

**Francesca Malzani**

**Crisi della rappresentatività e nuovi modelli locali  
di relazioni industriali: la contrattazione collettiva  
in Provincia di Brescia**

**Sommario:** **1.** Introduzione. **2.** Il caso Fiat. **2.1.** La legittimazione a costituire rappresentanze sindacali in azienda. Quando si è realmente rappresentativi? **3.** Modelli locali di negoziazione. **4.** I contratti censiti dall'Osservatorio sulla contrattazione collettiva dell'Università di Brescia: linee di tendenza della negoziazione di secondo livello nella Provincia di Brescia.

*1. Introduzione*

L'obiettivo di questo lavoro è di individuare alcune tendenze nella contrattazione collettiva decentrata in un contesto di relazioni industriali profondamente cambiato negli ultimi anni anche in concomitanza della prolungata contrattura economica. Si rileva, infatti, una discrasia tra la più generale e profonda crisi della rappresentanza e del sistema tradizionale di relazioni industriali, che sul piano nazionale è stata messa in luce dalla vicenda esemplare di Fiat, e l'attivismo a livello territoriale e aziendale, con particolare riferimento al caso della contrattazione nella Provincia di Brescia.

Emerge, dalle pagine che seguono, non tanto una involuzione della negoziazione quanto uno spostamento del baricentro decisionale, come testimoniato anche dal rinnovato ricorso alla concertazione sociale quale tecnica di *governance* del territorio.

Tale peculiarità pare, dunque, stridere con l'esigenza, ormai avvertita anche in sede sindacale, di un intervento eteronomo di regolazione delle dinamiche contrattuali, preceduta dall'annosa questione della misurazione della rappresentatività. Esigenza che sottende una difficoltà del sindacato di presentarsi come interlocutore stabile nei processi di profonda trasformazione

degli assetti organizzativi ossia nel passaggio dai modelli tradizionali del fordismo/taylorismo alla produzione snella (toyotismo, *lean production*, *world class manufacturing*, ecc.).

Non a caso, nel 2005 Pietro Ichino pubblicava un volume dal titolo provocatorio *A che cosa serve il sindacato?*<sup>1</sup>.

L'Autore rimproverava al sindacato italiano, e in particolare alla Fiom-Cgil, di rimanere ancorata al contratto collettivo nazionale e, quindi, di non tenere conto delle specificità aziendali, soprattutto per le realtà inserite in dinamiche di competitività a livello ormai globalizzato. Ciò non avrebbe permesso di valorizzare tali specificità attraverso modelli negoziali più cooperativi e meno gerarchici in grado di introdurre sistemi di inquadramento professionale più snelli, retribuzioni legate alla produttività, strumenti di partecipazione diretta dei lavoratori<sup>2</sup>.

Si è parlato di “erosione”, “declino”, “sparizione” delle relazioni industriali così come conosciute nel Novecento<sup>3</sup> ossia improntate ad una regolazione a connotazione universalistica e ad una dimensione nazionale, per lasciare spazio a nuove convergenze sia a livello sovranazionale/settoriale sia locale/aziendale.

Sicuramente un esempio di tale spostamento dell'asse negoziale si è avuto con la vicenda maturata in seno al gruppo Fiat tra il 2010-2012.

La rottura delle trattative con la Fiom, l'uscita dell'azienda dal sistema confederale, l'acuirsi della divisione tra le diverse sigle connotano uno scenario di ripensamento del ruolo del sindacato, del futuro assetto delle relazioni industriali e delle prospettive di modelli “locali” di dialogo sociale.

Sebbene sia opinione comune che tale vicenda non abbia prodotto l'effetto dirompente paventato, tuttavia è vero che ha riportato prepotentemente all'attenzione il delinearsi di nuove tensioni nella struttura della contrattazione collettiva e nei rapporti tra gli attori sociali. In particolare, il caso Fiat ha posto l'accento sulla valorizzazione del contratto aziendale e, più in generale, ha spinto la dottrina ad interrogarsi sulle sfide che possono essere raccolte dalla contrattazione di secondo livello.

Questo lavoro è volto a comprendere, tramite il materiale censito dall'Osservatorio sulla contrattazione collettiva istituito presso il Dipartimento

<sup>1</sup> ICHINO, *A che cosa serve il sindacato?*, Mondadori, 2005.

<sup>2</sup> BERTA, *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Einaudi, 2014.

<sup>3</sup> CARRIERI, TREU, *Introduzione. Le relazioni industriali italiane ed europee: innovazioni da completare e convergenze da affinare*, Il Mulino, 2013, p. 7 ss.

di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia, se nell'esperienza della nostra Provincia la contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) sia riuscita a veicolare buone prassi, a promuovere lo sviluppo locale in una prospettiva di "solidarietà produttiva"<sup>4</sup>, superando l'idea che il decentramento della negoziazione collettiva sia sinonimo di mera deroga alle disposizioni del contratto nazionale e "di aziendalizzazione/individualizzazione del diritto del lavoro e sindacale"<sup>5</sup>.

Prima di giungere a questa disamina è doveroso tracciare, seppur brevemente, il quadro di riferimento normativo e fattuale in cui tale studio è maturato, per corroborare la premessa da cui si è partiti ossia quella dell'esistenza, da un lato, di una vivacità negoziale di secondo livello rispetto ad un sistema confederale in forte conflitto e, dall'altro, di un contratto collettivo nazionale che ha perso, o ha visto fortemente ridursi, il suo ruolo di stella polare.

## 2. Il caso Fiat

I comportamenti tenuti dalle parti nella vicenda Fiat vengono ricostruiti attraverso letture diametralmente opposte: l'azienda imputa alla Fiom la rottura delle trattative<sup>6</sup>; la dottrina<sup>7</sup> e l'opinione pubblica, con una parte della stampa, hanno sottolineato un atteggiamento di chiusura della componente datoriale ed una svolta senza precedenti nelle relazioni industriali culminata nell'uscita dal sistema confederale all'inizio del 2012.

La vicenda è iniziata nell'insediamento di Pomigliano, nel 2010, con il riassetto delle relazioni industriali in una fabbrica ritenuta poco efficiente: si è proceduto con lo scorporo dello stabilimento *Fiat Auto*, la nascita della *Newco* e l'adozione di un nuovo contratto collettivo. Si tratta di un *contratto collettivo specifico di primo livello* (CCSL) firmato da Fiat per tutte le società del gruppo e dai sindacati nazionali firmatari degli altri contratti, a cui sono

<sup>4</sup> DE FELICE, *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli. Cronaca di una bruciante illusione*, in *RGL*, 2015, p. 83.

<sup>5</sup> ZOPPOLI L., *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, in *RGL*, 2015, p. 47.

