

Gaetano Zilio Grandi

**La retribuzione collegata alla produttività aziendale:
quadro normativo di riferimento e impatto dell'accordo
sui livelli retributivi**

Sommario: **1.** Premessa. **2.** L'aziendalizzazione del sistema di RI come "chimera" o "tabù" nel corso del tempo: dal Protocollo Ciampi al nuovo millennio. **3.** I problemi sul tavolo: rappresentatività e decentramento contrattuale. **4.** Uno sguardo dalla finestra: Francia, Spagna. **5.** Dagli accordi separati del 2009 all'A.I. del 2011. **6.** Un coup de théâtre: l'art. 8 d.l. n. 138/2011. **7.** Una provvisoria conclusione della vicenda: l'A.I. sulla produttività del 16 dicembre 2012. Le ricadute sulla retribuzione di produttività. **8.** Oltre la transitorietà: gli Accordi del 24 aprile e del 31 maggio 2013.

1. Premessa

Il Diritto del lavoro e sindacale italiano, richiamando parte della dottrina che spinge verso modifiche dell'attuale assetto regolativo, da un lato, e di protezione in particolare nei confronti del licenziamento individuale, potrebbe definirsi oggi strabico, duale.

E una delle primarie cause della disarmonia del nostro sistema giuslavoristico risiede, come ben ci avvisava Gino Giugni un paio di decenni orsono, proprio nella confusione delle fonti di disciplina, giunte a sconvolgere assetti che tutti noi ritenevamo consolidati. Assetto sul quale insistono sia i recenti accordi interconfederali sia l'art. 8 l. 14 settembre 2011 n. 148.

Dunque nuove regole e meccanismi regolatori che appaiono, quantomeno, modificare se non stravolgere il consueto schema delle fonti della materia di cui già ci parlava Massimo D'Antona, mediante l'accoglimento di meccanismi più "flessibili"¹. La problematica risulta ulteriormente presente

¹V. in proposito l'intervento di MARIUCCI al Convegno di ricordo di Massimo Roccella, a Cagliari, dattiloscritto; e anche FILÌ, *Contrattazione di prossimità e poteri di deroga nella Manovra di ferragosto (art. 8 d.l. n. 138/2011)*, in *LG*, 2011, p. 977 ss.

laddove si considera il parallelo aspetto delle forme di retribuzione a loro volta legate e conseguenti ad una modificazione del citato assetto delle fonti, ed in particolare della fonte collettiva; trattasi di quello che tra un momento chiameremo di decentramento contrattuale ovvero aziendalizzazione delle relazioni sindacali.

2. *L'aziendalizzazione del sistema di RI come "chimera" o "tabù" nel corso del tempo: dal Protocollo Ciampi al nuovo millennio*

Ora è evidente che il tema ci appassiona e forse anche affascina da tempo, un tempo nel quale tra i vari tabù del diritto del lavoro italiano (ad es. l'art. 18 St. lav.) si è cominciato a porre in dubbio anche quello, decisivo, della inderogabilità del contratto collettivo nazionale di categoria se non, addirittura, della legge, ovviamente da parte della stessa contrattazione collettiva di altro livello e non, come pure da taluni auspicato, della contrattazione individuale "assistita".

In tal senso il discorso storico si farebbe lungo e complesso, dovendosi richiamare le svariate volte nelle quali si è avvertita l'esigenza di un qualche decentramento del sistema contrattuale: dalla fase della c.d. contrattazione articolata dei primi anni '60 a quella "spontanea" della fine del medesimo decennio, al decentramento "istituzionale" successivo allo Statuto dei diritti dei lavoratori, e ancora alla crisi ed emergenza degli anni '80, con la affermazione della contrattazione gestionale e delegata, sino ad arrivare a quella che fu definita la Costituzione delle relazioni sindacali italiane e che, a dire il vero, ha dato prova di discreta efficienza per quasi 20 anni, il Protocollo Ciampi del 27 luglio 1993²; nel quale, come noto, era trattato anche il tema che qui interessa, quello degli spazi attribuiti alla contrattazione collettiva aziendale in materia di retribuzione di produttività. Come tutti ricorderemo è lì, oltre che nelle disposizioni di cui al d.lgs. 3 febbraio 1993 n. 29 sul lavoro pubblico, che trae origine la *nouvelle vogue* in materia, tesa cioè ad una mag-

² Sulle diverse fasi v. tra i moltissimi ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, 1963; MARIUCCI, *La contrattazione collettiva*, il Mulino, 1985; DE LUCA TAMAJO, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in RIDL, 1985, I, p. 24; SCIARRA, *La contrattazione aziendale*, e di recente, LASSANDARI, *La contrattazione e il contratto collettivo aziendale*, Ediesse, 2003; LUNARDON, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in DLRI, 2012, p. 21 ss. Sul Protocollo del 1993 v., per tutti, i saggi di D'ANTONA, TREU, ALLEVA, in RGL, 1994, I.

giore partecipazione economica dei lavoratori ai possibili margini di ulteriore produttività a livello aziendale: “(...) le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all’andamento economico dell’impresa”.

E tuttavia, neppure tale Accordo è restato privo di critiche, specie nel passaggio ad una nuova fase del diritto del lavoro italiano, caratterizzata da una sorta di ulteriore “flessibilizzazione” (o “destrutturazione”, per alcuni)³ del contratto di lavoro ma non tuttavia delle relazioni sindacali, fondate sempre e comunque sulla centralità del Ccnl: periodo che noi riconduciamo alla pubblicazione del Libro bianco sul mercato del lavoro del 2002 ed alla approvazione della l.d. 14 febbraio 2003 n. 30 e del d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276.

3. *I problemi sul tavolo: rappresentatività e decentramento contrattuale*

Come noto, l’art. 8, l. 148/11, introduce nel dibattito (e nelle regole) un ulteriore elemento di problematicità, la c.d. contrattazione di “prossimità”. Ma in verità sia l’accordo di giugno che il citato art. 8 d.l. 138/2011 arrivano a coronamento di una fase a dir poco turbolenta del nostro sistema di relazioni industriali, sospinta verso nuove dinamiche da eventi contingenti e vicende aziendali, come il caso dello “strappo” di Fiat, ma comunque nell’ambito di un ripensamento in atto da tempo delle regole sindacali e, soprattutto, dei meccanismi di riconoscimento della rappresentatività sindacale.

