

Relazioni industriali e contrattazione collettiva nel 2014

di Achille Pierre Paliotta

Riassunto: Nel corso del testo¹ vengono brevemente presi in esame i principali eventi riguardanti le relazioni industriali e la contrattazione collettiva in Italia nel 2014, quali i rinnovi contrattuali nazionali di categoria, la contrattazione di secondo livello, gli scioperi, le vertenze più rilevanti, i dati della cassa integrazione. Tali fenomenologie si situano entro una cornice generale che sembra registrare un indebolimento delle associazioni di rappresentanza degli interessi, quanto meno nell'arena pubblica, a fronte di un rinnovato protagonismo della politica.

Parole chiave: Contrattazione collettiva; Relazioni industriali; Sindacati

Premessa

Il 2014, dal punto di vista delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, può essere considerato senz'altro un anno molto significativo. In una disamina, come questo breve scritto divulgativo, che ha l'ambizione di voler dar conto, in maniera sintetica, di quanto successo nell'anno passato, verrà data priorità ai dati sui rinnovi contrattuali, agli scioperi e alle vertenze più rilevanti, così come, a completare il quadro, ai dati sul

¹ Nella stesura di questo articolo ci si è avvalsi del supporto di diverse persone ed istituzioni. Senza di loro questo lavoro non avrebbe sicuramente potuto contare su diverse fonti di dati e sarebbe risultato senz'altro meno interessante. Un ringraziamento veramente sentito, dunque, a Giampietro Castano e Silvia Bellato della "Unità per la Gestione delle vertenze delle imprese in crisi" (UGV) del Ministero dello Sviluppo Economico (MISE), a Pierluigi Minicucci e Livia Fioroni del Servizio *Statistiche congiunturali sull'occupazione e sui redditi* dell'ISTAT, ad Anna Rosa Munno dell'"Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" (OCSEL)-CISL e, infine, ai colleghi Emiliano Rustichelli, Sergio Ciamba e Francesca Centrella per i loro preziosi aiuti e suggerimenti. È fuor di dubbio, invece, che tutte le lacune, a livello interpretativo, sono solamente accreditabili all'autore.

ricorso alla Cassa integrazione guadagni (CIG). Verranno, invece, solo accennati alcuni eventi precipui riguardanti gli attori chiave dell'attuale sistema unitario intersindacale ed escludendo, quindi, ad esempio, sia il sindacalismo autonomo e di base sia le altre associazioni datoriali. Si farà riferimento, dunque, alla Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), alla Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL) e all'Unione italiana del lavoro (UIL), nonché alla Confederazione generale dell'industria italiana (Confindustria) e a poco altro, per mere ragioni di spazio. In questo modo si spera di poter offrire un quadro complessivo, a tutto tondo, di quanto successo, a livello di relazioni industriali e di contrattazione collettiva, nel corso dell'anno passato², pur sempre consapevoli che aspetti importanti possano essere stati obliati oppure se ne sia sottovalutata l'importanza e, dunque, non presi adeguatamente in esame. Nello stesso senso, non sono state qui trattate questioni, sì importanti, attinenti a tematiche inerenti la regolazione del mercato del lavoro, sulle quali le parti sociali hanno avuto un confronto perdurante, anche aspro in alcuni frangenti, con il governo, ma che fuoriescono dall'oggetto precipuo di questo testo, quali ad esempio, le tematiche del Jobs Act o della Garanzia Giovani (*Youth Guarantee*), per non parlare, infine, di fisco e previdenza. O ancora, sempre per ragioni di spazio, non si potrà qui dar conto, se non brevemente nelle conclusioni, di quello che può essere considerato l'evento principale nel campo del sistema delle relazioni industriali italiane quale l'accordo sulla rappresentanza, firmato dalla CGIL, dalla CISL e dalla UIL con Confindustria, chiamato *Testo unico sulla Rappresentanza*. Qui vale solo accennare che tale accordo è l'ultimo atto di un lungo percorso compiuto dalle parti sociali, a far data, almeno, dal Protocollo del luglio 1993 ma anche dall'Accordo del giugno 2011, accordi tutti unitari, con qualche breve intermezzo «separato» di assoluto rilievo, quale quello del gennaio 2009. Infine, qui non potrà essere sviluppato, in maniera adeguata, neanche quel vastissimo arcipelago costituito dalla contrattazione di secondo livello, dalle iniziative di *welfare* contrattuale e dal bilateralismo, le vere novità di questi ultimissimi anni, poiché le basi dati disponibili sono ancora in fase di formazione³ e, oggi come oggi, è possibile fornire delle stime pur sempre controvertibili e provvisorie. Come ben si sa, difatti, questi sono fenomeni complessi e di vastissima articolazione interna e qui potranno essere presentati solo fugaci cenni tratti dall'indagine sperimentale dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) "Sistema informativo sulla contrattazione aziendale in Italia" (SICA)⁴ e dell'"Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" (OCSEL)-CISL.

Ciò detto dei principali limiti del testo, la sua struttura è organizzata nel modo seguente: nel primo paragrafo si darà conto dei rinnovi contrattuali, nel secondo dell'andamento della Cig e nel terzo dei principali casi vertenziali. A seguire le conclusioni finali dove verranno menzionati anche alcuni eventi significativi.

² Tutti i riferimenti temporali sono relativi al 2014 tranne quando espressamente indicato.

³ Sono disponibili alcune banche dati quali quella del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), relativa sia al settore privato che a quello pubblico, con circa 1.000 accordi per il periodo 2002-2009 mentre per il settore privato vi è la banca dati OCSEL-CISL, autoalimentata dagli stessi iscritti al sindacato.

⁴ Una tipica analisi campionaria è, invece, al cuore del progetto ISTAT SICA. A quest'ultimo riguardo, il 17 dicembre 2014 sono stati presentati, in un seminario presso il CNEL, i primi dati dell'indagine 2012 e la relazione tra contrattazione aziendale e produttività a livello d'impresa.

La contrattazione di primo livello. I principali rinnovi

A fine dicembre 2014 (secondo le rilevazioni condotte dall'ISTAT, nell'ambito dell'indagine "Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali")⁵ erano in vigore 38 accordi che regolavano il trattamento economico di circa 5,7 milioni di addetti a cui corrisponde il 41,5% del monte retributivo complessivo. La quota di dipendenti in attesa di rinnovo è pari al 55,5%, per l'insieme dell'economia, mentre i mesi di attesa per i lavoratori, con il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) scaduto, sono in media 37,3 in aumento rispetto allo stesso periodo del 2013 (32,2). L'attesa media calcolata sul totale dei dipendenti è di 20,7 mesi, in crescita rispetto ad un anno prima (15,7). Con riferimento al solo settore privato la quota di dipendenti, in attesa di rinnovo, è pari al 42,4%, in decisa crescita rispetto a dicembre 2013 (34,0%); i mesi di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto sono 21,7 mentre l'attesa media è di 9,2 mesi.

Sempre per quel che concerne il campione monitorato dall'ISTAT, il totale percentuale dei contratti in vigore, alla fine del 2014, era del 100,0% in agricoltura, del 97,2% nell'industria, del 18,1% nei servizi privati che porta la media del totale del settore privato al 56,9%. La pubblica amministrazione non ha, per il blocco della contrattazione che data dal 2010, nessun contratto in vigore in quanto perdura l'ultrattività di quelli firmati a suo tempo, giunti a scadenza e non più rinnovati. Per meglio contestualizzare tali dati si può qui riportare il peso percentuale dei vari raggruppamenti principali, all'interno del campione ISTAT, formato da 74 CCNL, scelti fra i più rappresentativi come numero di occupati: agricoltura (1,8%); industria (33,9%); servizi privati (37,3%); pubblica amministrazione (27,0%).

