

Le relazioni industriali e le istituzioni del mercato del lavoro: il quadro concettuale

Le istituzioni del mercato del lavoro

Accanto alle ragioni economiche, diversi fattori concorrono a regolare la prestazione di lavoro

- Salute pubblica
- Ordine pubblico
- Coesione sociale
- Coerenza con i principi di cittadinanza

L'insieme di queste regole danno luogo a **istituzioni**

Che cos'è un'istituzione

- Le istituzioni sono prassi di comportamento, organizzazioni e norme legali e sociali che incanalano e guidano il comportamento umano.
- Per il fatto di essere condivise da una popolazione o gruppo sociale, semplificano il processo decisionale (H. Simon)
- “formal or informal procedures, routines, norms and conventions embedded in the organizational structure of the polity or political economy. They can range from the rules of a constitutional order or the standard operating procedures of a bureaucracy to the conventions governing trade union behaviour or bank-firm relations. In general, historical institutionalists associate institutions with organizations and the rules or conventions promulgated by formal organization.» (Hall, Taylor, 1996)

Importanza delle istituzioni

«institutions provide moral or cognitive templates for interpretation and action. The individual is seen as an entity deeply embedded in a world of institutions, composed of symbols, scripts and routines, which provide the filters for interpretation, of both the situation and oneself, out of which a course of action is constructed.

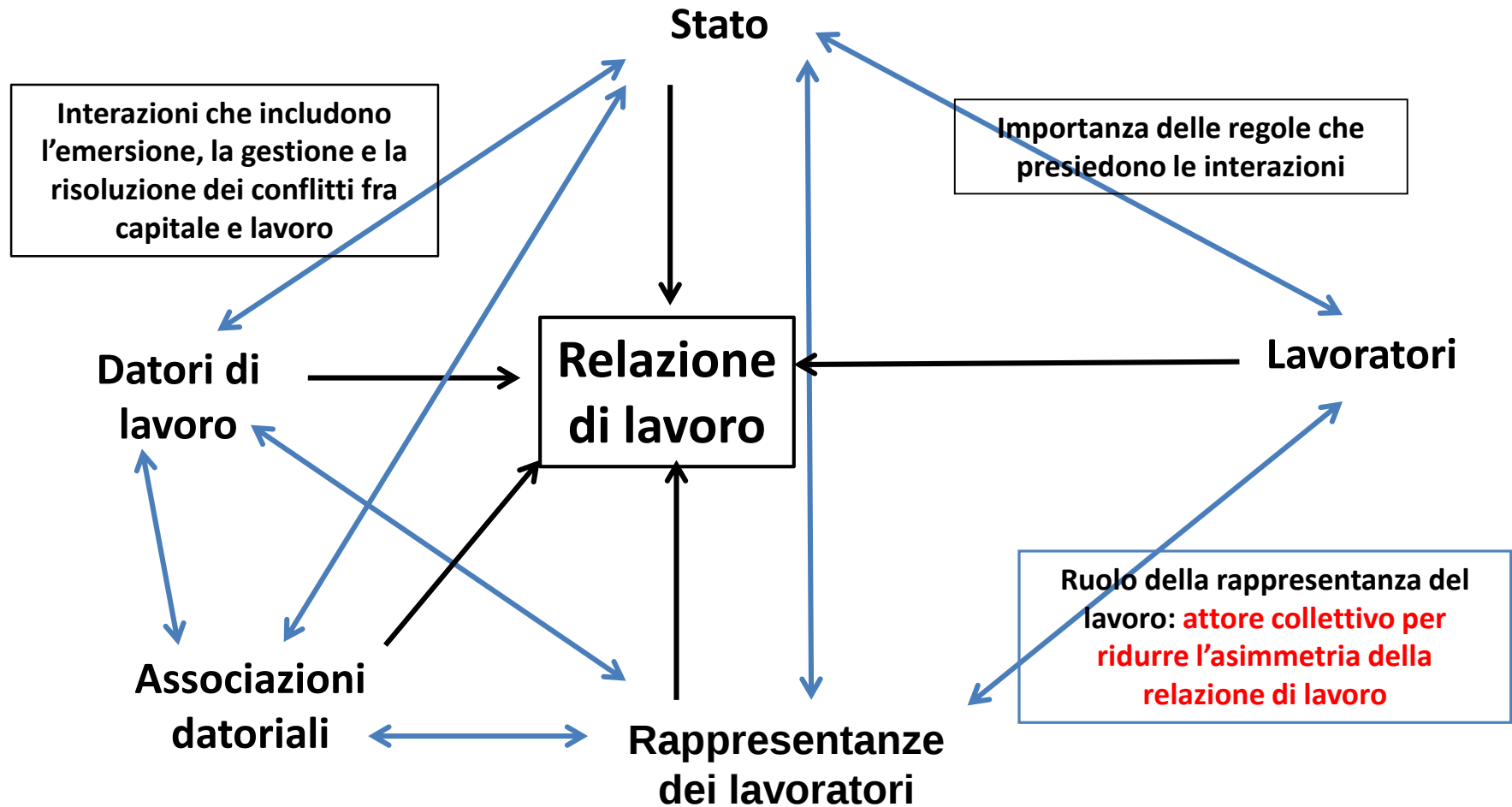
Not only do institutions provide strategically-useful information, they also affect the very identities, self-images and preferences of the actors.”

(Hall, Taylor, 1996)

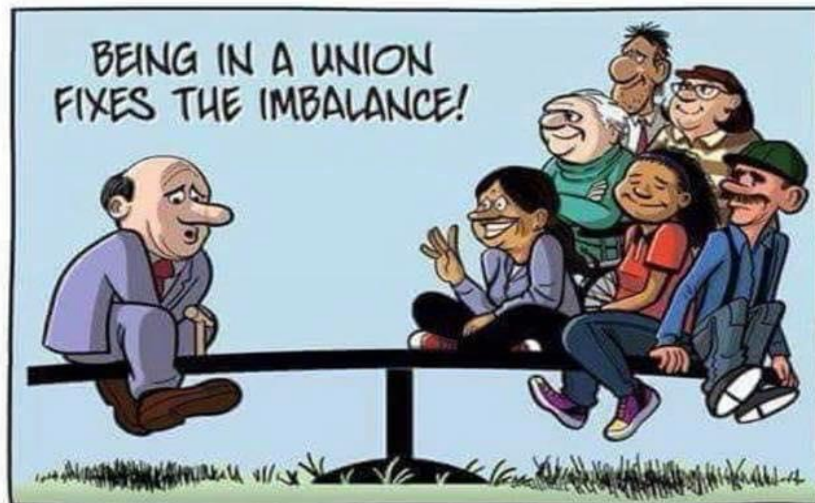
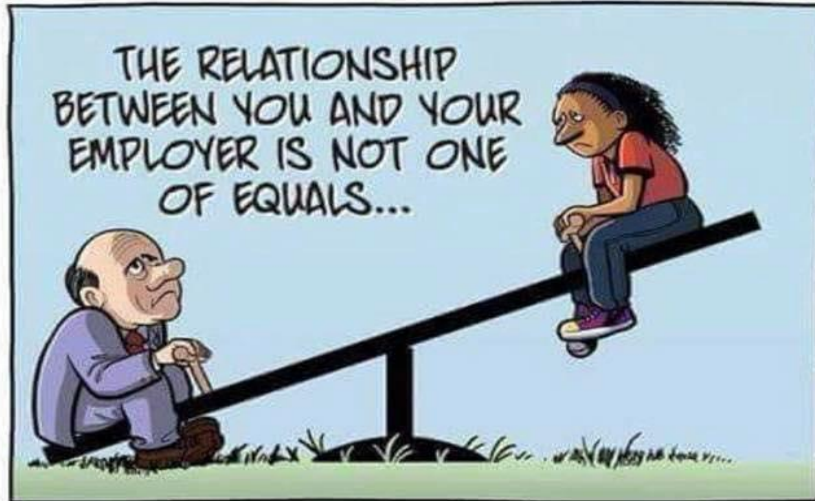
Le principali istituzioni del mercato del lavoro

