



Seminario  
internazionale

# Crisi e ristrutturazioni: quale ruolo per il dialogo sociale

Salvo Leonardi  
Progetto "FIRST"

Presentazione N. 21/2011

Napoli, 17 ottobre 2011

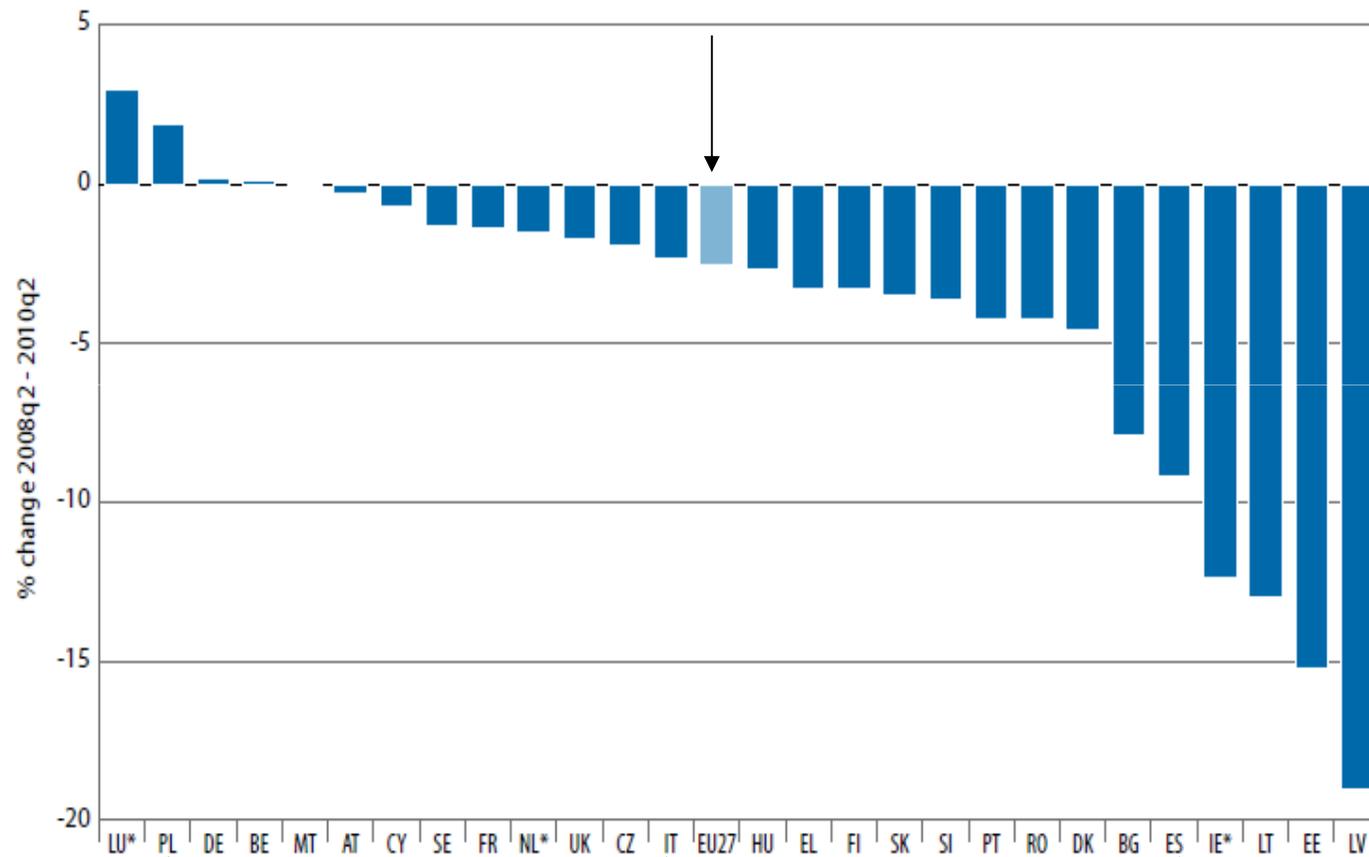
# Alcuni dati su crisi, occupazione e disagio sociale

## 2008-2011:

- Disoccupazione ufficiale nei 34 paesi dell'OCSE: 44 milioni
- Disoccupazione reale - se consideriamo sospensioni (CIG), part-time non scelto, rassegnati - 100 milioni
- **Disoccupazione nell'UE-27: 9,4% (era il 7% nel 2008)**
- **Disoccupazione giovanile: 20% (>40% in Spagna e Grecia; ~ 30% in Italia)**
- **Tasso di occupazione: 68% (era 70,4% nel 2008)**
- **Nuova occupazione: 2/3 a termine; atipica**
- **Working poor nell'UE: 30 mln.**
- Povertà negli USA : 15% della popolazione, pari a 46 milioni

# Variazioni occupazionali 2008-2010

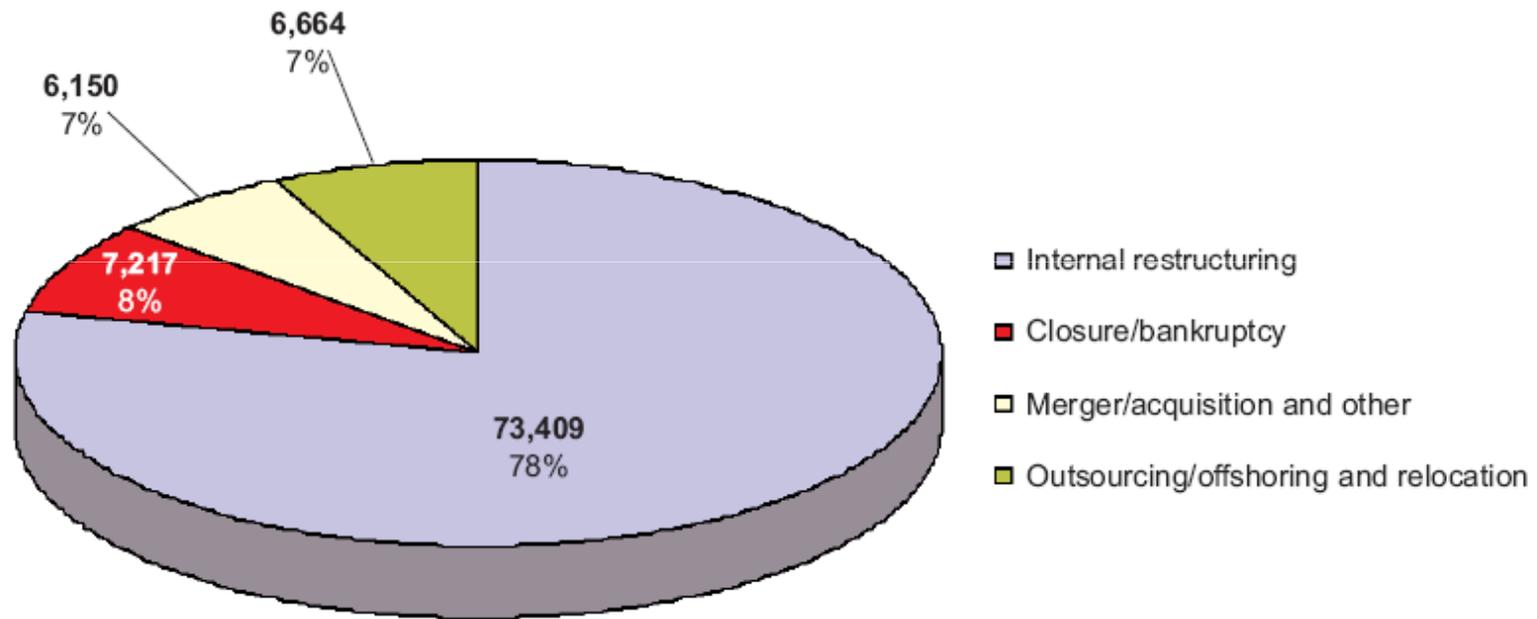
Chart 11: Change in employment in EU Member States from 2008q2 to 2010q2



Source: Eurostat, National Accounts. Data non-seasonally adjusted.

Note: \* Data for LU, NL and IE 2008q1 - 2010q1.

