CESOS

Centro di Studi Economici Sociali e Sindacali

LE RELAZIONI SINDACALI IN ITALIA

RAPPORTO 1994-95

a cura di Guido Baglioni, Serafino Negrelli, Domenico Paparella

Promosso dalla Cisl, il Cesos (Centro di studi economici, sociali e sindacali) è un istituto di ricerca che coordina e promuove, in collaborazione con studiosi italiani e stranieri, studi teorici ed empirici sulle relazioni industriali, sui problemi sociali e politici dell'azione sindacale, sulle strutture e il funzionamento delle organizzazioni rappresentative, sulle trasformazioni delle figure lavorative e le cause che le determinano, sulla formazione professionale e continua, sulla storia del movimento operaio.
Oltre alle iniziative di ricerca, il Centro promuove attività seminariali rivolte sia alla comunità degli studiosi che all'insieme della dirigenza sindacale e delle rappresentanze imprenditoriali e coordina una vasta produzione editoriale.
Il Cesos gestisce l'Osservatorio sulla contrattazione collettiva che analizza e studia da circa 20 anni, sia la contrattazione nazionale che quella decentrata.
Il Cesos ha costituito insieme alla Fondazione regionale Pietro Seveso e all'Ires Lombardia, il Consorzio Eiro-Italia che è corrispondente italiano dell'Eiro, European Industrial Relations Observatory, istituito dall'Unione europea presso la Fondazione di Dublino.
Congiuntamente ad altre strutture della Cisl, (Confederazione, Fist, Fnp, Inas, Irsi) il Cesos ha promosso e coordina l'Osservatorio sulle politiche sociali.
Il Cesos ha costituito, d'intesa con la Confederazione, unitamente allo Ial nazionale e alla società Artes di Bologna il Consorzio Europa Form per l'assistenza alle strutture della Cisl per la redazione e gestione di progetti di ricerca e di formazione per l'accesso ai fondi strutturali europei.
I prodotti relativi all'attività del Cesos, dell'Ops e di Europa Form sono disponibili sul sito Internet del Cesos. E-Mail: cesos@mclink.it.
Presidente dell'Istituto è Guido Baglioni, segretario generale è Domenico Paparella.

Cesos is a research centre, promoted by Cisl, which with the collaboration of Italian and foreign experts co-ordinates and promotes: theoretical and empirical studies on industrial relations; social and political problems of trade union actions; the structures and working procedures of representative organisations; the transformations of professional profiles and the reasons behind them; continuous and vocational training and the history of the labour movement.
As well as research initiatives, Cesos promotes seminar activities for both academic circles and the trade union managers and co-ordinates a vast amount of works for publishing.
The Centre manages the Observatory on Collective bargaining that has been analysing and studying both national and decentralised bargaining for around 20 years now.
Together with the Fondazione regionale Pietro Seveso and Ires Lombardia, Cesos has formed the Eiro-Italia Consortium which is the Italian correspondent of Eiro (European Industrial Relations Observatory), a European Union institution managed by the Dublin Foundation. Together with other structures of Cisl, (Confederation, Fist-Italian Federation of local services, Fnp-National Federation of retired workers, Inas-National Institute of social welfare, Irsi-Research Institute on Institutions) Cesos has supported and co-ordinated the Observatory on Social Policies. Cesos has also established, in agreement with the Confederation and together with the National Ial and the Company Artes of Bologna, the Consortium Europa Form to assist the structures of Cisl to draw up and manage research and training projects in order to gain access to European structural funds.
The results of Cesos activities, the Observatory and Europe Form are available on the Cesos internet site
The president of Cesos is Guido Baglioni and the general secretary is Domenico Paparella.