- Il rapporto di lavoro
 - Diritti e doveri reciproci, regole di amministrazione del rapporto di lavoro (norme giuridiche, regolazione collettiva)
- Il mercato del lavoro
- Le protezioni sociali del lavoro
 - prevenzione dei rischi sociali (fame, salute, vecchiaia, disoccupazione, ecc): istituzioni di welfare state «negativo» («libertà da»)
 - Più di recente: istituzioni di welfare «positivo» («libertà per») volte allo sviluppo / rigenerazione delle *capabilities* individuali e sociali (istruzione-formazione, conciliazione)
- Le protezioni sociali sul lavoro
 - Sostanziali (orari, salute e sicurezza, lavoro minorile) e procedurali (tempi di preavviso, obblighi di informazione preventiva, ecc.)
- le relazioni industriali interagiscono con queste dimensioni

L'oggetto delle relazioni industriali



Il passaggio alla dimensione collettiva



Memo

Per l'imprenditore associarsi è una scelta di second best

Per i lavoratori è una scelta di first best

All'origine delle RI

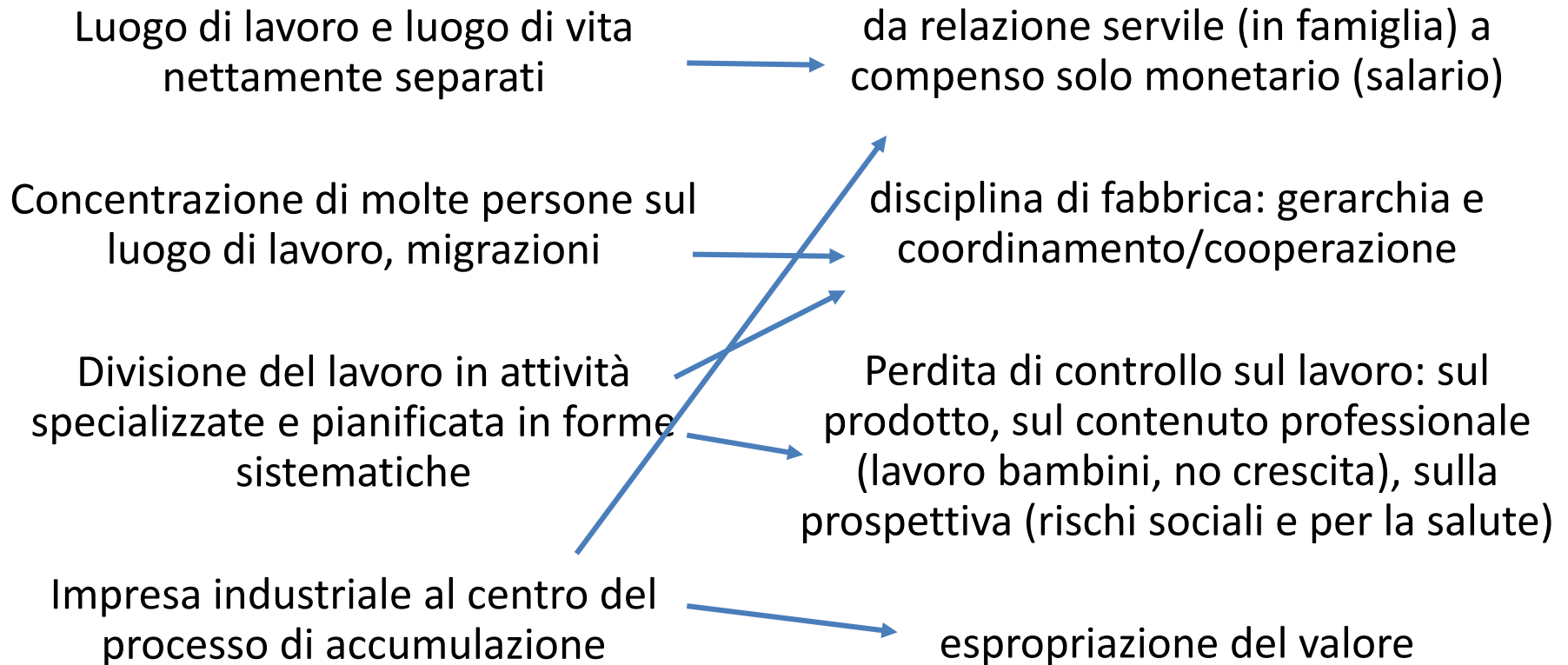
L'istituzionalizzazione della relazione di lavoro

- esplodono le incertezze e i rischi sociali: fame, salute, disoccupazione, vecchiaia
- Socialismo minaccia all'ordine costituito: scioperi, lotta di classe
- Strategie associative: recupero forme solidaristiche (Friendly societies, SOMS) che sostengono l'organizzazione in associazioni sindacali
- Politiche pubbliche di protezione sociale (istituzionalizzazione) per ragioni di ordine pubblico e politiche: leggi per protezione sociale autoritativa (es. divieto lavoro minorile, limiti a giornata lavorativa) ed associativa (legalizzazione sindacati e partiti socialisti)

3. All'origine delle RI

Discontinuità della rivoluzione industriale

Impatto sul lavoro



**L'azione pubblica gioca un ruolo decisivo:
es. poor laws e corn laws (UK) leggi Condorcet (F)**

3. Origine del termine e oggetto di indagine

- Relazione: “rapporto non semplicemente occasionale ma dotato di un minimo di continuità e implica una qualche forma di *scambio* (volontario) e non semplicemente un rapporto di potere” (C-T)
- Presuppone l'esistenza di soggetti dotati di poteri di rappresentanza, apportatori cioè di interessi collettivi e specifici
- “Industry” o settore, ambito tipico in cui si era affermata la regolazione collettiva del lavoro con il fordismo
 - L'ambito delle RI condizionato dal processo storico che ha portato all'affermazione di **istituzioni specifiche** la cui evoluzione combina path dependency e capacità di reazione al cambiamento
- Ha pertanto delle caratteristiche che permettono di considerarlo come **sistema**

Cos'è una relazione di lavoro

- Relazione che ha una **durata nel tempo**
- A fronte di una ricompensa è richiesta l'erogazione di una certa prestazione (**relazione di scambio**)
- **Relazione gerarchica**: la prestazione avviene sotto il comando del datore di lavoro, secondo cioè le sue prescrizioni e la sua supervisione
- La teoria economica dei contratti ne coglie gli aspetti legati alla relazione di scambio:
 - Il problema del monitoraggio (principal-agent) e l'utilizzo degli incentivi
 - l'incompletezza contrattuale (Hart, Moore, 1988)
 - Il carattere assicurativo (contratti impliciti, Azariadis, 1982)
 - La natura intertemporale (capitale umano, age related earning profiles)

Esercitazione: Definite queste coppie di termini

- Azione unilaterale – azione collettiva
- Regolazione unilaterale – regolazione collettiva
- Contrattazione- concertazione
- Conflitto – cooperazione – partecipazione
- Rappresentanza - rappresentatività

Il lessico – contrattazione e concertazione

Contrattazione

Processo che porta alla regolazione del **contenuto del rapporto di lavoro** (prestazione e controprestazione). Incorpora come attività tipiche la **negoziazione**, lo **scambio** e la **gestione**, interferendo in qualche misura nel potere di disposizione dell'imprenditore.