# Perdita di posti di lavoro per tipologia di ristrutturazione



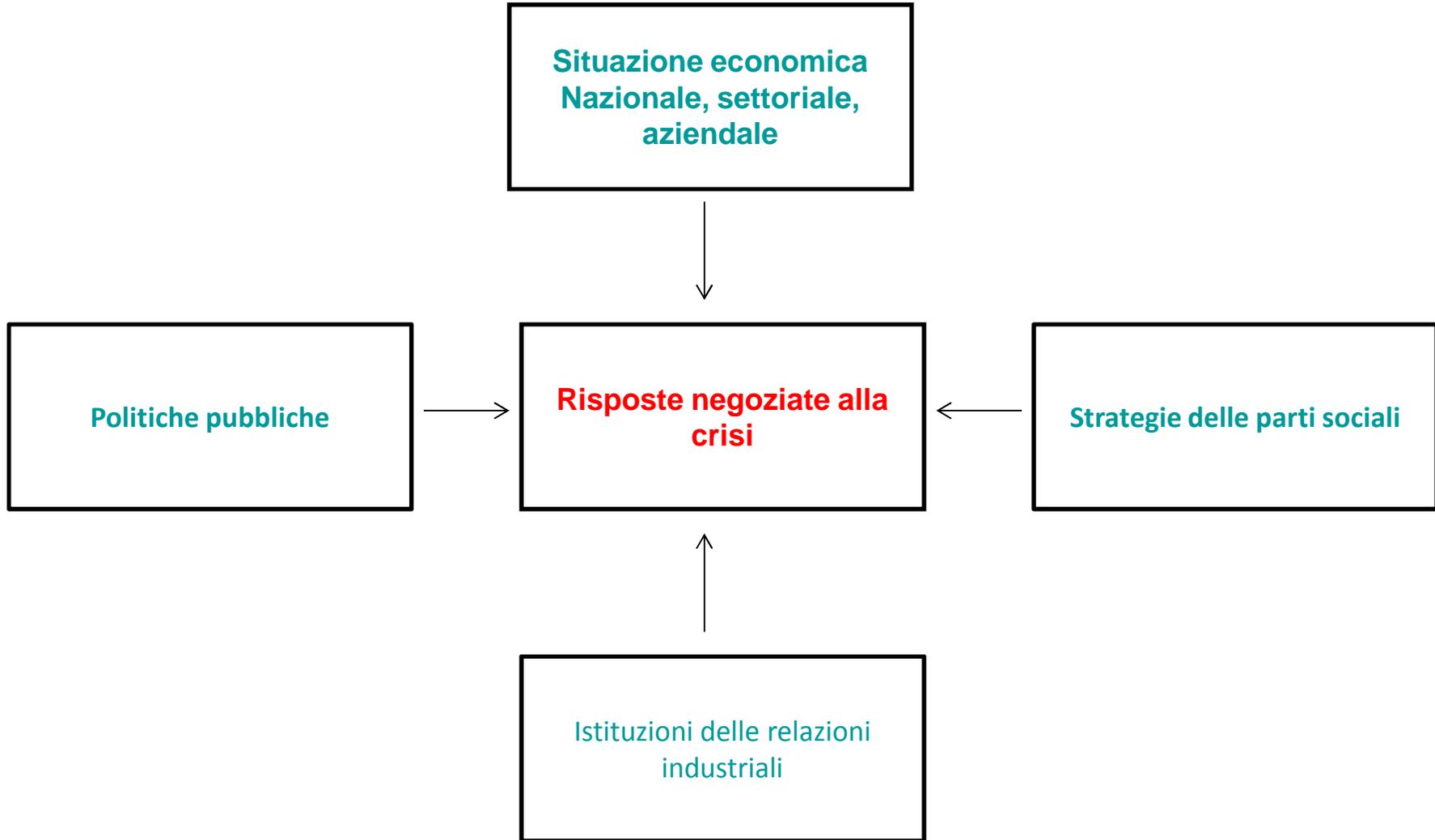
Source: ERM (European Restructuring Monitor), April - June 2011

# Andamenti settoriali della produzione e dell'occupazione 2007-2009

Table 2.2: Changes in production and employment by selected sectors in the EU-15, 2007-09 (%)

	Production		Employment	
	Q1 2007-08	Q1 2008-09	Q1 2007-08	Q1 2008-09
Manufacturing (all)	2.9	- 16.7	1.0	- 4.0
Food products	1.2	- 1.9	1.4	- 1.3
Textiles	- 3.9	- 23.0	- 3.6	- 10.4
Chemicals	1.8	- 19.0	- 0.2	- 3.8
Pharmaceuticals	0.4	3.4	1.0	- 4.0
Metal products	3.9	- 26.1	2.8	- 4.2
Motor vehicles	5.7	- 41.4	0.1	- 5.6
Electricity, gas	3.2	- 5.1	0.5	1.1
Construction	0.1	- 11.4	1.8	- 8.0
Retailing, wholesaling	8.7	- 9.8	2.0	- 1.5
Land transport	12.9	- 7.4	2.3	- 2.4
Postal services	3.3	- 3.9	- 0.2	- 2.0
Hotels, restaurants	3.9	- 4.5	2.7	- 1.9
Telecommunications	- 0.4	0.8	- 2.1	- 2.7
Computing	6.4	2.2	4.7	2.6

Source: ERM 2009 Report (Eurostat, Short-term business statistics).



# Ristrutturazioni e ruolo delle parti sociali

- Dagli anni '90 le riforme legislative varate nella maggior parte dei paesi dell'UE sono state generalmente preceduti da **patti sociali tripartiti**, secondo un indirizzo che alcuni hanno interpretato come un vero e proprio “revival del neo-corporativismo”.  
Questo clima si è deteriorato negli ultimi 2 anni.
- Le parti sociali concorrono ad amministrare più o meno pezzi di welfare, come nel caso della **bilateralità** italiana, del “*paritarisme*” francese, della **partnership sociale** austriaca e olandese; o col “**sistema Ghent**”, dove il sindacato, da solo, gestisce i fondi assicurativi per la disoccupazione;
- La **contrattazione collettiva** è stata e resta cruciale nella gestione negoziata della flessibilità nelle aziende (salari, orario; organizzazione del lavoro, eccedenze)

# La strategia europea per l'occupazione e la flexicurity (2006-2010)

1. favorire forme contrattuali flessibili;
2. formazione lungo l'arco della vita;
3. politiche attive del mercato del lavoro;
4. un sistema della sicurezza sociale che preveda un sostegno al reddito per i periodi di non lavoro.

Comunicazione della CE *Verso Principi comuni in tema di flexicurity*  
(2009)

5. un sistema avanzato di dialogo sociale e di relazioni industriali ispirate ad un clima di reciproca fiducia

# Le riforme del mercato del lavoro negli Stati membri dell'UE

## Qualche miglioramento:

- ampliamento del trattamento di disoccupazione (durata; entità; beneficiari);
- restringimento delle possibilità di ricorso ai contratti a termine;
- diminuzione dello scarto di costo fra lavori stabili e instabili;
- potenziamento dei servizi all'impiego e della formazione continua

## ..fra tanti peggioramenti:

- restrizione dei criteri di accesso al trattamento di disoccupazione (durata, entità, beneficiari);
- attenuazione delle garanzie a tutela reale contro i licenziamenti;
- allentamento dei vincoli per l'utilizzo di lavoratori temporanei e a termine;
- un irrigidimento sul criterio del bisogno (“condizionalità”; *means tests*), sul concetto di lavoro accettabile (attivazione; work-to-fare; patto di servizio).