Ebbene, dalla lettura di queste cifre emerge un forte iato tra i rinnovi contrattuali dell'industria e quelli dei servizi. Il dato del 97,2% dell'industria rispetto al 18,1% dei servizi privati non lascia dubbi al riguardo e mostra come, a livello di comparto manifatturiero, le parti sociali sono riuscite praticamente a rinnovare tutti i principali contratti in scadenza. La situazione nel settore dei servizi è, invece, sicuramente più variegata, per tantissime ragioni, tra le quali, per citarne solo alcune, la frammentazione delle associazioni di rappresentanza, la dimensione delle imprese, la perdurante crisi economica, la minore qualificazione degli addetti, la produttività più bassa, ecc..

I rinnovi più significativi, dal punto di vista dei lavoratori coinvolti, sono quelli elencati in Tabella 1 (trattasi tutti di accordi di rinnovo quando non indicato diversamente in nota, firmati dalle associazioni datoriali di riferimento del settore, quasi sempre afferenti a Confindustria, con le specifiche categorie sindacali di CGIL, CISL e UIL.

⁵ La rilevazione ISTAT monitora un campione di 74 CCNL scelti fra i più rappresentativi come numero di occupati. Per ogni settore di attività economica i contratti collettivi nazionali di lavoro considerati nella rilevazione sono i più rappresentativi in termini di numero di occupati. Per maggiori informazioni cfr. la *Nota metodologica* disponibile in <http://www.istat.it/it/archivio/contratti+collettivi>.

Tabella 1. Contratti nazionali di primo livello, monitorati dall'ISTAT, siglati nel 2014

	Data firma	Parti sociali firmatarie	Decorrenza	Addetti
Industria				
<i>Gomma e materie plastiche</i>	8.I	Federazione Gomma Plastica, Unionplast, Airp, Assorimap (Confindustria) con Filtem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil ¹	I.2014- XII.2015	169.600
<i>Gas e acqua (aziende private e municipalizzate)</i>	14.I	Anfida, Anigas, Assogas, Federestrattiva (Confindustria), Federutility (Confservizi) con Filtem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	I.2013- XII.2015	49.200
<i>Tessile-abbigliamento e moda</i>	4.II	Sistema Moda Italia (Confindustria) con Filtem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil e, in separata sede, anche Ugl Tessili ²	IV.2013- III.2016	285.000
<i>Pelli e cuoio</i>	4.II	Associazione italiana manifatturieri pelli e succedanei (Confindustria) con Filtem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	IV.2013- III.2016	13.200
<i>Ceramica, piastrelle e materiali refrattari</i>	18.III	Confindustria Ceramica con Filtem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil	VII.2013- VI.2016	38.500
<i>Edilizia</i>	1.VII	Ance, Aci-PL (Ancpl-Federlavoro e servizi-Confcooperative e Agci produzione e lavoro) con Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	VII.2014- VI.2016	639.500
<i>Aziende grafiche-editoriali</i>	16.X	Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici, Aie, Aneps con Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	IV.2013- XII.2015	96.700
Servizi				
<i>Servizi portuali</i>	14.I	Assiterminal, Assologistica, Assoport, Fise-Uniport con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti-Uil	I.2013- XII.2015	12.200
<i>Turismo attività ricettive (alberghi)</i>	18.I	Federalberghi (Confcommercio), Faita (Confcommercio) con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	V.2013- VIII.2016	145.100
<i>Vigilanza privata e servizi fiduciari</i>	28.II	Anivp, Assvigilanza, Univ con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl ³	II.2013- XII.2015	53.100
<i>Radio e televisioni private</i>	17.IV	Confindustria Radio TV con Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil ⁴	I.2010- XII.2014	11.000

	Data firma	Parti sociali firmatarie	Decorrenza	Addetti
<i>Giornalisti</i>	24.VI	Federazione italiana editori giornali (Fieg) con Federazione nazionale stampa italiana (Fnsi)	IV.2013-III.2016	11.500
<i>Trasporti aerei (personale di terra)</i>	16.VII	Assaereo (Confindustria) con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, Ugl Trasporto aereo	I.2014-XII.2016	12.400
<i>Trasporti aerei (piloti)</i>	16.VII	Assaereo (Confindustria) con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, Ugl Trasporto aereo	I.2014-XII.2016	3.500
<i>Trasporti aerei (assistenti di volo)</i>	16.VII	Assaereo (Confindustria) con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, Ugl Trasporto aereo	I.2014-XII.2016	5.400
<i>Servizi a terra (aeroporti)</i>	1.X	Assaeroporti (Confindustria) con Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, Ugl Trasporto aereo	I.2014-XII.2016	24.600
Agricoltura				
<i>Agricoltura (operai e florovivaisti)</i>	22.X	Confagricoltura, Coldiretti, Cia con Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	I.2014-XII.2017	330.800

¹ Il precedente contratto era scaduto il 31.XII.2012.

² Stipula dell'accordo retributivo *una tantum* previsto nel rinnovo contrattuale del 5.XII.2013.

³ Il testo è identico a quello già firmato con Assiv-Confindustria, Lega Coop-Servizi, Federlavoro e Servizi-Concooperative e Agci-Servizi in data 8 aprile (e successivamente sottoscritto da Assicurezza-Confesercenti con Filcams-CGIL, Fisascat-CISL il 10.VI.2013).

⁴ Stipula dell'ipotesi di «accordo ponte» per la proroga economica del CCNL scaduto il 31.XII.2012.

Fonte: elaborazione ISFOL su dati ISTAT, Indagine "Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali"

Un aspetto da mettere in risalto è l'adozione oramai indiscussa del nuovo modello contrattuale del 2009 in quanto tutti i rinnovi hanno durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica⁶. In definitiva, nel corso del 2014, sono stati siglati 17 contratti collettivi nazionali riguardanti poco meno di 2 milioni di dipendenti. Sette contratti sono stati siglati nell'industria, nove nei servizi privati e uno in agricoltura mentre, come si è già detto, per il blocco della contrattazione, nessuno nella pubblica amministrazione.

Detto dei rinnovi si deve trattare ora dei CCNL giunti a scadenza e non ancora rinnovati e ciò rappresenta senz'altro un aspetto di notevole disagio per tutte le categorie

⁶ Del resto, già entro il primo anno dall'accordo, quattro dei cinque principali contratti siglati sono stati unitari e solo quello dei *Metalmeccanici* (scaduto il 31.XII.2009 e rinnovato il 15.X.2009 da Federmeccanica-Confindustria con FIM-CISL e UILM-UIL) non è stato firmato dalla FIOM-CGIL. Quest'ultima, peraltro, degli ultimi quattro accordi ne aveva siglato solo uno.

interessate. Diversi contratti, difatti, non sono stati ancora siglati e alcuni di questi sono assai significativi, quali quelli del *Commercio* e del *Pubblico impiego*, e da ciò si vede quanto sia importante lo snodo dei prossimi rinnovi contrattuali. Solo per completezza di quadro generale si riportano qui i più rilevanti:

Bancari (scaduto il 30 giugno 2014, quasi 349.000 addetti)⁷;
Telecomunicazioni (31 dicembre 2014, quasi 105.000 dipendenti);
Commercio (31 dicembre 2013, quasi 2.000.000 addetti)⁸.

Ancora più datate le seguenti scadenze:

Pubblici esercizi (30 aprile 2013, quasi 490.000 lavoratori);
Pulizia locali (30 aprile 2013, più di 265.000 addetti);
Studi professionali (30 settembre 2013, più di 190.000 dipendenti)⁹;
Poste (31 dicembre 2012, più di 145.000 lavoratori);
Servizi socio assistenziali (31 dicembre 2009, più di 234.000 dipendenti);
Case di cura e istituti privati (31 dicembre 2007, più di 158.000 addetti);
Autoferrotranvieri (31 dicembre 2007, quasi 121.000 dipendenti).

