

Si fa strada negli Stati Uniti l'idea di passare dal c.d. *single-employer bargaining*, cioè il contratto aziendale di primo livello modello FCA, ad un assetto contrattuale multilivello c.d. *multi-employer bargaining*. Sta facendo ricerca su questo tema Dorian Worren, già professore alla Columbia University, e ora al Roosevelt Institute (vedi qui la [video intervista](#)). Il Center for American Progress, un think tank vicino al partito democratico, è appena uscito con un report in cui identifica tra i punti chiave per la modernizzazione del mercato del lavoro il rimpiazzo della contrattazione aziendale con la contrattazione di categoria o regionale (D. Madlan, *The Future of Workers Voice and Power*, Center for American Progress, October 2016).

Il motivo del crescente interesse verso il contratto di settore è che nella struttura economica e del mercato del lavoro statunitense sta cambiando qualcosa. Storicamente, il solo spazio di *voice* per il sindacato americano è stata la grande azienda multinazionale dell'industria manifatturiera. Da oramai un decennio, tuttavia, si assiste ad un processo di ridimensionamento della dimensione media delle aziende industriali, accompagnato dal diffondersi di forme reticolari e smaterializzate di fare impresa: network fluidi di start-up che nascono, si trasformano o muoiono rapidamente stanno ridisegnando il volto del capitalismo americano (E. J. Choi, J. R. Spletzer, *The declining average size of establishments: evidence and explanations*, U.S. Bureau of Labor Statistics, 2013).

È in questa dimensione tecnologica e digitale dell'artigianato industriale che l'America scopre il valore delle istituzioni centralizzate di governo del mercato del lavoro. Il bilateralismo, non è un caso, è nato in Italia nei settori come l'artigianato, l'edilizia, l'agricoltura, il commercio: tutti caratterizzati da una prevalenza di micro imprese, localizzate in piccoli distretti, con cicli di vita molto brevi, forme di lavoro non-standard e un grado elevato turn-over (M. Tiraboschi, *Bilateralism and Bilateral Bodies: The new Frontier of Industrial Relations in Italy*, in *E-JCLS*, 2013, 2).

C'è poi una ragione legata al processo di polarizzazione del mercato del lavoro e alla bassa produttività delle imprese marginali nei settori *labour intensive* dell'economia statunitense, occupati dalla fascia della popolazione lavorativa meno qualificata e a basso reddito. L'ipotesi, in questo caso, è che livelli retributivi superiori al salario minimo legale possano contribuire ad accrescere la produttività dei lavoratori e allo stesso tempo spingere le imprese ad

investire in innovazione di prodotto e di processo per mantenere la produttività allineata al costo del lavoro (J. Wolfers, J. Zilinsky, *Higher Wages for Low-Income Workers Lead to Higher Productivity*, Peterson Institute for International Economics, 2015).

Credo che questo discorso valga anche per le professionalità più alte della struttura occupazionale. Guardando uno dei tanti documentari su Steve Jobs mi sono imbattuto nella questione delle c.d. clausole anti-poaching: si tratta di pattuizioni di natura commerciale attraverso cui le aziende che competono in un medesimo settore e che si contendono i migliori professionisti sul mercato si vincolano a non competere al rialzo sulle retribuzioni. La vicenda ha avuto una proiezione giudiziale e i giudici, giustamente, hanno detto che queste clausole sono illegittime e che i cartelli non possono essere fatti sottotraccia o comunque senza l'assenso dei diretti interessati: i lavoratori. Il problema della concorrenza sui salari è destinato insomma a riproporsi anche nei mercati *capital intensive* e con manodopera altamente qualificata.

Sulla sponda opposta dell'Atlantico, qualsiasi ricerca accademica sui sistemi di contrattazione collettiva prende oggi le mosse dall'ipotesi teorica del decentramento contrattuale e dell'aziendalizzazione delle relazioni industriali. È senz'altro vero che a livello istituzionale, nella maggior parte dei Paesi europei, vi sia stata un'apertura ad una maggiore autonomia funzionale del contratto aziendale rispetto al CCNL. Attenzione però: in termini effettivi, si fatica a riscontrare nell'evidenza empirica che il decentramento contrattuale sia avvenuto; né tantomeno che - salvo alcune eccezioni - si sia realizzato a discapito del CCNL.

