

Prospettive di evoluzione delle relazioni industriali in Italia dopo gli accordi Fiat

*Relazione introduttiva al seminario
promosso da **Convenia**
Milano-Roma, 8-14 aprile 2011*

Italia fanalino di coda in Europa per capacità di intercettare gli investimenti stranieri (dati di flusso)

	2004	2005	2006	2007	2008	2004-08
ESTONIA	8,12	21,11	10,76	12,86	8,33	61,18
LATVIA	4,63	4,45	8,35	8,27	4,47	30,17
SLOVAKIA	7,21	5,12	8,52	4,42	3,66	28,93
CZECH REPUBLIC	4,55	9,3	3,82	6,07	4,99	28,73
UNITED KINGDOM	2,58	7,84	6,52	6,63	3,66	27,23
HUNGARY	4,41	6,97	6,67	4,41	4,21	26,67
NETHERLANDS	0,75	7,55	1,11	15,45	-0,41	24,45
LITHUANIA	3,43	4,01	6,18	5,26	3,89	22,77
FRANCE	1,58	3,97	3,47	6,2	4,16	19,38
SPAIN	2,37	2,21	3	1,96	4,09	13,63
PORTUGAL	1,08	2,12	5,6	1,37	1,45	11,62
FINLAND	1,49	2,43	3,65	5,05	-1,55	11,07
GERMANY	1,33	1,7	1,96	1,7	0,68	7,37
ITALY	0,97	1,13	2,12	1,92	0,75	6,89
GREECE	0,91	0,25	2	0,61	1,43	5,2
Fonte: UNCTAD	FDI Stat					
Unità di misura:	% del PIL					

Quegli altri 29 “Marchionne” che si tengono alla larga dall’Italia

- Se recuperassimo la differenza rispetto alla media EU: maggior flusso annuo di investimenti in ingresso pari al 3,6% del Pil
- Il Pil italiano: circa € 1600 mld
3,6% del Pil = **57,6 mld in più all’anno**
- È l’equivalente di **29 volte** l’investimento proposto da Marchionne (20 mld in 10 anni)

Che cosa chiude il nostro sistema agli investimenti stranieri

- inefficienza delle amministrazioni e burocrazia
- difetto di cultura della legalità e di *civicness*
- arretratezza delle infrastrutture
- l'**inconoscibilità** del nostro diritto del lav.
ma è decisivo anche
- il nostro **sistema di relazioni industriali**, ancora troppo chiuso all'innovazione
(parte di un'**intesa protezionistica** non dichiarata?)

Alcuni esempi di chiusura ai piani industriali stranieri e di innovazione “vietata” dal contratto nazionale

- il caso della **Ticino-Lombardia** (2005)
 - macchinista unico
 - 40 ore invece di 36
 - clausola *no strike* e soluzione arbitrale controversie
- le vicende Alitalia, Telecom, Antonveneta, Abertis, Parmalat (dove prevalgono aspetti non sindacali)
- Arese e l'occasione persa della **Nissan** (2000)

Come ci si apre all'innovazione: il caso della Nissan a Sunderland

- 1985: la proposta dei giapponesi
 - un modello nuovo di **organizzazione del lavoro**
 - di **struttura della retribuzione** (riduzione del minimo garantito, aumenta la parte variabile)...
 - di **relazioni sindacali** (clausola di tregua e arbitrato)
- la negoziazione con 5 sindacati
- il contratto aziendale con l'AUEW
- il ruolo del Governo
 - ferrovia e “università dell’automobile”

L'assegnazione del *rating* individuale alla Nissan di Sunderland

- categoria operaia unica degli *staff manufacturers*
 - analisi della prestazione dell'ultimo anno svolta congiuntamente dall'*appraiser* con l'*apraisee*, secondo una griglia composta da 17 voci
 - nel caso (meno del 5% delle *appraisal interviews*) di dissenso tra *appraiser* e *apraisee* la valutazione è discussa da quest'ultimo con un *reviewer* di livello superiore
-
- *job knowledge*
 - *quality of work*
 - *performance against objectives*
 - *communication (written and verbal)*
 - *safety and housekeeping*
 - *decision making/problem solving*
 - *organisational skills*
 - *development of others* (incluso il *job training*)
 - *attitude/motivation*
 - *ability to work under pressure*
 - *attendance/timekeeping*
 - *flexibility*
 - *creativity/initiative*
 - *teamworking*
 - *leadership*
 - *ability to comprehend*
 - *influencing skills*