© copyright 1998
Edizioni Lavoro Roma
via Lancisi 25
copertina di Piergiorgio Maoloni

composizione Typeface, Cerveteri (Roma)

finito di stampare nel febbraio 1998
dalla tipolitografia Empograph
Villa Adriana (Roma)

Sommario

Presentazione
di *Guido Baglioni* IX

Introduzione

Un patto sociale da rafforzare
di *Serafino Negrelli* XI

Osservatorio

Relazioni sindacali in Europa

L'evoluzione delle relazioni sindacali in Europa
di *Jürgen Hoffmann e Reiner Hoffmann* 3

Le politiche sociali in ambito comunitario
di *Gianni Arrigo* 27

La politica per l'occupazione nell'iniziativa comunitaria
di *Giacomina Cassina* 36

La politica economica e dell'occupazione nell'iniziativa comunitaria
di *Renato Brunetta* 45

Il futuro delle relazioni industriali in Germania
di *Otto Jacobi* 51

Belgio: i rapporti di lavoro e la formazione del sistema retributivo
di *Luc Voets* 59

Lo stato delle relazioni industriali in Francia
di *Udo Rehfeldt* 76

Il contesto economico e legislativo

L'economia e la politica economica
di *Pia Saraceno e Mimma Giangrande* 87

Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro
di *Monica McBritton* 95

Il mercato e le politiche del lavoro
di *Leonello Tronti* 103

Costo del lavoro, produttività e competitività
di *Maurizio Zenezini* 126

Le condizioni generali

Le retribuzioni
di *Lorenzo Birindelli e Giuseppe D'Aloia* 139

L'orario di lavoro
di *Gabriele Olini* 154

La conflittualità
di *Lorenzo Bordogna* 163

La sindacalizzazione
di *Lino Codara* 170

I processi negoziali e la contrattazione collettiva

La contrattazione interconfederale
di *Stefano Patriarca e Antonio Longo* 183

La contrattazione di categoria in agricoltura
di *Canio Lagala* 190

La contrattazione di categoria nell'industria
di *Lauralba Bellardi* 196

La contrattazione nel settore artigiano
di *Mario Conclave* 208

La contrattazione di categoria nel pubblico impiego
di *Carmine Russo* 219

La contrattazione di categoria nei servizi
di *Anna M. Ponzellini* 241

La contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata: processi negoziali e contenuti
di *Lorenzo Bordogna* 253

La contrattazione decentrata: aspetti qualitativi
di *Giovanni Roma* 262

La contrattazione territoriale
di *Gabriella Leone* 271

Gli attori sociali

Le organizzazioni imprenditoriali
di *Massimo Mascini* 277

L'Aran
di *Alberto Stancanelli* 286

I sindacati confederali
di *Giorgio Lauzi* 297

I sindacati non confederali
di *Domenico Carrieri* 305

Gli attori sociali. Schede

a cura di *Achille Paliotta* 309

Analisi

La riforma previdenziale
di *Giorgio Lauzi* 345

La vertenza del trasporto aereo
di *Pietro Merli Brandini* 356

I Comitati aziendali europei
di *Marco Biagi* 369

Tra referendum e referendum. La riforma delle pensioni
e l'11 giugno 1995
di *Gian Primo Cella e Roberto Pedersini* 391

