In seguito i temi sottoposti a obbligo di negoziazione si sono moltiplicati. L'introduzione delle 35 ore nel 1998 ha prodotto un nuovo incremento del numero di accordi aziendali (si veda la figura 1).

Fig. 1 – Numero di accordi aziendali annuali in Francia 1983-2012



Fonte: Ministère du Travail 2014.

L'intervento legislativo è stato accompagnato da un cambiamento dell'attitudine dei datori di lavoro, quando una parte di loro ha considerato l'opportunità di trarre profitto dall'indebolimento dei sindacati. Le inchie-

² In Francia la presenza sindacale è tuttora elevata. Nel 2010 i delegati sindacali erano presenti nel 66 per cento delle aziende con almeno 11 dipendenti. Tuttavia un accordo salariale è stato firmato solo nel 44 per cento di tali aziende, arrivando a coprire il 66 per cento dei lavoratori interessati (Dares 2014).

ste «Reponse» condotte dal ministero del Lavoro ogni sei anni a partire dal 1992 rivelano che sempre più spesso, soprattutto nelle aziende piccole, si tratta di pseudo-negoziati nei quali i sindacati accettano semplicemente le proposte del datore di lavoro (Amossé *et al.* 2008). Solo nelle aziende nelle quali i sindacati sono sufficientemente forti per creare situazioni di conflitto si svolgono negoziati reali (Cézard *et al.* 1996). Nel lungo periodo, tuttavia, il numero di aziende toccate dagli scioperi si va riducendo, malgrado alcuni brevi sussulti, e il tasso di conflittualità, tradizionalmente elevato in Francia, è sceso al di sotto della media europea. Nel 2011 sono stati firmati accordi salariali nel 44 per cento delle aziende con almeno 11 dipendenti, e nel 92 per cento delle aziende con almeno 300 dipendenti (Dares 2014).

Tutto ciò non significa che la contrattazione decentrata sia fatta a detrimento della contrattazione di settore, che si sviluppa in parallelo ma svolge un ruolo secondario nella dinamica salariale. Certo, le leggi Auroux impongono anche a questo livello l'obbligo di rinegoziare annualmente i salari, ma ciò non produce sempre il regolare rinnovo dei contratti collettivi di settore. Quanto alla dinamica salariale, l'innalzamento regolare del salario minimo (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Smic) ha un'importanza molto maggiore e produce frequentemente situazioni in cui i minimi contrattuali si ritrovano al di sotto dello Smic. Il governo deve allora sollecitare le parti sociali a negoziare il loro innalzamento. Questa concomitanza dei livelli di contrattazione spiega la difficoltà che incontrano gli studi comparativi quando vogliono attribuire un livello dominante in Francia, perché tale livello non esiste.

4. Le tappe del decentramento in deroga 2000-2005: riforme negoziate ma non sempre applicate

Le leggi Auroux sono state il risultato degli sforzi prodotti dalle élite tecnocratiche, dopo gli anni sessanta, per riformare il sistema di relazioni industriali ispirandosi soprattutto al modello tedesco. A partire dal 1999 la riforma del sistema ha subito una nuova accelerazione, questa volta però non dietro impulso dei tecnocrati di Stato ma per iniziativa delle organizzazioni padronali, soprattutto la più importante tra queste, il Medef. Come reazione all'imposizione della settimana di 35 ore da parte del governo socialista di Jospin nel 1998, il Medef propose allora alle organizzazioni sindacali di nego-

ziare una «rifondazione» del sistema contrattuale francese (Rehfeldt 2001). Obiettivo principale del Medef era porre fine all'interventismo statale nella regolazione sociale, imponendo il primato della contrattazione collettiva. Un secondo obiettivo era abolire il principio di maggior favore e dare priorità alla contrattazione aziendale negli accordi collettivi, e anche in rapporto alla legge, a costo di fissare a livello aziendale regole meno favorevoli ai lavoratori. I sindacati accettarono di misurarsi con questo livello di contrattazione, che produsse poi una serie di accordi nei quali il padronato è riuscito nella maggior parte dei casi a imporre il proprio punto di vista. Tali accordi erano definiti «posizioni comuni» e, a differenza dei contratti collettivi, avevano bisogno di una trasposizione legislativa per essere applicati. La maggior parte di essi era stata sottoscritta da tre organizzazioni sindacali, la Cfdt, la Cfdt e la Cfe-Cgc, per le quali la caratterizzazione di sindacati «riformisti» iniziava a essere generalizzata nei media³.

Una delle «posizioni comuni», quella firmata a luglio del 2001, riguardò la riforma delle procedure del sistema contrattuale e fu firmata da tre confederazioni padronali e quattro confederazioni sindacali, senza la Cgt. Nell'accordo il Medef non riuscì a imporre totalmente la sua volontà di invertire la gerarchia delle norme. Il testo valorizzava esplicitamente il livello di contrattazione interprofessionale come «garante del sistema» per «assicurare una coerenza dell'insieme», e attribuiva alla contrattazione di settore un ruolo «di solidarietà, di inquadramento e di impulso alla contrattazione aziendale». Solo «in certi casi, stabiliti dai negoziatori» a livello centralizzato, l'accordo interprofessionale o di settore lasciava aperta l'opzione a favore della contrattazione aziendale. L'accordo proponeva inoltre ai poteri pubblici l'introduzione nel sistema francese del meccanismo comunitario contenuto nel protocollo sociale di Maastricht, che prevede l'associazione dei partner sociali alla legislazione. I poteri pubblici, prima di abbracciare qualsiasi iniziativa in materia di diritto