<sup>6</sup> REBAUDENGO, *Nuove regole in fabbrica. Dal contratto Fiat alle nuove relazioni industriali*, Il Mulino, 2015.

<sup>7</sup> AA.VV., *Il caso Fiat: una crisi di sistema?*, in *LD*, 2011, numero monografico.

seguite, come accennavo, l'uscita definitiva da Confindustria, la disdetta dei contratti in essere e la disapplicazione dell'Accordo del 1993 sulle rappresentanze sindacali unitarie (R.s.u.).

I tratti essenziali del contenuto dell'accordo concernevano: la revisione del sistema di turnazione per sfruttare al massimo gli impianti (18 turni lavorativi a settimana); la diponibilità al lavoro straordinario nella giornata del sabato, prevista anche dal contratto nazionale di categoria, e la possibilità di richiesta unilaterale dell'azienda entro le 80 ore annue; la riduzione delle pause a fronte della supposta minor faticosità del lavoro più tecnicizzato; la lotta all'assenteismo con attribuzione al sindacato del compito di monitorare casi anomali e, al contempo, la corresponsione di indennità più alte di quelle previste dal contratto nazionale; la revisione delle voci retributive; il contenimento del ricorso allo sciopero.

Uno dei punti controversi dell'accordo riguardava le c.d. clausole di esigibilità/clausole di responsabilità<sup>8</sup>, poste a garanzia del rispetto delle norme contrattuali, che fanno eco alla tradizione delle *Union* anglosassoni e alle esperienze nord-americane dove è evidente – soprattutto nelle vicende più recenti, tra cui quella di Chrysler e Fiat nel 2008-2009 – una ricerca di cooperazione con la parte datoriale per far fronte alla crisi.

Si tratta di clausole, pur note alla nostra esperienza sindacale, di difficile applicazione stante un modello di mercato pluralismo sindacale dove permane un approccio antagonista, più o meno esacerbato seppur ormai lontano dalla “conflittualità permanente” degli anni Settanta, nei confronti della componente datoriale/padronale. Sebbene, infatti, tali clausole ricorrano spesso nella più recente contrattazione di secondo livello, spesso manca ogni riferimento alle sanzioni, minando in radice la vincolatività dell'impegno reciproco<sup>9</sup>.

In tale contesto, sommariamente tratteggiato, si è consumata la spaccatura tra componente aziendale e sindacale: in particolare, la Fiom non ha sottoscritto il nuovo contratto, nonostante l'esito positivo del *referendum* (la maggioranza dei lavoratori si sono mostrati favorevoli, anche a fronte del-

<sup>8</sup> Un esempio è tradizionalmente offerto dalle clausole di tregua o pace sindacale, già utilizzate in passato dalle parti sociali. Nell'accordo Fiat la società si riservava di non erogare contributi sindacali e permessi sindacali, nonché procedere all'irrogazione di sanzioni disciplinari fino al licenziamento, ove non si fosse rispettato l'accordo.

<sup>9</sup> LISO, CORAZZA, *Le clausole di pace: variazioni sul tema*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 247, 2015.

l'alternativa di una chiusura degli impianti, ma si sono registrati numerosi dissensi).

Lo stesso è accaduto nello stabilimento di Mirafiori.

La mancata firma del contratto ha comportato l'esclusione di Fiom dalle rappresentanze aziendali: la vicenda giudiziaria è approdata di fronte alla Corte costituzionale che si è espressa nella pronuncia del luglio 2013, n. 231, su cui tornerò nel § 2.1.

Sul versante dei rapporti individuali di lavoro le vertenze giudiziarie hanno riguardato anche la mancata riassunzione nello stabilimento di Pomigliano di 19 lavoratori iscritti alla Fiom<sup>10</sup>. La Corte d'Appello ha riconosciuto la sussistenza di una discriminazione basata sulle convinzioni personali – come espressione della libertà ideologica che attiene alla persona e facendo leva sull'interpretazione offerta dalla Cedu<sup>11</sup> in merito alla portata di tale libertà – ed ha disposto la riassunzione di un numero di lavoratori che garantisce il mantenimento della percentuale di iscritti Fiom esistente presso il gruppo destinatario delle proposte di assunzione.

<sup>10</sup> Non è possibile soffermarsi in questa sede sui profili legati alle ricadute sui rapporti individuali di lavoro della questione Fiat, che offre spunti di riflessione sulla tutela multilivello offerta dal diritto antidiscriminatorio. Si v. in proposito, Trib. Roma, 21.6.2012, in *FI*, 2013, I, 1674; App. Roma 9.10.2012.

<sup>11</sup> BARBERA, PROTOPAPA, *Il caso Fiat: come la tutela antidiscriminatoria riformula il conflitto sindacale*, in *RGL*, 2014, p. 163 ss.; BORELLI, *Il diritto antidiscriminatorio nella vicenda Fiat/Fabbrica Italia Pomigliano-Fiom*, in *D&L*, 2012, p. 369 ss. ed EADEM, *Principi di non discriminazione e frammentazione dell'impresa*, in RANIERI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro tra ordinamento sovranazionale e ordinamento interno*, Giappichelli, 2015, p. 19 ss. *Contra*, VALLEBONA, *Le discriminazioni "per convinzioni personali" comprendono anche quella per affiliazione sindacale: un'altra inammissibile stortura a favore della fiom-Cgil*, in *MGL*, n. 8/9, 2012, p. 622 ss., che ritiene la nozione di discriminazione basata su motivi sindacali contenuta nell'art. 15 Statuto dei lavoratori e non nel d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216, incidendo questo sul tipo di rito processuale e sulla legittimazione di Fiom ad agire in giudizio. Si v. altresì il commento di BAVARO, *L'Oil e il reclamo della Cgil (a proposito del caso Fiat)*, 2014, in <http://www.ildiariodellavoro.it/>, 2014, sull'accoglimento del reclamo di Cgil da parte del Comitato sulla Libertà di Associazione che – nell'emanare la raccomandazione diretta al Governo italiano affinché predisponga i mezzi necessari al rispetto delle Convenzioni Oil (in questo caso la n. 98 e la n. 135) – dà per assodato che le questioni sollevate da Cgil, tra cui i licenziamenti di Melfi e la mancata assunzione dei 19 delegati, configurino delle discriminazioni sindacali.

2.1. *La legittimazione a costituire rappresentanze sindacali in azienda. Quando si è realmente rappresentativi?*

Il rifiuto di firmare il CCSL da parte di Fiom a Pomigliano e Mirafiori ha avuto come conseguenza, ai sensi dell'art. 19 Statuto dei lavoratori, la negazione del diritto di costituire rappresentanze sindacali in azienda.