Basti sottolineare in proposito come sia stata “gestita” dal provvedimento di legge una lacuna dell’accordo del giugno 2011 il quale è particolarmente preciso nella ricostruzione degli strumenti di individuazione delle forme rappresentative delle organizzazioni sindacali per il livello di categoria (dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali, certificati dall’Inps e quindi trasmessi al Cnel), mentre con riguardo al livello inferiore,

³ MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa?*, il Mulino, 2006.

e alla correlata individuazione dei soggetti legittimati a trattare e firmare accordi collettivi aziendali (e territoriali)⁴, manca della previsione di un vero raccordo tra i diversi passi, legali e contrattuali, fatti negli ultimi 20 anni, sul piano degli organismi rappresentativi a livello aziendale ed il livello territoriale e nazionale di rappresentanza sindacale.

4. *Uno sguardo dalla finestra: Francia e Spagna*

Accanto alle riforme strettamente attinenti al contratto di lavoro e agli aspetti puramente individuali del rapporto, gli interventi nei vari paesi europei si rivolgono anche alla dimensione collettiva, e in particolare per quanto riguarda le competenze degli attori sociali e la contrattazione collettiva aziendale o, appunto, di prossimità.

Si registra, infatti, in tutta Europa una tendenza, dovuta principalmente alle esigenze di mercato così come raccolte ed interpretate dalle istituzioni europee, allo spostamento dell'asse della contrattazione verso il basso in un'ottica *bottom-up*. La volontà è quella di garantire una certa sicurezza ed efficacia degli strumenti della flessibilità. Da un lato quindi le riforme sulle tipologie contrattuali si propongono di garantire agli attori sociali strumenti sostanzialmente flessibili e di semplice utilizzo, in chiave occupazionale, dall'altro si cerca di ri-orientare il diritto del lavoro in modo tale da spostare alcune scelte di merito verso le sedi di applicazione dei contratti. Il risultato è stato, negli ultimi anni, il sorgere di svariati tentativi di riforma dell'assetto delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva in particolare.

Alcuni Paesi Europei sono stati così sede di repentine e recenti modifiche degli strumenti per il decentramento della contrattazione collettiva a livello di impresa; altri, invece, hanno mantenuto intatto il sistema "tradizionale" di "delega" e di deroga al livello aziendale.

In particolare tra i Paesi che di recente sono intervenuti sulla disciplina

⁴ La dottrina ha potuto ritenere priva di rilievo l'istanza negoziale e la contrattazione collettiva territoriale, non a caso, come si vedrà, riproposta con scarsi esiti dall'articolo 8 l. 148/11: v. F. CARINCI, *Intervento al Convegno All'inseguimento di un sistema stabile ed affettivo: l'accordo interconfederale 28 giugno alla luce dell'art. 8 d.l. n. 138/2011*, Bologna, 2012; e il saggio di SCARPELLI, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2011, 127. Prima dell'abbinata Accordo 28 giugno 2009 e art. 8, v. ancora LUNARDON, *op. cit.*

delle relazioni industriali devono segnalarsi la Francia, con un intervento nel 2004 e uno nel 2008, ovviamente l'Italia con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e la legge n. 148 del medesimo anno, e ora con il più recente accordo del novembre 2012; e infine la Spagna, con due oramai noti interventi di riforma: il primo del 6 luglio 2012 e il secondo del 7 luglio 2012.

Così, in Francia la legge 4 maggio 2004 sul dialogo sociale ha modificato la gerarchia della fonte "contrattazione collettiva", intervenendo anche sulle relazioni tra i livelli stessi di negoziazione; e nel 2008 il legislatore ha variato profondamente i criteri di misurazione della rappresentatività al fine di rinforzare il sistema e rendere il sistema di deroghe alle fonti più alte di contrattazione maggiormente democratico e condiviso. In particolare la validità del contratto collettivo discende dal concorso di due fattori: a) che le organizzazioni stipulanti abbiano raggiunto il consenso del 30% dei voti espressi dai lavoratori; b) che le organizzazioni sindacali che nel loro complesso abbiano raccolto la maggioranza dei voti espressi dai lavoratori per le organizzazioni sindacali non manifestino opposizione all'applicazione del contratto. Il rapporto fra contratto concluso a livello aziendale (impresa o stabilimento) e nazionale viene poi modificato ammettendo la possibilità per il contratto aziendale di derogare *in pejus* al contratto nazionale, restando salvo uno zoccolo duro di materie sottratte alla competenza della contrattazione decentrata, quali lo SMIG (salario minimo garantito), le classi retributive ad esso collegate, le norme in materia di protezione sociale e la formazione. In secondo luogo, l'intervento del 2008 riserva alla contrattazione collettiva decentrata alcune materie sulle quali i livelli superiori di negoziazione possono intervenire solo in via suppletiva.

A sua volta la Spagna, in un contesto di grande preoccupazione per la crisi economica, è intervenuta urgentemente e in totale spirito riformatore sul sistema della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali. Le modifiche riguardano la forza derogatoria della contrattazione aziendale che prevarrà sugli accordi nazionali di settore, regionali e provinciali in tutta una serie di materie quali la retribuzione (e i livelli retributivi), i compensi per il lavoro straordinario, i turni e le ferie, l'organizzazione del lavoro nell'impresa, il bilanciamento lavoro-famiglia. Il testo del decreto (o meglio dell'ultimo) prevede, inoltre, una facoltà di *opting out* concessa alle aziende rispetto all'applicazione dei contratti nazionali, sul presupposto della esistenza di ragioni economiche, tecniche, produttive e organizzative.

5. *Dagli accordi separati del 2009 all'A.I. del 2011*

Come accennato lo stato attuale delle relazioni sindacali nel nostro paese consegue ad una evoluzione (o involuzione?), della quale fanno sicuramente parte due accordi di cui molto si è discusso anche in ambito giudiziario⁵: l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 e quello interconfederale del 15 aprile del medesimo anno.