Il totale dei lavoratori interessati da questi contratti assomma a 4.057.000¹⁰.

Per i 15 CCNL del *Pubblico impiego*¹¹ è importante sottolineare che a partire dal gennaio 2010 erano scaduti tutti i contratti della PA e tali rimarranno, per la parte economica fino al 2015, in ottemperanza a diversi atti governativi¹². Il mancato rinnovo di questi contratti costituisce, dunque, un vero e proprio *vulnus*, in senso lato, della contrattazione collettiva nella Pa degli ultimi anni; si può pensare che a tale situazione si sia giunti non solo per esigenze di bilancio, di carattere più generale, quanto anche per

⁷ Il contratto è stato firmato il 1° aprile 2015 dall'Abi con Dircredito-FD, Fabi, FIBA-CISL, Fisac-CGIL, Sinfub, UGL Credito, Ulca e Unisin, dopo serrate trattative e due scioperi nazionali, di cui l'ultimo a gennaio 2015, con un aumento salariale di 85 euro mensili, per 13 mensilità in quattro anni, suddiviso in tre *tranches*.

⁸ Il contratto è stato siglato il 30 marzo 2015 da Confcommercio con Fisascat-CISL, Filcams-CGIL, Uiltucs, dopo tre anni di confronto e un'interruzione delle trattative avvenuta nel giugno dell'anno passato, con un aumento medio di 85 euro per un IV livello da suddividere in cinque *tranches*.

⁹ Il contratto è stato firmato il 17 aprile 2015 da Confprofessioni con Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs, siglato dopo circa 18 mesi di trattativa, con un aumento salariale di 85 euro a regime per il terzo livello.

¹⁰ Tra i contratti principali quello dei *Pubblici esercizi* appare, allo stato dell'arte, il più difficile da chiudere oltre che per le usuali questioni di merito (costi contrattuali, abolizione degli scatti di anzianità, ecc.) e per la perdurante situazione di crisi economica del settore anche per le tensioni all'interno della rappresentanza datoriale (associazioni affiliate a Confindustria, Confcommercio e Confesercenti).

¹¹ I 15 CCNL sono qui di seguito elencati: *Ministeri; Agenzie fiscali; Presidenza del Consiglio dei ministri; Enti pubblici non economici; Regioni e autonomie locali; Servizio sanitario nazionale; Enti pubblici di ricerca; Conservatori; Scuola; Università* (non docenti); *Carabinieri, finanza, ecc.; Polizia di stato; Militari e Difesa; Attività dei vigili del fuoco* (impiegati); *Attività dei vigili del fuoco* (direttivi).

¹² La legge del 30.VII.2010, n. 122, all'articolo 9, stabiliva la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 e il blocco a tutto il 2013 mentre il decreto del Presidente della Repubblica del 4/11/2013, n. 122, lo estendeva a tutto il 2014 e la legge di stabilità 2015 del 23/11/2014, n. 190, comma 254, a tutto il 2015 (per la parte economica).

necessità di razionalizzazione ed efficientemente della stessa. Del resto, di taglio agli stipendi degli statali (nonché di contrattazione aziendale) si parlava già nel famoso *diktat* della Banca centrale europea (BCE) datato 5 agosto 2011, e firmato dal presidente Jean Claude Trichet e dal governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, su cui si continua tuttora a discutere¹³, ma è indubbio che vi sia una linea di tendenza, maggioritaria, tra i decisori pubblici e gli addetti ai lavori che va verso una nuova pubblicizzazione del rapporto di lavoro pubblico¹⁴, pure questa emersa, non a caso, nel corso degli ultimi anni, e che trova una sua puntuale formalizzazione nella legge delega del 4.III.2009, n. 15¹⁵.

Nel 2015 scadranno, invece, diversi contratti tra i quali i più rilevanti, per numero di addetti interessati, sono i seguenti:

Alimentari, bevande e tabacco (scadenza 30 novembre, circa 253.000 dipendenti);

Chimica-farmaceutica (31 dicembre, quasi 205.000 addetti);

Metalmeccanica (31 dicembre, quasi 2.200.000 lavoratori);

Trasporto merci su strada e Servizi di magazzino (31 dicembre, 370.000 addetti).

Il totale dei dipendenti interessati assomma a 3.028.000 unità e tra questi contratti spicca quello principe dell'industria, ovvero quello metalmeccanico con tutto quello che ciò significa anche in termini di confronto delle diverse culture sindacali, per di più con una Confindustria orba della Fiat Chrysler Automobiles (FCA).

Se sin qui si è trattato di contrattazione di primo livello la vera novità degli ultimissimi anni è invece quella di secondo livello. Qui sarà possibile darne solo un veloce assaggio in quanto, così come sostenuto in premessa, non vi sono attualmente delle basi dati consolidate.

Ad esempio, la rilevazione sperimentale dell'ISTAT SICA¹⁶ ha preso in esame le imprese con più di 10 dipendenti ma i dati attualmente disponibili si riferiscono solo all'anno 2012 ed è relativa a imprese con più di 10 dipendenti con esclusione dell'agricoltura e della Pa in senso stretto. Il primo dato da evidenziare è che se la contrattazione di primo livello è molto diffusa, in tutti i settori produttivi (il 95% delle imprese) quella di secondo livello (quindi contrattazione aziendale, territoriale, di gruppo e di

¹³ Enrico Marro, *La lettera della Bce che cambiò l'Italia*, in "IlCorrieredellaSera.it" del 5 agosto 2014, http://www.corriere.it/economia/14_agosto_05/lettera-bce-che-cambio-l-italia-90b428ae-1c82-11e4-af0c-e165f39759ba.shtml.

¹⁴ Gaetano Natullo, *La nuova contrattazione collettiva nel lavoro pubblico: ambito e limiti*, "Le istituzioni del Federalismo", n. 5/6, 2009.

¹⁵ L'intento del legislatore appare assai chiaro nel cercare di «modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva», legge delega del 4/3/2009, n. 15, articolo 3 comma 1.

¹⁶ Stefania Cardinaleschi, *L'indagine 2012 e la relazione tra contrattazione aziendale e produttività a livello d'impresa*, workshop CNEL-ISTAT, *Indagine sulla contrattazione di secondo livello nel settore privato in Italia*, Roma, 17 dicembre 2014. I dati riportati sono, comunque, provvisori mentre quelli definitivi saranno presentati prossimamente.

stabilimento) risulta presente solo nel 21,7% dei casi. Com'è prevedibile questa è più frequente con il crescere della dimensione aziendale. Nella fascia 10-49 la percentuale è pari all'11,9% mentre nelle imprese più grandi (con più di 500 dipendenti) si arriva al 65,6%. Vi sono anche notevoli differenze territoriali: 19,6% al Nord e 6,1% al Sud e Isole. Anche nei settori produttivi le variazioni sono significative: 19,7% nell'industria in senso stretto e 11,7% nei servizi orientati al mercato. Per quel che concerne i vari CCNL di primo livello essa è maggiormente diffusa nelle aziende che applicano il contratto *Chimico-farmaceutico* (46,8%), *Edile* (37,14%, e probabilmente qui si tratta di contrattazione integrativa di carattere territoriale e provinciale), *Metalmeccanico* (33,9%) ed assai meno nel *Terziario, distribuzione e servizi* (18,24%). L'indagine ha consentito anche una rilevazione della sindacalizzazione, con un tasso medio del 31%: in dettaglio, poi, si va dal 18,8% del *Commercio*, al 55,5% delle *Attività finanziarie ed assicurative*. Vale qui considerare che sono esclusi dalla rilevazione tutti coloro che lavorano in imprese con meno di 10 addetti dove la presenza del sindacato è davvero residuale nonché la PA dove, all'opposto, la sindacalizzazione è di gran lunga maggioritaria. L'indagine rileva anche la presenza sia delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) sia delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) (12% circa) percentuale che cresce con la dimensione aziendale (8% circa nelle piccole imprese (10-49 addetti), 60% in quelle con oltre 500 addetti).