A fronte di tale diniego, la Fiom ha proposto ricorso ai sensi dell'art. 28 dello Statuto; i Tribunali di Modena (ordinanza 4.6.2012), Vercelli (ordinanza 25.9.2012) e Torino (ordinanza 12.12.2012) hanno rimesso alla Consulta la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, co. 1, lett. b), in riferimento agli artt. 2, 3 e 39 della Carta<sup>12</sup>.

Nel luglio 2013, la Corte costituzionale, con una pronuncia additiva<sup>13</sup>, ha sancito l'illegittimità della norma nella parte in cui non prevede che le R.s.a. possano essere costituite anche nell'ambito di associazioni che, pur non firmatarie dell'accordo, abbiano preso parte alla fase negoziale, ritenendo questa esaustiva della capacità rappresentativa.

Il sindacato, a differenza degli attori politici, non esercita, infatti, una rappresentanza nello stare (*standing for*), ma nell'agire (*acting for*), che si manifesta nella contrattazione collettiva<sup>14</sup>, con margini di autonomia diversi per i soggetti coinvolti a livello nazionale o aziendale, in ragione del *range* di intervento sulle piattaforme negoziali. Quelle proposte dalla Fiat a Pomigliano e Mirafiori apparivano pressochè "blindate", giustificate da una esigenza cogente di efficientamento degli stabilimenti in vista di investimenti consistenti (o dell'imminente chiusura e trasferimento degli impianti).

Che tipo di declinazione assume tale dicotomia nella pronuncia della Corte e che ricadute può avere sul più ampio dibattito sulla misurazione della rappresentatività?

La lettera dell'art. 19 dello Statuto è chiara e traccia una linea di demarcazione netta tra la posizione dei firmatari e dei non firmatari del contratto

<sup>12</sup> In particolare, il criterio selettivo individuato dalla norma in esame risultava, secondo il Tribunale di Modena, in contrasto con gli articoli citati: a) per l'irragionevolezza dell'ipervalutazione del dato formale della sottoscrizione del contratto, che non è evocativo di un consenso effettivo dei lavoratori; b) per l'incidenza sulla libertà di scelta nell'esercizio dell'azione sindacale essendo la firma requisito necessario per accedere ai diritti del Titolo III dello Statuto; c) per l'irragionevole disparità di trattamento tra associazioni egualmente rappresentative in azienda.

<sup>13</sup> NAPOLI, *Rsa e Costituzione. La giurisprudenza della Corte Costituzionale*, Vita e Pensiero, 2014, p. 36 ss., che parlava di "portata massimale della sentenza".

<sup>14</sup> CELLA, *Una sentenza sulla rappresentanza sindacale (o del lavoro?)*, in *LD*, 2013, p. 513 ss.

aziendale. Tuttavia, ciò che non è così ben delineato, come sostiene Gian Primo Cella, è la distinzione tra l'*agire* (per un fine contrattuale decentrato) e lo *stare* (per veder applicati i termini dell'accordo, la normativa lavoristica, i diritti di informazione, ecc.). I due profili si intrecciano e la "rappresentatività effettiva" (la sottoscrizione del contratto) consegnataci dal testo post-referendario del 1995 va reinterpretata alla luce di una fenomenologia di rapporti molto variegata (assenza durante i negoziati, presenza discontinua, ostruzionismo, collaborazionismo, ecc.) che può o meno tradursi nella firma del contratto: processo e risultato finale possono non convergere<sup>15</sup>, ma la negazione dei diritti sindacali a chi "ha agito, in forza della propria rappresentatività" porta ad un paradosso inaccettabile.

Un risultato che contraddice il presupposto situato alla base del criterio selettivo dell'art. 19 Statuto, tradendo la finalità promozionale della norma stessa, e che si traduce in una violazione dell'art. 39 Cost. (nonchè degli artt. 2 e 3 espressioni del principio solidaristico e del principio di eguaglianza, che innervano la Carta costituzionale).

Tale contraddizione appare ancora più stridente in un mutato contesto di relazioni industriali, in cui l'unitarietà dell'azione sindacale è divenuta l'eccezione e non più la regola, come dimostra l'esperienza dei contratti separati.

La Corte, quindi, nel caso concreto, con un intervento addittivo<sup>16</sup> compie una duplice valutazione: ritiene, da un lato, la partecipazione al negoziato come indice di rappresentatività e, dall'altro, il rifiuto della firma come espressione di libertà sindacale.

Il dissenso deve essere garantito e non annacquato o edulcorato, come avverrebbe se si fosse accolta la lettura offerta da Fiat, riducendo la conflittualità nelle trattative ad una farsa che alla fine porterebbe, sempre e comunque, alla firma del contratto proprio per non precludersi l'accesso ai diritti sindacali<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> DEL PUNTA, *L'art. 19 Statuto dei lavoratori davanti alla Consulta: una pronuncia condivisibile ma interlocutoria*, in *LD*, 2013, p. 534.

<sup>16</sup> La Corte non ha, infatti, ritenuto sussistere margine per una interpretazione adeguatrice costituzionalmente orientata, riconoscendo la incostituzionalità della norma.

<sup>17</sup> L'art. 19 è, pertanto, incostituzionale nella parte in cui non prevede che le R.s.a. possano essere costituite nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati all'unità produttiva, abbiano partecipato alla negoziazione quali rappresentanti dei lavoratori in azienda, superando così l'ostacolo che deriverebbe o dall'assenza *tout court* di contratto collettivo applicato all'unità produttiva o dalla mancata firma dello stesso.

Negare il riconoscimento dei diritti sindacali costituirebbe, pertanto, un *vulnus* “ai valori del pluralismo e della libertà di azione dell’organizzazione sindacale”, favorendo comportamenti opportunistici del datore di lavoro: per assurdo, il datore stesso potrebbe sottrarsi alla firma del contratto e non ammettere rappresentanze in azienda<sup>18</sup>; oppure favorire un *revival* di quel potere di accreditamento di cui già si discute, per escluderne l’esistenza, nella sentenza della Corte costituzionale n. 244/1996<sup>19</sup>.

La Consulta ha, poi, suggerito – per superare eventuali *impasse* derivanti dalla non applicazione in azienda di qualsivoglia contratto collettivo o dalla scelta di adottare contratti in deroga ai sensi dell’art. 8 l. 14 settembre 2011 n. 148 – di valorizzare l’indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti, di introdurre un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento, di riferire il criterio dell’art. 19 al più generale sistema di contrattazione e non al contratto applicato nell’unità produttiva, di riconoscere il diritto dei lavoratori ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.