³ In quel momento il significato del termine «riformista» iniziava a cambiare. Fino ad allora aveva designato i sindacati che lottavano per un miglioramento progressivo dei diritti dei lavoratori, differenziandosi dalla concezione iniziale di un sindacalismo «rivoluzionario» propugnata dalla Cgt. Dopo la presa di distanza della Cgt dal Partito comunista (che peraltro ha abbandonato a sua volta gli obiettivi rivoluzionari), tutti i sindacati possono essere considerati riformisti, e l'attuale segretario generale della Cgt, Philippe Martinez, ha esplicitamente accettato questa caratterizzazione per il proprio sindacato. Nel frattempo, però, l'accezione del termine ha subito un'inversione. Oggi sono considerati «riformisti» i sindacati che accettano le domande di «riforma» della legislazione e le norme contrattuali che implicano l'abbandono parziale delle conquiste storiche dei lavoratori.

del lavoro, avrebbero dovuto consultare le parti sociali e riservare loro la facoltà di negoziare la materia per via contrattuale. Se la negoziazione sortiva un accordo, quest'ultimo avrebbe dovuto essere fatto proprio dal legislatore «nel rispetto del suo equilibrio», vale a dire senza modificarne il contenuto. Per «rafforzare la legittimità degli accordi», le organizzazioni padronali accettarono l'introduzione di un principio di maggioranza. Fino ad allora la firma di un'organizzazione sindacale rappresentativa era stata sufficiente perché un accordo collettivo fosse valido⁴. La negoziazione di questa partita non fu semplice. Poiché il governo socialista era a sua volta impegnato a preparare un progetto di legge su questa materia, il Medef intendeva riunire il maggior numero possibile di sottoscrizioni da parte sindacale per trovare ampio consenso attorno al proprio progetto. I due sindacati più importanti, la Cgt e la Cfdt, reclamavano da qualche tempo un principio di maggioranza, ma gli altri, soprattutto Force ouvrière, erano ostili a questo progetto. Nel compromesso finale il principio di maggioranza risulò essenzialmente negativo. A livello di settore le organizzazioni rappresentative maggioritarie per numero (dunque tre su cinque) avrebbero avuto da allora in poi un diritto di opposizione. Per quanto riguarda gli accordi aziendali, quelli di settore avrebbero potuto scegliere tra due modalità di validazione, sia da parte dei sindacati maggioritari per numero di voti ottenuti alle elezioni, sia per assenza di opposizione da parte di tali sindacati maggioritari (questo diritto di opposizione esisteva già per alcuni accordi sugli orari)⁵. Il testo prevedeva anche che gli accordi aziendali potessero essere negoziati, in caso di assenza dei sindacati, da rappresentanti eletti o da lavoratori incaricati dai sindacati (fino ad allora i sindacati avevano il monopolio della contrattazione collettiva a tutti i livelli).

5. Le riforme dei governi di destra

Dopo il ritorno della destra al potere nel 2002, il ministro del Lavoro Filon, nel 2004, traspose in legge una parte della «posizione comune». Cedendo

⁴ In seguito a una decisione governativa del 1966, cinque confederazioni sono state dotate di una rappresentatività «inconfutabile» e sono state perciò abilitate a firmare accordi nazionali: si trattava di Cgt, Force ouvrière (FO), Cfdt, Cfct e Cfe-Cgc.

⁵ A causa del diritto di opposizione da parte delle tre altre organizzazioni sindacali, la Cfdt e la Cgt avevano in realtà scarse possibilità di imporre la prima formula nel caso di una contrattazione di settore.

do alla pressione delle organizzazioni padronali, la «legge Fillon» se ne allontanava tuttavia su un punto importante, concedendo l'autorizzazione a derogare ampiamente *in peius* gli accordi aziendali rispetto alla contrattazione collettiva di settore, salvo i casi in cui la deroga fosse espressamente vietata da quest'ultima. Il principio di maggior favore continuava a esistere solo in quattro aree d'intervento per le quali la deroga restava interdetta: salari minimi, qualifiche, previdenza complementare, mutualizzazione dei fondi per la formazione professionale. Tuttavia i settori e le imprese non hanno fatto quasi mai ricorso a queste nuove possibilità di deroga, e ciò sembra confermare il carattere essenzialmente ideologico delle rivendicazioni del Medef.

Nel 2007 il ministro del Lavoro Larcher, sempre nel contesto di un governo di destra, fece votare una legge di «modernizzazione del dialogo sociale» che traspose un'altra parte della «posizione comune», imponendo al governo una procedura obbligatoria di consultazione delle parti sociali antecedente a qualsiasi progetto di riforma del diritto del lavoro. Le parti avrebbero avuto la possibilità di negoziare un accordo collettivo interprofessionale nazionale, del quale avrebbe tenuto conto il conseguente progetto di legge del governo. Secondo la legge in questione il governo avrebbe dovuto presentare ogni anno, davanti alla Commissione nazionale della contrattazione collettiva, gli orientamenti politici nelle materie interessate, oltre al calendario delle riforme per l'anno successivo. L'obbligo di consultazione e di contrattazione preliminare non si doveva tuttavia applicare né «in caso di urgenza» né per le iniziative di legge emanate direttamente dal Parlamento.