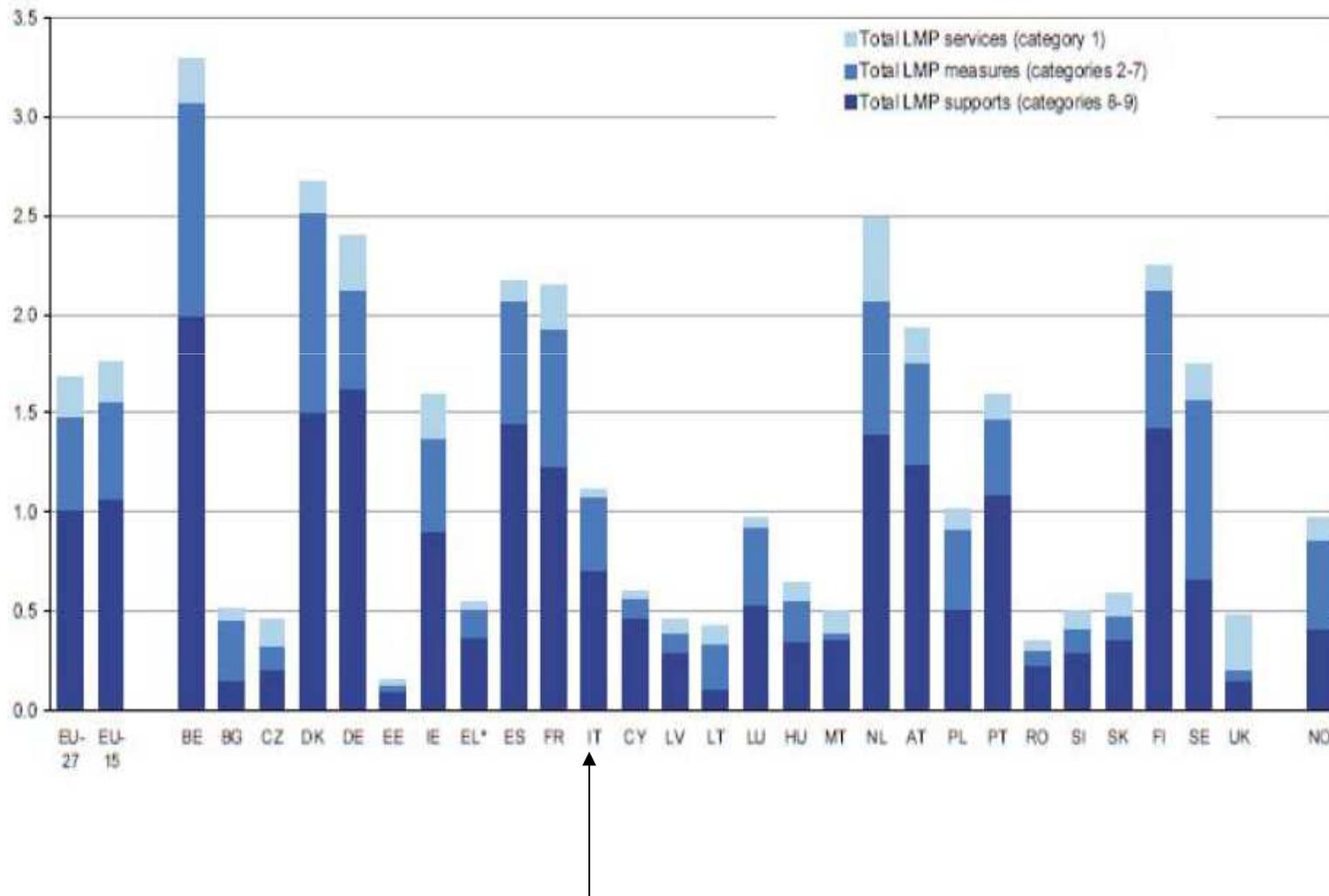
# Sistemi di relazioni industriali

Table 2.2: Industrial relations regimes or arrangements

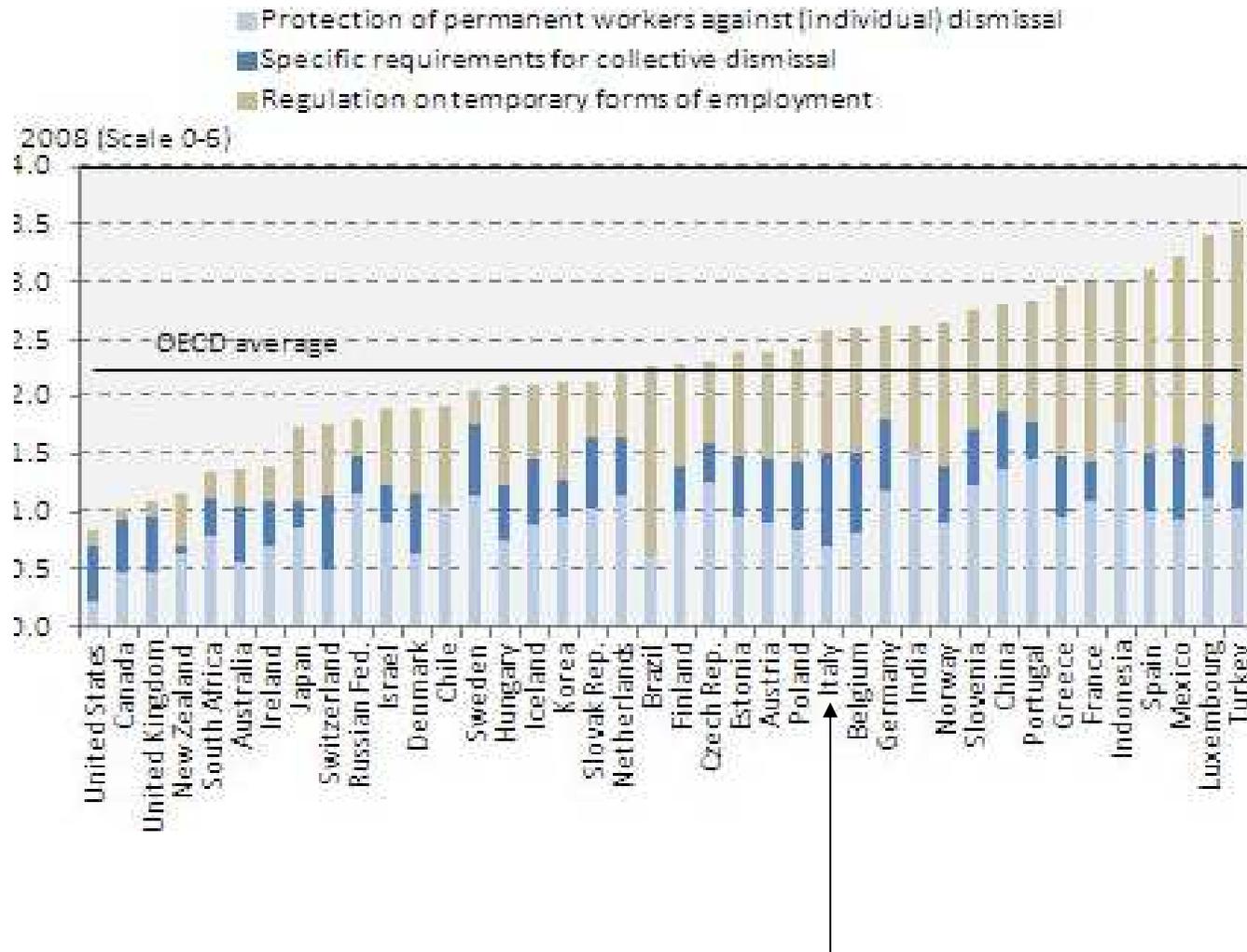
	North	Centre-west	South	West	Centre-east
Production regime	Coordinated market economy		Statist market economy	Liberal market economy	Statist or liberal?
Welfare regime	Universalistic	Segmented (status-oriented, corporatist)		Residual	Segmented or residual?
Employment regime	Inclusive	Dualistic		Liberal	
Industrial relations regime	Organised corporatism	Social partnership	Polarised/state-centred	Liberal pluralism	Fragmented/state-centred
Power balance	Labour-oriented	Balanced	Alternating	Employer-oriented	
Principal level of bargaining	Sector		Variable/unstable	Company	
Bargaining style	Integrating		Conflict oriented		Acquiescent
Role of SP in public policy	Institutionalised		Irregular/politicised	Rare/event-driven	Irregular/politicised
Role of the state in IR	Limited (mediator)	"Shadow of hierarchy"	Frequent intervention	Non-intervention	Organiser of transition
Employee representation	Union based/high coverage	dual system/high coverage	Variable (*)	Union based/small coverage	Union based/small coverage
Countries	Denmark Finland Norway Sweden	Belgium Germany (Ireland) Luxembourg Netherlands Austria Slovenia (Finland)	Greece Spain France Italy (Hungary) Portugal	Ireland Malta Cyprus UK	Bulgaria Czech Republic Estonia Latvia Lithuania Hungary Poland Romania Slovakia

