

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RETRIBUZIONE: ITALIA E SPAGNA A CONFRONTO

a cura di
CINZIA DE MARCO



G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
E RETRIBUZIONE:
ITALIA E SPAGNA A CONFRONTO

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RETRIBUZIONE: ITALIA E SPAGNA A CONFRONTO

a cura di

Cinzia De Marco



G. Giappichelli Editore - Torino

© Copyright 2012 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-348-2935-6

Il presente volume è stato stampato con fondi del Dipartimento di Economia e Impresa dell'Università di Catania.

Stampa: Officine Tipografiche Aiello & Provenzano S.r.l. - Bagheria (PA)

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org

INDICE

	pag.
ALESSANDRO GARILLI, Contrattazione collettiva e retribuzione	9
JUAN M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, Contrattazione collettiva e retribuzione in Spagna nell'impiego privato e pubblico	21
LUIGI MENGHINI, Contrattazione e retribuzione nel lavoro pubblico: novità e problemi nel contesto italiano	55
MARÍA BELÉN CARDONA RUBERT, El papel de la negociacion colectiva en la lucha contra la diferencia retributiva entre mujeres y hombres	95
CARMELO ROMEO, La contrattazione collettiva tra categorie civilistiche e nuovi scenari del diritto sindacale: il caso degli accordi separati	111
ALESSANDRO BELLAVISTA, Le relazioni industriali nel tempo della crisi	147
MASSIMILIANO MARINELLI, La contrattazione collettiva di secondo livello nelle pubbliche amministrazioni	151
ROBERTA NUNIN, <i>Gender pay gap</i> e contrattazione collettiva. Alcune riflessioni a partire dal caso italiano	157
CINZIA DE MARCO, Contrattazione collettiva di secondo livello e determinazione dei trattamenti retributivi legati alla produttività	171
FRANCISCO JOSÉ BARBA RAMOS, La dinámica de la negociación colectiva española: Acuerdos, reformas, salarios e indicadores macroeconómicos	187
GIUSEPPE SIGILLÒ MASSARA, Retribuzione, contribuzione e prestazioni previdenziali in Italia	201

LE RELAZIONI INDUSTRIALI NEL TEMPO DELLA CRISI

di ALESSANDRO BELLAVISTA

Sommario: 1. Relazioni industriali e unità d'azione sindacale. – 2. Globalizzazione dei mercati, relazioni industriali e partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. – 3. Relazioni industriali e sviluppo locale.

1. *Relazioni industriali e unità d'azione sindacale*

Il sistema di relazioni industriali è, da tempo, in continua fibrillazione. Le scosse più significative sono iniziate quando s'è aperta una densa produzione di accordi separati (a qualunque livello) a partire dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla "riforma degli assetti contrattuali". Per poi passare alle vicende del rinnovo separato del contratto dei metalmeccanici e degli accordi relativi agli stabilimenti del gruppo Fiat.

Tutto ciò ha riproposto il tradizionale problema dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo in presenza di organizzazioni sindacali dei lavoratori dissenzienti. La crucialità della situazione, peraltro, è resa evidente dal fatto che la contrattazione separata di questi ultimi anni è stata caratterizzata dall'esclusione del più grande dei sindacati confederali storici (la Cgil) e quindi dalla rottura dell'unità di azione tra le più importanti centrali sindacali del Paese. Ed è a tutti noto che la suddetta unità di azione ha rappresentato il *background* di riferimento della costruzione dottrinale del diritto italiano della contrattazione collettiva, che ha permesso di attribuire (non senza forzature) una tendenziale efficacia generale ai contratti collettivi stipulati dai sindacati storici. In sostanza, l'unità d'azione ha svolto il ruolo di un'alternativa funzionale all'attuazione (mancata) di quella parte dell'art. 39 Cost. volta a disegnare un sistema di contrattazione collettiva ad efficacia *erga omnes* e ha temperato l'assenza di una regolazione eteronoma delle forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro.