Con grande sorpresa di tutti, le organizzazioni padronali firmarono nel 2008 una nuova «posizione comune» – ma solo con le due maggiori confederazioni, Cgt e Cfdt –, intesa a suggerire nuove regole per la rappresentanza sindacale e un nuovo principio di maggioranza in materia di contrattazione collettiva. Da quel momento solo le organizzazioni sindacali che, all'atto delle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori⁶, avessero ottenuto almeno il 10 per cento dei voti in un'azienda e l'8 per cento nel relativo set-

⁶ Si tratta dei comitati d'azienda o, nelle aziende da 11 a 49 dipendenti, dei delegati del personale. Se il datore di lavoro ha deciso la fusione in aziende da 50 a 200 dipendenti (che presto diventeranno 300), può trattarsi di «delegazioni uniche del personale». Nel 2012, in applicazione di una legge del 2011, hanno avuto luogo elezioni specifiche per la rappresentanza nelle imprese con meno di 11 dipendenti.

tore, sarebbero state considerate rappresentative e avrebbero avuto così il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva. Gli accordi interprofessionali, di settore o aziendali, sarebbero stati validi solo in assenza di opposizione di una o più organizzazioni sindacali che detenessero la maggioranza dei voti. A livello aziendale, inoltre, gli accordi validi avrebbero dovuto essere firmati da una o più organizzazioni sindacali che insieme rappresentassero oltre il 30 per cento dei lavoratori. Nel 2008 il governo fece votare la trasposizione della «posizione comune» in una legge di «rinnovamento della democrazia sociale».

6. Le riforme sotto la presidenza Hollande

Dopo la sua elezione a maggio 2012, il nuovo presidente socialista François Hollande ha riunito le parti sociali in data 9-10 luglio 2012 per una «grande conferenza sociale». In quell'occasione ha presentato la sua «road map» con i temi su cui incitava le parti a portare rapidamente a conclusione la contrattazione interprofessionale prima della fine del 2012. Il tema principale di questa contrattazione doveva essere la sicurezza dell'impiego. I negoziati si sono conclusi con un Accordo nazionale interprofessionale (Ani) sulla competitività delle imprese e la sicurezza dell'impiego, firmato l'11 gennaio 2013 dalle organizzazioni padronali e da tre confederazioni sindacali (Cfdt, Cftc e Cfe-Cgc). Cgt e FO hanno rifiutato di firmare l'accordo, che è molto complesso e contiene articoli con un numero importante di argomenti sui quali i negoziatori hanno convenuto alcune concessioni reciproche. L'elemento centrale è la possibilità di negoziare accordi aziendali per la salvaguardia dell'impiego che possono derogare temporaneamente (per due anni) dagli accordi collettivi sui salari e sugli orari. Per essere validi tali accordi devono essere firmati da sindacati che rappresentino più del 50 per cento dei lavoratori all'atto delle elezioni aziendali. Come promesso, il governo ha trasposto l'accordo in una legge sulla sicurezza dell'impiego, votata definitivamente a giugno 2013. Fino alla fine del 2014 sono stati firmati solo sei accordi in deroga.

Il 29 marzo 2013, due mesi dopo la firma dell'Ani nel gennaio precedente, il ministero del Lavoro ha reso noto l'esito delle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori nelle aziende private per il ciclo 2009-2012, e-

lezioni che, in applicazione della legge del 2008, prevedevano nuovi criteri per la rappresentanza sindacale a livello interprofessionale e settoriale nazionale. La somma dei voti confermava la rappresentatività interprofessionale di cinque organizzazioni in precedenza dotate di una rappresentatività «inconfutabile», che in effetti oltrepassavano la soglia obbligatoria dell'8 per cento dei voti⁷. Il dato legittima anche, in chiave retrospettiva, i tre firmatari dell'accordo del gennaio 2012, che raggiungevano insieme la quota relativa del 50,4 per cento dei voti delle cinque organizzazioni rappresentative. I due sindacati non firmatari rappresentavano insieme il 49,6 per cento dei voti e non potevano dunque contestare la validità dell'accordo.

L'Ani del gennaio 2013 è stato l'ultimo successo della politica di concertazione del presidente Hollande. Nel 2014 quest'ultimo ha chiesto di rinnovare quell'esperienza, invitando le parti sociali a negoziare un «patto di responsabilità e di fiducia» a sostegno della sua strategia di alleggerimento dei contributi e delle imposte per facilitare la creazione di impiego. A marzo 2014 i tre sindacati Cfdt, Cftc e Cfe-Cgc hanno firmato l'accordo in questione con le organizzazioni padronali. In seguito però la Cfe-Cgc ha ritirato la sua firma perché, al pari della Cgt e di FO, ha ritenuto che l'accordo non comportasse l'assunzione di impegni quantitativi per la creazione di impiego da parte dei datori di lavoro. L'accordo restava valido dal punto di vista giuridico, trattandosi di una «posizione comune» per la validità della quale non vale il criterio di maggioranza, ma è stato evidentemente un insuccesso politico.