Dalle informazioni desumibili dalla banca dati OCSEL-CISL, complementari a quelle sopra menzionate, si evince che la produzione contrattuale complessiva è cresciuta, nel corso del 2014 (+4%) così come una generica, e non meglio specificata, contrattazione dei diritti sindacali (+33%) mentre continua a decrescere quella legata al salario (-4%). Ma la ripresa della contrattazione di secondo livello è soprattutto di segno qualitativo poiché sembrano emergere, sempre più, iniziative legate al *welfare* aziendale. Quest'ultimo si sviluppa (dal 53% al 69%) anche perché in grado di offrire servizi e prestazioni non gravate dal prelievo fiscale.

Ciò detto, in modo conciso, per poter contare su informazioni più puntuali bisogna, dunque, attendere che queste indagini, specialmente quella ISTAT, diventino pienamente operative così da permettere un migliore approfondimento di una situazione altrimenti molto variegata e di non facile decifrazione.

Andamenti della Cig e tavoli di trattativa presso il Mise

La Cassa integrazione guadagni (CIG), istituita con decreto legislativo luogotenenziale del 9.XI.1945, n. 788, è una prestazione economica erogata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) in favore dei lavoratori che prestano servizio a orario ridotto oppure a «zero ore» in aziende in temporanea difficoltà economica. In questo modo, all'impresa viene permesso di abbassare il costo del lavoro e al dipendente di non disperdere l'esperienza lavorativa accumulata e rimanere così «attaccato» all'usuale impiego. La prestazione è erogata nei limiti di un massimale mensile rivalutato ogni anno e, in ogni caso, non superiore all'80% della retribuzione globale percepita dal lavoratore. Sono 3 le tipologie di cassa integrazione previste dal nostro sistema di

ammortizzatori sociali: la Cassa integrazione ordinaria (CIGO), la Cassa integrazione straordinaria (CIGS) e la Cassa integrazione in deroga (CIGD).

Tutte queste forme di integrazione al reddito dei lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro¹⁷, hanno fatto sì che gli effetti più dirompenti degli ultimi anni di crisi siano stati abbondantemente mitigati, come si vedrà più avanti trattando delle crisi e ristrutturazioni aziendali. Ciò è stato favorito anche da un notevole ampliamento della platea dei potenziali beneficiari di tali misure a seguito dell'approvazione della legge del 28.I.2009, n. 2.

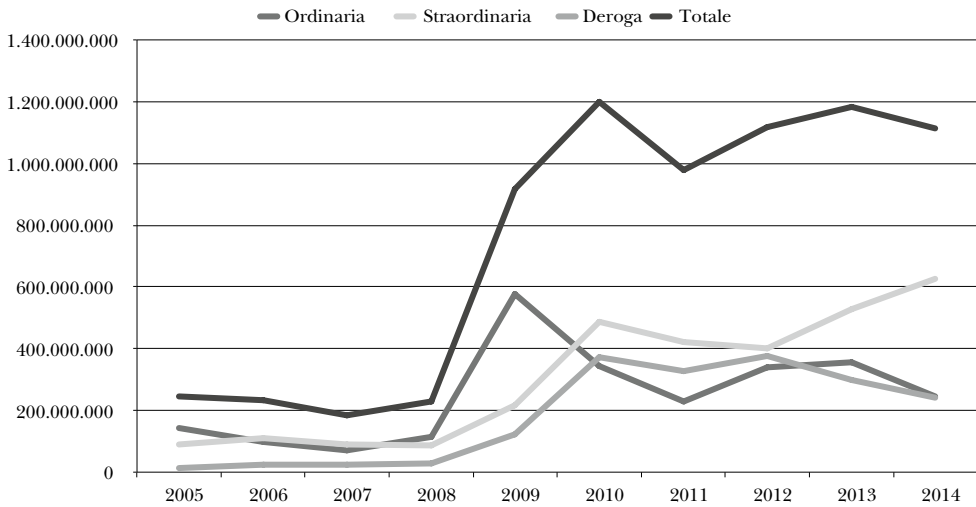
Le imprese nazionali hanno fatto ricorso, in maniera massiva, a tali prestazioni. Guardando la serie storica della CIG (Figura 1) si vede come il vero discrimine si sia avuto tra il 2008 e il 2009 quando si è passati dai quasi 228 milioni di ore autorizzate ai 915 milioni, con un incremento del 302%; queste raggiungono, poi, il miliardo e 200 milioni di ore nel 2010 (+31%), ciò rappresenta, peraltro, il culmine per arretrare leggermente nel 2014 (1 miliardo e 111 milioni e -6%). Quest'ultima variazione è dovuta ad andamenti contrastanti dei tre strumenti della cassa: vale a dire al segno negativo della CIGO (-31%) e CIGD (-20%) e al segno positivo della CIGS (+18%). Già da qui è possibile inferire che, soprattutto nel corso degli ultimi anni, la crescita della CIGS è dovuta a un incremento cospicuo delle ristrutturazioni aziendali.

Nel corso del 2014, il ricorso alla CIG è diminuito: sono, difatti, state autorizzate 1.111.766.399 ore rispetto al 2013 (1.182.357.238 ore, -5,97%), al 2012 (1.119.150.980) e al 2011 (977.363.501 ore).

Negli ultimi cinque anni in ben quattro casi si è superata, poi, la soglia del miliardo di ore. Volendo distinguere tra le diverse misure (CIGO, CIGS e CIGD) si vede come all'inizio della crisi (Figura 1) vi sia una prevalenza dello strumento tradizionale, ovvero della CIGO, la quale raggiungeva il suo massimo nel 2009 (576.690.889) mentre gli altri due strumenti facevano registrare un picco nel 2010 (CIGS a 485 milioni di ore e CIGD a 373). Dopo questo momento la CIGO e la CIGD facevano segnare dei valori sostanzialmente simili mentre la CIGS subiva un'ulteriore impennata nel 2013 (527.119.283) e 2014 (624.299.887).

¹⁷ Oltre alla CIG vi sono le integrazioni al reddito in caso di perdita del posto di lavoro. Dal 1° gennaio 2013 sono entrate in vigore, a seguito della riforma del mercato del lavoro (legge del 28/6/.2012 n. 92, cosiddetta "Riforma Fornero", le nuove prestazioni per la disoccupazione involontaria, l'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e la mini-ASPI. Queste due misure sono operative dal 1° gennaio 2013 fino al 30 aprile 2015 poiché a partire dal 1° maggio 2015 sono state sostituite della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) per effetto dell'applicazione dell'articolo 1 del decreto legislativo del 4/3/2015, n. 22.