Da tempo si discute di interventi di misurazione della rappresentatività sindacale e numerosi problemi restano aperti<sup>20</sup>.

Per quanto concerne il profilo della rappresentatività (la cui misurabilità è premessa maggiore rispetto a una serie di altri aspetti, tra cui *in primis* l’efficacia dei contratti collettivi, la costituzione di rappresentanze nei luoghi di lavoro, ecc.), il c.d. Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014<sup>21</sup> –

<sup>18</sup> LECCESE, *Partecipazione alle trattative, tutela del dissenso e art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 2013, p. 545 ss.; in particolare, parla di “una forma impropria di sanzione del dissenso”, p. 550.

<sup>19</sup> In quel caso la pronuncia non portò ad un giudizio di incostituzionalità, in quanto la Corte diede una lettura ampia del concetto di “associazioni firmatarie del contratto collettivo applicato nell’unità produttiva”, intendendo che detta firma fosse l’esito naturale di un genuino processo negoziale, laddove, ovviamente, il contratto si occupasse in modo organico dei rapporti di lavoro (almeno un settore o un istituto, anche in via integrativa di un contratto nazionale o provinciale).

<sup>20</sup> CARUSO, *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, n. 206, 2014; MARAZZA, *Dalla “autoregolamentazione” alla “legge sindacale”? La questione dell’ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, n. 209, 2014. Sul rapporto tra legge e contratto collettivo e, quindi, sul riproporsi del problema della rappresentatività, ZOPPOLI L., *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, n. 284, 2015.

<sup>21</sup> CARINCI F. (a cura di), *Il Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, Adapt University Press, 2014.

cui Fiat e le società del gruppo non hanno aderito – individua una soglia di ammissione al tavolo delle trattative per il contratto nazionale (5%) calcolata sul dato associativo (deleghe sui contributi sindacali conferite dai lavoratori) e sul dato elettorale (voti ottenuti in occasione delle elezioni delle R.s.u.).

L'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2015, siglato tra Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil amplia il ventaglio dei criteri utili a misurare la rappresentatività sindacale e, quindi, a determinare l'accesso al tavolo delle trattative per chi raggiunge la soglia del 5%. L'Accordo, infatti, non solo contempla i criteri classici, richiamati anche nel Testo Unico del 2014, del numero delle deleghe per la trattenuta del contributo associativo sindacale ed i consensi ottenuti in sede di elezione delle R.s.u., ma ad essi ne aggiunge altri due – di cui dovranno essere definite le modalità di rilevazione e ponderazione attraverso apposito regolamento<sup>22</sup> – che degradano da una attività più tradizionale legata alla vertenzialità e alla gestione dei processi di crisi ad una attività pressochè amministrativa, ossia: a) il numero di vertenze individuali, plurime e collettive<sup>23</sup> rappresentate nel settore di riferimento nel triennio antecedente all'avvio dei negoziati per il rinnovo del ccnl; b) le pratiche per disoccupazione certificabili dall'Inps.

Non sono, altresì, mancate alcune recenti proposte avanzate dal mondo accademico e sindacale per l'adozione di un intervento legislativo sui temi citati.

L'idea che la soluzione alla crisi della rappresentanza possa risiedere in un intervento normativo eteronomo non è, però, pacifica, dal momento che a livello decentrato, come anticipato e come si vedrà nel paragrafo dedicato all'esperienza bresciana, le parti sociali sono riuscite a trovare nuovi equilibri, seppur con geometrie variabili, che spesso vedono coinvolte tutte le principali sigle sindacali.

Per quanto riguarda il mondo accademico, al momento, si possono apprezzare due progetti: quello coordinato da Mario Rusciano e Lorenzo Zoppi e quello del gruppo *Freccia Rossa*<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> È prevista, altresì la costituzione di una Commissione nazionale con compiti di monitoraggio e verifica del funzionamento dell'Accordo stesso.

<sup>23</sup> Con tale espressione si intendono: accordi per cassa integrazione, anche in deroga e mobilità, contratti di solidarietà, transazioni, conciliazioni effettuate presso le DTL, nonché quelle trattate in sede sindacale e le conciliazioni effettuate di fronte alle Commissioni costituite presso gli enti bilaterali, depositate presso la DTL.

<sup>24</sup> Il gruppo è composto da Caruso, De Luca Tamajo, Del Punta, Marazza, Maresca, Perulli, Romei, Scarpelli, Speciale.

La prima proposta (*Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori*)<sup>25</sup>, oltre ai coordinatori citati, vede coinvolti numerosi giuristi che collaborano con la Rivista *Diritti Lavori Mercati*<sup>26</sup>. L'articolato si compone di otto parti e tocca i temi della rappresentanza e dei diritti sindacali, della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, della tutela dei minimi di trattamento economico, del coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese, della partecipazione azionaria, del conflitto e della condotta antisindacale. L'art. 2 prevede che alle trattative per la stipulazione del contratto nazionale partecipino le associazioni che, nell'ambito di applicazione del medesimo contratto, superino la soglia del 5%<sup>27</sup> di rappresentatività derivante dalla media tra gli iscritti, risultanti dalle dichiarazioni aziendali sulle deleghe o cessioni di credito, e i voti ottenuti alle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie<sup>28</sup>.

La seconda proposta (*Norme in materia di rappresentatività sindacale, di rappresentanza in azienda e di contrattazione collettiva*)<sup>29</sup> proviene dal gruppo *Freccia Rossa* e si ispira a un "modello promozionale di tipo neoistituzionale (riflesivo)".

Essa è articolata in cinque parti concernenti la misurazione della rappresentatività, il contratto collettivo nazionale e territoriale, la disciplina delle rappresentanze in azienda e il contratto aziendale. Il capo I fonda la misura-

<sup>25</sup> Già in ZOPPOLI L., ZOPPOLI A., DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, 2014, p. 539 ss.

<sup>26</sup> Esposito, Gaeta, Santucci, Viscomi, Zoppoli A., Delfino, Gargiulo, Luciani, Natullo, Trojsi, Casillo, Cerbone, Loffredo, Quaranta, Ranieri, Santagata, Saracini, Baldassarre, Durante, Monda e Murena.

<sup>27</sup> È altresì previsto che accordi interconfederali tra le attuali Confederazioni con una verificata rappresentatività possano eventualmente modificare le soglie di partecipazione alle trattative (artt. 2, co. 4, e I, co. 6).