Ci pare, infatti, che come avvenne nel biennio 1992/1993, e probabilmente con lo stesso intento di porre un ulteriore tassello “storico” nell'affannoso e disordinato sistema di relazioni sindacali italiano, messo in difficoltà sul piano economico dagli sviluppi della c.d. globalizzazione⁶, le parti sociali abbiamo provato, anche da ultimo, con i più recenti accordi, in verità in maniera confusa e poco efficace, a razionalizzare una situazione di oggettiva “divisione” tra loro stesse.

Lo abbiamo in altra occasione chiamato “richiamo della foresta” – ovvero raggiungere un qualche accordo sui temi centrali del nostro diritto sindacale da oltre 60 anni, da qualcuno motivato dalla necessità per le confederazioni di definire in autonomia le regole del sistema, depotenziando (o credendo di depotenziare) possibili fughe verso un sindacalismo di base, ovvero strettamente collegato all'impresa *de qua*⁷. E d'altra parte la lettura dell'accordo del giugno 2011 confermerebbe questa ipotesi, posto che seppure esso richiami in modo quasi ossessivo il livello di categoria, nazionale, lo stesso, come subito vedremo, è sostanzialmente già depotenziato, senza doversi “attendere il paradiso” dell'art. 8 l. 148/11.

Insomma, l'Accordo di giugno 2011 in fondo non si allontanerebbe poi

⁵ Ci si riferisce all'accordo integrativo/sostitutivo Fiat di Pomigliano e a quello di Mirafiori, sulle cui conseguenze giudiziarie rinvio a ZILIO GRANDI, CARNOVALE, *La “rinascita” dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori e il caso del Ccnl metalmeccanici: brevi appunti su livelli contrattuali, problemi di rappresentanza sindacale e limiti al sindacato giurisdizionale*, in *DRI*, 2011, p. 347 ss. e ancora a ZILIO GRANDI, *Noterelle sulla vicenda Pomigliano in “appello”: dove non arrivano gli impegni pubblici del datore di lavoro arriva la discriminazione*, in *DRI*, 2012.

⁶ ICHINO, nel suo a-tecnico ma efficace volume su *A cosa serve il sindacato?*, Mondadori, 2005.

⁷ Così ROMEO, *Luci ed ombre sull'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *LG*, 2011, p. 879 ss. Per altri (M. RICCI, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: in'inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, in *ADL*, 2012, p. 44), lo stesso avrebbe inoltre sancito una nuova unità sindacale, favorendo la mitica “coesione sociale”; ciò che dovrebbe costituire un obiettivo del Governo: così LASSANDARI, *op. cit.*, p. 59.

di molto dagli Accordi separati interconfederali del 2009, ponendo comunque il sistema, come sottolineato di recente⁸, sotto il controllo del livello interconfederale; ma anche “sposando” alcune, per così dire, non secondarie attitudini al decentramento al livello aziendale emerse negli stessi accordi “separati”⁹, e al tempo stesso consentendo “variazioni”, specie sul versante dei soggetti sindacali (Rsu) firmatari, alla contrattazione di categoria.

È evidente che sullo sfondo rimane l'intera e complessa vicenda Fiat; ma soprattutto ancora l'annosa questione della rappresentatività sindacale, che ad avviso di molti risulta essere il vero bersaglio “grosso” dell'accordo.

L'accordo interconfederale di giugno, dunque, esplicitamente promuove la contrattazione collettiva di secondo livello, in ciò confermando molto di quello che era stato previsto nei tanto contestati accordi del 2009, pure non firmati dalla Cgil. Ciò che, evidentemente, non può non porre una domanda intorno alle reali motivazioni (evidentemente più politico-sindacali che giuridiche) che, appena due anni prima, avevano portato la maggiore confederazione a fuoriuscire dal sistema nascente, sia a livello macro (A.I. e Ccnl settore metalmeccanico e parzialmente chimico¹⁰ su tutti) che aziendale (Fiat)¹¹.

E nello stesso senso va anche puntualizzato come l'accordo “unitario” del 2011 non limiti gli spazi conseguenti di manovra prevedendo, come invece fatto nel 2009, che il Ccnl indichi in proposito i “parametri oggettivi” in base

⁸ M. RICCI, *op. cit.*, p. 43 ss.

⁹ Mantenendo tuttavia un assetto centralistico, su cui puntualmente, PERSIANI, *op. ult. cit.*, pp. 452-453.

¹⁰ Ma su questo v. l'opinione di LASSANDARI, *op. cit.*, *infra*, p. 57, ove si ritiene che la Cgil abbia comunque optato, con l'ai del 2011, per un modello *soft* di decentramento contrattuale, quale appunto quello di cui al nuovo contratto dei chimici. Altre considerazioni sull'ai come fattore di stabilizzazione delle relazioni industriali in CORTI, *Osservatorio*, in RIDL, III, p. 369 ss.; e in buona parte anche in TOSI, *L'accordo interconfederale 28 giugno 2011: verso una (nuova) autoricomposizione del sistema contrattuale*, in ADL, 2011, p. 1212 ss.

¹¹ Nonostante quanto riferito, buona parte della dottrina (ad es. LASSANDARI, *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 e l'art. 8 della l. n. 148: incertezze, contraddizioni, fragilità*, in LD, 2012, p. 55 ss.) ha sostenuto che l'ai costituisce una netta soluzione di continuità rispetto al passato, mentre, allo stesso tempo, l'art. 8 costituirebbe una smentita della *pax* (sociale) sancita nell'ai medesimo. Lo stesso A., correttamente, ritiene altresì che l'ai, pur unitario, non sia in realtà servito a chiarire del tutto i termini dei dilemmi ruotanti intorno alle questioni in esso affrontate; e, per quel che ci riguarda, l'art. 8 sarebbe venuto per così dire a dare chiarezza e certezza (a modo suo!!) a questioni sempre più vitali per molte imprese. E, come sostenuto dalla medesima dottrina, così facendo il contratto aziendale “viene sostanzialmente lasciato a sé stesso: legittimato anzi a “modulare” (...) buona parte del diritto del lavoro alle esigenze dell'impresa”.

ai quali adottare, in sede aziendale/territoriale le deroghe; ma parli significativamente *solo*, e dunque in modo maggiormente permissivo, della *finalità* degli accordi derogatori (“assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi”); forse promuovendo, come qualcuno ha subito rilevato¹², a parametri oggettivi le stesse esigenze tecnico-produttive dell’impresa.