Non vi è dubbio inoltre che la capacità di coordinamento delle associazioni di rappresentanza tramite la contrattazione collettiva abbia perso smalto (I. Armaroli, *C'erano una volta le relazioni industriali... e adesso?* in *Bollettino ADAPT*, 24 ottobre 2016). Ma nelle economie di mercato coordinate le istituzioni evolvono e reagiscono ai cambiamenti in maniera incrementale (K. Thelen, *How Institutions Evolve. The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004).

Tra i massimi esperti di contrattazione aziendale in Germania, Thomas Haipeter dell'Università di Duisburg ha da tempo ammonito gli studiosi che hanno mandato sindacati, associazioni di

rappresentanza e contrattazione di settore in pensione troppo presto: oggi **i segnali di resilienza e rinnovamento delle parti sociali tendono a compensare quelli di erosione e logoramento** (T. Haipeter, *Erosion, Exhaustion or Renewal? New Forms of Collective Bargaining in Germany*, in K. Stone, H. Arthurs (Eds.), *Rethinking workplace regulation: beyond the standard contract of employment*, Russell Sage Foundation, 2013). All'Università di Copenaghen, Søren Andersen sta guidando un gruppo di ricerca che si interroga sui **motivi per cui i Paesi nordici, pur in un contesto di astensionismo legislativo in materia contrattuale, continuano a registrare alti tassi di copertura della contrattazione di settore**. Uno studio condotto da un gruppo di ricercatori dell'Università di Cardiff ci dice che perfino nel Regno Unito proliferano le associazioni di rappresentanza datoriale e in **realtà i contratti di settore sono molto più consistenti di quanto una valutazione approssimativa possa indurre a credere** (L. Goberman, M. Hauptmeier, E. Heery, *The Changing Face of Employer Collective Action in the UK*, dattiloscritto, ILERA 2015).

Anche in Italia non c'è alcun dato statistico che dia evidenza di una tendenza al decentramento contrattuale. All'opposto, un recente studio della Fondazione Di Vittorio su dati ISTAT riporta che solo il 19% delle aziende sono coperte da un contratto integrativo, con la percentuale che cresce al crescere della dimensione d'impresa (L. Birindelli, *Contrattazione integrativa e retribuzioni nel settore privato*, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, 2016). E nella limitata realtà che si offre all'osservazione, le deroghe in senso tecnico si contano sulle dita di una mano (P. Tomassetti, [La contrattazione in deroga nell'industria metalmeccanica lombarda](#), in *DLRI*, 2015, 3). **Il CCNL, insomma, continua ad essere l'architrova del nostro mercato del lavoro**. Lo conferma Mario Sassi quando, in un post intitolato "Perché le aziende continuano ad applicare il CCNL?", ci dice che in tutte le survey in cui si interrogano, ad esempio, gli associati di Confcommercio, l'esistenza e la gestione del contratto di categoria viene vista come un plus.

Dall'osservatorio ADAPT sulla contrattazione collettiva, piuttosto, **la sola forma di decentramento contrattuale che si osserva è la specializzazione e in taluni casi la frammentazione settoriale del CCNL**. Il numero di contratti nazionali vigenti, depositati presso gli archivi del CNEL, è passato da 549 nel 2012, a 803 nel 2016 (CNEL, *Notiziario dell'archivio dei contratti*, n. 23/2016). La vera "minaccia" del contratto collettivo di categoria sembra provenire allora non già dal contratto aziendale, che dove presente rimane rispettoso del primo livello negoziale, ma dal CCNL stesso; più piccolo, oppure alternativo, magari nella forma

della contrattazione pirata.

Per altro verso, **si assiste ad un processo di accentramento della contrattazione decentrata, dal livello aziendale e di stabilimento, al livello di gruppo**. Il caso FCA è emblematico di entrambi questi processi che trovano corrispondenza in un gioco di prestigio nominalistico: un contratto aziendale di primo livello altro non è che un contratto di comparto risultante da un processo di decentramento settoriale e da un processo simmetrico di accentramento contrattuale che vede lo spostamento dell'asse negoziale dallo stabilimento al gruppo. E quando questo gruppo opera in una condizione di quasi-monopsonio sul mercato del lavoro, semplicemente non c'è nessun'altro "Marchionne" con cui coordinare le regole del gioco. Altrimenti, con molta probabilità, oggi avremmo avuto un CCNL del comparto auto.

Paolo Tomassetti

ADAPT Research fellow

 [@PaoloTomassetti](https://twitter.com/PaoloTomassetti)

Scarica il **PDF** 