Svolta tipicamente in forma **bilaterale**.

Concertazione

Processo negoziale volto a creare beni **pubblici** (non collettivi privati) in cui c'è l'interesse di un soggetto pubblico e che interviene nello scambio.

Il soggetto pubblico accetta un'interferenza esplicita nelle sue potestà perché ritiene che il coinvolgimento delle associazioni di rappresentanza attraverso le fasi di negoziazione, scambio e gestione, ne migliora tanto il disegno e ne facilita l'implementazione grazie al consenso acquisito.

Tipicamente (almeno) **tripartita**

Il lessico – Tipi di regolazione

Regolazione unilaterale

Disposizione che si impone alle altre parti in causa in virtù della propria autorità (legge) e potere (gerarchia o mercato), e in quanto tale efficace

I portatori di interessi possono influenzare il processo di formulazione della regolazione attraverso l'advocacy, e nel processo di implementazione in nome delle esigenze di «adattamento»

Regolazione congiunta

Il detentore del potere di disposizione riconosce l'opportunità di un coinvolgimento di tutti i portatori di interessi nel disegno della decisione e/o nella sua gestione per poter raggiungere decisioni di migliore qualità.

Idealtipo: processi di tipo deliberativo.

Esempi: contrattazione collettiva, concertazione con coinvolgimento delle constituencies

Il lessico: azione individuale e azione collettiva

Azione individuale

Azione legale intrapresa per il riconoscimento del proprio diritto personale, il cui esito impatta sul suo insieme di rapporti giuridici sul lavoro ed è decisa per via giudiziaria, conciliativa o arbitrale

Azione collettiva

Azione intrapresa da un collettivo di persone in forma propria o attraverso propri rappresentanti volta a modificare i rapporti economico-giuridici per via negoziale, attuando azioni unilaterali (sciopero, visibilità di uno stato di ingiustizia, ecc.) in grado di modificare i rapporti di forza percepiti
presuppone una relazione di tipo associativo, anche di tipo informale

Il lessico – conflitto, cooperazione e partecipazione

Conflitto

Situazione di dissenso/contrasto su un qualche elemento del rapporto di lavoro che dà luogo a scontro oppure a sottrazione *manifesta* ai comandi della direzione aziendale.

Cooperazione

Attività di collaborazione derivante dalla divisione del lavoro che si fonda sullo scambio di informazioni, conoscenze, posizioni lavorative e strumenti di lavoro volti al raggiungimento di obiettivi noti (non necessariamente concordati) quanto meno operativi.

Partecipazione

Forma di coinvolgimento codificata dei lavoratori al processo decisionale aziendale in forma diretta o delegata (partecipazione decisionale o “democrazia industriale”) e/o ai risultati economici dell’impresa (partecipazione economica).

In quest’ultimo caso può anche includere la detenzione di diritti di proprietà sull’impresa stessa.

Il lessico – rappresentanza e rappresentatività

Rappresentanza

Delega a un soggetto di natura collettivo della titolarità nel rappresentare gli interessi di una parte per adesione e/o per voto

Rappresentatività

Rilevanza nel rappresentare l'universo (di lavoratori o di imprese) di riferimento. Tipicamente una misura del grado di consenso espresso in termini di adesioni e di voto.

Secondo voi, lo sciopero può essere una misura di rappresentatività? In che misura?

Il lessico: le forme di scambio (memo 2)

Scambio individuale: scambio di mercato

Ricompensa ottenuta in cambio del lavoro. maggiore sforzo -> maggiori ricompense, se nesso si rompe EXIT

Scambio per contrattazione collettiva

Ricompensa contro assicurazione continuità del lavoro associando rappresentanza sindacale nella definizione e gestione delle regole (*sindacato ha funzione di controllo sociale*), condizionato da potere contrattuale (domanda di lavoro)

Scambio politico

Quando gli attori entrano sul «mercato politico»: chiusura fabbrica, rinnovo ccnl hanno un costo politico, e cioè il consenso/voto - governo redistribuisce risorse in cambio del consenso.

Il potere contrattuale è dato dai numeri

Il lessico - le forme di regolazione

meccanismi di regolazione sociale

Forma di regolazione	Modalità prevalenti	Caratteri salienti
Solidaristica	Reciprocità, regolazione microsociale	Piccole comunità, informalità
Mercato	Scambio di mercato	Scambio atomistico di diritti di proprietà fondato sul principio di massimizzazione
Autoritativa	Redistribuzione, regolazione politica, gerarchia	Regolazione unilaterale Macro: statale Micro: gerarchia
Associativa	Scambio negoziale	Regolazione collettiva soggetti dotati di una qualche legittimità



Sistema di relazioni industriali

Sottosistema analitico di una società industriale, che si sovrappone al sottosistema economico (Dunlop) composto da quattro componenti:

- **Gli attori:** management e sue rappresentanze, lavoratori e loro rappresentanze, stato e sue agenzie (anche: associazioni di cittadinanza)
- **Il contesto** nel quale interagiscono: tecnico; di mercato; di potere
- **Il collante:** ideologia intesa come insieme di idee condivise abitualmente dagli attori che aiuta a legare e integrare il sistema come entità;
- **L'output:** soluzioni al conflitto producendo norme negoziate (procedure per la gestione di conflitti futuri e regole sostanziali) condivisione di politiche aventi il lavoro come risorsa critica

Ricordate la
definizione di
istituzione

Le funzioni delle relazioni industriali

Equità processuale

Stabilire regole uniformi e condivise di utilizzo del fattore lavoro

Flessibilità normativa

Adattare i principi del diritto del lavoro alle specifiche caratteristiche di un settore, un'impresa, un reparto, le direttive gerarchiche sui luoghi di lavoro tenendo conto delle specifiche esigenze produttive e delle persone

Azione di vigilanza

nella implementazione delle normative sui luoghi di lavoro

Risparmia un esercito di ispettori sul lavoro, gestendo potenzialmente con più flessibilità la sua implementazione

La dimensione socio-economica delle relazioni industriali

Criterio di efficienza delle RI

Assicurare che la conflittualità intrinseca al rapporto di lavoro venga gestita: processo per ridurre il conflitto “centralizzandone” (o meglio, de-individualizzandone) in qualche misura il governo (es.: probiviri, base per diritto del lavoro)

Interesse pubblico

Promuovere la produzione di beni pubblici (istituzioni in primis, tutela della salute, formazione) o di beni collettivi su temi di interesse comune delle parti

Efficienza economica

Soluzioni di ottimo paretiano (efficient bargaining)
L'offerta di focal points (istituzioni) facilita il processo decisionale di organizzazioni che sono comunque soggetti a razionalità limitata

Il paradigma exit-voice (Hirschman, 1970).

In caso di dissenso e conflitto ci sono due alternative

- si “vota con i piedi” abbandonando il campo (**exit**);
- si cerca di “far ragionare” la controparte (**voice**), combinando relazioni di potere (rapporti di forza) e capacità argomentative (“mettendosi nei suoi panni”, facendo leva sui costi, tangibili e intangibili, dell’exit).

Si costruisce pertanto una **loyalty**, integrando il carattere di subordinazione del rapporto di lavoro (asimmetrico) e logiche di lealtà (tendenzialmente paritarie per la presenza di attori collettivi)

Punto di divergenza con HRM, che punta
prevede a sviluppare *loyalties* asimmetriche
(commitment, logiche di clan, ecc.)

In sede previsiva, forniscono il supporto per valutare l’impatto sui costi legati all’exit - anche in via preventiva – sfruttando le economie di apprendimento, di scala (collettive) e di scopo (estensione ad ulteriori ambiti) derivanti da un rapporto non di breve periodo.