Gli enti bilaterali
di *Giovanni Roma* 409

Cronologia (a cura di Rosana Barcellona) 427

Bibliografia (a cura di Rosana Barcellona) 505

Presentazione

Questo *Rapporto* conclude il suo iter editoriale con un notevole ritardo e di ciò ci scusiamo con i lettori.
È vero che questo strumento non risponde in sé ad una logica di tempestività e, tuttavia, molte informazioni che esso fornisce sono più utili se sono disponibili non molto distanti dalla data degli avvenimenti cui fanno riferimento.
Del resto, le richieste dei nostri lettori in attesa di poter consultare il nuovo *Rapporto* ci inducono a ritenere che la puntualità, anche in questo caso, non è un aspetto marginale.
Il *Rapporto* mantiene bene la sua funzione, che è in buona parte legata al tipo di prodotto ed alle caratteristiche della sua composizione. Esso, inoltre, sembra trovare conferma, di anno in anno, per la ricchezza e l'articolazione delle vicende delle relazioni industriali e sindacali del nostro paese e per le molteplici connessioni con i processi istituzionali e reali dell'Unione europea.
Rispetto a tale situazione, ampiamente oggetto di dibattito quotidiano nelle sedi dell'informazione e da parte degli attori interessati, il *Rapporto* offre un panorama abbastanza organico di sistemazione degli eventi, di specifici approfondimenti, di aggiornamento delle dinamiche con aspetti quantitativi, di valutazioni per le quali continua la tradizione della piena autonomia di giudizio dei singoli autori.
Il *Rapporto*, come di consueto, si apre con una *Introduzione* di Serafino Negrelli, che costituisce una «messa a punto» complessiva e un passaggio utile per la consultazione del materiale contenuto.
Segue – ed è una grossa novità – l'*Osservatorio* relativo alle relazioni sindacali in Europa. È superfluo sottolineare l'opportunità di questa parte, che comprende saggi sulle politiche comunitarie e, non meno interessanti, brevi monografie su tre paesi del continente: Germania, Francia e Belgio.

Dopo le due parti, diciamo, strutturali del *Rapporto* – relative al contesto economico e legislativo ed alle condizioni ed agli istituti generali delle relazioni sindacali – troviamo una trattazione più ampia e più puntuale del passato sui processi negoziali che riflette la pluralità di livelli del nostro sistema, dalla negoziazione interconfederale fino alle diverse manifestazioni della contrattazione decentrata.
Oltre alla presentazione degli attori – tra i quali in questa edizione includiamo l'Aran – si è ritenuto opportuno riprendere la pubblicazione delle *Schede* per arricchire l'ambito delle informazioni.
Come di consueto – prima della *Cronologia* e della *Bibliografia* – l'attenzione viene portata su fenomeni o avvenimenti del periodo particolarmente rilevanti o significativi e per rendersi conto delle scelte compiute basterà elencarli: la riforma previdenziale, la vertenza del trasporto aereo, i Comitati aziendali europei, i referendum sindacali, gli enti bilaterali.

G.B.

Roma, dicembre 1997

Introduzione.
Un patto sociale da rafforzare

di Serafino Negrelli

Premessa

1. Il 1995 è stato un anno importante per le relazioni industriali italiane. Innanzitutto in tale anno si è concluso il ciclo di rinnovi contrattuali di categoria secondo i nuovi termini e le regole dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993. È quindi possibile una prima verifica degli effetti contrattuali di tale intesa (gli effetti economici positivi erano già stati in parte considerati nel precedente *Rapporto* e trovano significative conferme anche in questo). Una verifica definitiva dell'accordo, tra i vari attori sociali coinvolti, è prevista formalmente a partire dal luglio 1997. Solo nel prossimo *Rapporto*, si potrà prendere in esame sia la prevista tornata della contrattazione decentrata di secondo livello, in alternativa aziendale o territoriale; sia i rinnovi biennali della parte economica dei contratti nazionali di categoria. Questi ultimi, mentre scriviamo, sono ancora di incerta evoluzione a causa della vertenza e dei profondi dissensi tra associazioni imprenditoriali e sindacati di categoria nel settore metalmeccanico. L'importanza di questa categoria è ovviamente così rilevante da mettere in serio pericolo lo stesso impianto della concertazione prevista dall'accordo del 23 luglio 1993, come dimostrano peraltro gli interventi e le prese di posizione della Confindustria, dei sindacati confederali e dello stesso governo.
Ma il 1995 è stato un anno importante per le relazioni industriali italiane anche per due eventi di grande rilevanza, che vengono analizzati in maniera approfondita nella sezione dedicata alle «Analisi»: la legge di riforma del sistema previdenziale, approvata in luglio dal Parlamento, dopo che era stato sottoscritto un accordo l'8 maggio, tra governo e Cgil, Cisl, Uil; e l'appuntamento dei quattro «referendum sindacali» che si sono svolti l'11 giugno.
La prima è stata salutata da molti come una tappa fondamentale nell'azione di revisione delle politiche di welfare e quindi di integrazione europea, tappa