<sup>28</sup> Di particolare interesse la previsione dell'art. 3, che lega la garanzia di trattamenti non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale al fatto che l'ipotesi di contratto sia sottoscritta da associazioni sindacali dei lavoratori che, nell'ambito di applicazione del contratto, abbiano una rappresentatività superiore al 50%. In questo caso la rappresentatività si presume a meno che, entro 60 giorni dalla sottoscrizione, non sia inoltrata al Ministero del lavoro una richiesta di verifica da parte di una o più associazioni che, pur non avendo sottoscritto l'ipotesi di ccnl, rappresentino almeno il 20% delle imprese ricomprese nel campo di applicazione dello stesso e occupino almeno il 30% dei lavoratori del medesimo ambito.

<sup>29</sup> Reperibile al sito <http://www.amicimarcobiagi.com/freccia-rossa-una-proposta-di-legge-in-materia-sindacale/>.

zione della rappresentatività sulla media tra dato associativo ed elettorale<sup>30</sup>, con riferimento ai datori di lavoro che applicano il medesimo contratto collettivo<sup>31</sup>.

Dal canto suo la Cgil, con il contributo di un nutrito gruppo di giuslavoristi e non solo<sup>32</sup>, ha presentato la *Carta per i diritti universali del lavoro*<sup>33</sup>, un provvedimento composito che si propone quale *Nuovo Statuto* dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per limitarmi agli aspetti qui rilevanti, l'art. 33 della Carta, al fine di sottoscrivere contratti collettivi con efficacia generale (art. 29), per le associazioni dei lavoratori, fa perno sui dati relativi ai contributi associativi ed ai risultati delle elezioni delle RUS (rappresentanze unitarie sindacali) in un rapporto del 50% e 50%<sup>34</sup>, rimodulando i conteggi sui diversi livelli di contrattazione. Per quanto riguarda, invece, la rappresentatività delle associazioni datoriali (art. 35), si fa riferimento al numero dei datori iscritti ed al numero dei dipendenti occupati presso ciascuno di essi. I dati indicati dovranno essere rilevati e ponderati dalla Commissione di cui all'art. 28<sup>35</sup>.

Di indubbio rilievo è, poi, la norma di cui all'art. 36 dedicata al c.d. ob-

<sup>30</sup> Nel caso non siano effettuate le elezioni delle R.s.u., in quanto sono presenti R.s.a., la media viene determinata sulla base del solo dato associativo (numero di deleghe) calcolato due volte (art. 3, co. 2). La misurazione è certificata dal Ministero del lavoro in base alla media tra percentuale degli iscritti, sulla totalità dei lavoratori iscritti nell'ambito di applicazione del contratto, a cui viene assegnato un numero identificativo (art. 4).

<sup>31</sup> La definizione del "perimetro" applicativo del contratto risponde, secondo i proponenti, al duplice obiettivo di non alterare le dinamiche spontanee delle relazioni industriali ma, al contempo, di disincentivare scelte opportunistiche: nei casi in cui vi sia un rinvio della legge alla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, richiamando la formula del sindacato maggiormente o comparativamente più rappresentativo – a fini derogatori, integrativi, autorizzatori – la rappresentatività nell'ambito del contratto nazionale/territoriale (50%) non è requisito sufficiente, dovendo essere integrata dall'adesione a confederazioni sindacali a loro volta rappresentative (33%) (art. 9).

<sup>32</sup> Tra i collaboratori al progetto: Allamprese, Andreoni, Bavaro, Bonardi, Corraini, D'Alessandro, D'Onghia, Fassina, Loffredo, Lozito, Martelloni, Martino, Piccini e Spinelli.

<sup>33</sup> Si tratta di una legge di iniziativa popolare di più ampio respiro, il cui testo è pubblicato in <https://www.cgil.it/la-carta-dei-diritti-universali-del-lavoro/>.

<sup>34</sup> Si calcola, per il primo dato, la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti ad associazioni sindacali confederali registrate verificata dalla Commissione ex art. 28; per il secondo, la percentuale dei voti ottenuti nella elezione delle RUS sul totale dei votanti, previa certificazione della regolare costituzione da parte della medesima Commissione.

<sup>35</sup> Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

bligo di contrattazione, che al di là del nome suggestivo evocato prevede un obbligo a trattare – aggiungerei, in buona fede – ogni volta che la RUS lo richieda, previa decisione a maggioranza dei propri componenti. Non è, ovviamente, previsto un obbligo di addivenire alla stipula di contratti collettivi, come intuibile a fronte della tradizionale ricostruzione dogmatica di tale categoria concettuale e come espressamente sancito dal comma 5 della norma stessa, ma è interessante notare come si tenti di introdurre un elemento di forte istituzionalizzazione, al limite della forzatura, nelle dinamiche negoziali a livello di impresa. Tentativo che, in parte, cozza con il dinamismo che si riscontra nelle logiche della contrattazione di secondo livello esaminata nell'ultima parte di questo lavoro.

L'immagine che risulta dalla pagine che precedono – con le specificità insite nella vicenda simbolica del gruppo Fiat, il dibattito tuttora aperto sull'opportunità di un intervento eteronomo di disciplina della materia sindacale e, soprattutto, sulla questione centrale della misurazione della rappresentatività (con il suo precipitato applicativo ovvero l'efficacia dei contratti collettivi) – è, come detto, quella di un sindacalismo confederale in crisi.

Le proposte di un intervento legislativo, di cui si è dato sommariamente conto, in passato osteggiato dal sindacato stesso si possono leggere nella prospettiva di un tentativo di uscita dalla crisi della rappresentanza, che si è tradotta in una frammentazione della contrattazione con fenomeni destabilizzanti come quello dei contratti pirata.

Tuttavia, e qui risiede la discrasia sottolineata in premessa, non si è assistito ad un'involuzione della negoziazione, ma ad uno spostamento, verso le periferie (territorio, azienda), del baricentro decisionale. Ciò induce a ritenere che il problema, almeno nelle relazioni industriali di secondo livello, non sia quello di un *deficit* di legittimazione; al contrario, le parti sociali sono impegnate su diversi fronti, apparentemente non curanti del dibattito nazionale sull'opportunità di una disciplina legislativa *ad hoc*.

### 3. *Modelli locali di negoziazione*

La letteratura sociologica ci conferma il sentore che non si stia assistendo a una contrazione quanto a uno spostamento dell'attività degli attori sociali a livello decentrato.

Tale livello pare permettere una sperimentazione di soluzioni innova-

tive, stante la vicinanza a problemi e realtà dotati di caratteristiche non riproducibile ad un livello superiore, una maggior libertà di manovra e il coinvolgimento delle istituzioni locali. Pare, altresì, restituire forme di concertazione da tempo abbandonate, o solo declamate, a livello nazionale<sup>36</sup>, che invece trovano in sede territoriale nuova linfa grazie alla mobilitazione *bottom up*.