A marzo 2014 è stata votata una legge che integra quella del 2008 sulla democrazia sociale, introducendo criteri di rappresentatività per le organizzazioni padronali. La nuova legge, che a differenza di quella sulla rappresentanza sindacale non è stata preceduta da un negoziato tra le parti sociali, fonda il criterio di rappresentatività non sui risultati ma sul numero di aziende che aderiscono alle differenti organizzazioni. Tali adesioni saranno oggetto di una certificazione sulla base di un'investigazione con-

⁷ Ecco i risultati per le cinque organizzazioni rappresentative: Cgt 27 per cento, Cfdt 26, FO 16, Cfe-Cgc 9, Cftc 9. Aggiungendo i risultati delle elezioni del 2014 nella funzione pubblica, che obbedisce a regole giuridiche proprie, si otterrebbe la seguente distribuzione della rappresentanza nazionale totale: Cgt 26 per cento, Cfdt 24, FO 17, Cftc 7, Cfe-Cgc 7. Le tre principali organizzazioni autonome si spartirebbero le seguenti quote a livello nazionale: Unsa 6 per cento, Soldaires 5, Fsu 3 (Ires *et al.* 2015).

dotta dal ministero del Lavoro⁸. La legge riserva alle organizzazioni padronali che rappresentano più del 50 per cento del totale dei salariati il diritto di opposizione nelle negoziazioni collettive.

L'insuccesso del 2014 si è riprodotto nel 2015, quando i negoziati sulla «modernizzazione del dialogo sociale» nelle imprese sono falliti. I negoziati hanno avuto luogo sulla base di una lista di rivendicazioni del padronato, sostenute in parte dal governo, per «semplificare» le strutture di rappresentanza dei salariati. Questa volta anche la Cfdt, la Cftc e la Cfe-Cgc hanno rifiutato di firmare il testo proposto, dato che la Cgpmc, la confederazione padronale delle piccole e medie imprese, aveva rifiutato di concedere in contropartita la facoltà per i rappresentanti sindacali regionali di negoziare accordi collettivi per l'insieme delle piccole imprese sprovviste di delegati sindacali. Il governo è stato dunque obbligato a mettere a punto un progetto di legge, poi votato a luglio 2015. La legge in questione accoglie gran parte delle rivendicazioni padronali. Inoltre autorizza a derogare, tramite accordi aziendali con valenza maggioritaria, agli obblighi giuridici di consultazione e di contrattazione, modificandone sia le modalità sia la periodicità. Infine introduce le commissioni paritarie interprofessionali regionali per le piccolissime imprese, senza però prevedere per queste ultime la capacità di negoziare accordi.

Come abbiamo visto finora, il decentramento in deroga è stato introdotto nel sistema francese da successive riforme legislative, votate tanto dalle maggioranze di destra quanto da quelle di sinistra. Le riforme in questione sono state precedute da consultazioni e accordi delle parti sociali che hanno soddisfatto le rivendicazioni delle organizzazioni padronali, con il consenso di una parte del movimento sindacale. La Cgt si è opposta alla maggior parte di tali riforme (salvo quella sulla rappresentanza). Nell'ultimo periodo Force ouvrière l'ha seguita in questa posizione. Abbiamo visto che i dispositivi che autorizzano accordi in deroga non hanno avuto effetti, perché solo un piccolissimo numero di imprese ne ha fatto ricorso malgrado le difficoltà del contesto economico e la crisi occupazionale.

⁸ La rappresentanza dei datori di lavoro è un affare molto complesso, perché molte imprese, ma anche certe federazioni, ricorrono a doppie affiliazioni. Fino a oggi le elezioni categoriali non hanno consentito di verificare la rappresentatività rispettiva delle tre principali confederazioni padronali, dato che sono solite presentare liste comuni.

7. Il Rapporto Combrexelle del 2015: un punto di svolta?

Prendendo atto dei modesti risultati prodotti dalle riforme precedenti, nell'aprile 2015 il primo ministro Manuel Valls ha dato incarico a una commissione di esperti, presieduta dall'ex direttore generale del lavoro presso il ministero del Lavoro e dell'Impiego, Jean-Denis Combrexelle, di fare proposte «audaci» per «andare più lontano e ampliare lo spazio della contrattazione collettiva, in particolare la contrattazione aziendale». Il Rapporto doveva trarre ispirazione dall'esperienza di altri paesi e prendere in esame i lavori dei think tank impegnati sulla stessa materia.

Quest'ultimo compito rinviava implicitamente ai due rapporti di cui si attendeva allora la pubblicazione. Uno redatto tra marzo e settembre 2015, su richiesta dell'Institut Montaigne, un think tank padronale, da una commissione di esperti co-presieduta da un membro dello studio di avvocati Barthélémy (Institut Montaigne 2015). L'altro redatto nello stesso periodo dal giurista Jacques Barthélémy, direttore del citato studio, e dall'economista Gilbert Cette (Barthélémy, Cette 2015), su richiesta di Terra Nova, think tank socialista di orientamento social-liberista. I due rapporti auspicavano che fosse data priorità agli accordi aziendali attraverso un'inversione della gerarchia delle norme, e che fosse introdotto un principio di deroga generale comprensivo delle materie trattate dalla legislazione (rispettando però i limiti dell'ordine pubblico).

I lavori della Commissione Combrexelle sono stati influenzati anche dalla pubblicazione, sul quotidiano *Le Monde* del 16 giugno 2015, delle proposte contenute in un volume che un membro della Commissione, il professore di Diritto del lavoro Antoine Lyon-Caen, aveva scritto con una certa riservatezza assieme al vecchio ministro socialista della Giustizia Robert Badinter (Badinter, Lyon-Caen 2015). Secondo i due autori il codice del lavoro, a causa della sua complessità e del suo volume, sarebbe illeggibile per i padroni delle piccole imprese e costituirebbe così un freno alle assunzioni. La loro proposta, dunque, è quella di «semplificarlo» e di sostituire gli 8.000 articoli del Codice con i «principi fondamentali» riassunti in 50 articoli. Una proposta che ha ricevuto l'immediato sostegno del presidente del Medef, ed è piaciuta anche al governo. Al punto che, nel novembre 2015, il primo ministro ha chiesto a una commissione di esperti presieduta da Robert Badinter⁹ di stabilire «i principi

⁹ Antoine Lyon-Caen è uno dei cinque giuristi membri di questa Commissione.

designati a costituire il fondamento dell'ordine pubblico nel nuovo codice del lavoro» che il governo sta mettendo a punto da gennaio 2016.