significativa anche considerando il fatto che in altri paesi (Francia) ha suscitato forti opposizioni, mentre nel nostro stesso paese tale riforma non fu possibile con il precedente governo Berlusconi e con l'allora ministro del Tesoro Dini per le forti proteste sindacali (vedi il precedente *Rapporto 1993-94*). Ma è stata possibile con il nuovo governo Dini perché il presupposto della riforma è stato proprio l'accordo con il sindacato confederale, accordo legittimo per la natura dei contenuti oggetto di negoziazione e perché riguarda i lavoratori prevalentemente rappresentati dagli stessi sindacati confederali (senza contare il fatto che i lavoratori pensionati sono ormai la componente maggioritaria degli iscritti a Cgil, Cisl e Uil). La riforma ha lasciato però insoddisfatti molti attori delle relazioni industriali, tra i lavoratori stessi e, per motivi opposti, tra gli imprenditori, a partire dalla Confindustria, contrariata da un lato dalla eccessiva gradualità e dall'altro lato dalla questione delle pensioni di anzianità ancora aperta. E da più parti cresce la richiesta di una verifica anticipata degli effetti della riforma, rispetto alla scadenza prevista del 1998.
Più complessa è stata la vicenda dei quattro «referendum sindacali» sull'abrogazione degli articoli dello Statuto dei diritti dei lavoratori (abolizione dei limiti alla costituzione delle rappresentanze aziendali; costituzione delle rappresentanze aziendali limitata ai sindacati firmatari di un contratto aziendale; abolizione delle norme sulla trattenuta automatica delle quote sindacali in busta paga) e delle norme del decreto 29/93 e successive modifiche relative alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali maggiori nel pubblico impiego. Al di là dei risultati dei quesiti referendari, presentati in dettaglio nelle «Analisi», sono state rilevanti le prese di posizione degli attori delle relazioni industriali. In alcuni casi, la difesa degli accordi e dell'autonomia delle parti sociali, manifestata in più occasioni pubbliche da esponenti della Confindustria, va considerata come uno dei segnali più importanti del livello effettivo di concertazione e di partecipazione a cui è giunto il sistema italiano di relazioni industriali. Ma deve anche far riflettere il fatto che questo modello partecipativo resta ancora più praticato che istituzionalizzato e può, quindi, essere rimesso in discussione ogni volta o dall'antagonismo di gruppi minoritari, ma con potere vulnerante (è il caso dei referendum, ma anche degli scioperi nei servizi pubblici); oppure da dissensi relativi a fattori contingenti (a livello macro, la vertenza nel settore metalmeccanico; a livello micro, il caso della Zanussi).

2. Il patto sociale italiano può essere dunque definito un patto che richiede significative azioni di sostegno e di rafforzamento per essere reso più efficace non solo rispetto agli obiettivi sopra indicati, ma anche rispetto ad un altro obiettivo dell'accordo del 23 luglio 1993, rimasto più in ombra nel 1995 e ripreso solo nel corso del 1996: la politica attiva del lavoro. Nell'«Introduzione» al *Rapporto 1993-94*, si era peraltro già segnalato il fatto che la politica dei redditi prevista nella prima parte dell'accordo poteva essere ottenuta solo insieme ad una organica politica del lavoro, in parte delineata nello stesso accordo del 23 luglio 1993, ma che nel nostro paese resta ancora troppo sbilanciata verso strumenti di politica passiva (cassa integrazione, pre-pensiona-