Ida Regalia offre una classificazione di queste variegate forme che si muovono dalla contrattazione alla concertazione e che danno l'idea della mobilitazione a livello aziendale o territoriale: a) *contrattazione territoriale di settore o comparto* (contrattazione collettiva di secondo livello in settori come artigianato, edilizia, commercio, turismo, che spesso configurano dei distretti produttivi, filiere, ecc.); b) *contrattazione territoriale cross-settoriale* (accordi collettivi relativi ad una particolare area territoriale); c) *patti territoriali e iniziative multilaterali* (volti allo sviluppo locale e all'incremento dell'occupazione); d) *negoziato o concertazione sociale* (tesa alla promozione di politiche sociali e di *welfare*).

Con riguardo alla concertazione come tecnica di *governance* del territorio<sup>37</sup> si registra un certo attivismo (ad. es. patti territoriali per l'occupazione, che possono inserirsi nella cornice dei programmi di iniziativa europei o nazionali). Ciò avviene, quindi, in controtendenza rispetto alla progressiva involuzione del metodo a livello centrale dopo la grande stagione degli anni Novanta.

L'avvio della programmazione negoziata eleggeva già in quegli anni il livello territoriale come sede qualificata di promozione dello sviluppo e dell'occupazione (il *Patto per il lavoro* del 1996, il *Patto per lo sviluppo e l'occupazione* del 1998), ma all'entusiasmo iniziale non seguì un efficace utilizzo degli strumenti, quali patti territoriali e contratti d'area: le criticità e gli ostacoli al decollo del sistema hanno riguardato l'inefficienza delle amministrazioni, la scarsa propensione delle imprese e dei sindacati a superare alcune contrapposizioni ideologiche, l'assenza di una legislazione di sostegno alla contrattazione<sup>38</sup>.

Sul versante intersindacale, gli Accordi del 2009, 2011, 2013 e 2014, nel

<sup>36</sup> REGALIA, *Negoziare sul territorio. Un'introduzione*, in *RGL*, n. 1, 2015, p. 3 ss.

<sup>37</sup> REGALIA, *Oltre la contrattazione di secondo livello. Note sulla concertazione a livello locale*, in *RGL*, n. 1, 2015, p. 102 ss.

<sup>38</sup> ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 34 ss.; DE FELICE, *op. cit.*, p. 92, con particolare attenzione al Mezzogiorno.

definire la struttura della contrattazione collettiva, approcciano al livello territoriale in maniera ondivaga: quello del 2009 assegnava alla contrattazione territoriale margini di regolazione *in peius*, per far fronte alla crisi o per veicolare un incremento dell'occupazione; quello del 2011 espungeva il riferimento espresso a tale livello di negoziazione – e si riferiva più genericamente nelle premesse al secondo livello, per poi far riferimento nell'articolato ai soli contratti aziendali – che esce dalla porta e rientra dalla finestra con la previsione dell'art. 8 l. n. 148/2011 (c.d. contratti di prossimità anche territoriali)<sup>39</sup>; quello del 2014 conferma la scelta semantica del 2011<sup>40</sup>.

In ogni caso, gli Accordi citati affidano al livello decentrato di negoziazione il compito di rilanciare la competitività delle imprese, immaginando vere e proprie *clausole di uscita* rispetto alla disciplina del contratto collettivo nazionale.

In parallelo, come segnala Lorenzo Zoppoli, l'ordinamento statuale fornisce elementi di sostegno alla contrattazione e alla concertazione territoriale, in alcuni casi impegnando risorse pubbliche: contratti di riallineamento; contratti d'area; programmazione negoziata; contratti di prossimità con efficacia *erga omnes*; accordi territoriali per destinare quote del salario all'incremento della produttività associate a detassazione e decontribuzione.

La vivacità nell'attività negoziale, seppur a un diverso livello, conferma, quindi, la vitalità dell'ordinamento intersindacale. Al di là delle classificazioni, di cui si è brevemente detto in questo paragrafo ed a cui sono sottese realtà dai contorni meno nitidi di quelli descritti dalla letteratura di riferimento,

<sup>39</sup> Si tratta, come noto, di accordi che, ai sensi dell'art. 8 della l. n. 148/2011, assumono portata derogatoria delle norme contenute nei contratti collettivi nazionali e nella disciplina legale se sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero da loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, finalizzati al conseguimento di maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione di crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività. Le materie su cui possono intervenire sono indicate dal legislatore, ma lo spettro è piuttosto ampio (mansioni, classificazione del personale, impianti audiovisivi, nuove tecnologie, contratti a termine, ecc.).

<sup>40</sup> ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 36 ss. Nell'Accordo Interconfederale separato (senza la Cgil) del novembre 2012 (*Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia*), il rinvio alla contrattazione di secondo livello offriva al livello territoriale un'occasione di rilancio nell'attività di regolazione dei profili legati alla decontribuzione e alla detassazione dei salari di produttività, soprattutto nei confronti delle imprese di piccole dimensioni che non hanno contrattazione aziendale.

una conferma della ricchezza dell'esperienza della contrattazione di secondo livello (e, quindi, della vitalità della stessa) può venire dall'analisi degli accordi stipulati dalle parti sociali nel territorio bresciano.

Le domande a cui si cercherà di rispondere riguardano il *Chi* (quali soggetti sindacali sono coinvolti) e, soprattutto, il *Come* (la tipologia di accordi, il numero degli stessi, la collocazione nel tempo ed a ridosso della crisi, la stipulazione unitaria o separata) la contrattazione di secondo livello sia in grado di veicolare soluzioni virtuose e al contempo aderenti ai bisogni aziendali o locali.

4. *I contratti censiti dall'Osservatorio sulla contrattazione collettiva dell'Università di Brescia: linee di tendenza della negoziazione di secondo livello nella Provincia di Brescia*

L'Osservatorio, al 30 ottobre 2015, ha censito 1186 contratti per il periodo 2008-2013, 400 per l'anno 2014 mentre è in lavorazione la catalogazione dei contratti del 2015<sup>41</sup>.

Il monitoraggio, negli ultimi anni, è stato agevolato dall'introduzione dell'obbligo di deposito presso la Direzione territoriale del lavoro (DTL) dei contratti che accedono alla detassazione/decontribuzione prevista per la retribuzione di produttività<sup>42</sup>. L'obbligo è stato confermato dal *Jobs Act*, che prevede il deposito in forma telematica e la messa a disposizione dei contratti alle amministrazioni interessate (art. 14, d.lgs. 14 settembre 2015 n. 151).

I settori in cui si colloca la maggior parte degli accordi raccolti dall'Osservatorio sono l'industria e i servizi, seguiti dal credito, commercio, artigianato, edilizia e agricoltura. Tale distribuzione degli accordi rispecchia le caratteristiche del tessuto produttivo ed economico bresciano.