Della Commissione Combrexelle hanno fatto parte 16 componenti, di cui alcuni giuristi del lavoro (uno dei quali, ancora una volta, membro dello studio Barthélémy), economisti conosciuti per il loro impegno a favore degli accordi in deroga, consulenti e direttori delle risorse umane, oltre a un sociologo specialista in relazioni industriali. Nessuno di loro faceva parte del sindacato¹⁰. La Commissione ha proceduto all'audizione dell'insieme delle organizzazioni sindacali e padronali, oltre a quella di un certo numero di istituzioni e di esperti¹¹, prima di redigere il suo Rapporto che è stato presentato a settembre 2015 (Combrexelle 2015).

Al pari dei due Rapporti dei think tank, il Rapporto Combrexelle propugna l'inversione della gerarchia delle norme e la priorità da accordare agli accordi aziendali, al fine di assicurare una «regolazione di prossimità»¹². In un primo tempo, per un periodo sperimentale di quattro anni¹³, saranno suscettibili di deroga le seguenti materie: salari, condizioni di lavoro, impiego e orari, inclusa la deroga alla legislazione sulla settimana di 35 ore e sulle soglie di attivazione degli straordinari. Gli accordi di settore dovranno definire un «ordine pubblico convenzionale», cioè le materie da considerare imperative e dunque non derogabili da accordi aziendali (salvo che siano a favore dei salariati). A titolo di esempio il Rapporto suggerisce i salari minimi, le qualifiche e la previdenza complementare, in breve le materie che la legge Fillon del 2004 esclude attualmente dalla deroga. Sta ora ai negozianti di settore ridefinire ciò che è soggetto a interdizione. Tutte le altre norme dei contratti collettivi di settore diventerebbero così «suppletive» e sarebbero applicabili solo in assenza di un accordo aziendale.

¹⁰ Era stato nominato membro della Commissione un funzionario della confederazione sindacale tedesca Dgb, il quale però non ha mai preso parte alle sedute e non ha firmato le conclusioni della Commissione. Di quest'ultima faceva parte anche il vecchio ministro del Lavoro italiano Tiziano Treu, che ha riferito in audizione sul caso italiano.

¹¹ I testi della audizioni sono disponibili nel sito di France Stratégie <http://www.strategie.gouv.fr/publications/negociation-collective-travail-emploi>.

¹² A questo proposito il Rapporto utilizza un'espressione che sembra ispirata dall'articolo 8 del decreto legge Berlusconi risalente all'agosto 2011.

¹³ Il periodo sperimentale dovrebbe consentire valutazioni e conseguenti decisioni da parte dello Stato e delle parti sociali, in modo da evitare che la riforma produca un arretramento del dialogo sociale, come è accaduto «nei paesi che hanno optato decisamente per l'accordo aziendale».

A partire dal 2017 tutti gli accordi aziendali dovranno essere firmati dai sindacati maggioritari, e in seguito eventualmente anche gli accordi di settore. Per quanto concerne questi ultimi, il numero di categorie professionali, pari attualmente a circa 700, deve essere ridotto a meno di 100, utilizzando il meccanismo dell'estensione. Poi dovrà essere rivisto anche questo meccanismo. La durata degli accordi di settore sarà limitata a quattro anni. In questo primo arco di tempo il governo dovrà mettere a punto una «nuova architettura del codice di lavoro», attraverso una sua riscrittura affidata a una commissione di esperti, che dovrà distinguere fra tre tipi di norme:

- i «principi fondamentali del diritto del lavoro» (qui il Rapporto raccoglie gli auspici di Badinter/Lyon-Caen), che saranno imperativi e garantiti dalla Costituzione (sottoposta eventualmente a revisione);
- le aree suscettibili di deroga dagli accordi di settore o aziendali, con un «minimo di inquadramento legislativo»;
- le norme «suppletive» che si applicherebbero unicamente in assenza di accordo collettivo.

Le raccomandazioni del Rapporto Combrexelle sono state accolte molto favorevolmente dal Medef. La Cgpm teme invece che si possano creare difficoltà per la contrattazione di settore e per quella delle piccole imprese. Sul versante delle organizzazioni sindacali, la Cgt e FO hanno ribadito la loro nota opposizione alle deroghe¹⁴. Anche la Cftc e la Cfe-Cgc hanno avanzato riserve sull'estensione delle aree soggette a deroga. Per la Cfe-Cgc, definire gli accordi aziendali «regolazione di prossimità», autoaccreditandosi come «più vicini agli interessi dei lavoratori», costituisce una posizione «dogmatica». La Cftc ha accolto il Rapporto con «spirito di apertura», rigettandone però gli «eccessi» e le «ambiguità» e ritenendo inconcepibile che ogni azienda possa «farsi la propria legge». Solo la Cfdt giudica positivamente le raccomandazioni del Rapporto, pur specificando che esse dovranno essere «modulate secondo i nostri suggerimenti, revisionate e completate». Inoltre chiede che siano concessi più strumenti ai sindacati, soprattutto sul piano