Riepiloghiamo: la rappresentanza

La rappresentanza dei lavoratori

Innanzitutto del lavoro dipendente – giuridicamente e storicamente la parte debole

- Rappresentanza sui luoghi di lavoro
- Rappresentanza associativa (sindacati)

La sfida odierna:

emerge una vasta fascia di lavoro autonomo che è economicamente dipendente da un datore di lavoro e si trova in una situazione ancora più grave di debolezza per l'assenza di strutture di rappresentanza universalmente riconosciute

Solo in piccola parte intercettata dalle forme tradizionali di rappresentanza

La rappresentanza sui luoghi di lavoro

Composta da dipendenti di un'organizzazione in un determinato luogo di lavoro

- **Metodi di designazione**

Elettivo su lista (RSU) o per gruppo omogeneo (CdF)

Designato da organizzazione fra i propri (RSA)

- **Legittimazione**

Legge; Contrattazione collettiva; Regola organizzativa delle OoSs;

- **Poteri**

Compliance (vigilanza e gestione) di leggi e contratti collettivi; proselitismo contrattazione; Potere di controfirma (es. VdR, Piani formativi)

- **Aree di criticità**

presenza di più forme di rappresentanza, regole decisionali

Rappresentanza per conto di chi? Con quale legittimazione?

		Logica rappresentativa	
		Rapp generale	Rapp sindacale
Legittimazione	Legge	Works councils (Germania, Olanda, Francia, Spagna,...) Rsu nel p.i- Italia	RSA (1970-Italia)
	Accordo/Contratto	Comm interne (Italia) Cdf- Italia Rsu (settore privato- Italia)	Shop stewards (UK)

Canale unico vs. doppio canale: le definizioni

Canale unico

- Esiste una sola forma di rappresentanza
- È dotata di titolarità negoziale e dei diritti di vigilanza e amministrazione contrattuale
- è elettiva (salvo nei paesi ad altissima sindacalizzazione)

Doppio canale

- Coesistono due forme di rappresentanza sul luogo di lavoro:
- una di nomina sindacale, che detiene la titolarità negoziale
- una elettiva generale, che detiene diritti di controllo e amministrazione contrattuale (es: Germania)

Canale unico vs. doppio canale: il caso italiano

- Commissioni Interne (introdotte nel 1906 e soppresse durante in fascismo) private nel 1947 di potere negoziale per ricerca datoriale unilaterale ed esigenza sindacale di condizioni unitarie in Italia
- SAS/SSA: tentativo di introdurre un doppio canale affiancando le CI
- Patto federativo 1972 - RSU privati 1993: unico canale, doppia legittimazione
- Testo unico 2014: RSU esclusivamente elettive, ma con controllo OoSs (es. decadenza in caso di «cambio casacca» , quota ore di permesso riservate a beneficio delle OoSs)

Le organizzazioni sindacali

Associazione di lavoratori che condividono determinati caratteri (qualifica, settore, professione) che danno luogo a diversi modelli di sindacato

Es: di mestiere, di settore, generale, occupazionale

- **Organizzazione:**

presenza o meno di coordinamento fra federazioni, estensione ad altre costituenti (pensionati, disoccupati, non dipendenti)

- **Linee di demarcazione/frattura**

ascrittivo (politico/religioso); endogeno (professionale/occupazionale)

- **Forme di adesione**

closed shop, volontaria

- **Servizi offerti**

Rappresentanza e identità collettiva, servizi a domanda individuale (di adempimento, di cittadinanza, formazione e crescita)

Gli attori: la rappresentanza delle imprese

Rappresentanza solo associativa , ma con due ottiche
business associations,
employers associations

- **Servizi offerti**

rappresentanza politica (negoziazione, lobby),
servizi selettivi (di adempimento, di supporto sistemico, di supporto
individuale)

Carattere chiave: competizione da professionisti

Linee di demarcazione

Ascrittive (politiche/confessionali)

descrittive (dimensioni, status giuridico, settore)

Adesione **sempre** volontaria

Gli attori: lo stato

- **Regolatore**

legislatore e sanzionatore

Unilaterale, recettore o con delega di autorità

- **Mediatore**

con o senza risorse aggiuntive

- **Datore di lavoro – ma anche imprenditore**

Estensione del settore pubblico: CPA ed enti territoriali,
welfare, imprenditore,

status pubblico e status privato: da Intersind-Asap a ARAN

- **Regolatore dell'economia e della politica**

Politiche industriali, politiche economiche, modello di società

Gli interventi dello stato regolatore

- **Ammissione o promozione**

es. accesso e tutela del diritto alla rappresentanza, modalità per il suo esercizio, contrattazione nel settore pubblico (cfr l.300, Wagner act)

- **Esclusione**

Direttamente: sindacalizzazione, esercizio dello sciopero, contrattazione (es. FFAA, Beamten)

Indirettamente: regolazione del mercato del lavoro, diritto di associazione, diritti di cittadinanza (equal pay, violenza e molestie)

- **Correzione**

meccanismi salariali, sciopero, servizi pubblici essenziali

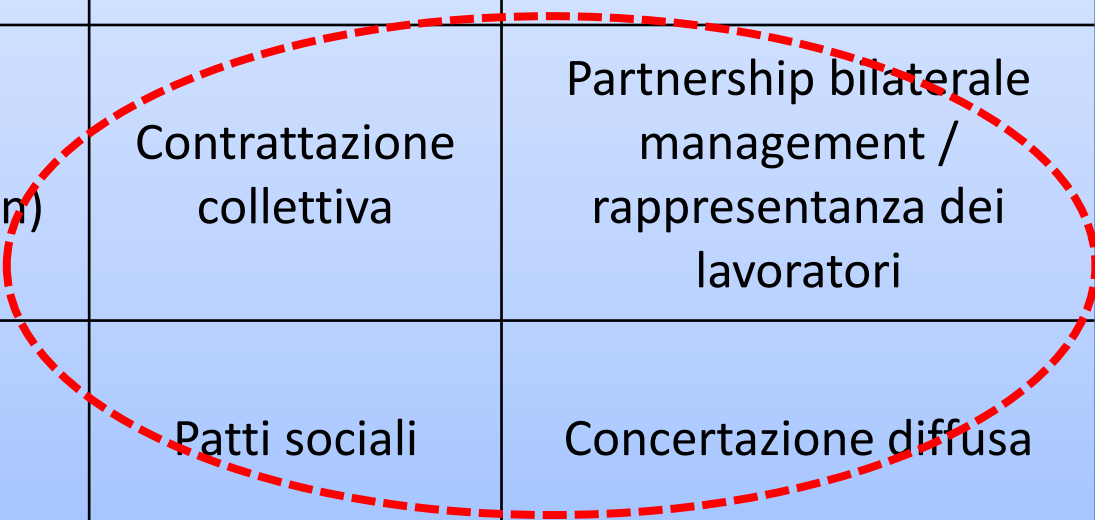
- **Definizione degli obiettivi**

es. concertazione, politiche pubbliche contrattate

Le forme di regolazione del lavoro e le RI

(Regini, 2003)

	Unilateralità	Negoziazione	Cooperazione
Individuale	Regolazione manageriale	Contrattazione individuale	Partecipazione diretta dei lavoratori
Collettiva	closed shop (monopoly union)	Contrattazione collettiva	Partnership bilaterale management / rappresentanza dei lavoratori
Istituzionale	Regolazione legislativa	Patti sociali	Concertazione diffusa



Definizione di sistema contrattuale (Sciarra, 2005)

Il sistema contrattuale è composto da:

- le complesse interrelazioni fra attori (agenti) e livelli negoziali;
 - I rapporti fra norme e procedure;
- I poteri degli agenti contrattuali nel divergere dagli standard concordati e modificarli senza limiti
- La rilevanza del criterio di 'rappresentatività' nel consentire divergenze dai termini prefissati e dalle condizioni di impiego negli accordi collettivi