La scommessa vinta

- la fabbrica di automobili **più produttiva** del mondo:

VETTURE PRODOTTE PER DIPENDENTE NEL 2000

1° Nissan Sunderland (UK)	101
2° Toyota Burnaston (UK)	86
3° Ford Saarlouis (RFT)	81
4° General Motors Eisenach (RFT)	77
5° Renault Valladolid (ES)	77
6° General Motors Anversa (NL)	77
7° Fiat Melfi (IT)	76

(Fonte: *World Markets Research Centre*, 2002)

- Le **retribuzioni più alte** nel settore automotive

Le retribuzioni dei metalmeccanici a Sunderland e in Italia

Nissan Sunderland 2005 <small>(valori in euro al cambio del 30.6.2005 non è computato il possibile <i>lump sum</i>)</small>		C.c.n.l. dei metalmeccanici italiani <small>(minimo tabell. x 13, in vigore al 1°.1.2005 non è computato event. premio produz. az.)</small>	
Administrative assistant	min 23.796 - max 27.753	1° livello	12.942,80
Manufacturing Staff (*)	min 27.706 max 32.019	2° livello	14.049,75
Technician	min 31.881 - max 37.059	3° livello	15.281,0
Administrative Officer Technical Officer	min 31.785 - max 39.946	4° livello (**)	15.870,40 (***)
Team Leader Manufact. Staff	min 32.941 - max 39.277	5° livello (**)	16.868,28 (***)
Team Leader Technician	min 37.860 - max 45.429	5° livello superiore	17.881,11
Engineer, Controller, Supervisor	min 47.097 - max 58.774	6° livello	19.189,04
Senior Engineer, Controller, Supervisor	min 60.285 - max 78.367 (*****)	7° livello	20.746,57

Gli altri scelgono. Noi no

- Ottobre 2000:
 - la Fiat annuncia la chiusura di Arese
 - la Nissan annuncia che cerca un sito per un nuovo stabilimento nell'area dell'euro
- Per l'insediamento della Nissan si candidano Barcellona, Flins (Fr), Erfurt
- Candidare Arese non è neppure pensabile.

Perché?

Perché in Italia il progetto Nissan era improponibile

Perché avrebbe comportato una **deroga** al ccnl in materia di

- *inquadramento professionale*
- *struttura della retribuzione*

NB: La minuziosa disciplina collettiva dell'organizzazione del lavoro nel settore metalmeccanico è immutata da 35 anni

L'inderogabilità *di fatto* del ccnl

Il ccnl **non sarebbe oggi inderogabile**, per norma generale, **ma lo diventa** per effetto

- dello St. lav., art. 36, che fa riferimento ai “*... contratti collettivi della categoria o della zona*” (non solo per la retribuzione)
- della L. n. 389/1989, art. 1, fa riferimento ai “*... contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale*”

Il lento tramonto dell'inderogabilità del ccnl al livello aziendale

- in dottrina prevale l'interpretazione più possibilista...
- ... ma **fino al 2008** nel sistema delle relazioni sindacali è indiscusso il principio della inderogabilità del contratto nazionale
- una deroga limitata è consentita, purché negoziata unitariamente:
 - nel ccnl *agricolo*
 - nel ccnl per l'*artigianato*
 - nel ccnl per il settore *chimico* (qui con meccanismo di autorizzazione centrale)
 - nei “patti territoriali”, ma con altissimi costi trans. e soltanto per deroga transitoria