¹⁴ Al momento della nomina della Commissione Combrexelle, FO ha creato un gruppo di lavoro sulla contrattazione collettiva e ha proceduto all'audizione di esperti. Poco prima della presentazione del Rapporto Combrexelle, ha presentato un lavoro che si avvale dei contributi di esperti contrari alla deroga generalizzata (Force ouvrière 2015). Per parte sua la confederazione Cgt ha potuto partecipare poco al dibattito, non essendosi ancora sollevata del tutto dalla grave crisi di vertice conclusasi con le dimissioni del segretario generale Thierry Lepaon e del suo staff, e con l'insediamento di un nuovo gruppo dirigente guidato da Philippe Martinez nel febbraio 2015.

formativo, per consentire loro di condurre negoziati «ad armi pari». Tra le riserve avanzate vi è l'indeterminatezza delle proposte relative al nuovo ordine pubblico sociale. La Cfdt si dissocia poi da una visione della riforma come «condizione della competitività» e come «rimedio per l'occupazione», senza tuttavia precisare la propria visione su questi argomenti.

Il governo ha accolto positivamente il Rapporto nella sua interezza. Si è dissociato dalle raccomandazioni su un unico punto, dichiarando che le 35 ore e gli straordinari non saranno suscettibili di deroga, dando così garanzie all'ala sinistra del Partito socialista e alle organizzazioni sindacali. Il 4 novembre 2015 il primo ministro Manuel Valls ha incaricato il ministro del Lavoro, Myriam El Khomri, di mettere a punto una riscrittura del codice del lavoro secondo le linee tracciate dal Rapporto Combrexelle. Tale riscrittura, affidata a una commissione di esperti, «non sarà a diritti costanti» e dovrà tradursi in un nuovo Codice nel giro di due anni, entro il primo semestre 2018 (vale a dire dopo le elezioni presidenziali e legislative del 2017). La Commissione farà tesoro delle raccomandazioni relative ai «principi fondamentali del lavoro» messe a punto dalla Commissione Badinter nel gennaio 2016.

A ottobre 2015, in occasione dell'annuale Conferenza sociale tripartita, il primo ministro ha volutamente ommesso di citare la riscrittura del codice del lavoro tra gli obiettivi della contrattazione preliminare tra le parti sociali. Il 4 novembre 2015 ha tuttavia sollecitato queste ultime a negoziare, entro la fine del 2015, un «accordo sul metodo» per «ispirare» la futura legge. Le parti sociali hanno declinato l'invito e non hanno inserito l'argomento nel loro programma di contrattazione intercategoriale (programma che è stato sospeso il 10 novembre 2015). A febbraio 2016 il ministro del Lavoro El Khomri ha presentato un disegno di legge intitolato «Nuove libertà e nuove tutele per le aziende e i dipendenti». Il suo impianto accoglie quasi tutte le proposte della Commissione Combrexelle e, contrariamente a quanto era stato inizialmente promesso dal Presidente della Repubblica e dal primo ministro, mette in discussione la legge sulle 35 ore e gli straordinari, oltre a facilitare i licenziamenti e a limitare le compensazioni per i lavoratori licenziati. Gli accordi in deroga devono essere firmati dai sindacati di maggioranza, ma possono aderirvi – previo referendum tra i lavoratori – anche i sindacati che non superano il 30 per cento della rappresentanza nei luoghi di lavoro. Il disegno di legge è stato rigettato da tutti i sindacati (compresa la Cfdt) e dai principali dirigenti del Partito socialista, tra cui Martine Aubry, ispiratrice della legge sulle 35 ore.

Tab. 2 – Progetti e leggi di riforma della contrattazione collettiva 2000-2015

	RICHIESTE DEL MEDEF 2000	AVVISO COMUNE 2001	LEGGI 2004, 2008, 2013, 2015	RAPPORTO COMBREMELLE 2015
ACCORDO AZIENDALE IN DEROGA	DEROGA DALL'ACCORDO SETTORIALE E DALLA LEGGE, SALVO ORDINE PUBBLICO SOCIALE	DEROGA PROIBITA, SALVO ACCORDO SETTORIALE	2008: DEROGA SALVO PROIBIZIONE PREVISTA DA ACCORDO SETTORIALE; DEROGA ESCLUSA PER SALARIO MINIMO, QUALIFICHE, WELFARE SETTORIALE E FONDI PER LA FORMAZIONE SETTORIALE	DEROGA DALL'ACCORDO SETTORIALE (SALVO «ORDINE PUBBLICO COLLETTIVO») E DALLA LEGGE (SALVO «ORDINE PUBBLICO SOCIALE»)
PRINCIPIO DI MAGGIORANZA BASATO SU ELEZIONI	-	A LIVELLO DI SETTORE: DIRITTO DI OPPOSIZIONE DELLA «MAGGIORANZA DELLE ORGANIZZAZIONI». A LIVELLO AZIENDALE: ACCORDO DI SETTORE SCEGLIE TRA MAGGIORANZA >50% E DIRITTO DI OPPOSIZIONE >50%	2004: A LIVELLO AZIENDALE DIRITTO DI OPPOSIZIONE >50%; CONDIZIONE AGGIUNTIVA 2008: MAGGIORANZA POSITIVA >30% (2013: >50% PER ACCORDI A TUTELA DELL'IMPIEGO; 2015: PER ALTRI ACCORDI)	A LIVELLO AZIENDALE >50%, IN SEGUITO EVENTUALMENTE ANCHE A LIVELLO DI SETTORE
CONTRATTAZIONE SENZA DELEGATI SINDACALI	MANDATO O RAPPRESENTANTI ELETTI	ACCORDO DI SETTORE SCEGLIE TRA MANDATO E RAPPRESENTANTI ELETTI	RAPPRESENTANTI ELETTI, ALTRIMENTI MANDATO	SENZA VARIAZIONI