Di quanto appena riferito è evidenza, da subito, l’ultima Premessa dell’A.I. giugno 2011, ove si insiste sull’obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale. Come si è già anticipato, sarebbe infatti incoerente con il significato stesso dell’accordo, che segue precedenti esperienze separate, interpretare la clausola relativa alle materie delegate, “in tutto o in parte”, in senso riduttivo. Così come, una volta accolto da parte di tutti i firmatari il nuovo assetto della rappresentanza/rappresentatività, risulterebbe difficile leggere “al ribasso” la prevista efficacia soggettiva generalizzata del contratto collettivo aziendale.

Insomma, l’accordo del giugno 2011 riconosce *a priori* la possibilità di discrasie nel sistema rappresentativo e nei suoi strumenti e ne prevede un meccanismo, appunto, validativo.

In ogni caso, ai sensi dell’accordo, in assenza di disposizioni dei contratti collettivi di categoria, che effettivamente non risultano ancora avere applicato diffusamente i meccanismi ivi previsti¹³, possono *comunque* stipularsi contratti collettivi aziendali tra le rappresentanze sindacali in azienda, in accordo con le organizzazioni territoriali espressione delle Confederazioni stipulanti l’accordo interconfederale, al fine di gestire *situazioni di crisi* o in presenza di *investimenti significativi* per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell’impresa; contratti che poi definiscono intese (evidentemente *aliud* rispetto ai contratti aziendali)¹⁴ modificative di istituti del contratto collettivo

¹² M. RICCI, *op. cit.*, p. 54, che in proposito sembra “rilanciare” il tema dei diritti informazione nei confronti delle organizzazioni sindacali e, potremmo aggiungere noi a questo punto, anche quello della partecipazione dei lavoratori.

¹³ Richiama espressamente l’ai del giugno 2012 per barbieri, parrucchieri ed estetica; mentre il ccnl 28 novembre 2011 per il settore del commercio, servizi e terziario, rinvia all’ai separato del 22 gennaio 2009; predispose invece ed allega un accordo tipo di secondo livello in materia di componenti accessorie della retribuzione e loro trattamento fiscale l’accordo quadro per il terziario di mercato 20 dicembre 2011, siglato da Confercenti.

¹⁴ Ma sul punto rinvio alle pagine dettagliate di F. CARINCI, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT, 2011, 133.

nazionale che disciplinano la *prestazione lavorativa* (l'intera parte normativa ed economica?), gli *orari* e *l'organizzazione del lavoro*: in una parola, tutto!

Ora, è evidente che si tratta di un chiaro caso di deroga alla contrattazione collettiva nazionale di cui è colma l'esperienza sindacale e la casistica giudiziaria, e non solo sulla base di specifici previsioni legislative. Si tratta, cioè, di quel che anni fa Riccardo Del Punta richiamava come il corretto criterio di risoluzione del rapporto/confitto tra contratti collettivi di diverso livello¹⁵. E tutti noi sappiamo che, fermi restando i limiti retributivi tratteggiati dall'art. 36 Cost., i limiti legislativi e in specie l'ovvio divieto discriminatorio, oggi ancor più ovvio alla luce della svolta antidiscriminatoria, a mio avviso, del diritto del lavoro italiano¹⁶, con l'argine ulteriore dato dai diritti acquisiti, il contratto collettivo aziendale poteva e può ancora derogare appunto a quello nazionale. L'accordo di giugno apre semmai ulteriori possibilità, quantomeno fino a quando le stesse parti sindacali, a livello nazionale, non si riappropriano compiutamente della competenza disegnata dall'art. 7 dell'accordo medesimo, ove tra l'altro si parla di sperimentazione e temporaneità, mentre per i contratti e le intese di cui alla citata seconda parte (fase transitoria) non sembrano sussistere tali requisiti.

Insomma l'accordo di giugno – già di per sé – ha sfondato ampiamente quella che molti giuslavoristi intendevano e intendono come linea *Maginot* nel rapporto tra i livelli contrattuali, per motivazioni evidentemente più di carattere politico-sindacale che strettamente giuridico.

6. *Un coup de theatre: l'art. 8 d.l. n. 138/2011*

Infine, ma non meno importante – in verità ancora più per le sue ripercussioni politico-sindacali che per l'impatto giuridico¹⁷ – arriva finalmente

¹⁵ DEL PUNTA, *Il contratto aziendale nella dottrina italiana*, in *RIDL*, 1989, I, p. 284 ss.

¹⁶ V. in specie la lettura che parte della dottrina attribuisce al “nuovo” art. 18 St. lav.: sul punto per tutti M. T. CARINCI, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity “all'italiana” a confronto*, in *DLRI*, 2012, p. 527 ss.

¹⁷ In effetti, alla luce dell'esame di recentissime esperienze di contrattazione aziendale (sono stati analizzati, tra gli altri, i contratti aziendali di Trelleborg Wheel System Italia, Telecom, Golden Lady, Banca Popolare di Bari, Ilva) può dirsi che nonostante si faccia implicitamente o espressamente riferimento all'art. 8 del d.l. 138/11, alcuni di questi accordi richiamano la norma pur prevedendo deroghe fondate su altri dispositivi di legge, anche precedenti; altri

un “terzo incomodo”: l’art. 8 del d.l. 138/11, poi conv. in l. 148/11. Intitolata al sostegno alla contrattazione collettiva *di prossimità* (riecheggia qui quanto detto e poi scritto da Mario Grandi nel 1981, sulla regola della specialità, *id est*, ci pare, prossimità alle materie negoziate)¹⁸, la norma sembra ulteriormente approfondire il divario tra il diritto del lavoro e sindacale “prima” e “dopo” la medesima.