Una svolta più annunciata che reale: l'accordo interconf. del 2009

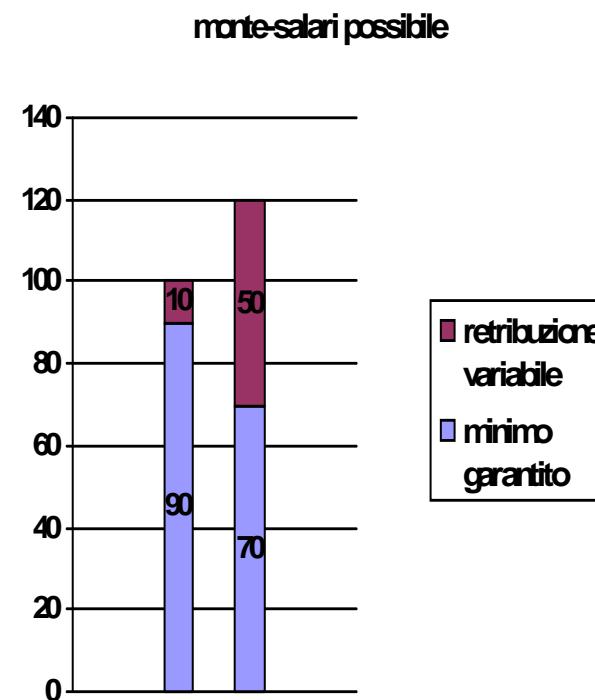
- dopo una trattativa tormentata si raggiunge un accordo senza la Cgil
- l'accordo è annunciato come riforma incisiva, nel senso del decentramento della contrattazione...
- ... ma in realtà la struttura della contrattazione resta quella definita dal protocollo Giugni 1993
- è prevista una **possibilità molto limitata di deroga** in sede aziendale, con filtro nazionale paritetico, sul modello del ccnl dei chimici
- e già un anno dopo il sistema entra in grave crisi

Pomigliano e Mirafiori: il problema non è la legge, ma il ccnl

- si è tentato di bloccare il discorso denunciando violazioni della legge e della Costituzione
- ma il vero problema sono **le modifiche rispetto al contratto collettivo nazionale**
- le questioni, in concreto, sono queste:
 - l'investimento vale le 80 ore di straordinario in più, la disposizione anti-assenteismo e la riduzione delle pause?
 - chi decide il SÌ o il NO? e con quali effetti?

Un esempio di come la deroga sulla struttura retributiva può consentire di guadagnare di più

- se la rinuncia al 20% in retribuzione fissa consentisse di puntare a ottenere il 40% in più sotto forma retribuzione variabile ...
(ad es.: *Saturn-GM, 1985*, o *Sunderland-Nissan 1986*)
- ... perché non consentire ai lavoratori di compiere questa scelta?



Occorre un vero pluralismo sindacale

- Scommettere su di un progetto è ciò che il sindacato ha fatto anche in Italia, al livello aziendale (Melfi) e nazionale (Maastricht)
- ma è stato possibile solo in quanto Cgil Cisl e Uil erano d'accordo
- occorre un sistema che consenta, a tutti i livelli, la possibilità di **confronto tra modelli di sindacalismo** e la scelta tra di essi

Due modelli di sindacato

α - il sindacato che persegue la sicurezza

- * alto contenuto assicurativo del contr. di lavoro subordin., ma con livelli retrib. Inferiori
- * protezione dei lavoratori contro lo *stress* da esame
- * alta % di retribuz. fissa; tendenza al conglobamento
- * tendenza a non fare affidamento sul *management*
- * un sindacato per rivendicare e difendere diritti acquisiti
- * concertazione difensiva

Ω - il sindacato che gestisce la scommessa

- * riduzione della differenza di contenuto tra lav. sub. e aut., ma livelli retrib. medi più alti
- * maggiore spazio a incentivi individuali (ben controllati)
- * alta % di retribuz. variabile in relaz. ai risultati collettivi
- * tend. a proporre (o accettare) la scommessa comune col *management*.
- * un sindacato per fare dei lav. un imprenditore collettivo
- * “concertazione aggressiva” (secondo il recente lessico O.I.L.)

A che cosa serve il pluralismo sindacale

- Se con il contratto aziendale si potesse **scegliere il modello** di rapporto, i lavoratori potrebbero essere protagonisti nel mercato mondiale dei capitali (scegliere l'imprenditore e il suo progetto)...
- ... a condizione che essi potessero anche **scegliere il tipo di sindacato** da cui farsi rappresentare

Struttura della contrattazione e pluralismo sindacale

- Il sistema della **contrattazione articolata** come garanzia di invarianza del modello (funzionale alla politica della difesa dei “campioni nazionali”)
- Quello della **contrattazione decentrata** come espressione del **pluralismo** dei modelli:
 - strumento con cui gli imprenditori possono scegliere il modello di rapporto di lavoro e di relazioni sindacali
 - ma **anche i lavoratori possono scegliersi**, sul piano collettivo, ***l'imprenditore e il progetto industriale***

Il problema del rapporto organico tra rappresentanza az. e sindacato

- il modello preferito dalla Cgil prevede l'**investitura dal basso** (elettorale) di un organismo unitario
- il modello preferito dalla Cisl salvaguarda il **rapporto organico** tra r.s.a. e sindacato esterno
- la piattaforma unitaria del 2008 non indica la scelta tra questi due modelli

La soluzione proposta nel ddl n. 1872/2009 (Ichino et al.)