menti, mobilità). Mentre gli altri paesi non solo spingono di più sulle politiche attive, ma sono anche in grado di offrire alle imprese beni pubblici quali formazione diffusa e politiche industriali.
La comparazione tra l'Italia e gli altri paesi europei deve costituire ormai un punto di osservazione privilegiato in questa fase di integrazione economica e sociale del vecchio continente. Perciò anche il *Rapporto*, a partire da quest'anno, prevede una nuova sezione dedicata all'evoluzione delle relazioni sindacali in Europa. L'obiettivo non è soltanto quello di rivolgere uno sguardo più attento verso quanto sta avvenendo in casa d'altri, obiettivo peraltro utile nella fase attuale, ma soprattutto di tenere sotto controllo le tendenze comuni e quelle più divergenti.
Negli ultimi anni, ad esempio, anche paesi quali l'Irlanda ed il Portogallo, oltre all'Italia, si sono sempre più orientati verso la combinazione virtuosa di politica dei redditi e di politica del lavoro concertate a livello macro, avvicinandosi così alle tradizionali esperienze della Germania (alla quale è dedicato un capitolo specifico) e dei paesi del Centro-nord Europa. Meno lineari sembrano invece i percorsi della Francia e del Belgio (qui presentati).
Il contesto economico (domanda, disoccupazione, inflazione e deficit pubblico), meno favorevole rispetto al passato, e i vincoli europei (i criteri di convergenza del Trattato di Maastricht) hanno contribuito a rilanciare i patti sociali sia a livello nazionale che a livello sovra-nazionale.
La proposta del presidente della Commissione europea, Santer, per un *Confidence Pact for Employment*, tra i partner sociali, è basata infatti su un elevato grado di «connessione tra un alto livello di protezione sociale e l'efficienza economica», un obiettivo generale molto simile a quello dello stesso accordo italiano del 23 luglio 1993, dell'accordo tedesco sull'«Alleanza per il lavoro» o di altri patti sociali nazionali nei paesi europei.
Ma le difficoltà che stanno incontrando tutti questi patti sociali nazionali e sovra-nazionali in Europa testimoniano che le condizioni richieste per l'implementazione, attraverso una strategica gestione delle risorse umane integrata con buone relazioni industriali, di un *trade-off* virtuoso tra tutela e flessibilità del lavoro con effetti positivi sulla performance del sistema economico, stanno rapidamente cambiando sotto la pressione della globalizzazione dei mercati sia nei settori privati che in quelli pubblici.
Per quanto riguarda in particolare il processo di convergenza europeo, appare peraltro evidente che l'asimmetria del Trattato di Maastricht, con i vincoli rigidi sull'integrazione monetaria e finanziaria e quelli indeterminati sulla dimensione sociale, ha accentuato tali difficoltà. È difficile prevedere quanto e come sarà possibile intervenire nel prossimo futuro per favorire la convergenza europea anche sulle politiche del lavoro, soprattutto su disoccupazione, formazione, spesa sociale, oltre che sui processi di contrattazione collettiva e di relazioni industriali a livello transnazionale. Sarà però sempre più difficile proporre patti sociali che non contengano strumenti, competenze, vincoli pur minimi su tali aspetti o che non tentino di sviluppare quelle precondizioni istituzionali e legali la cui assenza oggi spiega gran parte dei ritardi sulla via dell'integrazione europea.

Politica dei redditi e politica del lavoro in un contesto europeo di relazioni industriali e di globalizzazione dei mercati