Source: J. Visser, extended on the basis of Ebbinghaus and Visser (1997); Crouch 1993; 1996; Esping-Andersen (1990); Schmidt (2002; 2006); and

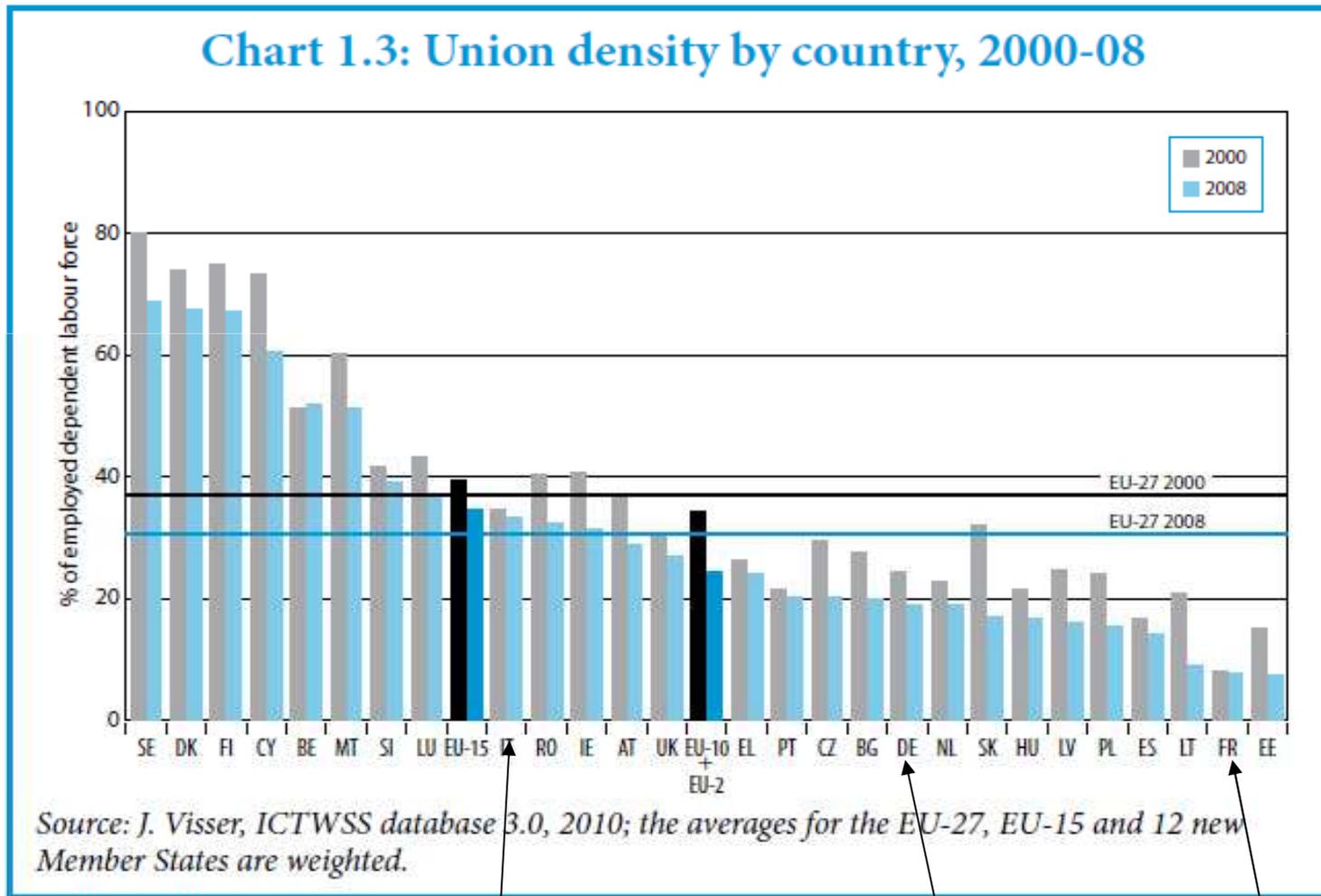
# Spesa per le politiche del mercato del lavoro (% sul PIL)