Figura 1. Ore autorizzate di CIGO, CIGD, CIGS e CIG totale (valori assoluti)



Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati INPS, *Osservatorio sulle ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni*

A fronte degli andamenti delle ore autorizzate va altresì detto che le imprese non sempre effettivamente utilizzano le ore richieste ed autorizzate. Vi è, difatti, una cospicua differenza tra i due fenomeni tanto che essa può aggirarsi intorno al 40-50%. Ad esempio, l'Inps ha reso disponibile il cosiddetto «tiraggio» della CIG: delle ore autorizzate nel 2013 solo il 49,92% sono state effettivamente utilizzate e tale percentuale scende al 46,65% nel 2014 con una certa differenza tra CIGO (49,02%) e CIGS-CIGD (46,65%) ma bisogna sempre considerare che il dato sul tiraggio deve essere costantemente aggiornato alla luce del fatto che il periodo di potenziale beneficio delle integrazioni salariali - soprattutto per quanto attiene alla CIGS ed alla CIGD - può andare ben oltre l'anno solare di competenza. Alcune considerazioni possono essere svolte in merito a tale fenomeno ma è indubbio che le imprese di fronte a un quadro economico assai incerto abbiano fatto incetta di ore di CIG, non foss'altro per un atteggiamento prudentiale nei confronti delle commesse prossime venture.

A fine dicembre 2014 secondo le rilevazioni della Unità per la Gestione delle Vertenze delle imprese in crisi (UGV) del Ministero dello Sviluppo Economico i tavoli attivati su istanza delle parti sociali erano 154. Va qui, innanzitutto, sottolineare che questi tavoli non sono rappresentativi di tutte le vertenze in atto ma solo delle più rilevanti, ovvero quelle per cui le parti coinvolte (parti sociali, aziende stesse) hanno chiesto l'apertura di un tavolo di trattativa presso il MISE e che impiegano un numero di addetti significativo. Date queste premesse è possibile, allora, evidenziare da queste vertenze quelle di maggiore impatto occupazionale, molte volte con un esito mediatico rilevante in quanto indicative dello stato di sofferenza che ha investito un determinato tessuto

produttivo o delle difficoltà di un determinato settore economico. A complemento di tali dati, necessariamente sintetici, verrà proposto, nel prossimo paragrafo, una breve illustrazione di casi aziendali, eminentemente qualitativa, avente l'obiettivo di dar conto dell'evoluzione di tali vertenze che si protraggono, spesse volte, per diversi anni in quanto oggetto di trattative complesse e di non facile risoluzione.

Tra i diversi settori economici quello industriale è sicuramente il comparto più coinvolto, sia quello dell'industria pesante che di quella leggera. Dai dati elaborati dal MISE, da intendersi qui solo in un tipico contesto esplorativo, risulta che il 16,9% dei tavoli è concentrato nell'industria pesante comprendente i comparti metalmeccanico, siderurgico e metallurgico. L'11,7% dei tavoli di confronto riguarda l'IT (*information technology*) e le TLC (telecomunicazioni) mentre il 9,1% il settore dei servizi e un altro 9,1% il settore *automotive* e la componentistica. Edilizia, chimica, petrolchimica ed energia coinvolgono ciascuno circa il 7% dei tavoli. Percentuali più basse interessano altri settori quali il tessile-calzature-arredamento, l'agroalimentare, la cantieristica-na-valmeccanica, l'aeronautica, la ceramica-vetriere, il biomedicale-farmaceutica, gli strumenti musicali, la carta e il minerario.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale v'è da sottolineare che sono state coinvolte sia delle singole regioni che più regioni in quanto i siti produttivi interessavano diverse di esse oppure, in alcuni casi, tutto il territorio nazionale. Nel dettaglio, il Nord Italia è la macro-area maggiormente interessata (presente in 97 tavoli), seguita da Centro e Sud Italia (rispettivamente 63 e 68 tavoli ciascuna). Le Regioni maggiormente coinvolte, nei tavoli di trattativa, sono state Lombardia, Lazio, Veneto e Campania.

Per quel che concerne la dimensione occupazionale, ovvero il numero degli addetti coinvolti, questi sono circa 130.000. V'è da precisare che i lavoratori occupati non corrispondono quasi mai agli eventuali esuberi occupazionali; questi non vengono specificati perché sono oggetto del confronto tra le parti e, quindi, sono misurabili solo quando il confronto ha prodotto un risultato conclusivo (intesa o mancata intesa) e trattandosi anche di vertenze pluriennali con incentivi, mobilità, ecc. non sempre è facile determinarli. Il MISE ha messo a punto, comunque, un dato storico, seppur non statisticamente rilevante, per cercare di stimare le eccedenze occupazionali verificate al termine del confronto tra le parti: esso è compreso tra il 12-18% degli addetti. Le aziende coinvolte nei 154 tavoli hanno, infine, nel 79% dei casi, più di 150 dipendenti.

In conclusione, riguardo agli esiti dei tavoli di trattativa, da febbraio a novembre 2014, si sono concluse, con intese positive, 41 vertenze (circa il 27% del totale) alcune delle quali aperte da oltre un anno. Più nel dettaglio, 22 di queste vertenze si sono concluse con accordi di ristrutturazione: produttiva, organizzativa, finanziaria ed anche occupazionale. Il più delle volte si è trattato di un *mix* di queste componenti. Va evidenziato che, in nessun caso, si è proceduto a licenziamenti collettivi e che 16 vertenze si sono concluse con un passaggio totale o parziale di proprietà (questa fattispecie ha riguardato prevalentemente, ma non solo, le aziende in amministrazione straordinaria).

Quanto sin qui riportato può essere considerata la cornice generale, necessariamente sintetica, prettamente di carattere quantitativo, seppur statisticamente non significativa, delle principali vertenze occorse in Italia. Si può ora maggiormente approfondire la tematica e illustrare, nel prossimo paragrafo, i principali casi del 2014.

Alcuni casi vertenziali

Le perdite di posti di lavoro, a livello di singola azienda, possono essere dovute a molteplici cause e tra queste si possono citare la chiusura, la bancarotta, oppure le fusioni/acquisizioni le quali potrebbero tutte dar luogo a degli esuberi. Vanno prese in considerazione anche le iniziative di *offshoring* in paesi esteri dove il costo del lavoro è sensibilmente più basso oppure quelle di rilocalazione e *outsourcing*. Vi sono, infine, le ristrutturazioni aziendali e queste sono quelle più comuni, ancor di più in un periodo fortemente segnato dalla crisi economica. In una nota sintetica, chiaramente, non possono che essere prese in considerazione le ristrutturazioni che riguardano alcune realtà emblematiche scelte per la loro dimensione quantitativa e il loro aspetto emblematico. In moltissimi casi, dunque, tali vertenze hanno avuto una rilevanza mass-mediatica, con un risalto, presso la pubblica opinione nazionale, che va oltre la mera dimensione settoriale oppure territoriale¹⁸. Qui, per esigenze di spazio, verranno descritte solo alcune di esse e menzionate solo pochissime altre.

La vertenza a cui si vuole assegnare maggiore rilievo è senz'altro quella della AB Electrolux per diverse ragioni; in primo luogo, per i numeri (6.000 dipendenti e cinque stabilimenti in Italia), in secondo luogo, perché esemplificatrice della crisi industriale in generale, e dell'elettrodomestico in particolare, e, infine, per la sua forte valenza simbolica. La vertenza iniziava a fine ottobre 2013, quando il gruppo svedese annunciava duemila tagli a livello globale (di cui 1.500 in Europa). In Italia, Electrolux si era impegnata a presentare il piano industriale, ai vertici politici regionali e nazionali, nonché ai sindacati, quantificando gli esuberi e la strategia complessiva che avrebbe riguardato i siti produttivi. Il 27 gennaio 2014, dunque, veniva presentato ai sindacati un piano che prevedeva: la chiusura dello stabilimento di Porcia (PD, dove si producono lavatrici, 1.200 dipendenti in tutto, ma 2.000 lavoratori coinvolti nell'indotto); il taglio dell'80% dei 2.700 euro di premio aziendale; il blocco dei pagamenti delle festività; la riduzione di pause e permessi sindacali (-50%); il blocco degli scatti di anzianità; la riduzione dell'orario a sei ore; la sospensione degli effetti della contrattazione di secondo livello che valeva circa 130 euro al mese. Come se ciò non bastasse, sui maggiori organi di informazione, si diffondevano ipotesi ancor più allarmanti quali la riduzione di 3-5 euro medi dei 24 euro di costo orario, ovvero la riduzione di circa il 40% dello stipendio al fine di poter salvare i quattro stabilimenti italiani: in questo modo, si ipotizzava che gli operai, con un taglio del 40%, avrebbero ricevuto in busta paga una cifra di 700-800 euro, sempre con una riduzione dell'orario a sei ore. Oltre alla chiusura di Porcia si faceva riferimento anche ad esuberi che avrebbero interessato altri siti produttivi: circa 700 fra Solaro (MI), Forlì e Susegana (TV), siti che producono lavastoviglie, forni, piani cottura e frigoriferi. Le motivazioni addotte si basavano sugli effetti globalizzanti della concorrenza asiatica, e dei principali competitori, tra i quali i coreani Samsung Group e Lg Group. Se il piano non fosse stato accettato sarebbero