Per il periodo 2008-2013, il 97% dei contratti ha natura integrativa/normativa e per la percentuale restante si tratta di accordi gestionali; i contratti sono stati siglati in prevalenza dalle rappresentanze sindacali unitarie (circa il 73%) con la presenza delle tre maggiori sigle sindacali (Cgil, Cisl, Uil).

Per quanto concerne le materie individuate per costruire la banca dati

<sup>41</sup> Al momento in cui si scrive questo contributo sono stati raccolti 100 contratti relativi all'inizio del 2015, mentre i restanti sono in attesa di conferimento.

<sup>42</sup> L. 24 dicembre 2012 n. 228 e decreto 22 gennaio 2013.

e, quindi, ottenere la catalogazione sono state utilizzate le seguenti voci (spesso congiuntamente trattate in un medesimo accordo): assunzioni, inquadramento, mobilità interna, formazione, ambiente di lavoro, rappresentanze per la sicurezza, informazione e formazione, consultazione, orario e flessibilità oraria, eccedenze di personale, licenziamenti individuali, solidarietà, cassa integrazione, esternalizzazioni, trasferimento d'azienda, contratti atipici, relazioni sindacali, commissioni paritetiche, uguaglianza e discriminazioni, *welfare*, conciliazione e pari opportunità, premio variabile di risultato/di produttività o altri premi<sup>43</sup>.

In molti casi, la negoziazione ha riguardato accordi di concessione (*concession bargaining*), in linea con la peculiare congiuntura economica apertasi nel 2008 e non ancora conclusa. Secondo la dottrina si tratta di ipotesi in cui si effettua uno scambio tra una riduzione del costo del lavoro o un aumento significativo (fino al 100%) della componente variabile del premio di risultato o una maggior flessibilizzazione dell'orario di lavoro (aumento del numero di turni settimanali, cicli continui, ricorso allo straordinario, riduzione delle pause, ecc.) a fronte di una maggior sicurezza occupazionale, anche tramite investimenti negli impianti, rilancio produttivo o riqualificazione del personale<sup>44</sup>.

Ho deciso di soffermarmi sui contratti che prendono in considerazione, in particolare, l'adozione di strumenti di *welfare* aziendale e di conciliazione. La scelta di questi due temi non è casuale: si tratta infatti di aspetti che, insieme ad altri ovviamente (ad es. la formazione, la partecipazione, ecc.), contribuiscono alla declinazione di modelli olistici di qualità del lavoro.

Tali temi sono stati oggetto anche della "contrattazione sociale territoriale"<sup>45</sup>, promossa dalla Cgil nazionale dal 2009 in poi, che propone una dimensione di intervento più ampia (comunale, provinciale) di quella aziendale, che resta comunque un ottimo punto di partenza e di sperimentazione di soluzioni innovative.

<sup>43</sup> La maggior parte degli accordi riguarda i premi di risultato e la composizione delle voci di calcolo, dove si evince una riduzione progressiva della quota fissa. Per il periodo più recente, l'incremento di accordi su questo profilo si giustifica anche con il fatto che la legge di stabilità 2013 (l. n. 228/2012) ha introdotto una speciale agevolazione (detassazione) per le misure volte ad incrementare la produttività (retribuzione di produttività), poi prorogata negli anni successivi.

<sup>44</sup> TOMASSETTI, *Relazioni industriali e risorse umane. Sindacato e contrattazione aziendale concessiva: una ricerca empirica*, in *DRI*, n. 1, 2015, p. 183 ss.

<sup>45</sup> D'ARCANGELO, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Giappichelli, 2012, p. 143 ss.

La partecipazione delle parti sociali, delle istituzioni territoriali e dei privati, specie in territori a maggior rischio di esclusione sociale, sembra spostare tale esperienza verso forme di concertazione o di programmazione negoziata (*supra* § 3), ma ciò che qui importa sottolineare è l'atteggiamento schizofrenico verso la sostenuta centralità dei temi del *welfare* e della conciliazione e la scarsa adozione di politiche di sostegno al territorio e alla famiglia<sup>46</sup>.

Gli strumenti di *welfare* aziendale, costituiscono una importante forma di recupero del potere di acquisto dei lavoratori; la conciliazione è un obiettivo periodicamente declamato nelle agende politiche nazionali, ma con basso tasso di effettività, che spesso produce un abbandono precoce del mercato del lavoro da parte delle donne (*caregiver* prevalenti sia nei confronti dei figli che degli anziani) e un aumento, in prospettiva di medio lungo periodo, della povertà delle famiglie. Sono profili che si inquadrano nel dibattito sul c.d. *secondo welfare*, che interviene nelle aree di bisogno, purtroppo sempre crescenti, lasciate scoperte dall'intervento pubblico<sup>47</sup>.

La costruzione di ambienti di lavoro di qualità è un obiettivo a cui tendere, per migliorare non solo la salute (nella sua accezione ampia, inclusiva del benessere) dei lavoratori, ma la produttività e la competitività dell'impresa. È innegabile che ci sia un rapporto tra benessere organizzativo e produttività del lavoratore in termini di minor assenza per malattia, minor *turn over*, disponibilità all'assunzione di compiti nuovi ed in alcuni casi a tollerare "temporanei sacrifici".

Nel periodo 2008-2014 la percentuale di accordi che fanno riferimento a istituti di conciliazione e *welfare* aziendale è di circa il 10%.

Gli strumenti individuati per la conciliazione concernono: promozione della flessibilità oraria, del *part time* volontario (incremento della percentuale sull'organico complessivo) e del lavoro a distanza; accesso al *part time* per esigenze di cura per parenti con grave patologie documentate; concessione di aspettative non retribuite per esigenze familiari; flessibilità dell'orario in entrata fino al primo anno di vita del bambino per il genitore richiedente (padre o madre); adattamento dell'orario per le fasi di inserimento presso asilo nido o scuola dell'infanzia fino ai 3 anni di vita del bambino per il ge-

<sup>46</sup> IRES, *La contrattazione sociale negli anni della crisi. Sesto rapporto sulla contrattazione sociale territoriale*, 2015, in <http://www.ires.it/>.

<sup>47</sup> MAINO, FERRERA (a cura di), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Centro di documentazione e ricerca Luigi Einaudi, 2013.

nitore richiedente (padre o madre); piani di affiancamento pre-congedo per il passaggio delle consegne e post-congedo per il rientro e aggiornamento della lavoratrice madre.