# INTENSITA' DEI REGIMI A PROTEZIONE DELL'IMPIEGO (OCSE)

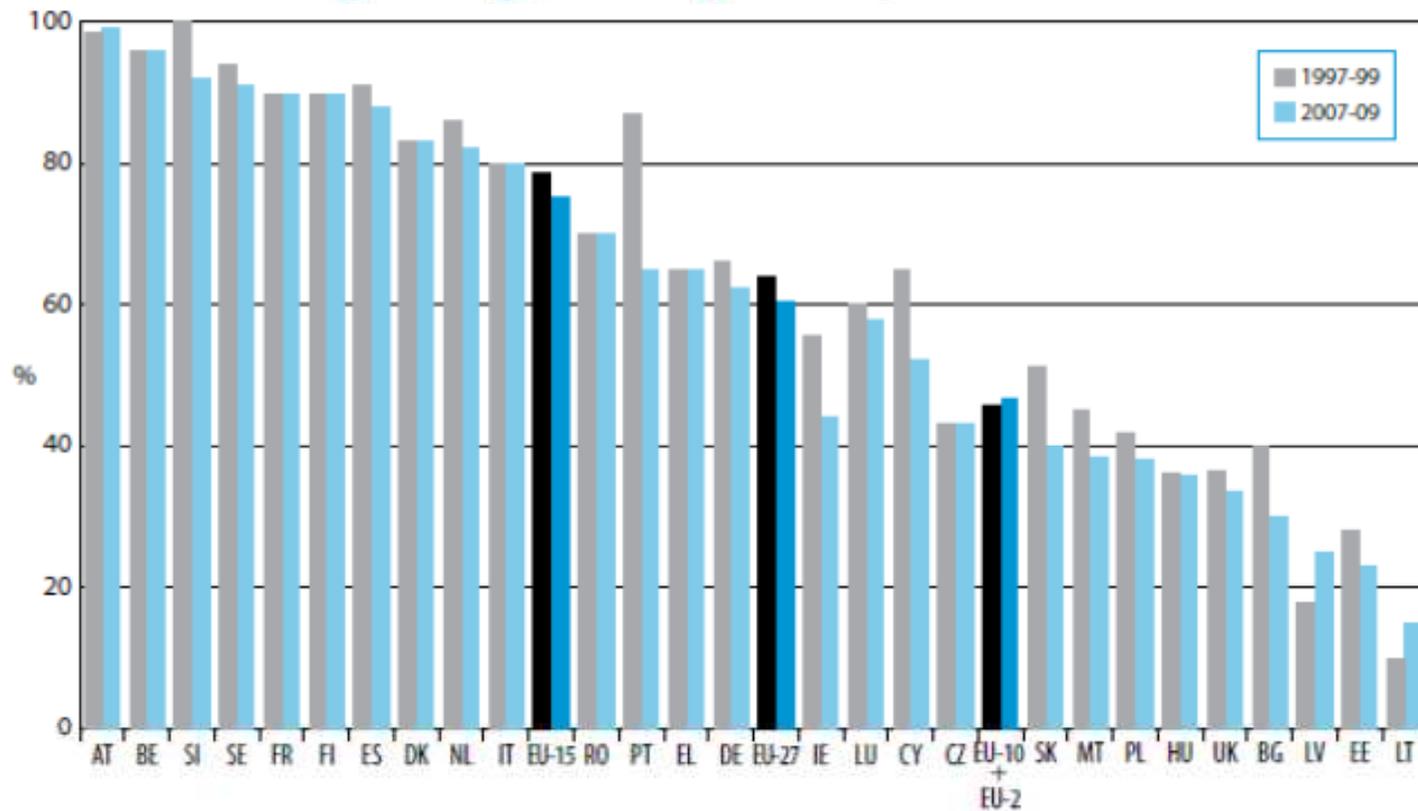


# Tasso di sindacalizzazione 2000-08



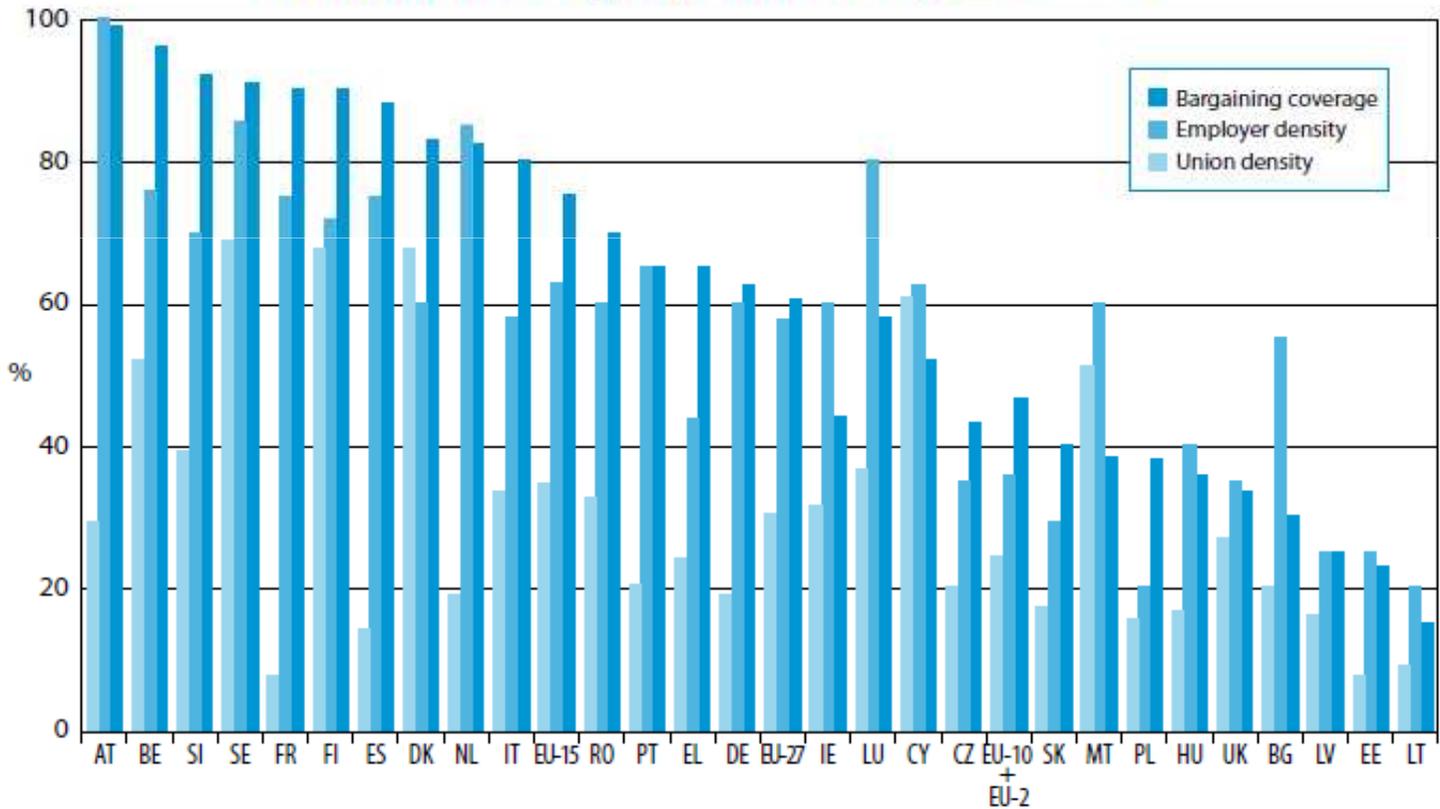
# Grado di copertura contrattuale

Chart 1.9: Bargaining coverage rates, 1997-99 and 2007-09



Source: J. Visser, ICTWSS database 3.0, 2010.

**Chart 1.10: Bargaining coverage,  
union and employer density, 2007-09**



Source: J. Visser, ICTWSS database 3.0, 2010.

## Livelli della contrattazione collettiva, tasso di copertura e regolazione del salario minimo

	Importanza dei livelli di contrattazione			Copertura contrattuale	Influenza della concertazione tripartita	Salario minimo per legge
	Livello intersettoriale	Livello settoriale	Livello aziendale			
<b>Livello dominante intersettoriale</b>						
Belgio	XXX	X	X	> 90%	Si	Si
Finlandia	XXX	X	X	+/- 85%	Si	No
Irlanda	XXX	X	X	+/- 45%	Si	Si
Slovenia	XXX	X	X	> 95%	Si	Si
<b>Livello dominante settoriale</b>						
Austria	.	XXX	X	> 95 %	No	No
Bulgaria	X	XXX	X	25%-30%	Si	Si
Danimarca	X	XXX	XX	+/- 80%	No	No
<b>Germania</b>	.	<b>XXX</b>	<b>X</b>	<b>+/- 55%</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
Grecia	(XXX)	XXX	X	60%-70%	No	Si
<b>Italia</b>	<b>XX.</b>	<b>XXX</b>	<b>X</b>	<b>+/- 80%</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Olanda	X	XXX	X	+/- 80%	Si	Si
Norvegia	XX	XXX	X	70%-75%	Si	No
<b>Spagna</b>	<b>XX</b>	<b>XXX</b>	<b>X</b>	<b>+/- 80%</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>
Slovacchia	.	XXX	X	+/- 40%	Si	Si
Svezia	.	XXX	X	> 90%	No	No

<b>Manca un livello chiaramente dominante</b>						
Francia	X	XX	XX	+/- 90%	No	Si
<b>Livello dominante aziendale</b>						
Cipro	.	X	XXX	27%	No	No
Rep. Ceca	.	X	XXX	25%-30%	Si	Si
Estonia	(XXX)	X	XXX	20%-30%	Si	Si
Ungheria	(XXX)	X	XXX	+/- 35%	Si	Si
Lettonia	.	X	XXX	10%-20%	Si	Si
Lituania	(XXX)	X	XXX	+/- 10%	Si	Si
Malta	.	X	XXX	+/- 50%	Si	Si
<b>Polonia</b>	.	<b>X</b>	<b>XXX</b>	<b>+/- 40%</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>
Romania	(XXX)	X	XXX	nd	Si	Si
<b>Regno Unito</b>	.	<b>X</b>	<b>XXX</b>	<b>26%-35%</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>

## Scioperi: giornate di lavoro perse 1990-2009

Country	1990-99	2000-09	Absolute change	Relative change
Austria	4.0	40.1	36.1	894.8%
Belgium <sup>(1)</sup>	94.9	70.5	-24.4	-25.7%
Denmark	162.3	97.0	-65.3	-40.2%
Finland	175.9	61.1	-114.8	-65.3%
France <sup>(2)</sup>	65.6	108.4	42.8	65.2%
Germany	11.4	4.3	-7.1	-62.4%
Ireland	117.7	44.1	-73.6	-62.6%
Italy	135.5	70.1	-65.4	-48.3%
Netherlands	22.2	8.1	-14.1	-63.4%
Norway	80.9	46.4	-34.4	-42.6%
Portugal <sup>(3)</sup>	34.3	19.6	-14.8	-43.0%
Spain	263.4	125.7	-137.7	-52.3%
Sweden	47.5	18.8	-28.8	-60.5%
Switzerland <sup>(4)</sup>	2.1	3.2	1.1	52.4%
UK	27.9	26.3	-1.6	-5.9%
Simple average	83.0	49.6	-33.5	-40.2%
Standard deviation	75.7	38.7	-37.0	-48.9%

Source: See Appendix 1.

Notes: <sup>(1)</sup> 1990 is missing; <sup>(2)</sup> 2009 is missing; <sup>(3)</sup> 2008-2009 are missing; <sup>(4)</sup> 1990-93 are missing.