A – SULLA RAPPRESENTANZA

- **ripartizione** dei rappresentanti sindacali in ogni u.p. in proporzione ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione
- ogni sindacato decide poi i modi di **scelta dei rappresentanti** secondo il proprio statuto (si salvaguarda così il rapporto organico)
- dove i sindacati si accordano, **le r.s.u.** sono elette nei modi definiti dall'accordo

La soluzione proposta nel ddl n. 1872/2009 (Ichino et al.)

B - SULLA CONTRATTAZIONE

- Contratto collettivo nazionale come disciplina di *default*
- in caso di contrasto, si applica il contratto di livello inferiore, se firmato da sindacato magg. rappresentativo a quel livello...
- (*erga omnes* se sindacato magg. rappres.)
- ... e comunque da sindacato radicato in almeno 4 regioni

Partecipazione nell'impresa: i ddl presentati al Senato

- ddl **Castro** e altri (PdL) 19 giugno 2008, n. 803
- ddl **Treu** e altri (Pd) 30 luglio 2008 n. 964
- ddl **Bonfrisco e Casoli** (PdL) 30 giugno 2009 n.1307
- ddl **Adragna** (Pd) 30 giugno 2009 n. 1531
- **Testo unificato** a cura del relatore Ichino (maggio 2009)

Contenuto essenziale del testo unificato

- L'accordo aziendale - **contratto istitutivo** - è passaggio obbligato in ogni caso (art. 1)
- si elencano **nove forme possibili** di partecipazione (art. 1)
- per alcune di esse è necessario un contratto istitutivo qualificato (req. di rappresentatività: art.2)
- sgravi fiscali per partecipaz. azionaria (art. 4)
- disciplina della **"scommessa comune"** su piano industriale innovativo (art. 5)

Le nove forme possibili di partecipazione

- a) informazione o consultazione dei sindacati o di organi creati *ad hoc*
- b) procedure o organi congiunti di verifica dell'attuazione di singoli piani o decisioni concordate
- c) organi paritetici o misti permanenti con poteri di indirizzo o controllo in materia di sicurezza, formazione, ecc.
- d) partecipazione di rappresentanti dei lav. in organi di controllo sull'attuazione di determinate scelte aziendali
- e) forme di partecipazione dei lavoratori agli utili
- f) forme di partecipazione dei lavoratori al capitale societario
- g) trasformazione di quote t.f.r. in capitale societario (col consenso del singolo interessato)
- h) partecipazione di rappres. lav. in Consiglio di Sorveglianza
- i) partecipazione al capitale soc. mediante fondazioni o holding

Il blocco dell'*iter* parlamentare del testo unificato

- **giugno 2009**: la Commissione, rilevato il consenso *bi-partisan* sul testo elaborato dal relatore, rinvia a settembre la sua discussione e approvazione
- **settembre 2009**: il ministro del Lavoro convoca le Parti suggerendo una sospensione dell'*iter* del provvedimento per ulteriore istruttoria
- **14 dicembre 2009**: avviso comune di Confindustria, Cisl, Uil e Ugl chiede un anno di sospensione
- **7 luglio 2010**: il ministro presenta il *Codice della partecipazione* (raccolta di documenti)
- **14 dicembre 2010**: scade l'anno di sospensione, ma l'*iter* parlamentare del ddl non riprende

Le prospettive legislative a breve

- **accordo inconfederale** (forse senza Cgil) su
 - rappresentanza
 - contrattazione e suoi effetti...
 - compresa la **clausola di tregua**
- poi (se il Parlamento riprenderà a occuparsi dei problemi del Paese), recezione dell'accordo in legge
- più incerte le prospettive del testo unificato in tema di **partecipazione**