non rispettano comunque i requisiti di ordine soggettivo, oggettivo e di finalità. Quanto ai requisiti oggettivi, gli accordi esaminati si focalizzano principalmente su alcune delle materie potenzialmente derogabili, e precisamente inquadramento del personale, contratto a termine, trasformazione e conversione dei contratti, orario e responsabilità solidale negli appalti ed una volta impianti audiovisivi, che tuttavia per gli obiettivi posti (tutela della sicurezza da furti o azioni criminose) non risultano materia in linea con l’art. 8 del d.l. 138/11. Quanto alla presunta deroga di norme nazionali nel rispetto dei principi costituzionali, delle norme comunitarie e delle convenzioni internazionali, in molte delle materie disciplinate mancano norme o principi sovranazionali e in altre esse sono espresse in modo così generico che la norma nazionale appare una restrizione legittima (ad esempio, nel caso delle deroghe alle regole in materia di contratti a termine; dei due accordi in questione l’uno elimina i tempi di attesa tra un contratto e l’altro in caso di contratti a termine giustificati da motivi di sostituzione; l’altro prevede la stipulazione di un contratto a termine dalla cessazione della mobilità alla maturazione dei requisiti pensionistici per lavoratori che, posti in mobilità perché vicini ai requisiti pensionistici, non avevano raggiunto gli stessi). L’espresso richiamo al rispetto della norma del 2011 fa supporre che la riduzione avvenga in una delle situazioni descritte e nei termini di legge. L’accordo interviene anche in materia di causalità e sul punto è conforme alla l. 28 giugno 2012 n. 92. In un altro accordo si richiama l’art. 8 ma non si rinviene una deroga in materia di orario di lavoro (aumento a dodici mesi del periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell’orario di lavoro), posto che l’art. 4, co. 4, d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 espressamente ammette che “i contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al co. 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all’organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi”. Lo stesso accordo introduce invece una vera e propria deroga in materia di regime di responsabilità solidale in materia di appalto e una deroga limitata nel tempo che sospende per 12 mesi l’efficacia dell’art. 1, co. 28, 29, 30 e 31, l. 92/12 secondo cui nella medesima attività non è possibile avere un numero di associati superiore a tre. Quanto al richiamato potere di controllo e di vigilanza datoriale si fa riferimento in verità all’art. 4 St. lav., eliminando la richiesta del preventivo assenso ma mantenendo comunque la necessità di informare le organizzazioni sindacali. In definitiva, degli accordi considerati solo due pongono una deroga realmente legata alla norma *de qua*; e l’impressione è che la norma abbia in qualche modo incentivato la stipulazione di accordi aziendali in deroga anche alla luce dell’ampio dibattito suscitato: deroghe effettuate in punta di piedi o che richiamano a sproposito la norma che fanno emergere un’immagine ben diversa da quella tanto temuta di una ampia e definitiva riduzione dei diritti dei lavoratori derivanti dalla legge e dai contratti di categoria.

¹⁸ GRANDI, *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *DLRI*, 1982.

Come scritto in modo dirompente da Antonio Vallebona¹⁹, e come si è cercato di segnalare al principio di questo scritto accennando al tema della *regolazione*, si tratta di una norma sulla produzione giuridica e non, dunque, una norma di azione. L'art. 8, cioè, sostituisce al tradizionale meccanismo di inderogabilità con efficacia sostitutiva un meccanismo incentrato sulla norma semi-imperativa, derogabile cioè da altra fonte espressamente indicata dalla prima.

Una tecnica che non costituisce evidentemente una novità. Peraltro il potere di derogare la legge può venire *solo* dalla legge, e la legge, nella fattispecie, c'è a prescindere dal fatto che sia stata ritenuta subito incostituzionale, e poi tuttavia "salvata" dalla Corte costituzionale²⁰.

Il punto è che, contrariamente a quanto da molti ritenuto, non si tratta a nostro avviso di una norma del tutto slegata da quanto disposto dall'accordo interconfederale del giugno 2011, sopra richiamato. La norma parla, è vero, di contratti aziendali o territoriali, questi ultimi invece obliterati nell'accordo interconfederale: ma la dottrina ha già avvisato che lo spazio di manovra della contrattazione territoriale, soprattutto per quel che attiene ai soggetti legittimati, appare di difficile praticabilità. Anche perché la volontà di delimitare questi spazi è emersa in tutta la sua forza nell'Accordo che le parti hanno voluto raggiungere il successivo 21 settembre 2011, impegnando le federazioni di categoria a definire in specifici regolamenti le procedure per la costruzione delle piattaforme e l'approvazione delle ipotesi di accordo: in una parola temendo che il sistema implicito nella norma potesse consentire fughe in avanti nel senso della citata aziendalizzazione delle relazioni sindacali²¹. Occorre peraltro rilevare che una forte garanzia di legittimazione contrattuale sul versante della rappresentatività pare comunque sussistere, non dovendosi necessariamente pensare, come da molti fatto, ad un incentivo, nel caso, alla formazione di sindacati di comodo.

Quanto alle materie di possibile deroga da parte della contrattazione aziendale (e territoriale) di cui parla la norma in questione, il novero appare

¹⁹ VALLEBONA, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *MGL*, 2011, p. 682 ss.

²⁰ V. infatti C. Cost. 19 settembre 2012 n. 221, per la quale "le intese" riguardano un ambito limitato e tassativo dalle materie prescritte dalla medesima norma tutte riconducibili alla più ampia materia dell'ordinamento civile (art. 117, co. 2, lett. l, Cost.), e non risultano pertanto contrarie ai criteri di ripartizione normativa tra Stato e Regioni.

²¹ V. in proposito TOSI, *op. cit.*, p. 1213 ss.

prima facie più ampio di quanto previsto nell'accordo di giugno; ma in verità l'accordo contemplava praticamente l'intero arco "costituzionale" delle regole dei rapporti di lavoro subordinato; mentre l'art. 8, in fondo (!), incontra limiti espliciti e impliciti che il legislatore ha voluto introdurre, in seconda battuta, proprio per parare eccezioni di incostituzionalità, cui sembra invece andare comunque incontro il comma 3 della norma di legge²².