Scomponiamo il sistema in una dimensione oggettiva (struttura o modello contrattuale) e una soggettiva, imperniata sui poteri degli agenti contrattuali e la rappresentatività

Le relazioni industriali in Italia: la contrattazione collettiva

- **Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL)**
- **Contrattazione aziendale o territoriale**

È un **modello bipolare**

Emerge con il miracolo economico (protocollo Intersind 1962)

Con oscillazioni fra i due livelli (spazie e regole di coordinamento)
è stato costantemente ribadito nei vari AI dal 1983 al 2018

La cornice regolativa: volontarismo e autonomia

Dopo abolizione norme corporative nel 1943, il diritto del lavoro ritorna nel diritto privato ma senza norme di legge specifiche

CGIL unitaria e Confindustria definiscono regolano le istituzioni base della contrattazione: rappresentanza, salario (scala mobile, conglobamento e gabbie salariali, ferie)

Accordi interconfederali (AI)

Fra fine anni '50 («legge Vigorelli») e 1970 (statuto dei lavoratori) si costruisce un quadro legale specifico

Rimangono ampi spazi di sottoregolazione

Il significato ambiguo di «accordo interconfederale»

- sottoscrizione da parte delle AdR a livello di confederazione
- si impiega tanto per gli accordi firmati dalle sole parti sociali, quanto per quelli sottoscritti anche dal governo

Contenuti tipici

- Regole della contrattazione e della rappresentanza (a. 40) in assenza
- Raccordo fra politiche contrattuali e politiche pubbliche (a. 70) e di raccordo fra legge e contratto
- Intese che riguardano esclusivamente politiche pubbliche, da pensioni (1970) a politiche economiche, industriali e di welfare dove il fattore lavoro gioca un ruolo decisivo (**concertazione**)

L'attività originaria: codifica regole del rapporto di lavoro e caratteri contrattazione e rappresentanza

Regole “di fondo” recepite dai ccnl:

- struttura della retribuzione: conglobamento '54, gabbie salariali (abolite nel '69), scala mobile
- Rapporto di lavoro (licenziamenti, ferie e orario)
- rappresentanza ('43-'47 sulle CI)

Funzione

definire regole di base del sistema contrattuale dopo abolizione delle norme corporative

Interlocutori

Confindustria e Cgil (+Cisl e Uil dopo scissione) che ha facilitato molto la loro attività

Da a. 50: estensione regole di base a commercio, agricoltura, artigianato e Intersind-Asap, creando specifici **sistemi contrattuali**

Caratteri del CCNL

Si afferma in gran parte paesi EU in concomitanza con affermazione modello fordista e organizzazione AdR per **federazioni di settore**

Eccezione EU: UK dove rimane decentrato per sindacalismo di mestiere

USA/CND: decentrato a livello aziendale per regole Taft act

Nei paesi dell'Est Europeo decentrato a livello aziendale (salvo SLO, RO)

Fissa le **condizioni di riferimento** per le transazione relative al "lavoro" in un certo settore merceologico:

- La prestazione (es. orari, regole per l'intensità del lavoro)
- la controprestazione (salario, inquadramento professionale)
- I diritti e doveri del rapporto di lavoro precisando i termini di legge
- Gli obblighi fra le parti firmatarie nella gestione e nel rinnovo del ccnl («parte obbligatoria»)

I contenuti del ccnl

Parte obbligatoria

- disciplina i rapporti tra le AdR stipulanti , senza creare obblighi e diritti per i singoli lavoratori
- Clausole dove è più importante il processo che l'obiettivo (equità percepita)

Parte normativa

- Disciplina diritti e doveri dei lavoratori
- Modalità di erogazione della prestazione
 - Controprestazione
 - Diritti e doveri sul lavoro

Temi chiave Ccnl: parte obbligatoria

materia	Oggetti principali	Condizionamenti autonomia	Spazio a C.Az/terr
procedure	rinnovo ccnl, contrattazione decentrata Gestione controversie e forme di risoluzione (es. Arbitrati, conciliazione)	Legge su sciopero conciliazione	Solo su info/consult conciliazione
Diritti di informazione (prime parti del contratto)	Andamenti economici e occupazionali, nazionali ed aziendali osservatori nazionali Periodicità degli incontri Temi e circostanze con obbligo di informazione, consultazione o esame congiunto Es: andamenti aziendali e impatto su orari, occupazione,	Direttive EU (CAE, I&C) Legge (es. Cig/esuberi)	Forme regolative (CTB) e frequenza
Diritti sindacali bilateralità	Costituzione rappresentanze e agibilità (spazi, pc e reti, formazione specifica, diritti assemblea ecc.) Introduzione organismi bilaterali nazionali per la gestione di determinati istituti (fabbisogni formativi, prestazioni di welfare occupazione, fondi pensione, fondi sanitari, ecc.)	AI, legge NB: in artigianato bilateralità è parte normativa, definita a livello di AI	Monte ore permessi,

La parte normativa del Ccnl: la prestazione

materia	Oggetti principali	Condizionamenti autonomia	Spazio a C.Az/terr
rapporto di lavoro	Assunzione, amministrazione, provvedimenti disciplinari, licenziamento	Legge (EPL), AI	Solo su informazioni
Orari e tempo di lavoro	fermi, permessi (target), ROL, turni, gestione flessibilità	Legge, direttive EU	Schemi di orario Turni flessibilità permessi
Rapporti di lavoro atipici	Tipologie, causali e limiti di ricorso	Legge (EPL), AI (apprendisti, PT)	Var. %
Diritti di cittadinanza	Congedi e permessi per cura, studio, diritto alla formazione, ferie per non-nazionali	Legge, direttive UE	durata e compensazione
Formazione	Diritto alla formazione, piani formativi	Fondi interprofessionali	Significativo (obbligo controfirma PF)
Servizi	Mensa, cral, nidi, abb. lavoro, ecc. (soglie di accesso)	no	rilevante
Salute e sicurezza sul lavoro	Norme minime, violenza e molestie	Legge direttive UE	Su specifiche misure

La parte normativa del Ccnl: la controprestazione

materia	Oggetti principali	Condizionamenti autonomia	Spazio a C.Az/terr
Inquadramento	Declaratoria dei profili professionali con descrittori Regole per passaggio di livello apprendistato		Diversi descrittori, griglie specifiche di inquadramento
Retribuzione	struttura: paga base, indennità maggiorazioni Dinamica: scatti anzianità, progressioni professionali Welfare a livello aziendale	Al – concertazione Legge (decontribuzione)	PdR, salario profess. Variazione a maggiorazioni e indennità
welfare	Fondi sanitari	Legge: agevolaz fiscali e contributive	Welfare aziendale

Fattori che influenzano il grado di dettaglio del ccnl

- **Poteri e legittimazione della rappresentanza sui luoghi di lavoro**
vigilanza e conciliazione, autorità salariale, autorità contrattuale
- **Grado di integrazione o dualismo del settore**
 - **Norme e prassi giuridiche**
Grado di volontarismo ed autonomia soggettiva
equilibrio fra incisività ed efficacia interno (rappresentanza lavoratori)
ed esterno (ispettorato, magistratura)
 - **Fattori storici ed imprinting**
Es.1: protezione del lavoro (l.604/66) precedente alle modalità di esercizio della compliance da parte dei rappresentanti dei lavoratori (l.300/70) e debolezza dei corpi ispettivi portano a un maggiore affidamento all'azione individuale (giudiziaria)
Es. 2: differenze fra settori: metalmeccanici vs. tessile-abbigliamento;

Specificità italiane del CCNL

Elevato grado di dettaglio prescrittivo:

- Limiti nei poteri della rappresentanza sui luoghi di lavoro
 - Debolezza e frammentazione corpi ispettivi;
- Processo storico di costruzione della protezione del lavoro
- Debole regolazione giuridica con alta autonomia esogena;
- Dualismi interni con decentramento a contrattazione aziendale

Il CCNL è pertanto autosufficiente e di diretta applicazione

Rinvio alla regolazione congiunta aziendale è di carattere “eventuale” e in genere con soglie dimensionali

Nessun obbligo a contrattare le clausole di rinvio del ccnl

Da anni '90 crescente complessificazione per maggiore variabilità produzione e frammentazione lavoro non permanente:
da “libretto” a “librone” (Accornero)

In crisi ricorrente ma resiste

- Con la politica dei redditi degli a '90 aveva perso carattere di autorità retributiva
- Negli anni 2000 sotto attacco per tentativi decentramento modello contrattuale (da Libro Bianco a prescrizioni Trojka e art 8 l.148/11)

Problemi

- eccessivo dettaglio e scarsità dei rinvii scoraggiano adattamenti aziendali (di fatto riducendone la sfera di applicazione) e processi di accorpamento
- «rigido» per la tutela del potere d'acquisto che non dà spazio a contrattazione aziendale: con Al 2018 diventa strumento di politica economica (rimane il TEM)
 - Sfidato dai «contratti pirata» e da Fiat 2010 per effetto del referendum del 1995 ma difeso da entrambe le parti come riferimento

Contrattazione di secondo livello

- Aziendale o territoriale, secondo opzioni del ccnl
- Materie non ripetibili decise da ccnl (salvo salario, da AI: produttività a livello aziendale)
- Storicamente Confindustria contraria a livello territoriale per non avere un «terzo livello» contrattuale, salvo i distretti industriali. Da 2013 le cose cambiano, in via di principio
- CT privilegiata nei settori di microimpresa (edilizia, artigianato, agricoltura)
- Molti ccnl di fatto senza secondo livello (studi professionali, pulimento, colf)

Il secondo livello negoziale: da “articolata” a “integrativa” a “decentrata”

- Inizialmente (anni '60) come “articolazione” del ccnl sulla base di clausole di rinvio (es. premio di produzione, turni, professionalità)
- Negli anni '70: spinta propulsiva di rinnovamento dal basso (CdF)
- Negli anni '80 diventa “integrativa”, in senso cioè additivo e di complemento del ccnl, limitato da non ripetibilità del 1984
- “decentrata” dopo il 1993 che ne fissa le regole e gli ambiti, guadagnando in continuità

Caratteri del modello contrattuale italiano pre-1993

Modello dualistico:

in EU solo la SE e NL (in misura minore) altrove riferimento unico con eventuale “opt-out” (DE) e regolazione non-salariale decentrata. (Calmfors – Driffil, 1988)

Regolazione debole

Attori “non responsabili” dell’impatto macroeconomico,
meccanismi sanzionatori assenti
coordinamento fra livelli scarso, avviato da AI 1983

Elevata autonomia

esogena ed endogena (già ridotta con accordo 1984)

Elevata frammentazione CCNL

Riflette eccesso AdR imprenditoriali di piccola impresa (terziario, commercio, artigianato, in via di riduzione) e sindacali nei settori meno esposti a competizione (trasporti, credito, pubblico impiego)

Nonostante il volontarismo, il carattere nazionale dei sindacati maggiormente rappresentativi (art. 19 l. 300/70) garantiva una «chiusura oligopolistica» venuta meno con referendum 1995

Il processo di codificazione: di pari passo con la concertazione

- **1977-79:** leggi negoziate (es. l. 675 e 845/78) e istituzione comitati regionali per l'impiego tripartiti (inversione da collocamento)
- Da 1979-80 diventa **urgente il controllo dell'inflazione** ma anche garantire investimenti (es. fondo 0,50%, fallito)
- **Al 1983 (Iodo Scotti):** riduzione scatto contingenza, cfl, reintroduzione chiamata nominativa, non ripetibilità materie fra livelli contrattuali, ROL 20 ore annue, restituzione «fiscal drag»
- **Al 1984 (separato «di San Valentino):** predeterminazione scatti contingenza, politiche controllo tariffe e casa. Opposizione PCI e referendum.
- Con la fine dell'unità sindacale il processo di ferma: crollo della sindacalizzazione ma la pratica di concertazione prosegue in forma decentrata «lontano dai riflettori» (Regini 1991: microconcertazione appartata)

Il primo tentativo 1977-1984

premessa Al 26 gennaio 1977

La Federazione Sindacale Unitaria e la Confindustria,

Di fronte ai problemi della crisi economica in atto, nell'intento di accrescere la competitività del sistema produttivo sul piano interno ed internazionale;

Allo scopo di contribuire:

- alla lotta contro l'inflazione ed alla difesa della moneta mediante il contenimento della dinamica del costo globale del lavoro e l'aumento della produttività;
- alla creazione di condizioni per nuovi investimenti e per lo sviluppo della occupazione specie nel mezzogiorno;

Dandosi atto che il contenuto del rapporto di lavoro è e deve restare materia di competenza esclusiva delle parti sociali e la sua definizione deve avvenire mediante l'accordo tra queste; convinte:

- di aver realizzato un progresso nello sviluppo delle relazioni industriali;
- della necessità di interventi di politica economica atti ad accrescere la competitività dei nostri prodotti;

Al termine, ampia dichiarazione a verbale delle parti

**La forma è bilaterale, la sostanza è
materie contrattuali rilevanti con
ricadute su politiche pubbliche
Assunzione di responsabilità**

Come nasce il protocollo del 1993

Fattori noti

- Crisi finanziaria
- Crisi politica (tangentopoli), indebolimento politica
- Europa
- Esigenza di razionalizzazione istituzionale

Fattori meno noti:

crollo profitti richiede di abbattere la rendita



- Mutamenti nelle coalizioni sociali: dal «primo patto per la rendita» al «patto fra i produttori»
- Ma ogni ridisegno istituzionale complessivo si serve di «cosa ha già funzionato» e di patti settoriali precedenti

Il modello contrattuale del 1993

	Pre-1993	Post - 1993	Problemi aperti
dualismi	Elevato e non coordinato	Elevato e coordinato	Estensione insufficiente del secondo livello
Regolazione dei contenuti negoziali	Non ripetibilità (1984)	Non ripetibilità e specializzazione	CCNL autosufficiente Biennio economico
Regolazione della titolarità negoziale	Problema di legittimazione in azienda	Regolata ma status ambiguo RSU. Risolta solo nel settore pubblico	Scarsa profondità az. Irrisolta nel privato Assenza “erga omnes” (art. 39C)
Regolazione procedure	nulla	Solo in sede di rinnovo	Manca ogni parte sanzionatoria
autonomia	Esogena molto alta Endogena alta	Esogena medio-alta Endogena medio-bassa	I riferimenti per il salario nazionale

Caratteri della concertazione

Lo Stato mette a disposizione risorse proprie, monetarie e di potere, associando le parti sociali nella **responsabilità** di formulare e gestire determinate politiche pubbliche per assicurarsi il raggiungimento dei suoi obiettivi



Si introduce/rafforza un elemento cooperativo in una relazione potenzialmente conflittuale

Le politiche e regole che hanno una grande rilevanza per le politiche pubbliche (incluse le politiche economiche, non solo dei redditi) e producono **beni pubblici**, welfare incluso

«associare» significa attivare una rete densa e istituzionalizzata di sedi diffuse di confronto producendo una pratica concertativa (Lembruch)

La nozione chiave: scambio politico generalizzato (Pizzorno, 1977)