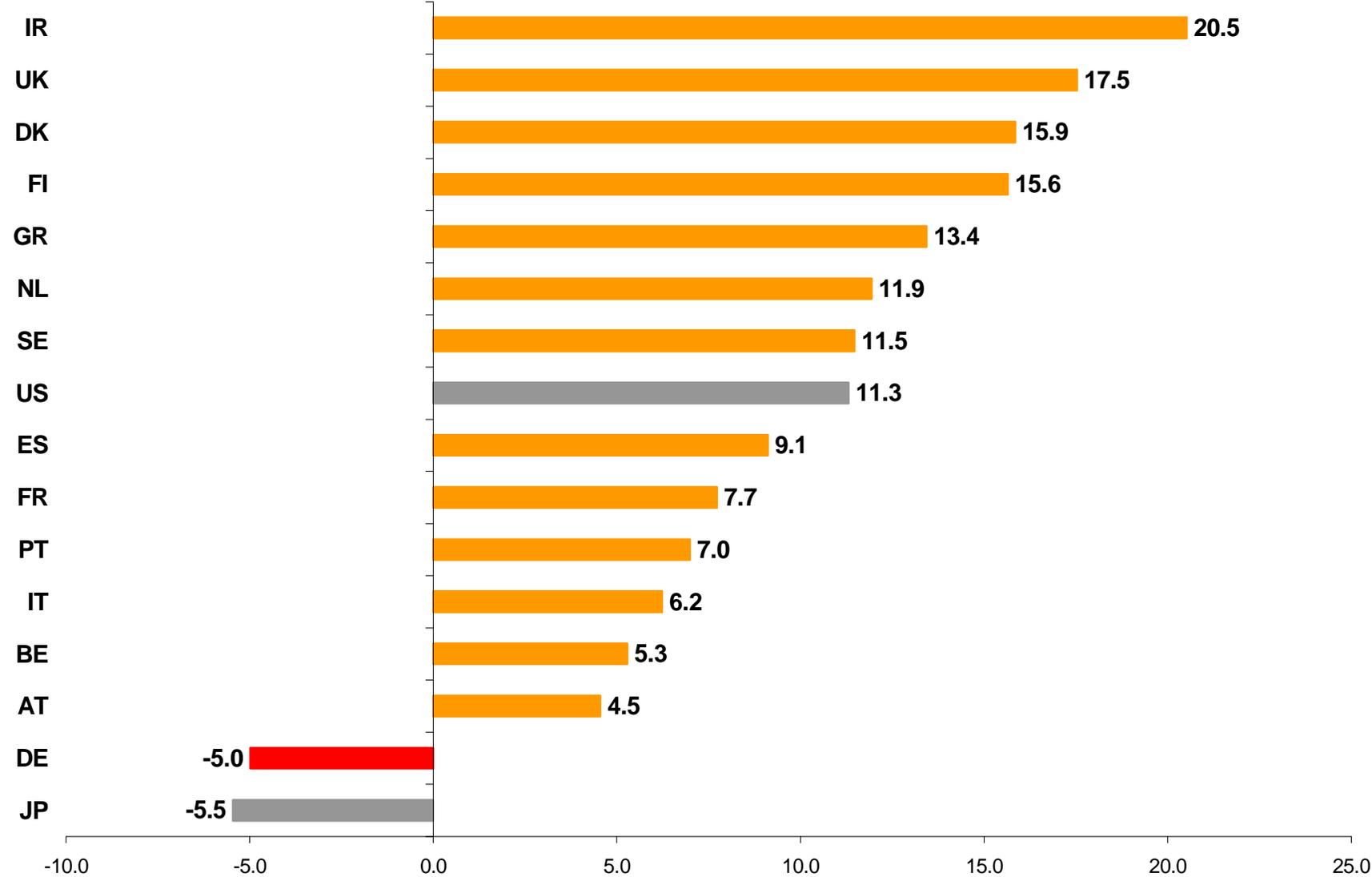
# **Le tendenze della contrattazione collettiva**

- 1. *Concession bargaining***
- 2. Decentramento**
- 3. Europeizzazione**

# 1) Concession bargaining

- Scambio *diritto al lavoro* (occupazione) Vs. *diritti nel lavoro* (norme e salari)
- Congelamento dei salari, flessibilità orari, peggioramento dei diritti (malattia, sciopero), sottoinquadramento dei neo-assunti

# Andamento dei salari reali 2000-2010



Le miracle  
allemand.  
Heinrich gagne  
€ 4,81/heure.



Le salaire minimum n'existant pas en Allemagne, nombreux sont les travailleurs actifs qui vivent dans la pauvreté. Ne laissez pas l'Europe suivre l'exemple allemand.

[www.helpheinrich.be](http://www.helpheinrich.be)



# **Crisi e ristrutturazioni “socialmente responsabili”: i casi del progetto “FIRST”**

## **1) Misure di anticipazione per evitare i licenziamenti**

- Schemi di riduzione dell'orario di lavoro (Continental I; Sony E; PSA P)
- Cassa integrazione (Fiat I; PSA P)
- Flessibilità interna nell'organizzazione del lavoro (WV D; )
- Aumentare la flessibilità contrattuale, con uso di lavoro a termine (Nissan E)
- Aumentare la produttività pro-capite (Fiat I)
- Formazione professionale e occupabilità (Honda UK; )
- Riduzione o congelamento delle dinamiche salariali (PSE P; Nissan E; )
- Pensionamento anticipato o dimissioni incentivate (Sony E; Nissan E)
  
- Interruzione dei rapporti a termine/in somministrazione (I, E, P)
- Far pagare ad altri siti (specie esteri) i costi occupazionali della crisi (Sony E; Fiat PL)

## **2) Misure di gestione per mitigarne gli effetti nel mercato del lavoro**

- Riforma degli ammortizzatori sociali (I)
- Formazione professionale e occupabilità (Honda UK; )
- Orientamento e accompagnamento alla ricerca di un nuovo lavoro (D)
- Attenzione ai gruppi più vulnerabili (atipici, giovani, lavoratori a basso reddito, migranti)

## **3) Licenziamenti**

Fiat I; PSE P; Sony E;

# Fiat: le nuove condizioni di lavoro

## Turni e orari:

- 18 turni settimanali x 283 giorni l'anno
- 3 turni giornalieri per 6 giorni
- → 40 ore medie su orario plurisettimanale

## Pause:

- Linee a trazione meccanica: 3 pause da 10' al posto di 2 da 20' = - 10'
- Eliminazione in caso di ritardi produttivi

## Straordinario:

- Max 200 ore annue pro capite
- → 120 ore di lavoro straordinario annue pro capite, "a turni interi" (al sabato/7gg su 7gg), senza accordo sindacale con RSU (max 40 per il CCNL unitario del 2008)
- Comunicazione con 4 giorni di anticipo

## Organizzazione del lavoro:

- Nuova metrica del lavoro sulla base della revisione dell'ergonomia: sistema Ergo-UAS e aumento del grado di saturazione delle mansioni alla catena

# ...e alla Volkswagen



- Orario di lavoro contrattuale : 34 ore = 5 giorni / settimana x 6 ore 48 min
- Orario minimo = 4 ore
- Orario massimo al giorno = 9,5 ore

Dipendenti con contratto prima del 1.01.2005 :

- diretti = min 25 ore fino a max 33 ore settimanali
- indiretti = min 26 ore fino a max 34 ore settimanali



ore lavorative oltre il volume regolato dal contratto tariffale, sono ore di lavoro straordinario, pertanto devono essere concordate, in base alla necessità, con la commissione interna.

# Modalità e approcci nelle relazioni industriali

- Approccio partecipativo. Concertazione, monitoraggio e attività previsionali su crescita e occupazione
- Diritti di informazione e consultazione (VW)

*Oppure*

- Approccio unilaterale e autoritario, con restringimento degli spazi e dei diritti sindacali (Fiat)

## Consiglio di sorveglianza - Legge sulla gestione del 1976

### Compiti e diritti

- > regolati nel § 111 della legge sulle azioni
- > Il consiglio di sorveglianza ha il compito di controllare l'amministrazione dell'impresa
- > ha diritto di prendere visione e di controllare i libri, gli scritti e il patrimonio.
- > elegge il presidente per un massimo di cinque anni (§84 della legge sulle azioni)
- > controlla e approva il bilancio annuale
- > le misure dell'amministrazione non possono essere trasferite al consiglio di sorveglianza

### Diritti di informazione del consiglio di sorveglianza

- > l'informazione sulla politica aziendale dell'amministrazione. § 90 legge sulle azioni
- > redditività, fatturato, affari, liquidità e situazione della società,

### Compiti di controllo

- > il consiglio di sorveglianza deve aver approvato, prima della realizzazione:
  - l'istituzione e la soppressione di filiali
  - l'istituzione e il trasferimento di sedi di produzione
  - la fondazione, liquidazione o acquisto e la vendita di partecipazioni di altre imprese
  - gli investimenti nel quadro dei regolari programmi di investimento per diversi anni
  - l'introduzione di misure sociali permanenti all'esterno delle regolamentazioni ottenute dietro accordi aziendali.