Quest'ultimo rimane un errore "marchiano" del legislatore nella vicenda, che interessa tuttavia non solo *Fiat group* ma decine di imprese che si trovano a competere non tanto sui diritti dei lavoratori, quanto sulla organizzazione dell'impresa medesima. E che con l'accordo di giugno e l'art. 8 trovano forse nuova linfa per sperimentare forme maggiormente produttive e, consentitemi, collaborative, tra l'impresa e i propri lavoratori.

Rimane tuttavia aperto, e molto capiente, lo spazio offerto dalla "mancanza di regolamentazione da parte dei Ccnl, ovvero la fase transitoria, ove contratti aziendali in deroga possono essere liberamente stipulati in materie chiave e amplissime (prestazione lavorativa, orari, organizzazione del lavoro, si è detto), fermo restando l'accennato problema rappresentativo ed il conseguente profilo attinente alla efficacia dell'accordo, per il quale viene in questione anche il ruolo che verrà, nei fatti, giocato dal *referendum*, e dunque dai meccanismi di "democrazia" sindacale evocati da buona parte degli interpreti²³.

7. *Una provvisoria conclusione della vicenda: l'A.I. sulla produttività del 16 dicembre 2012. Le ricadute sulla retribuzione, e sulla retribuzione di produttività in particolare*

Tra gli aspetti che qui interessano delle "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia" vi è una previsione (o mancata previsione) in tema di adeguamento all'inflazione.

In effetti, ma non poteva essere altrimenti dopo quanto avvenuto nell'ormai lontano biennio 1992/93, non vi è certezza sulla tutela dei salari rispetto all'inflazione, posto che, al punto 2, par. 3, dell'accordo, si proclama

²² Allo stato però non ancora emersi concretamente.

²³ Per tutti LASSANDARI, *op. cit.* e l'ormai classico CARUSO, *Democrazia sindacale e dissenso*, FrancoAngeli, 1988, e ivi ulteriori riferimenti.

che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha “l’obiettivo di tutelare il potere d’acquisto delle retribuzioni”, e quindi si afferma che gli effetti economici di tale tutela sono definiti nei limiti attualmente vigenti (IPCA)²⁴; e che essi devono essere “coerenti con le tendenze generali dell’economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore”²⁵.

Quanto alla retribuzione di produttività, nell’Accordo si prevede che “i contratti collettivi nazionali di lavoro possono definire che una quota degli aumenti economici derivanti dai rinnovi contrattuali sia destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegarsi ad incrementi di produttività e redditività definiti dalla contrattazione di secondo livello, così da beneficiare anche di congrue e strutturali misure di detassazione e decontribuzione per il salario di produttività definito dallo stesso livello di contrattazione” (punto 2, par. 3). Le Parti firmatarie dell’accordo credono invero che “l’autonomia contrattuale debba essere valorizzata anche con riferimento ai contenuti delle intese finalizzate a perseguire i miglioramenti della produttività e, pertanto, si attendono che le determinazioni di Governo e Parlamento, volte a incentivare questi processi, risultino conseguentemente coerenti (...) e considerano, quindi, essenziale che la scelta, confermata anche con la presente intesa, a favore della valorizzazione degli accordi collettivi per il miglioramento della produttività, venga sostenuta e promossa da adeguate e strutturali misure di incentivazione fiscale e contributiva”; e ancora “chiedono al Governo e al Parlamento di rendere stabili e certe le misure previste dalle disposizioni di legge per applicare, sui redditi da lavoro dipendente fino a 40 mila euro lordi annui, la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un’imposta, sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali, al 10%”, e, con riferimento alla decontribuzione del salario di produttività, “chiedono che venga data compiuta applicazione ai contenuti della legge numero 247 del 2007 che prevede lo sgravio contributivo per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello fino al limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita”.

²⁴ Cfr. ampiamente M. ESPOSITO, GENTILE, *Costo del lavoro, competitività delle imprese e nuova struttura della contrattazione collettiva*, in questa rivista, 2009, p. 273 ss.

²⁵ Va segnalato che la maggior parte dei rinnovi si muove intorno ad una richiesta di aumenti, mediante un Elemento variabile della retribuzione, intorno al 7% della paga base: così il ccnl Industria Gomma e plastica dell’11 luglio 2012, ma anche la piattaforma di rinnovo per l’Edilizia del 23 ottobre 2012, ove pure si accenna alla questione della responsabilità sociale, su cui anche *infra*.

Inoltre al punto 2 le stesse parti si impegnano a “consolidare un modello contrattuale nel quale il contratto collettivo nazionale di lavoro abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e la contrattazione di secondo livello, facilitata da idonee e strutturali politiche fiscali di vantaggio, operi per aumentare la produttività attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell’organizzazione del lavoro, correlando a tale aspetto la crescita delle retribuzioni dei lavoratori (...) definendo “compiutamente, attraverso specifiche intese, un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull’affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite”.

Taluni, da una parte e dall’altra, hanno sostenuto che in questo modo la contrattazione del salario aziendale di produttività non si sommerebbe più alla contrattazione nazionale ma si finanzierebbe con una quota da individuare su quanto a livello nazionale è stata erogata a copertura (sempre parziale) dell’aumento del costo della vita.

Tuttavia, se è vero che si esalta la possibilità di ottenere aumenti salariali legati alla produttività, è vero anche che questi ultimi in tal modo risulterebbero in buona misura finanziati dai lavoratori stessi, con una quota delle risorse invece destinate *ab origine* al recupero del salario rispetto all’inflazione; ma anche con detassazioni e decontribuzioni prelevate dalle entrate fiscali (in massima parte versate da lavoratori dipendenti) ed entrate contributive, totalmente ricavate dai versamenti dei lavoratori dipendenti (anche perché l’INPS considera i contributi previdenziali nel loro complesso come parte integrante del reddito da lavoro dipendente).

Peraltro, e a rinfocolare le criticità, è noto a tutti che la contrattazione di secondo livello riguarda solo una minoranza delle imprese e dei lavoratori, così che la parte lavoratrice – la più debole – potrebbe non avere alcun beneficio da tali prospettive di sviluppo del sistema di relazioni sindacali e del lavoro.