- Una parte decide di *condividere (rinunciare a parte de) il proprio potere in cambio del consenso/supporto* a proprie politiche future in altri ambiti: si scambia un “potere contrattuale immediato” in un “potere di influenza” (da logica del potere a logica dell’influenza)
- richiede ***stabilità nel tempo*** degli attori, con AdR con controllo della base e governi stabili poiché alcune risorse immediate, altre differite

Il modello di riferimento della concertazione: il modello neo-corporativo

Scambio negoziale apicale “moderazione salariale – occupazione – delega (quasi) monopolistica alle parti sociali di gestione di politiche” (formazione, OHS, sicurezza sociale) fondata su legittimazione, con poche AdR, e responsabilità reciproche

Tratti operativi caratterizzanti

- Scarsa frammentazione delle associazioni di rappresentanza
 - forte centralizzazione delle politiche
 - presenza di sedi istituzionalizzate tripartite di confronto e condivisione delle conoscenze, con la funzione di costruzione di agende condivise
- intensità regolativa minuta di un policy network «concertazione come metodo» (Giugni)

Il modello pluralista: autonomia e volontarismo delle parti sociali

Il modello “pluralista classico” lascia alle parti sociali perseguire autonomamente la regolazione del rapporto di lavoro, alla scala prescelta dagli attori

Lo stato detta le regole fondamentali del rapporto di lavoro e può stabilire regole per l'accesso alla rappresentanza e alla regolazione collettiva

Problemi

- non esiste autonomia assoluta perché l'intervento dello stato non è neutrale: es. USA-Canada, dove differenze nella regolazione della vertenzialità danno luogo a grandi divari nella sindacalizzazione
- Esistono barriere all'entrata nella rappresentanza, se non per interessi sezionali di gruppi professionali ristretti
 - Inflazione da stadio o rincorsa salariale
- Insufficiente produzione di beni pubblici per far fronte alle market failures

Una piccola esercitazione

- Ricordando quali imprese rappresenta Confindustria, indicate in quale segmento di imprese sta la criticità del sistema contrattuale italiano
- Perché questo segmento di imprese è particolarmente importante? Che conseguenze ha per la rappresentatività delle maggiori AdR di entrambe le parti?
- Perché è successo nonostante il protocollo del 1993?

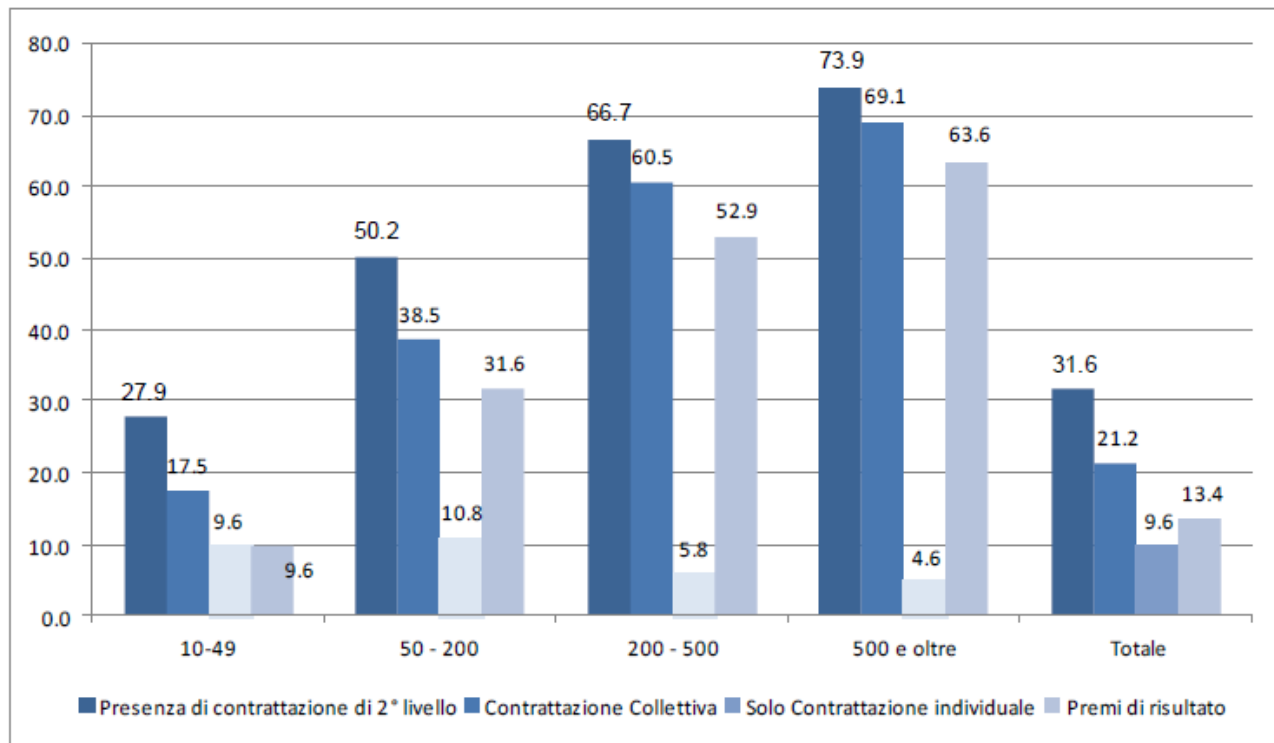
firmatario di parte datoriale	Totale CCNL		sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL (*)		sottoscritti solo da altri sindacati	
	n°	% sul tot. CCNL	n°	% sul tot. CCNL	n°	% sul tot. CCNL
associazione aderente a Confindustria	89	11%	67	25%	22	4%
associazione non aderente a Confindustria	704	86%	174	64%	530	96%
ARAN	30	4%	30	11%	0	0%
totale	823	100%	271	100%	552	100%

La diffusione del secondo livello negoziale

AGGREGAZIONI ATECO	Totale imprese	Presenza di contrattazione di 2° livello	Contrattazione Collettiva	Solo Contrattazione individuale	Premi di risultato
% sul totale imprese					
Industria in senso stretto	100.0	36.8	25.1	11.0	17.7
Costruzioni	100.0	35.7	27.1	7.0	13.9
Servizi orientati al mercato	100.0	26.6	17.1	9.0	10.2
Servizi sociali e personali	100.0	30.9	18.3	10.1	11.6
Totale	100.0	31.6	21.2	9.6	13.4

Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

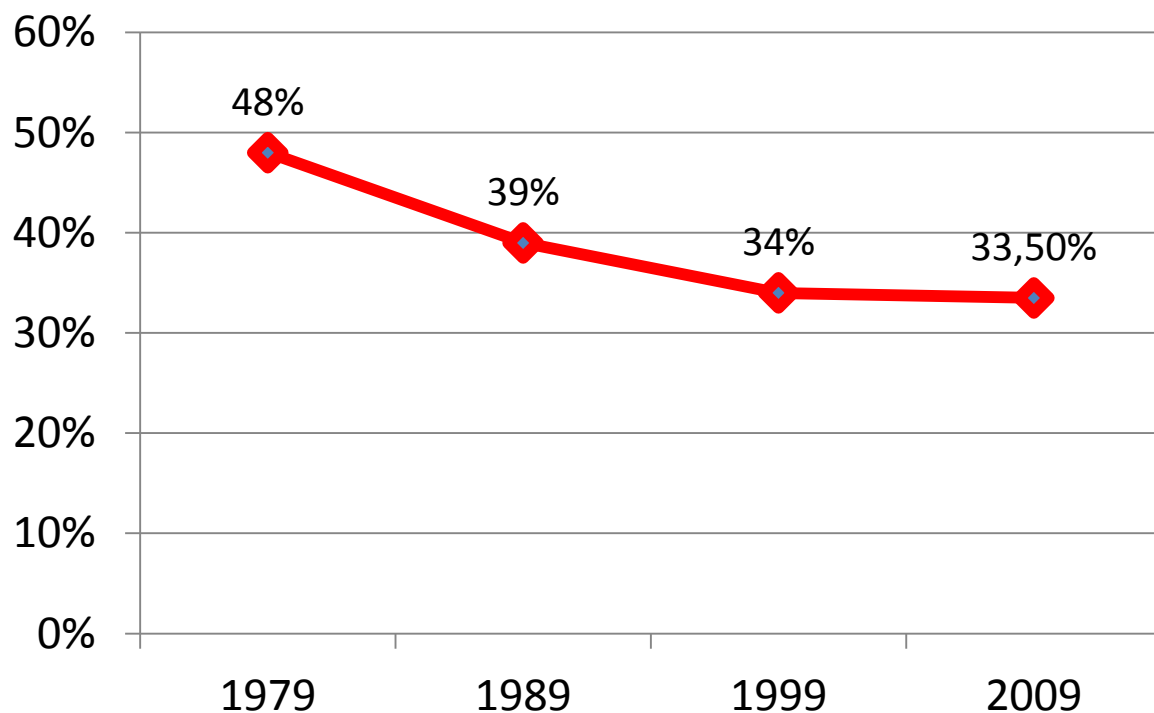
Presenza di contrattazione di secondo livello



Domanda: vi pare fondata la tesi di chi sostiene che la contrattazione individuale sia alternativa a quella collettiva? Perché?

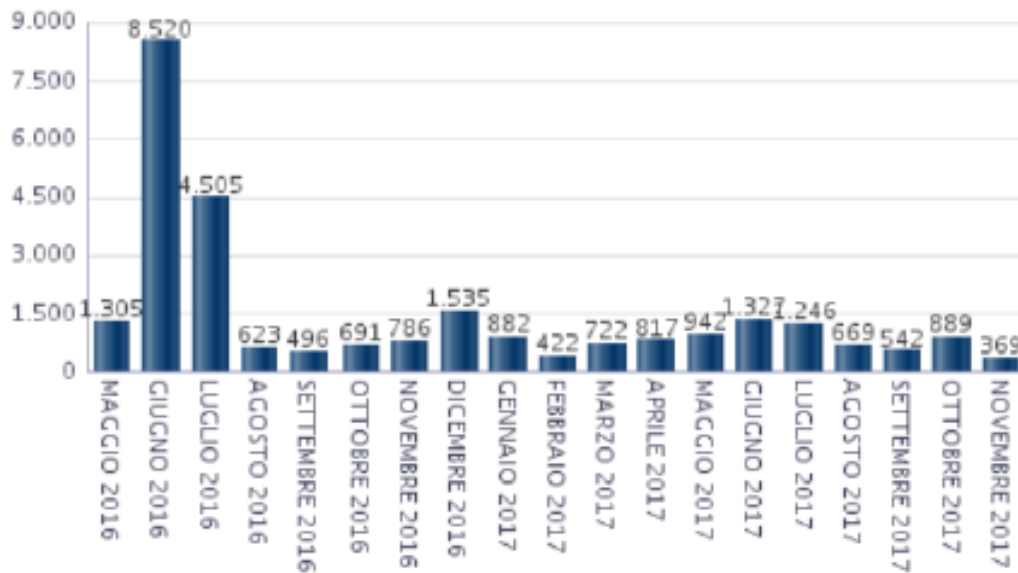
Fonte: Istat Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata anno 2012-2013

Un dato di fatto: sindacalizzazione stabilizzata



Le fonti sono contrastanti: secondo Istat in calo (31,6% nel 2013) secondo Ocse in leggero aumento (+1% nel 2015 rispetto a 2009). Dipende dalla base di calcolo

La contrattazione decentrata: gli ultimi trend



Secondo l'aggiornamento fornito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alla data del 15 novembre i contratti aziendali e territoriali depositati telematicamente in attuazione del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione dei premi di produttività, ammontano a 27.288, dei quali 14.556 classificati come "attivi" (quelli, cioè, il cui periodo di validità comprende il 2017). La distribuzione territoriale mostra una netta prevalenza delle regioni del Nord (Lombardia, E-Romagna, Veneto, Piemonte), che assorbono oltre il 60% degli accordi, "attivi" e non. Degli "attivi", 11.828 si riferiscono a contratti aziendali e 2.728 a contratti territoriali. Di seguito si riporta il grafico sulla distribuzione mensile degli accordi depositati, tratto dal comunicato diffuso dal Ministero del lavoro il 16 novembre 2017.

Domanda: prestate attenzione alle date. Cosa vi suggerisce il picco di giugno-luglio 2016?

Modifiche negli assetti contrattuali via leva fiscale

Al 2007 introduce taglio a contributi INPS (decontribuzione) per PdR contrattati a livello aziendale per incentivare secondo livello

LF 2008 (Tremonti) generalizza a tutte le erogazioni aziendali + aliquota agevolata 10%

LF 2012- 2013: restringe a contrattazione - picco di accordi aziendali per ricontrattare vecchi istituti per le agevolazioni

LF 2016 include erogazioni sotto forma di welfare aziendale, con maggiorazione in caso di forme partecipative su OdL

Esito

Rilancio contrattazione az. ma fiscalmente costoso (es: welfare aziendale a fronte di tagli al welfare pubblico)

Le relazioni industriali in Italia: la fase fordista

Anni	Carattere saliente	Livello contrattuale prevalente	Forma di rappresentanza	sindacalizzazione	Ruolo dello stato
1943-1947	Ricostruzione democratica	aziendale	Commissioni interne consiglio di gestione	alta	assente
1947-1961	Affermazione fordismo «anni duri»	interconfederale	Commissioni interne (ssa-sas)	Bassa decrescent e	Ordine pubblico allargam. Protezioni sociali
1962-1969	Compromesso keynesiano fordista	CCNL - settore prot. Intersind	Commissioni interne (ssa –sas)	Bassa	Legislazione di sostegno
1969-1975	Sindacato dei consigli	Aziendale, accorpamenti i CCNL	CdF (legittimato come RSA)	Rapidissima crescita	Sostegno + protezione sociale
1975-1980	Tentativo neo-corporatista	Interconfederale	CdF-RSA	Alta crescente	Condivisione politiche pubbliche

Le relazioni industriali in Italia: la fase concertativa

Anni	Carattere saliente	Livello contrattuale prevalente	Forma di rappresentanza	sindacalizzazi one	Ruolo dello stato
1980-1984	Crisi concertazione	interconfederale	CdF - RSA	Alta decrescente	Concertazione e ricerca consenso. Finanzia aggiustamento
1985-1991	impasse 1. coalizione rendita	nessuno	RSA	Media rapido calo	Flessibilità regolata
1992-1995	Ristrutturazione e concertata	interconfederale	RSA verso RSU	Media in calo	Condivisione politiche
1996-2001	Flessibilizzazione concertata	Interconfederale - aziendale	RSU	Media in calo	Condivisione politiche

Le relazioni industriali in Italia: la fase post-concertativa

Anni	Carattere saliente	Livello contrattuale prevalente	Forma di rappresentanza	sindacalizzazione	Ruolo dello stato
2001-2006	Flessibilizzazione deregolata	Non chiaro	RSU	Media stabile	Liberalizzazione ai margini (anti.union)
2006-2008	Tentativo ri-regolazione	Interconfederale??	RSU	Media stabile	Ri-regolazione condivisa
2008-oggi	Destrutturazione contrastata	Interconfederale aziendale	RSU	Media stabile	Liberalizzazione/destrutturazione per via legale, riorganizzazione con contrattazione