Per fortuna, le centrali confederali storiche hanno, di recente, riacquisito consapevolezza che la non unità d'azione può avere effetti distruttivi su tutte le

organizzazioni ed hanno aperto una nuova stagione unitaria con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Va comunque considerato che l'unità d'azione non è mai stata abbandonata da quasi tutte le federazioni di categoria, le quali, pur in un quadro normativo, di fonte collettiva, alquanto frastagliato, hanno sottoscritto unitariamente i rinnovi contrattuali. Però è anche vero che la conflittualità resta alta tra le importanti federazioni dei metalmeccanici ed è difficile che possa essere ricomposta in breve tempo, visto che continua la stipulazione di accordi separati (senza la Fiom) nel gruppo Fiat.

Peraltro, va sottolineato come il governo di centrodestra, nelle sue varie edizioni, abbia pervicacemente cercato di fomentare la separazione tra i sindacati storici, fino ad arrivare, con il noto art. 8 della manovra del ferragosto del 2011, ad introdurre una sorta di delega in bianco alla contrattazione collettiva tale da destabilizzare gli equilibri faticosamente raggiunti con l'accordo del 28 giugno 2011.

Orbene, il quadro politico è repentinamente cambiato e al governo di centrodestra è succeduto un governo tecnico non avverso al dialogo con le organizzazioni sindacali. A questo punto, sarebbe opportuno che le centrali sindacali storiche approfittassero dell'attuale momento. Così, gli attori sindacali - proprio allo scopo di preconstituire le condizioni base della loro sopravvivenza e di garantire per il futuro l'efficienza del metodo della contrattazione collettiva - dovrebbero pretendere unitariamente una regolazione legislativa del sistema della contrattazione collettiva e della rappresentanza sindacale. Ciò potrebbe realizzarsi partendo dai principi dell'accordo unitario del 28 giugno 2011 e anche apportando le eventuali necessarie modifiche all'art. 39 Cost. Il che permetterebbe di consolidare un grappolo di regole certe entro cui potrebbe svolgersi, senza effetti distruttivi, la stessa competizione tra le sigle sindacali.

2. Globalizzazione dei mercati, relazioni industriali e partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Peraltro, un ulteriore fattore di destabilizzazione dei sistemi di diritto del lavoro e delle relazioni industriali è dato dalla globalizzazione dei mercati. È noto, infatti, che la globalizzazione dei mercati offre nuove opportunità all'utilizzazione del lavoro senza alcun limite alla concorrenza, tra le imprese e tra gli stessi lavoratori, sui livelli salariali e normativi. Sarebbe perciò auspicabile che queste opportunità fossero regolate da apposite istituzioni politiche globali in modo tale da contrastare il rischio di una vera e propria cancellazione del diritto del lavoro e del metodo delle relazioni industriali. Queste ultime, va ricordato (secondo la nota definizione di Cella e Treu), sono una forma di regolazione

dei rapporti di lavoro operata, in prevalenza, tramite norme elaborate dai soggetti collettivi rappresentativi degli interessi in conflitto nei mercati di riferimento. E va sottolineato che – com'è stato di recente ribadito da Gian Primo Cella – proprio le relazioni industriali si affermano in contrapposizione al metodo regolativo dell'*open shop* - e cioè quello in cui le norme sono solo quelle della concorrenza più esasperata – sulla base della formazione di una volontà e di una disponibilità comune di avvalersi di tale strumento. E in effetti, già nei primi anni 2000, Tiziano Treu osservava che se le relazioni industriali avessero voluto mantenere, nel nuovo contesto della globalizzazione, la loro originaria capacità di conciliare efficienza, sviluppo e democrazia, avrebbero dovuto procedere a nuovi innesti o integrazioni tra le logiche della produttività e della tutela dei diritti dei lavoratori.

Perciò, la difesa delle relazioni industriali implica uno sforzo innovativo da parte di tutti gli attori operanti nel sistema e anche un mutamento dei comportamenti e delle prassi tradizionali.