Sul versante del *welfare* aziendale si segnalano: *voucher* per i lavoratori con assenze contenute (es. sotto i 3 gg.); polizze sanitarie; contributi per spese sostenute dai dipendenti, per figli e coniuge (asili nido, scuole materne, altri gradi scolastici, master, corsi linguistici, campi estivi, acquisto di libri scolastici, mensa scolastica, fondo previdenziale); incremento del contributo a carico del datore al fondo pensione integrativo; borse di studio per i figli dei dipendenti che si siano distinti per peculiari meriti scolastici (presso scuole superiori e Università)<sup>48</sup>; convenzioni con asili nido; attivazione di asili nido aziendali; buoni spesa.

Nei contratti più recenti l'attenzione ai temi sopra indicati tende a scemare: su 100 accordi collocati all'inizio del 2015 solo 2 contemplano il riferimento a interventi di conciliazione o *welfare* aziendale<sup>49</sup>.

La quasi totalità degli accordi si occupa del calcolo del premio di risultato/produttività (accentuandone la componente variabile anche se non necessariamente in un'ottica partecipativa ai successi dell'impresa)<sup>50</sup>, della flessibilizzazione dell'orario di lavoro o dell'articolazione dei turni per far fronte alle esigenze produttive. Queste ultime assumono andamenti altalenanti e, quindi, spostano l'organizzazione verso modelli *just in time* (nella

<sup>48</sup> Fuori dalla Provincia bresciana, sui temi qui analizzati, il contratto integrativo di Lussotica, del giugno 2013, ha dedicato ampio spazio al sostegno dell'istruzione dei figli dei dipendenti (con borse di studio e refusione delle tasse scolastiche) ma anche, in un'ottica di *welfare* territoriale, investendo nella lotta all'abbandono scolastico con progetti mirati siglati con le scuole del territorio. Nel contratto integrativo di Ferrero del luglio 2014, si segnalano l'innalzamento da 2 a 3 mezza giornate di permesso per le visite pediatriche dei figli di età compresa tra 0 e 14 anni; una ulteriore giornata di permesso al padre in occasione della nascita del figlio rispetto a quanto previsto dal ccnl e la possibilità di attivare forme di *part time* a fronte di specifiche esigenze. Nell'aprile 2015 il gruppo Zara ha firmato il primo contratto integrativo aziendale che sotto il profilo della conciliazione prevede la riduzione delle prestazioni delle lavoratrici madri in fascia di chiusura esercizio e una aspettativa non retribuita successiva al congedo parentale di 12 mesi.

<sup>49</sup> Tra questi si segnala quello di Sangiusto s.r.l., del gennaio 2015: si tratta di un accordo di prossimità che contiene rilevanti profili in deroga. In particolare, l'adibizione definitiva a mansioni superiori dopo 365 giorni nell'anno o 400 nei 24 mesi e l'accesso a contratti a termine fino al 100% organico.

<sup>50</sup> RICCIARDI, *La parabola. Ascesa e declino della contrattazione collettiva in Italia*, Clueb, 2014, p. 31 ss.

produzione tende ad es. a sparire “il magazzino” perchè la merce a *stock* costa).

Tali interventi si collocano in una logica di riduzione del costo del lavoro, sicuramente utile per le aziende, ma che non sprona all’adozione di politiche industriali e di rilancio del territorio di più ampio respiro.

La progressiva riduzione della parte fissa della retribuzione, stabilita a livello nazionale, in particolare, ha accelerato, negli ultimi anni, il processo di “erosione della funzione solidaristica del contratto collettivo nazionale”<sup>51</sup> che è espressione del ruolo di composizione sociale svolto dalla contrattazione.

Nei pochi contratti del 2015 dedicati ai temi qui trattati si riscontrano alcune previsioni interessanti quali la flessibilizzazione dell’orario in uscita con compressione della pausa pranzo; la previsione di 2-3 giorni di permesso al lavoratore padre in occasione della nascita del figlio aggiuntivi rispetto alla previsione della l. 28 giugno 2012 n. 92 (legge Fornero); il permesso retribuito fino a 10 giorni per ricovero ospedalieri del figlio sotto i 12 anni; la predisposizione di corsi di aggiornamento per la lavoratrice al rientro dal congedo di maternità; il ricorso al *remote working* (precursore del *lavoro agile*) per una parte dei giorni lavorati nel mese (es. 10 gg.) o nella settimana (3 gg.).

Non si nasconde, però, il rammarico per il fatto che il numero esiguo di accordi che si occupano di conciliazione e *welfare* aziendale per l’anno 2015 – sebbene su un campione ancora non esaurito – lascia intravedere una inversione di tendenza correlata in modo bizzarro alla lieve ripresa economica degli ultimi mesi.

Almeno per quello che emerge dagli accordi censiti dall’inizio dell’anno 2015, l’interesse delle parti si è concentrato sul rilancio della produzione, soprattutto attraverso l’incentivo dell’ancoraggio al premio di risultato, bypassando completamente una visione allargata di benessere lavorativo che innegabilmente influisce sulle *performance* dei lavoratori.

La fase c.d. acquisitiva della contrattazione, già sofferente negli ultimi decenni a livello nazionale, pare aver subito con la più recente crisi una ulteriore moratoria anche a livello decentrato, quello forse più idoneo a cogliere le specificità locali e di singola azienda, di cui si parlava in apertura di questo contributo.

<sup>51</sup> CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, n. 185, 2013, p. 7.

Ciò non significa che nel territorio bresciano non si riscontrino eccellenze, in termini di strumenti di *welfare* e di conciliazione offerti al personale nella prospettiva del benessere organizzativo frutto di una visione illuminata di alcuni datori di lavoro<sup>52</sup>, ma manca al momento una condivisione di tali esperienze.

Il lavoro di raccolta e analisi dello stato dell'arte della negoziazione nel nostro territorio è solo uno degli obiettivi dell'Osservatorio. Un secondo obiettivo, a più lunga gittata, è mettere "in rete" tali esperienze come primo passo per costruire dei modelli territoriali in cui la mimesi e il mutuo apprendimento permettano la circolazione delle migliori soluzioni.

<sup>52</sup> Un esempio emblematico si trova nell'accordo aziendale Sinlab del 2 novembre 2015, dove è previsto l'accesso ad alcune forme di congedo (permesso per grave infermità, aspettativa per gravi motivi familiari, congedo matrimoniale nel caso di matrimonio contratto all'estero o di iscrizione nel registro delle unioni civili) alle coppie dello stesso sesso.

### **Key words**

Crisi della rappresentatività, legittimazione a costituire rappresentanze sindacali in azienda, modelli locali di relazioni industriali e di contrattazione collettiva.

Crisis of representativeness of trade unions, legitimacy to form bodies of union representation at plant level, local models of industrial relations and collective bargaining.