In Francia, dunque, il futuro del decentramento in deroga resta aperto. Possiamo tuttavia tracciare un primo bilancio per valutare l'avanzamento delle successive riforme che hanno visto realizzarsi progressivamente le rivendicazioni padronali del 2000. La tabella 2 sintetizza questo avanzamento. In contropartita i sindacati hanno ottenuto il cambiamento delle regole della rappresentanza e l'affermazione progressiva del principio di maggioranza per la validità degli accordi, che resta tuttavia incompleto. Formalmente le parti sociali hanno ottenuto un diritto di concertazione e di contrattazione preliminare in materia di diritto del lavoro, che è stato rispettato tanto dai governi di sinistra quanto da quelli di destra. A causa della divisione sindacale il rapporto di forze, tuttavia, è decisamente favorevole alle organizzazioni padronali. La quasi totalità delle negoziazioni si stabiliscono sulla base delle richieste e dei progetti padronali, che molto spesso ricevono un'accoglienza favorevole da parte dei governi, compresi quelli di sinistra che intendono così creare le condizioni per una ripresa della crescita e dell'impiego. I governi sperano di favorire una nuova dinamica economica riformando il sistema di relazioni industriali con l'obiettivo di abbassare il costo del lavoro, mentre risulta sempre più evidente come la debolezza della crescita dipenda soprattutto, alla compressione della domanda causata dalle politiche di austerità, non meno che dalla mancanza di investimenti e dai problemi di competitività specificamente francesi che prescindono dai costi e spiegano il drammatico declino del settore industriale in questo paese.

8. Conclusioni

Il nostro provvisorio bilancio sul caso francese consente di tornare al confronto con i paesi vicini. I sistemi nazionali di relazioni industriali sono configurazioni costruite nel corso della storia, che rispondono a logiche loro proprie. Tuttavia, come abbiamo visto nella tabella 1, il sistema francese non costituisce più un'eccezione totale nel panorama dei paesi dell'Europa occidentale. In effetti condivide ormai molti elementi caratteristici di altri paesi europei. Nonostante l'incremento degli accordi aziendali e della concertazione tripartita, il ruolo dello Stato in Francia è ancora rilevante, non solo attraverso i dispositivi dell'estensione e del salario minimo. Tale ruolo è centrale anche nella concertazione tripartita, essendo il governo a stabilire

Tab. 3 – Regole sulla rappresentanza sindacale e sulla validità degli accordi

	FRANCIA: SETTORE PRIVATO	ITALIA: SETTORE PUBBLICO	ITALIA: SETTORE PRIVATO	SPAGNA
BASE GIURIDICA	LEGGI 2008, 2013, 2015	LEGGE 1997	ACCORDI 2011, 2013	LEGGI 1980, 1985
RIFERIMENTO	ELEZIONI	MISTO ELEZIONI-ADERENTI	MISTO ELEZIONI-ADERENTI	ELEZIONI
DIRITTO DI PARTECIPARE ALLA NEGOZIAZIONE	AZIENDA: 10%, SETTORE E INTERPROFESSIONALE: 8%	5%	5%	10%; REGIONE: 15%
VALIDITÀ DELL'ACCORDO AZIENDALE	>30% (>50% PER ALCUNI ACCORDI), DIRITTO DI OPPOSIZIONE SE >50%	VOTO MAGGIORITARIO DELLA RSU	VOTO MAGGIORITARIO DELLA RSU O SINDACATI >50% CON POSSIBILITÀ DI REFERENDUM	VOTO MAGGIORITARIO DEL COMITATO
VALIDITÀ DELL'ACCORDO DI SETTORE	DIRITTO DI OPPOSIZIONE SE >50%	>50% O 60% DEI VOTI	>50% E REFERENDUM	>50%
VALIDITÀ ERGA OMNES	PER ESTENSIONE	AUTOMATICA	AUTOMATICA PER I FIRMATARI DELL'ACCORDO 2013 E GIURISPRUDENZA	AUTOMATICA

il calendario e i temi in discussione, sebbene in certi casi non faccia altro che riproporre le rivendicazioni delle organizzazioni padronali.

Uno dei tratti comuni fra i tre paesi è che oggi dispongono tutti di regole sulla rappresentanza che si basano essenzialmente sui risultati elettorali (si veda tabella 3). La Spagna è stato il primo paese ad averle adottate sin dal 1980, seguita dal settore pubblico italiano nel 1997, dalla Francia nel 2008, e dal settore privato italiano negli anni dal 2011 al 2013. La situazione del settore italiano privato appare ancora poco stabilizzata. È il solo caso in cui i nuovi criteri sono stati applicati unicamente in base a un accordo, e oggi appare difficile estenderli all'insieme delle imprese senza una trasposizione legislativa.