Ma proviamo a svolgere una sorta di esercizio applicativo dell’Accordo più recente (ma ancor più, come ovvio, di quello del giugno 2011), confrontandolo con le più recenti piattaforme contrattuali di categoria che dovrebbero tenerne in qualche misura conto²⁶.

²⁶ In effetti sono parecchi i settori con rinnovi *in itinere*, e che dunque dovranno/potranno

Una prima considerazione riguarda il fatto che solo uno dei Ccnl esaminati nomina esplicitamente le “Linee programmatiche” di cui all’accordo del 2012, e non a caso si tratta di quello che ha fatto e farà più discutere: quello del settore metalmeccanico del 15 dicembre 2012, non firmato dalla Fiom-Cgil, e che appunto richiama la possibilità di fruire dei benefici fiscali e contributivi da parte della contrattazione aziendale sulla produttività. Per il resto i richiami sono fatti nei confronti del più noto, e condiviso, Accordo del giugno 2011, di cui si è detto.

Ma anche qui occorre intendersi se un mero richiamo nel rinnovo del Ccnl, come la rondine, fa primavera!

È vero tuttavia che la generalità dei rinnovi presi in considerazione si muove significativamente verso la direzione di un modello di relazioni sindacali più partecipativo, come fatto ad esempio in modo chiaro e del tutto condivisibile dal Ccnl Energia e petrolio e costruzione del 22 gennaio 2013, ove si costruisce un “nuovo” contratto per l’industria energetica, si prevede una riduzione dei contratti (pochi ricordano le previsioni dei diversi Protocolli in merito), si introduce un sistema classificatorio utile all’apprezzamento del contributo individuale, e si aboliscono, *veramente*, gli aumenti periodici di anzianità. Ed è vero che sullo stesso solco pare muoversi il rinnovo del Ccnl Industria Gomma e plastica dell’11 luglio 2012, nel quale oltre ad un sistema maggiormente partecipato e ad una più significativa competitività delle imprese coinvolte, in contrasto con fenomeni di *dumping* e conseguenti delocalizzazioni, l’obiettivo posto è anche quello di una estensione e valorizzazione della contrattazione di secondo livello, sulla base di quanto previsto già nell’A.I. del 28 giugno del 2011 ma anche, ed ovviamente, ribadito nella più recente intesa. In questo contratto appare estremamente interessante il legame tracciato tra una contrattazione di secondo livello incentrata su quote di salario legate alla produttività e la prevista estensione della responsabilità sociale d’impresa: legame il cui corollario ci sembra evidente leggere in una sempre più ampia partecipazione dei lavoratori alle scelte dell’impresa ed altresì, come affermato alla fine del contratto, sul piano più strettamente retributivo. Ed ancora, nello stesso Ccnl, si individua come ulteriore obiettivo

tenere conto del nuovo accordo interconfederale: lavanderie industriali, elettrici, energia-petrolio, gomma-plastica, occhiali, tessile-abbigliamento, giocattoli e modellismo, spazzole, penne, matite e pennelli, ombrelli e ombrelloni, retifici industriali, pelle e cuoio, coibentazione termoacustica, artigiani area chimica, viabilità e nei servizi collegati.

una migliore agibilità del contratto di categoria, anche mediante una “semplificazione e revisione della sua scrittura”.

Interessante risulta anche il rinnovo del Ccnl per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione del 1 febbraio 2013, ove ribadendosi la scelta per un modello partecipativo di relazioni sindacali si richiama a tutto tondo l’A.I. del 28 giugno 2011, le cui premesse si intendono recepite nello stesso Ccnl; in particolare, per quanto attiene la contrattazione aziendale, viene modificata la norma relativa nel senso di un sempre maggiore coinvolgimento economico dei lavoratori mediante appunto la contrattazione aziendale, individuandosi espressamente i soggetti contrattuali, prevedendosi la durata (triennale) degli accordi aziendali medesimi (ciò che l’A.I. in effetti delegava ai Ccnl), e applicando lo stesso A.I. per quanto riguarda l’efficacia generale degli accordi collettivi aziendali se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rsu, prevedendosi altresì la stipulazione di clausole di esigibilità di cui all’A.I. citato, efficaci per le parti ma non, ovviamente, per i lavoratori (v. *supra*, sul caso Fiat e soprattutto le clausole specifiche dell’A.I. del 2012). Infine è data piena attuazione al già richiamato articolo 7 dell’A.I. del 28 giugno 2011, ovvero ai contratti in deroga.

Se dunque tutto ciò è vero, ed evidente, nei citati dati normativi e contrattuali, quali considerazioni dobbiamo trarne?

Viene subito da pensare che forse non ha torto chi ha parlato, a proposito del più recente accordo, di limitatezza sostanziale²⁷. Esso, cioè, arriverebbe da buon ultimo, e peraltro “separato”, in una dinamica, anche temporale, che ha visto intervenire anche il legislatore, e non solo con l’art. 8 d.l. 138/11, ma anche con il pregresso intervento sull’orario di lavoro (d.lgs. 66/03). Ripetiamo inoltre, perché lo si è anticipato, che abbiamo seri dubbi che la strada oramai intrapresa da anni, della defiscalizzazione e decontribuzione della retribuzione variabile, o di produttività, possa essere quella maestra, o meglio l’unica perseguibile²⁸. E tuttavia essa è pienamente ripresa nell’Accordo da

²⁷ RAUSEI, *Alla ricerca della produttività perduta fra le pieghe di un sistema di relazioni di lavoro senza bussola*, in www.bollettinoadapt.it, 26 novembre 2012, che parla di “accordicchio”, nuovamente separato.