1. Come appare dalla maggior parte dei contributi nella seconda sezione di questo *Rapporto*, il contesto economico che ha caratterizzato il periodo qui considerato è stato in parte favorevole. L'economia internazionale ha continuato anche nel 1995 la fase di ripresa iniziata nel 1994, con una produzione industriale nei paesi Ocse che segna +2,9%, rispetto a +4,8% dell'anno precedente. Il commercio mondiale è cresciuto anch'esso dell'8,8% (in lieve calo rispetto a +9,2% del 1994). Il rallentamento della produzione industriale ha riguardato meno l'Italia, dove essa è aumentata con lo stesso livello di crescita nel 1994 e nel 1995, il 5,3% (con la significativa punta del 14,3% per i beni di investimento nell'ultimo anno). Anche il Pil è cresciuto nel 1995 del 3% (rispetto a +2,2% nel 1994).
Importanti obiettivi di politica dei redditi che si era posto l'accordo del 23 luglio 1993 sono stati raggiunti, a partire innanzitutto dal tasso di inflazione che, pur essendo cresciuto nel 1995 (5,4% rispetto al 3,9% del 1994), è sceso rapidamente nel corso del 1996 (3,9% la media annua), fino a toccare il 2,6% nel dicembre 1996, ovvero il punto più basso dal giugno 1969 (2,5%), con previsioni di ulteriore discesa nel 1997. È questo un risultato che, come si vedrà, ha influito particolarmente sulla vertenza nel settore metalmeccanico per il rinnovo biennale della parte economica del contratto, perché ha colto molti operatori impreparati ad una così inattesa rapida riduzione.
Un secondo obiettivo raggiunto, tra quelli previsti dall'accordo, è la stabilità valutaria. La fuoriuscita dallo Sme nel 1992 era stata all'origine di una svalutazione di circa il 30% del cambio effettivo fino al 1994, alla quale nel 1995 si sommava un'ulteriore svalutazione del 25%. Ma nel 1996 è stata recuperata tutta la svalutazione del biennio precedente, con il risultato finale del reingresso nello Sme ad un tasso di cambio abbastanza equo (rispetto al marco, circa 20% di svalutazione rispetto alla data di uscita dallo Sme).
Tra i fattori che più hanno contribuito al miglioramento della competitività dell'Italia nel 1995, assume particolare rilevanza la riduzione del costo del lavoro, anch'essa tra gli obiettivi primari dell'accordo del 23 luglio 1993. È stato questo un risultato anche della moderazione salariale che nel nostro paese è stata accentuata soprattutto nel 1995 (in termini reali i salari nell'industria manifatturiera sono caduti del -2,2%, rispetto a -0,6% del 1994), molto più che negli altri paesi (solo l'Olanda, con -1,1%, ha fatto registrare una riduzione in termini reali). La retribuzione reale media per unità di lavoro prosegue dunque anche nel 1995 nel suo trend negativo iniziato nel 1992 sia nel settore privato (con circa un punto percentuale in meno tra il 1995 e il 1991) che in quello delle amministrazioni pubbliche (dove ha perso quasi 10 punti percentuali dal 1991, e 1,4 in meno ancora nel 1995). Grazie a questi andamenti e ai guadagni di produttività, il costo del lavoro per unità di prodotto nel settore della trasformazione industriale è sceso ancora nel 1995 (-0,7%) come nel 1994 (-3,3%), raggiungendo così lo stesso livello del 1992. Solo il Giappone, tra i paesi industriali, ha fatto registrare simili andamenti.

Risultati meno significativi sono stati invece ottenuti rispetto agli altri criteri di convergenza del Trattato di Maastricht, sempre previsti nell'accordo del 23 luglio 1993. Per quanto riguarda ad esempio il deficit pubblico, il limite del 3% sul Pil resta ancora lontano nel 1995 (7,3%), come pure nel 1996 (6,7%). Ancor più lontano è l'obiettivo del debito pubblico, che non deve superare come è noto il 60% del Pil: è stato il 125% nel 1995 e il 124,3% nel 1996. La nota positiva riguarda però l'avanzo primario che nel 1996, anno, come si vedrà, di rallentamento dell'economia, resta attorno al 3,5% in rapporto al Pil, quota che dovrebbe essere mantenuta anche in futuro. Ciò ha consentito un forte riequilibrio dei nostri conti con l'estero, anche se il cammino da fare resta lungo. L'onere per interessi sul debito pregresso è infatti sceso solo di un punto, dall'11,2% del Pil nel 1995 al 10,4% nel 1996.
Dunque, nel bilancio della convergenza italiana verso l'Unione europea, se l'inflazione, la riduzione del costo del lavoro, la stabilità monetaria e l'avanzo primario sono da annoverare tra i principali obiettivi raggiunti grazie alla concertazione sociale originata dall'accordo del 23 luglio 1993; il deficit, il debito pubblico e i tassi dei titoli a lungo termine rappresentano i criteri non raggiunti, rispetto ai quali i grandi attori della concertazione sociale dovranno stringere i tempi.