D'altra parte, l'idea di una regolazione congiunta, tra capitale e lavoro, delle modalità di utilizzazione della manodopera s'è imposta anche grazie al sostegno delle istituzioni politiche nazionali. Sicché, lo Stato italiano potrebbe fornire nuove risorse per contribuire a rendere vantaggioso (specie dal lato delle imprese) l'avvalersi delle relazioni industriali. Per esempio, l'apparato pubblico potrebbe sia rafforzare il tessuto economico nazionale attraverso adeguate politiche industriali tali da favorire produzioni di nicchia e di alta qualità – e quindi meno esposte alla competizione globale – sia offrire quei beni collettivi che producono le economie esterne in grado di bilanciare i differenziali di costo del lavoro nei settori dove la concorrenza agisce principalmente su tale fattore.

Il rilancio della competitività dell'economia italiana potrebbe altresì scaturire dalla diffusione di una reale cultura partecipativa e collaborativa in grado di contribuire ai necessari incrementi di produttività. Al tempo stesso, ciò renderebbe indispensabile il dialogo tra *management* e attori sindacali e quindi rivitalizzerebbe le relazioni industriali. Tuttavia, sotto questo profilo, va riscontrato un forte *deficit* di consapevolezza specie dal lato delle imprese. È vero che vi sono rami del movimento sindacale per cui l'unica strategia è quella rivendicativa-conflittuale. Ma è anche vero che la maggior parte del ceto degli imprenditori (tranne alcune pur significative eccezioni) declina il concetto di partecipazione in modo alquanto opportunistico: e cioè, manifesta disponibilità a discutere quando si tratta di gestire momenti di crisi dell'impresa e le conseguenti ripercussioni sociali, ma si chiude a riccio quando invece vanno adottate scelte strategiche e progetti cardine a lungo termine. Si pensi alla vicenda, così tanto diffusa nel discorso pubblico,

della pretesa delle imprese che sia assicurato un inscindibile legame tra salari e produttività. La sensazione è quella che, sovente, l'ossessiva ripetizione della formula che la crescita dei salari non possa essere disgiunta dagli aumenti di produttività sia fatta al solo scopo di consentire abbattimenti retributivi nei momenti di depressione dei profitti e non nella direzione dell'obiettivo di permettere al lavoratore di sentirsi veramente protagonista dell'andamento del processo produttivo e di vivere il lavoro come fonte di gratificazione personale.

È indispensabile, perciò, che le istituzioni politiche immettano una dose di innovazione nel sistema volta a contribuire ad un cambio di marcia degli attori. È quindi venuto il tempo di introdurre diritti di codeterminazione e partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, prendendo spunto dall'avanzato ed efficiente modello tedesco.

3. Relazioni industriali e sviluppo locale

Peraltro, le relazioni industriali e quindi la contrattazione collettiva potrebbero svolgere un ruolo sempre più significativo nello sviluppo della capacità competitiva dei territori locali. Qui è necessario che le parti sociali (organizzazioni datoriali e sindacati dei lavoratori) intensifichino i momenti di collaborazione. Ciò andrebbe realizzato sia al livello delle singole imprese sia nell'ambito dell'intero mercato del lavoro locale. Le pratiche partecipative rappresentano un importante (anche se non risolutiva) risorsa per gestire i problemi del sistema produttivo territoriale, per creare aspettative positive, legami sociali e fiducia.

Inoltre, le parti sociali dovrebbero dialogare congiuntamente, anche tramite eventuali strutture comuni, con i governi locali per ottenere tutti quei beni collettivi e quelle economie esterne che aumentano capacità attrattiva agli investimenti di un determinato territorio. Il raggiungimento di questo obiettivo, però, richiede una classe politica locale disponibile ad elaborare e realizzare progetti di infrastrutturazione materiale e immateriale di medio-lungo periodo e che, soprattutto nel Mezzogiorno, sacrifichi la prassi tradizionale della coltivazione a pioggia delle proprie clientele.

La speranza è che le parti sociali acquisiscano consapevolezza che non vi è alternativa ad una forte collaborazione e che utilizzino tutti gli strumenti disponibili, anche alleandosi con le più significative rappresentanze della società civile, per indurre gli adeguati mutamenti nelle modalità di azione della classe politica locale.