²⁸ L’art. 26 del d.l. 6 luglio 2011 n. 98 convertito in l. 15 luglio 2011 n. 111, in materia di detassazione della produttività, ha previsto che le somme devono essere collegate ad accordi siglati dalle oo.ss. datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ivi comprese le intese aziendali sottoscritte ai sensi dell’accordo interconfederale 28/06/2011; da ultimo la l. 24 dicembre 2012 n. 228 ha previsto le risorse per il 2013, pari a 950

ultimo siglato, ove in più ci si riferisce ad una riforma strutturale *in fieri* del sistema fiscale, riducendosi la quota di prelievo su imprese e lavoro: sarà che siamo sempre in campagna elettorale, ma tale previsione non pare a noi particolarmente cogente. Mentre ben più significativo risulta il paragrafo 7, dedicato alla contrattazione collettiva per la produttività, ove però non si fa che confermare quanto già emerso nel giugno 2011, dimenticando quanto poi scritto nel successivo e già citato art. 8 d.l. 138/11. Una norma che, come visto sopra, apre ampie prospettive di sviluppo del sistema di contrattazione collettiva sulle quali le parti, “tutte” le parti, stanno facendo una sorta di sperimentazione a livello locale, dapprima interna e poi sui tavoli contrattuali, quasi sottotraccia.

E infine, va ricordato come anche a livello territoriale, significativamente in una Regione nota per efficienza ed efficacia nei settori pubblico e privato, si sia cercato di implementare l’A.I. nazionale sulla produttività, come nel caso dell’accordo stipulato, *anche* dalla Cgil, in Trentino il 5 dicembre 2012²⁹.

milioni di euro, con l’ulteriore paradosso per il quale in determinati casi il lavoratore che non ha interesse a vedersi applicare la norma, perché sfavorevole, può rinunciare alla sua applicazione: cfr. MACCARONE e PIZZIN, in *Il Sole 24 Ore*, 24 gennaio 2013, p. 5.

²⁹ Le parti sociali intendono concretamente promuovere intese di produttività di secondo livello (territoriale o aziendale) in una prospettiva di sistema, tenuto conto che innovazione, qualità del lavoro, spirito imprenditoriale, welfare e valorizzazione dei talenti rappresentano un insieme organico di potenzialità del tessuto economico, in grado di rilanciarne la capacità di crescita sia dell’impresa, sia del sistema economico trentino. (...) La Provincia si impegna ad introdurre un’agevolazione IRAP a favore delle imprese, che sarà proposta nella forma della deduzione dalla base imponibile delle somme erogate ai lavoratori, correlate ad incrementi di produttività in attuazione degli accordi (...). Tali accordi dovranno indicare le voci del salario accessorio strettamente legate, negli specifici contesti produttivi, al raggiungimento degli obiettivi di produttività. (...). L’agevolazione provinciale sarà proposta senza limite di reddito dei lavoratori beneficiari e consentirà la deduzione della retribuzione di produttività nel limite massimo di 5.000 euro annui per dipendente. La disciplina sarà fissata con specifico provvedimento della Giunta Provinciale, previo confronto con le parti sociali. Le risorse stanziare dalla Provincia per l’agevolazione IRAP a favore della produttività aziendale sono pari a 12 milioni di euro all’anno per il periodo 2013-2015. Resta inteso che, qualora il Governo nazionale disponga nuove e/o maggiori deduzioni IRAP relative al costo del lavoro, tali agevolazioni dovranno essere riassorbite nell’ammontare della deduzione prevista dalla presente intesa.

8. *Oltre la transitorietà e la mera retribuzione: i decreti e gli Accordi del 24 aprile e del 31 maggio 2013*

Vanno infine menzionati da un lato i decreti con i quali si è permesso il funzionamento del meccanismo di decontribuzione e defiscalizzazione degli istituti retributivi legati all'andamento economico dell'impresa³⁰; pare infatti a noi che in fondo l'insistenza delle parti sociali su questi temi, lungi dal costituire una sorta di fuga in avanti per favorire forme di collaborazione tra lavoratori e imprese³¹, sia stata sino ad oggi ingenerata principalmente dalle possibilità fornite, per il loro tramite, di decontribuire e detassare parte del salario, tentandosi di affrontare l'annoso problema del "cuneo fiscale" con uno strumento a nostro avviso improprio, e che invece potrebbe essere più e meglio speso con riguardo alla creazione di un clima maggiormente partecipativo nelle relazioni industriali delle imprese italiane.

Dall'altro lato, con due Accordi interconfederali tra le medesime parti, si è data esecuzione, mediante la predisposizione di un modello di accordo quadro territoriale, al citato provvedimento in tema di agevolazione fiscale della retribuzione di produttività (24 aprile); e si è poi intervenuti (ancora!) sulle regole in tema di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro. In particolare si è insistito sul punto della certificazione della rappresentatività e dei suoi criteri, richiamandosi in più parti quanto già disposto nell'Accordo interconfederale del giugno 2011. Ma si tratta di un contributo negoziale che necessita di tempo per apprezzarne il rilievo e soprattutto, come già è stato rilevato³², appare *prima facie* scarsamente rispondente alle esigenze del sistema di relazioni industriali italiano.

³⁰ E precisamente il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 79/2013, "determinazione, per l'anno 2012, della misura massima percentuale della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007 n. 247", in Gu n. 79 del 4 aprile 2013; e il d.p.c.m. del 22 gennaio 2013 con il quale si disciplinano le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel 2013, in Gu n. 75 del 22 gennaio 2013.

³¹ Sia permesso il rinvio a ZILIO GRANDI, *La partecipazione ai risultati economici nella recente contrattazione collettiva*, Intervento al Convegno su *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, Venezia, 14 giugno 2013.

³² ZILIO GRANDI, *La partecipazione dei*, cit.

Abstract

Il saggio si occupa della più recente evoluzione, in termini di provvedimenti legislativi e di Accordi interconfederali e Contratti collettivi nazionali in materia di retribuzione di produttività, parte del più ampio dilemma della tendenziale aziendalizzazione del sistema sindacale e contrattuale e di una possibile svolta in senso partecipativo dello stesso. Analizza altresì gli effetti delle norme introdotte in termini di relazioni industriali con particolare riferimento alla centrale questione della rappresentanza sindacale, sia sul versante dei lavoratori che delle imprese.

The essay concerns the legislative rules and collective bargaining (inter-confederal and national collective agreements) latest developments on merit pay systems linked to the companies efficiency, as part of the broader problem of trade unions and collective bargaining system decentralization and of a possible trend to a more participatory industrial relation system. It also analyzes the effects of the rules introduced in terms of industrial relations, with particular reference to the central question of trade union representation, both on the side of workers and businesses.