Particolarità della Volkswagen: per decisioni importanti è necessario 80% di maggioranza

### Sciopero

..... la richiesta di indire uno sciopero può essere rifiutata dalla segreteria nazionale dell'IG Metall se in un referendum degli iscritti implicati non si raggiunge una maggioranza favorevole del **75 %**.

# Le “nuove relazioni industriali” Fiat

## 1) Diritto di sciopero: clausole di responsabilità e integrative

sanzioni

- per i sindacati (contributi, permessi)
- per i lavoratori (sanzioni disciplinari / licenziamento per mancanza).

Commissione paritetica di conciliazione; all'azienda l'ultima parola

## 2) Rappresentanza sindacale in azienda: si torna alle RSA

- solo RSA (ex Statuto del '70, art. 19) dei sindacati firmatari dell'accordo aziendale (“closed shop”), in numero paritetico, designate dalle oo.ss e non elettive.
- le agibilità sindacali (contributi, permessi, etc.) solo per le oo.ss. firmatarie dell'accordo.

## 3) L'aziendalizzazione della contrattazione: le NewCO

Come svincolarsi dal CCNL e liberarsi della FIOM in quattro mosse:

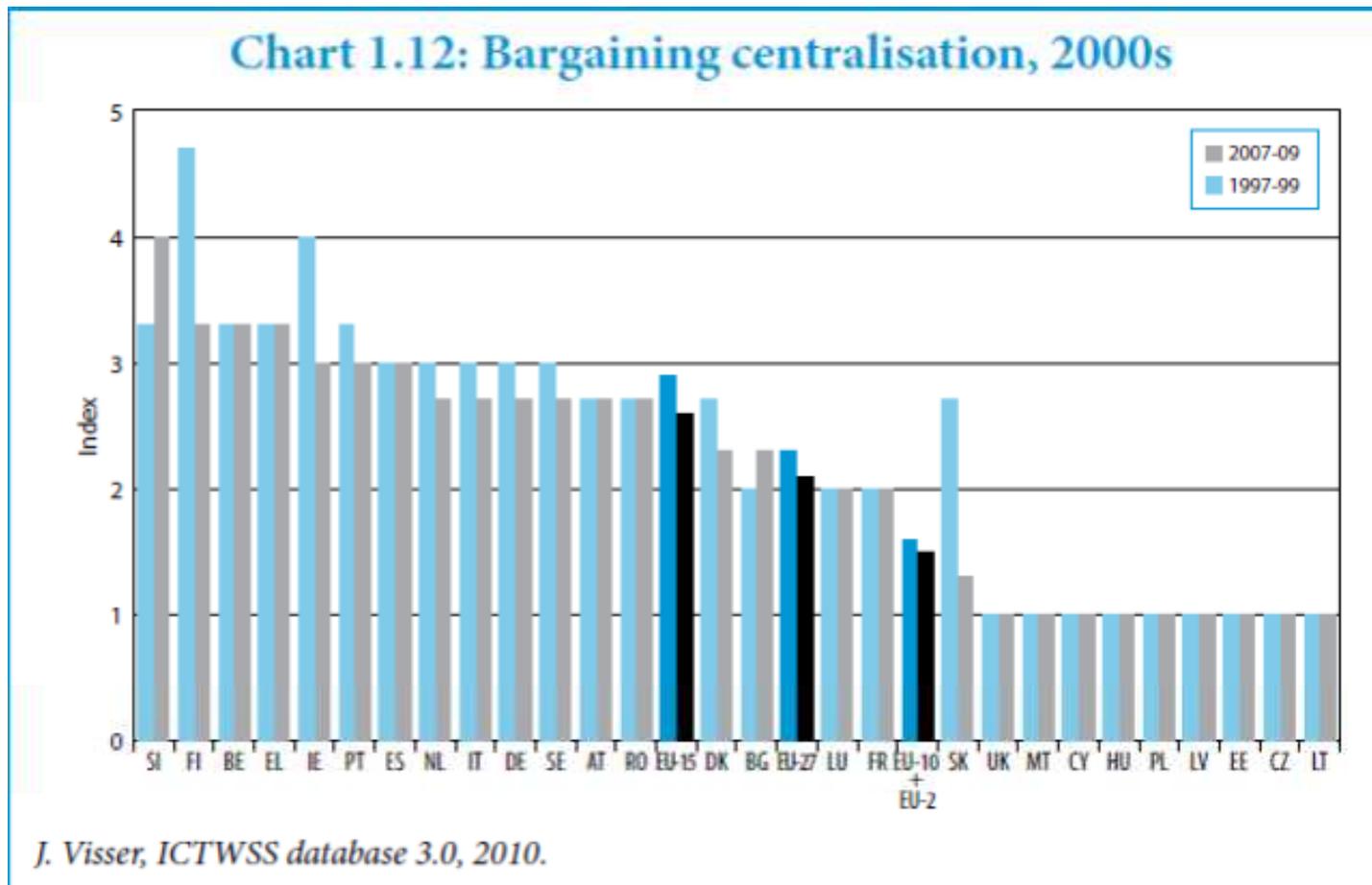
- Ricorso alla NewCo in ogni stabilimento
- Aggirare l'art. 2112 c.c. su trasferimento di impresa con nuove assunzioni tramite “cessione individuale di contratto”
- Stipulare un contratto “di primo livello nazionale” che annulla tutti gli accordi precedenti
- Uscire da Federmeccanica/ Confindustria

<b>Misure</b>	<b>Punti di forza</b>	<b>Di debolezza</b>
<b>Congelamenti e riduzioni salariali</b>	I licenziamenti possono essere temporaneamente evitati	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gli strumenti di integrazione salariale inducono un approccio distorto nei datori di lavoro</li> <li>•Difficile trovare un accordo sindacale</li> <li>•Danno all'economia nel suo complesso</li> </ul>
<b>Riduzione dell'orario di lavoro</b>	Rapido aggiustamento Licenziamenti evitati	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Riduce il reddito dei lavoratori</li> <li>•Esclude solitamente i lavoratori precari</li> <li>•Rischi di posporre soltanto i licenziamenti</li> </ul>
<b>Pensionamento anticipato</b>	Rapido aggiustamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rischio di perdere lavoratori più specializzati</li> <li>•Costoso per il sistema nel suo complesso</li> </ul>
<b>Stabilizzazione</b>	Preferite da lavoratori e sindacato Contrasta la precarizzazione Licenziamenti evitati	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Difficile da realizzare in tempi di crisi</li> <li>•Costosa per le imprese</li> </ul>
<b>Formazione sostegno mobilità</b>	Accresce l'occupabilità e l'attivazione individuale Prepara l'innovazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Si concentra solitamente sui lavoratori già più qualificati</li> <li>• costosa per le imprese</li> </ul>
<b>Sospensione temporanea con integrazione salariale</b>	Rapido aggiustamento Licenziamenti evitati	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Riduce il reddito dei lavoratori</li> <li>•Rischi di posporre soltanto i licenziamenti</li> </ul>

## 2) Decentramento

- La contrattazione decentrata sarebbe quella maggiormente in grado di declinare quelle istanze di specificità, adattabilità e tempestività sempre più richieste dal sistema produttivo globalizzato
- Si ampliano le prerogative della contrattazione settoriale rispetto a quella interconfederale (SF; B) o di quella aziendale rispetto a quella settoriale (D, E, F, I, Sw, Dk)
- Possibilità di derogare i contratti di livello superiore tramite “clausole di uscita” (o “apertura”): modello tedesco