¹⁸ Si è deciso di escludere la vicenda Alitalia - Società Aerea Italiana Spa in quanto assai nota e della cui lunghezza, e complessità della trattativa, non è possibile qui dar conto.

stati bloccati *in toto* gli investimenti che il gruppo aveva intenzione di fare in Italia: 28 milioni di euro a Forlì, 40 milioni a Solaro e 22 a Susegana.

I sindacati proclamavano subito la mobilitazione dopo aver ribattezzato il piano aziendale «piano Polonia», per la paventata comparazione dei costi di lavoro italiani con quelli del paese dell'Est, e la vertenza Electrolux assurgeva assai presto a valore paradigmatico per politici, sindacalisti, addetti ai lavori e opinione pubblica in generale.

Dopo diversi eventi¹⁹, il 17 febbraio, la società presentava un nuovo piano industriale per Porcia, per il 2014-17, il quale prevedeva investimenti per 32 milioni e 316 esuberi calcolati sullo schema delle sei ore più due di solidarietà: 298 operai (su circa mille) e 18 impiegati (su 64). Nel corso dell'incontro con i sindacati, l'azienda confermava, poi, la riduzione di tre euro sul costo dell'ora lavorata ma assicurava che questa non avrebbe avuto un impatto sui salari perché si sarebbe agito sulla decontribuzione. Per quanto riguarda lo stabilimento di Susegana, Electrolux prospettava il mantenimento della produzione di 94.000 frigoriferi della linea Cairo 3 sui 158 mila che, inizialmente, aveva previsto di trasferire in Ungheria. In un mutato contesto²⁰, si apriva la riunione del 13 marzo dove venivano confermati, per un altro anno, i contratti di solidarietà in corso, in tre dei quattro stabilimenti italiani del gruppo (Susegana, Solaro, Porcia), e di includervi, finita la cassa integrazione, anche gli operai del sito di Forlì. I contratti di solidarietà, iniziati con l'accordo del 2013, e che riguardavano circa 3.000 dipendenti, erano in scadenza alla fine del mese di marzo²¹. Sul loro rinnovo ha avuto un ruolo dirimente il provvedimento normativo annunciato dal governo, che ha poi rifinanziato il fondo (fermo dal 2005) negli stati di crisi aziendali. Il 13 maggio veniva raggiunta l'intesa al MISE in cui Electrolux si impegnava a rimanere in Italia e a non delocalizzare in Polonia. Il piano prevedeva 150 milioni di investimenti, escludeva i licenziamenti fino al 2017 e garantiva la continuità operativa di tutti e quattro gli stabilimenti italiani. Venivano anche sciolti i nodi che impedivano la conclusione della trattativa, in particolare, sulle pause, con la decisione di ridurre solo quella aggiuntiva di Porcia da dieci a cinque minuti e sulle ore di assemblea, che non avrebbero subito

¹⁹ Il 29 gennaio veniva convocata una riunione al MISE presieduta dall'allora ministro Flavio Zanonato in cui, alla fine dell'incontro, il gruppo svedese dichiarava di accettare un confronto aperto e senza pregiudiziali sul piano industriale e sulle prospettive occupazionali comunicando altresì che sugli stabilimenti italiani non era stata presa alcuna decisione definitiva. Il 12 febbraio la vertenza Electrolux approdava anche presso la Commissione Industria del Senato per un'audizione in cui il ministro Zanonato si pronunciava a favore dei contratti di solidarietà. «Ho sempre sostenuto l'utilità dello strumento del contratto di solidarietà come risposta alle criticità per quello che riguarda il costo del lavoro. Si tratta di misure di prevalente competenza del Ministero del Lavoro e ho espressamente riferito che il governo sta valutando come poter rifinanziare la decontribuzione di tale misura», cfr. MISE, <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/per-i-media/comunicati-stampa/2030137-electrolux-zanonato-sempre-sostenuto-utilita-contratti-solidarieta>.

²⁰ L'11 marzo i nuovi ministri del Governo Renzi, Federica Guidi del MISE, Giuliano Poletti del Lavoro e il Vice Ministro MISE Claudio De Vincenti, incontravano i segretari nazionali dei metalmeccanici e si mostravano disponibili ad autorizzare il contributo necessario a favorire le prospettive produttive e occupazionali dell'azienda in Italia.

²¹ L'accordo è stato stipulato anche in riferimento alle novità normative introdotte dal decreto-legge del 20/3/2014, n. 34, articolo 5, per sostenere, con incentivi contributivi, le aziende che utilizzino i contratti di solidarietà per salvaguardare i livelli occupazionali e, nel contempo, investano in tecnologie per l'innovazione e la ricerca.

alcuna diminuzione. L'obiettivo era di abbattere di tre euro l'ora i costi degli impianti, in modo da renderli competitivi con quelli polacchi, come richiesto dall'azienda per non delocalizzare. Il 15 maggio l'accordo veniva definitivamente firmato a Palazzo Chigi, alla presenza del *premier* Matteo Renzi. In conclusione, l'apporto del governo era decisivo per la decontribuzione dei contratti di solidarietà e agevolazioni varie per la ricerca mentre i sindacati accettavano più flessibilità, in particolare sulle ferie, aumenti della produzione e un taglio dei permessi sindacali del 60%.

Altra vertenza di carattere nazionale, nonché di forte valenza simbolica, è stata quella che ha coinvolto la ThyssenKrupp AST Terni. Il 17 luglio l'azienda confermava che nell'ambito del nuovo piano industriale erano previsti una riduzione dei costi in tutte le aree di oltre 100 milioni di euro l'anno e un ridimensionamento del personale di circa 550 dipendenti. Veniva prevista anche la chiusura del secondo forno entro il 2015-16. I sindacati ritenevano inaccettabile il piano e dichiaravano una mobilitazione e otto ore di sciopero. Il 5 settembre veniva ritirata la mobilità per i 550 addetti e il 3 dicembre veniva raggiunto un accordo al MISE, dopo una vertenza durata tre mesi e oltre 45 giorni di sciopero nonché uno scontro con le forze di polizia, durante una manifestazione organizzata a Roma il 29 ottobre. Venivano previsti 290 esuberanti, tutti con adesione volontaria e percezione degli incentivi messi sul piatto dall'azienda (80.000 euro). In sintesi, il governo si impegnava a mettere in campo una serie di misure che permetteranno ad AST di risparmiare una buona parte dei 100 milioni preventivati e decisivi sono stati anche l'impegno, a livello regionale, di sostenere le aziende dell'indotto mediante un'assegnazione economica da attingere dai fondi strutturali.