In tutti e tre i paesi la legislazione attuale prevede che vi possano essere accordi in deroga, con una varietà di gradazioni. In tale contesto la presenza di regole maggioritarie per la validità degli accordi garantisce che questi ultimi siano conclusi da organizzazioni sindacali che rappresentano realmente gli interessi della maggioranza dei lavoratori. Queste regole sono state introdotte in Spagna sin dal 1980, e probabilmente hanno avuto un ruolo importante per il consolidamento dell'unità sindacale. In Italia sono state in-

trodotta prima nel settore pubblico, e sembrano avere svolto un ruolo analogo. È troppo presto per sapere quale sarà l'effetto della loro estensione al settore privato. In Francia vi è stata una graduale evoluzione verso un principio maggioritario. Al momento non si registra un effetto analogo a quello degli altri due paesi. La disunione sindacale di vertice si è addirittura accentuata e la competizione intersindacale nelle imprese non ha conosciuto alcun rallentamento.

Riferimenti bibliografici

- Amossé T., Bloch-London C., Wolff L. (2008, a cura di), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes «Relations professionnelles et négociations d'entreprise» (REPONSE 1992-9193, 1998-1999 et 2004-2005)*, Paris, La Découverte.
- Badinter R., Lyon-Caen A. (2015), *Le travail et la loi*, Paris, Fayard.
- Barthélémy J., Cette G. (2015), *Réformer le droit du travail*, Paris, Odile Jacob – Terra Nova
- Cézard M., Malan A., Zouary P. (1996), *Conflits et régulation sociale dans les établissements*, in *Travail et Emploi*, n. 66, pp. 19-38.
- Combrexelle J.-D. (2015), *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Paris, France Stratégie, septembre.
- Dares (2014), *La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010: entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux*, in *Dares Analyses*, n. 67, settembre, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-067-2.pdf>.
- Dunlop J. (1958), *Industrial Relations Systems*, New York, H. Holt & Co. (riedito Boston, Harvard UP, 1993).
- Freyssinet J. (2015), *Les négociations d'entreprise sur l'emploi: quelques expériences européennes*, Ires, *Document de travail*, n. 02, www.ires-fr.org/publications/documents-de-travail/638-document-de-travail-n-02-2015.
- Ictwss (2015), *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014*, Version 5, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (Aias), novembre, <http://www.uva-aias.net/208>.
- Institut Montaigne (2015), *Sauver le dialogue social. Priorité à la négociation d'entreprise*, Paris, settembre.

- Ires (2013), *Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne*, in *Chronique internationale de l'IRES*, n. speciale 143-144, novembre.
- Ires, Cgt, Cfdt, Fo, Cftc, Unsa (2015), *Les Syndicats en France / Trade Unions in France*, XIII Congresso della Ces, settembre, http://www.ires-fr.org/images/files/DocumentsTravail/2015_CES_ETUC_Congres_Syndicats_Francais__Brochure.pdf
- Lerais F., Pernot J.-M., Rehfeldt U., Vincent C. (2013), *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise: un essai de comparaison internationale*, Noisy-le-Grand, Ires; versione inglese: *Industrial Democracy Under the Strain of Crisis. An Essay of International Comparison*, Ires/Cgt, International Conference, Toulouse, 17 marzo, www.ires.fr/images/files/DocumentsTravail/Rapport04.2013/Rapport04.2013.pdf
- Ministère du Travail (2014), *Bilans & Rapports. La négociation collective en 2013*, ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, Paris.
- Ocse (2012), *Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital. Comment expliquer la diminution de la part du travail*, in *Perspectives de l'emploi de l'Ocde*, pp. 117-175.
- Ilo (2102), *Employment Protection and Industrial Relations. Recent Trends and Labour Market Impacts*, in *World of Work Report 2012*, Genève, International Labour Organization, pp. 35-57.
- Rehfeldt U. (2001), *La «rifondazione» del sistema francese delle relazioni sociali*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4.
- Rocha F. (2014, a cura di), *The New EU Economic Governance and Its Impact on the National Collective Bargaining*, Madrid, Fundacion 1° de Mayo, novembre.

ABSTRACT

L'articolo analizza le traiettorie dei sistemi «mediterranei» di relazioni industriali, identificando due tendenze comuni: l'unilateralismo del governo e il decentramento in deroga della contrattazione collettiva. Dopo avere preso in esame l'efficacia dei cambiamenti imposti in Spagna e in Italia, l'autore si concentra sul caso francese. Qui la vitalità della contrattazione collettiva e della consultazione tripartita ha attenuato il tradizionale predominio della regolazione pubblica. Tuttavia è ancora il governo a fissare le scadenze della consultazione, che dal 2000 si basa sulla richiesta di decentramento in deroga da parte dei datori di lavoro. Dopo il fallimento del 2015, il governo cerca di imporre un'iniziativa legislativa unilaterale.

DIVERGENCE AND CONVERGENCE OF THE «MEDITERRANEAN»
INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEMS TRAJECTORIES.
A COMPARISON AMONG FRANCE, ITALY AND SPAIN

The article analyzes the trajectories of the «Mediterranean» systems of industrial relations, by identifying two common trends: government unilateralism and derogatory decentralization of collective bargaining. After questioning the effectiveness of the changes imposed in Spain and Italy, the article focuses on the French case. Here the vitality of collective bargaining and tripartite consultation has diminished the traditional dominance of public regulation. The government however still determines the timing of the consultation, which takes place since 2000 on the basis of the employers' claim of derogatory decentralization. After its failure in 2015, the government tries to impose a unilateral legislative initiative.

[Traduzione a cura di Carlo Gnetti]