# Grado di centralizzazione contrattuale



# Il sistema tedesco delle „clausole di uscita“ il „*crisis corporatism*“

Dal 2004, a partire dai meccanici ma oggi diffuso in tutti i settori. Ha fatto scuola in Europa

## **Obiettivo:**

Differenziazione e decentramento contrattuale tramite abbassamento (transitorio?) degli standard collettivi

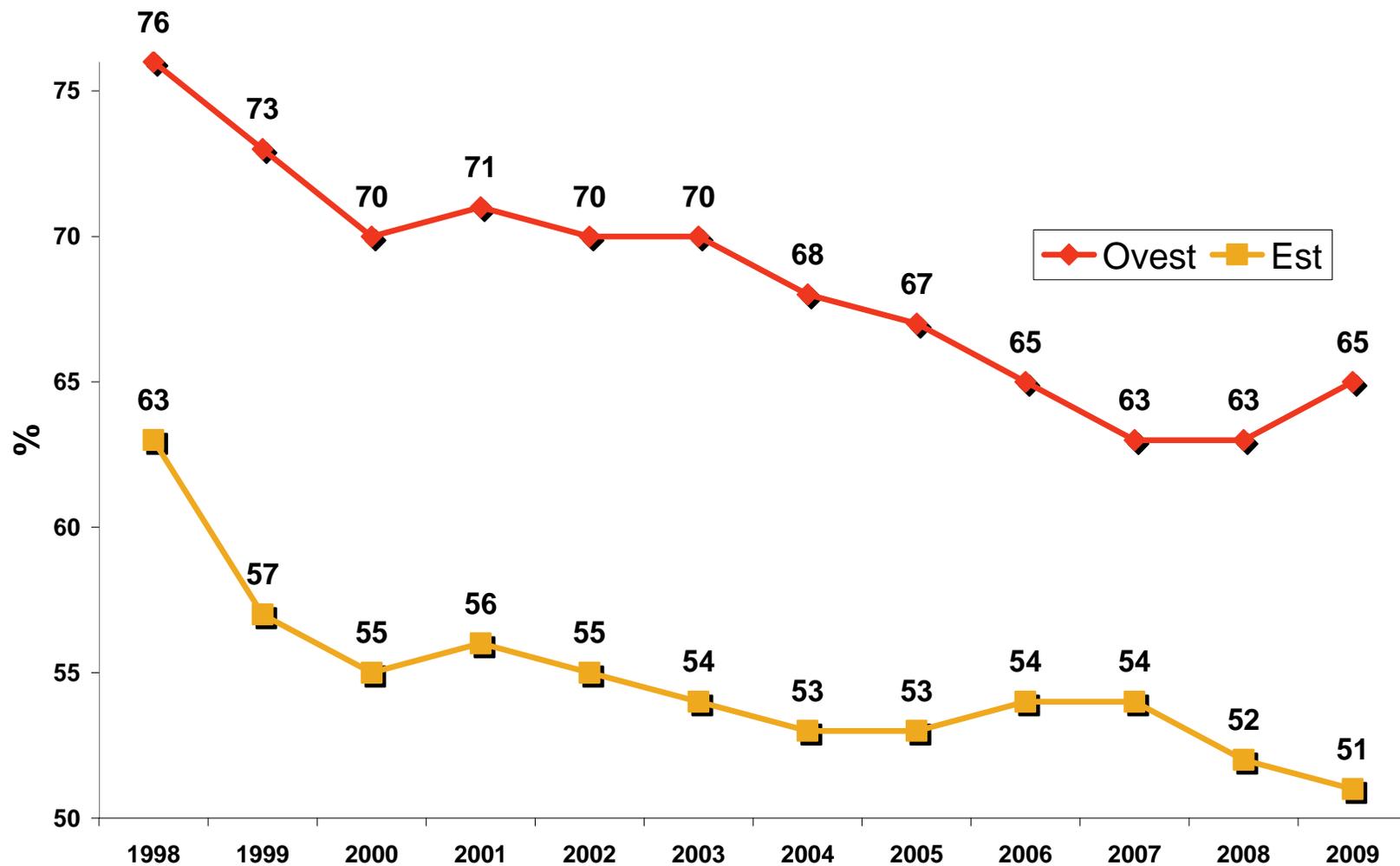
## **Strumenti:**

- Accordi aziendali per la salvaguardia delle aziende e dei posti di lavoro (“Patti aziendali per l’occupazione”)
- *Clausole di apertura* (o deroga) dal contratto di settore, specie in tema di orari di lavoro

## **Note di comparazione:**

- A livello aziendale la Germania non ha storicamente contrattazione ma partecipazione
- Il loro CCNL si definisce su livelli medio-alti di tutela e non su comparti aziende marginali
- La copertura contrattuale cala vistosamente
- I delegati aziendali non apprezzano il nuovo sistema

# Copertura contrattuale dei lavoratori in Germania: 1998-2009 (in %)



## 3. Europeizzazione

- Direttive su informazione e consultazione in tema di licenziamenti, trasferimenti, salute e sicurezza
- Diritti di informazione e consultazione; SE
- CAE
- Responsabilità sociale dell'impresa (codici di condotta)
- Dialogo sociale inter-settoriale e settoriale
- Accordi transnazionali di gruppo (TCAs)
- Linee-guida delle federazioni europee di settore (es.: in materia salariale o di orari)

# Il Patto Euro Plus: quali conseguenze su contrattazione e salari?

**Marzo 2011:** La **Commissione europea** ha definito, per la zona euro, un coordinamento più stretto delle politiche economiche per la competitività e la convergenza. Nella prospettiva di “stimolare competitività e occupazione”, ciascun paese sarà responsabile di interventi volti a:

- Rafforzare il Patto di stabilità, programmando un rientro del deficit e del debito pubblico sotto le soglie del 3% e del 60%, al ritmo del -5% l’anno, con misure sanzionatorie per chi non saprà rispettarlo
- Riesaminare gli accordi salariali e laddove necessario, il grado di accentramento negoziale e i meccanismi di indicizzazione
- Favorire il decentramento contrattuale
- Assicurare che gli accordi aziendali del settore pubblico corrispondano allo sforzo di competitività del settore privato
- Liberalizzazione dei settori protetti
- Promuovere la “flessicurezza”
- Riformare i sistemi pensionistici, allineandoli al trend demografico e limitando i regimi di pensionamento anticipato

**Giugno 2011:** La CE ha adottato 27 raccomandazioni specifiche per orientare gli Stati membri verso questi ed altri obiettivi per la crescita e l’occupazione.

# La lettera della BCE al Governo italiano (5 agosto 2011)

- L'esigenza di **reformare ulteriormente il sistema di contrattazione salariale collettiva**, permettendo **accordi al livello d'impresa** in modo da **ritagliare i salari e le condizioni di lavoro alle esigenze specifiche delle aziende e rendendo questi accordi più rilevanti rispetto ad altri livelli di negoziazione.**
- **Una accurata revisione delle norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei dipendenti**, stabilendo un sistema di assicurazione dalla disoccupazione e un insieme di politiche attive per il mercato del lavoro che siano in grado di facilitare la riallocazione delle risorse verso le aziende e verso i settori più competitivi.
- intervenire ulteriormente nel **sistema pensionistico**, rendendo più rigorosi i criteri di idoneità per le pensioni di anzianità e riportando l'età del ritiro delle donne nel settore privato rapidamente in linea con quella stabilita per il settore pubblico
- riduzione significativa dei **costi del pubblico impiego**, rafforzando le regole per il turnover (il ricambio, ndr) e, se necessario, **riducendo gli stipendi.**

# Quale impatto dell'UE sulle relazioni industriali degli Stati membri?

## *New empowerment*

- Europeizzazione dell'azione sindacale
- Hard law (Direttive)
- Diritti di partecipazione
- Fondo di aggiustamento alla globalizzazione

## Erosione

- Delocalizzazione /dumping sociale
- Soft law (MAC)
- Sentenze Laval, Viking, Ruffert, etc.
- Patto Euro Plus

**La crisi delle relazioni industriali come sintomo della crisi della democrazia**