Un altro pezzo storico dell'industria pesante nazionale, la Lucchini SPA, ovvero lo stabilimento siderurgico di Piombino, specializzato nella produzione di acciaio, in amministrazione straordinaria (circa 2.000 addetti e un indotto diretto stimato in circa 1.450 lavoratori), vedeva compirsi la propria definitiva parabola il 24 aprile, quando alle ore 10.56, l'altoforno, dopo aver prodotto l'ultima colata, veniva spento. Questo in conseguenza dell'accordo di programma per la riqualificazione del polo siderurgico, siglato dall'azienda con la regione Toscana e il governo. Il programma, per il quale la regione aveva messo a disposizione 60 milioni, a cui si aggiungevano altri fondi europei, mirava al rilancio del sito produttivo grazie a un nuovo forno elettrico e a tecnologie di ultima generazione, come quelle Corex e Finex con una tecnologia più avanzata ed ecosostenibile. Il 18 aprile veniva firmato l'accordo al MISE che prevedeva contratti di solidarietà e ricorso agli ammortizzatori sociali per l'indotto mentre il 24 aprile veniva firmato l'accordo di programma da 250 milioni a Palazzo Chigi. L'obiettivo era quello di tornare a produrre acciaio in due-tre anni. La regione stanziava 150 milioni, il governo altri 100 di cui 50 per la bonifica e 20 per la riconversione industriale, più ulteriori fondi per il porto e la bretella di collegamento alla superstrada tirrenica. Sul fronte societario, in precedenza, il 9 aprile, l'algerina Cevital Groupe aveva presentato un piano industriale al MISE e alla regione Toscana ricevendone un giudizio positivo, rispetto ad altre proposte. Dopo vari approfondimenti il comitato di sorveglianza, nominato nella procedura di amministrazione controllata, procedeva ad aggiudicarla alla Cevital. Nel 2015 prosegue il percorso che dovrebbe portare alla riaccensione temporanea di un altoforno in tempi brevi.

Altra vertenza riguardante un'impresa storica dell'elettrodomestico è quella della Indesit Co. A gennaio, l'azienda chiedeva 24 mesi di CIGS per 1.783 addetti per i siti di Marche e Campania che portava, il 29 gennaio, a un accordo al Ministero del Lavoro, con la previsione della Cigs, dal 1° febbraio per 2 anni, e i contratti di solidarietà, dal 1° febbraio per 1 anno. Il 16 giugno partiva il «piano Italia» con investimenti previsti, in tre anni, di 83 milioni per il rinnovamento della gamma puntando su prodotti innovativi, ad alto contenuto tecnologico, rivolti alle fasce medio-alte della domanda europea. Negli stabilimenti italiani sarebbero dovute arrivare anche produzioni oggi realizzate in Polonia, Francia e Turchia. Il 14 luglio Indesit vendeva alla statunitense Whirlpool co. la quale acquistava il 60,4% (il 66,8% dei diritti di voto) della compagnia marchigiana per 758 milioni di euro pari a 11 euro per azione. Nel 2015 la nuova proprietà annunciava un piano industriale che prevede la chiusura del sito di Caserta, esuberi e investimenti per il rilancio del marchio con nuove mobilitazioni e scioperi generali indetti da tutti i sindacati.

L'ultima vertenza, che qui si vuole brevemente richiamare, è quella della Ideal Standard co., esemplificatrice, a suo modo, di come alcuni ex dipendenti possano proseguirne l'attività produttiva, nonché rappresentativa di un altro settore in crisi quale quello della ceramica, dovuto al crollo dell'edilizia di questi ultimi anni. La crisi iniziava a maggio quando l'azienda annunciava il licenziamento unilaterale di 450 lavoratori e la chiusura dello stabilimento di Orcenico (PD) dopo un anno di vertenza e ben tre accordi al MISE che avevano portato alla CIGD e alla sottoscrizione dell'impegno a cedere l'attività industriale. Una soluzione sembrava essersi profilata intorno al 18 luglio con la nascita della cooperativa IdealScala, costituita da 18 lavoratori, e con un accordo raggiunto, il 23 luglio, al Ministero del Lavoro. L'accordo sottoscritto, dopo oltre dieci ore di trattative ininterrotte, prevedeva la CIGD con decorrenza 1° giugno-31 ottobre. La vertenza faceva registrare, poi, un ripensamento del fondo d'investimento Bain Capital, che controllava la società. Tra diversi incontri e vicende la trattativa, interrotta il 3 novembre riprendeva tra la società e la nuova cooperativa IdealScala le quali si dichiaravano disposte a un confronto almeno sugli aspetti legati a impianti e macchinari, che era uno degli snodi cruciali. La vicenda si è chiusa, poi, il 4 febbraio 2015 con un accordo firmato al MISE che prevede la cessione in comodato d'uso gratuito per sei anni dell'impianto di Orcenigo alla IdealScala la quale si impegna a rimettere l'impianto in produzione impiegando, inizialmente, almeno 50 addetti e poi, a regime, non meno di 150.

Oltre ai casi riportati si possono qui menzionare solo alcuni altri, tra le 154 vertenze attivate presso il MISE, quali quelli di Micron Semiconductor Italia SRL, De Tomaso SPA, Alcoa Trasformazioni SRL, Alcatel Lucent SA, ex Antonio Merloni SPA. In un'altra crisi, quella riguardante la Meridiana SPA essa ha avuto anche un momento di interlocuzione pubblica con il pontefice, papa Francesco, il quale nell'udienza in San Pietro, il 22 ottobre 2014, esprimeva così la sua solidarietà ai lavoratori in mobilitazione. «Esprimo profonda vicinanza e solidarietà ai dipendenti della compagnia aerea Meridiana²², che

²² La società, a settembre 2014, dichiarava di voler mettere in mobilità oltre 1.600 dipendenti (1.478 dipendenti di Meridiana Fly (262 piloti, 896 assistenti di volo e 320 personale di terra) e di 156 di Meridiana Maintenance) in esubero strutturale e contemporaneamente annunciava il cambio della flotta che dovrebbe portare la compagnia, controllata dall'Aga Khan, ad avere

stanno vivendo ore di apprensione per il loro futuro lavorativo. Auspico vivamente che si possa trovare un'equa soluzione che tenga conto soprattutto della dignità della persona umana...delle necessità di tante famiglie. Per favore, faccio un appello a tutti i responsabili, nessuna famiglia senza lavoro».

Conclusioni

Come brevemente visto, il 2014 ci ha consegnato un anno che, sotto il profilo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, è stato assai significativo, caratterizzato da alcune linee tendenziali, che possono essere qui enucleate e così compendiate: innanzitutto, la visibile difficoltà delle parti sociali, la messa in discussione di un sistema regolatorio unitario, e dello stesso dialogo sociale, nonché un sostanziale affermarsi della contrattazione di secondo livello (e in deroga) a scapito di quella di primo livello e delle forme di *welfare* contrattuale e bilaterali. A conferma di questi aspetti la stagione dei rinnovi contrattuali del 2015 sembra iniziare con pochi beneauguranti auspici, nonostante i tre contratti appena siglati (*Bancari, Commercio e Studi professionali*). Ciò sembra valere soprattutto per i contratti dell'industria i quali, di solito, erano i primi ad essere firmati, così come successo anche nel corso del 2014, quando erano stati tutti rinnovati. Ebbene anche questi sembrano, attualmente, far registrare molte difficoltà²³ almeno per quanto è dato leggere²⁴.

Il tentativo di consolidare un *sistema regolatorio unitario* è stato, dunque, l'obiettivo precipuo delle parti sociali le quali avevano siglato il *Testo unico sulla rappresentanza* a gennaio, di portata potenzialmente sistemica. È stata questa la linea scelta dagli attori collettivi più fortemente sollecitati dal momento attuale, vale a dire le organizzazioni sindacali e la controparte datoriale, strategia sicuramente valutabile come difensiva, per quanto sin qui esemplificato, tesa a rafforzare ed ammodernare l'ordinamento intersindacale da essi stessi sviluppato nel corso degli ultimi decenni. Essi pur essendo accreditabili di una sorta di «lucidità collettiva», nell'essere riusciti a creare un «insieme vincente» (*winset*)²⁵, pur capaci di mettere da parte anche le loro tradizionali idiosincrasie, le loro pur cospicue difformità di vedute, basate su differenti culture associative, non riuscivano, al dunque, a ben puntellare il sistema vigente poiché altri attori, prevalentemente politici, si muovevano in direzione opposta, quest'ultimi, pe-

tutti aerei di tecnologia Boeing entro la fine del 2015. Il 27 ottobre in seguito ad un incontro presso il Ministero del Lavoro l'azienda dichiarava di voler ridurre di 268 il numero degli esuberanti arrivando così a 1.366. Per gli esuberanti dovrebbe poi essere richiesta l'estensione da tre a cinque anni della mobilità, così come avvenuto per Alitalia.

²³ Per una panoramica generale del dibattito ad inizio 2015 ci si permetta di rimandare ad Achille Pierre Paliotta, *Su rinnovi e contrattazione collettiva ad inizio 2015*, "nelMerito.com", 20 aprile 2015 <<http://goo.gl/okql94>>.

²⁴ Roberto Mania, *Squinzi apre il fronte contratti e spinge per il modello aziendale "Salari legati alla produttività"*, "La Repubblica", 7 maggio 2015, pp. 26-27.

²⁵ L'insieme vincente è dato dall'ampiezza del numero di opzioni di successo validi a modificare lo *status quo*, cfr. George Tsebelis, 2004, p. 25. Dunque, gli sforzi delle parti sociali non sono stati di poco conto nel riuscire a redigere un testo condiviso da tutti loro.

raltro, promotori di imminenti atti legislativi, quali il reddito minimo e una prevista legge sulla rappresentanza.

Se questa strategia sembra non aver conseguito gli effetti sperati vi è un ruolo, sempre più agito dalle parti sociali, che sembra mettere, invece, tutti d'accordo. Ad esse viene riconosciuto, difatti, una funzione davvero insostituibile, vale a dire nella gestione delle crisi e ristrutturazioni aziendali, d'intesa col governo centrale, nel tentativo di limitare i danni in una fase in cui il capitale, globalizzato e finanziario, ha spesso volte imposto il suo primato sul fattore lavoro. In queste situazioni, si è riusciti a correggere, in corso d'opera, le scelte degli attori economici, soprattutto quelle delle imprese multinazionali, nella gestione delle grandi ristrutturazioni, sostanzialmente facendo ricorso agli ammortizzatori sociali e al finanziamento di nuove attività produttive innovative ma anche rinunciando a qualche prerogativa sindacale, come nel caso Electrolux.

Nell'ora presente, e generalizzando forse in maniera ingenerosa, i sindacati sembrano essere stati in grado di portare a termine perlopiù operazioni difensive, *in primis* nelle crisi aziendali, ma alquanto in difficoltà nell'aprire e gestire, con la mobilitazione collettiva, delle vere e proprie vertenze rivendicative, sia quando sono stati indetti gli scioperi generali, i quali non sempre sono stati unitari e dall'esito atteso, perlomeno nel contrastare le scelte governative, ma soprattutto per quanto riguarda le richieste sul piano salariale nella firma dei contratti sia di primo livello, sia di secondo livello, quest'ultimi sempre più orientati verso un *welfare* contrattuale, integrativo e bilaterale²⁶.

A questo riguardo, allora, un ulteriore aspetto da mettere in rilievo è la lenta ma costante affermazione della *contrattazione di secondo livello*, così come continua a chiedere anche la BCE²⁷, poiché maggiormente capace di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi, prevedendo una maggiore flessibilità degli istituti contrattuali, tanto da iniziare a svolgere non più solo una funzione integrativa o accrescitiva quanto, addirittura, una derogatoria. Com'è comprensibile ciò ha suscitato non pochi timori ma essa sembra segnare un'ineluttabile via «verso il decentramento, che investe in misura maggiore o minore tutti i sistemi europei, compresi quelli a struttura contrattuale centralizzata, come i paesi nordici e in parte l'Italia»²⁸.

²⁶ cfr. Achille Pierre Paliotta, *Il secondo welfare tra neo protagonismo aziendale, bilateralismo e contrattazione collettiva*, "IlSussidiario.it", maggio 2015.

²⁷ Domenico Conti, Draghi: "La contrattazione aziendale frena i licenziamenti", "Ansa.it", 22 maggio 2015 <<http://goo.gl/POnCYC>>.

²⁸ Tiziano Treu, *Le relazioni industriali nell'era della globalizzazione. Gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali*, working paper (in pubblicazione su "Rassegna Sindacale"), <<http://goo.gl/nlktSB>>.

L'autore continua, poi, «tale tendenza è apparsa già negli anni '80, con le spinte alla negoziazione relative alla riduzione degli orari di lavoro e agli orari flessibili; si è estesa poi ad altri contenuti del rapporto fino agli aspetti retributivi. I motivi adottati a fondamento di questa tendenza non sono contingenti, ma riguardano le determinanti strutturali del sistema, in particolare la diversificazione dei sistemi produttivi, dei mercati del lavoro e della composizione della manodopera indotta dalle innovazioni tecnologiche e organizzative, che rendono meno praticabili forme regolatorie standardizzate per interi settori», *ibidem*.

In conclusione, la crisi delle associazioni di rappresentanza degli interessi sembra essere, oggi, davvero reale e dire relazione non solo al venir meno della centralità politico-economica delle stesse, quali attori collettivi dell'arena pubblica, ma anche alla crisi del cosiddetto dialogo sociale, sebbene possa davvero apparire esagerato parlare di una sua prossima «balcanizzazione». Tale crisi è arrivata, comunque, a lambire, sempre più, la stessa contrattazione di cui, in più luoghi e a più riprese, si preconizza non solo un drastico ridimensionamento se non addirittura la sola relegazione a un ruolo decentrato, in azienda e nei contratti di secondo livello. È, allora, indubbio che quel complesso processo di istituzionalizzazione dell'*ordinamento intersindacale*, che data dal Protocollo del 1993, per far uso di un'espressione di Gino Giugni (1927-2009), sembra essere oramai molto lontano.

Riferimenti bibliografici

- Cardinaleschi Stefania, *L'indagine 2012 e la relazione tra contrattazione aziendale e produttività a livello d'impresa, workshop CNEL-ISTAT, Indagine sulla contrattazione di secondo livello nel settore privato in Italia*, Roma, 17 dicembre 2014.
- European Commission - Directorate general for employment, social affairs and inclusion, *Industrial Relation in Europe 2014*, Bruxelles, 2015.
- Natullo Gaetano, *La nuova contrattazione collettiva nel lavoro pubblico: ambito e limiti*, "Le istituzioni del Federalismo", n. 5-6, 2009.
- Tsebelis George, *Veto Players. How Political Institutions Work*, Princeton University Press, Princeton, 2002; tr. it. D. Giannetti, *Poteri di veto. Come funzionano le istituzioni politiche*, Il Mulino, Bologna, 2004.
- Squinzi Giorgio, 2015, *Introduzione a Giuseppe Sabella, Da Torino a Roma, attacco al sindacato*, Guerini e Associati, Milano, 2015.

Per citare questo articolo: Achille Pierre Paliotta, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva nel 2014*, "Osservatorio Isfol", V (2015), n. 1-2, pp. 87-104.