2. Ma gli attori delle relazioni industriali devono operare anche per il riaggiustamento della politica del lavoro che, come si è più volte affermato, costituisce la seconda gamba che regge il patto sociale.
Negli anni recenti, tutti gli indicatori economici appena elencati sono stati più o meno fortemente orientati verso il segno positivo. Eppure, occorre di nuovo constatare, come già si è fatto nel *Rapporto* precedente, che a fronte di questa ripresa economica, non si sono registrati effetti altrettanto benefici sul mercato del lavoro. Il 1995 segna soltanto la fine della più grave crisi occupazionale italiana nel dopoguerra, crisi iniziata a metà del 1992 e conclusasi con la perdita di circa 1 milione e 200 mila posti di lavoro. La gravità di tale crisi è sottolineata dal fatto che la perdita ha riguardato non solo l'agricoltura e l'industria, ma anche il terziario.
Sono note le polemiche suscitate dalle dichiarazioni del governatore della Banca d'Italia nella *Relazione annuale per il 1995*, in merito alla crescita dei margini di profitto delle imprese, che avrebbero ormai raggiunto i livelli eccezionali degli anni Cinquanta. Molti di questi margini sono stati realizzati grazie al miglioramento della competitività di prezzo dell'export italiano che, dopo la svalutazione del 1992, è stato di circa il 35% (con punte nei settori auto e tessile-abbigliamento). Secondo la stessa fonte, nei settori industriali esportatori la quota dei redditi da lavoro sarebbe scesa dal 72,3% nel 1994 al 68,8% nel 1995.
Il lieve aumento dell'occupazione nel 1995 (+0,4%; ma -1,6% nel 1994 e -2% nel 1993) non ha modificato l'andamento dell'occupazione totale che resta al di sotto dei livelli del 1990 di oltre sei punti percentuali! Il tasso di disoccupazione, che nel gennaio 1996 ha raggiunto il livello del 12,2%, superiore alla media europea dell'11%, ha fatto registrare ancora un incremento dello 0,6%

tra il 1995 e il 1994. I tradizionali strumenti di politiche passive del lavoro assorbono ormai risorse ingenti e producono effetti perversi sul mercato del lavoro, caratterizzato da sempre più forti dualismi nella disoccupazione tra nord (7,8% nel 1995, con crescita solo dello 0,1% rispetto all'anno precedente) e sud (21,7%, con +1,6%); tra uomini (5,3% nel centro-nord; 17,5% nel sud) e donne (11,7% nel centro-nord; 30,5% nel sud); tra giovani 15-24enni (33,1%, in lieve diminuzione; ma 56% al sud, ancora in aumento) e classi più anziane; tra breve e lunga durata (quest'ultima, con più di 12 mesi, registra tassi molto più elevati rispetto alla media europea; e al sud è ancora cresciuta dal 14 al 15%).

Liste di mobilità e contratti di solidarietà sono stati scarsamente incisivi: su 60 mila ricollocazioni – le prime realizzate nel 1995 – solo 5 mila hanno riguardato il mezzogiorno; mentre il ricorso ai contratti di solidarietà, per 60 mila addetti circa, resta poco praticato, in presenza delle più favorevoli opportunità per le imprese della cassa integrazione guadagni e dei prepensionamenti.

Tra gli strumenti di politica attiva, il più efficace è risultato il contratto di formazione e lavoro, con 284 mila giovani avviati anche nel 1995 (in crescita rispetto ai 221 mila del 1994). Nel complesso, pur tra le molte polemiche e i continui aggiustamenti, questo contratto ha consentito di inserire in qualche modo nella vita lavorativa oltre 3 milioni e mezzo di giovani in un decennio circa (dal maggio 1984).

Risultati altrettanto apprezzabili sono venuti dai progetti di «creazione di imprese», promossi dapprima con la legge De Vito (44/86) per l'imprenditorialità giovanile nel mezzogiorno che ha consentito la nascita di oltre mille imprese in quasi un decennio, metà delle quali ha superato il triennio di attività (provvedimento riformato con la legge n. 95 del 1995) e quindi con la legge Tremonti (489/94) con incentivi fiscali a favore di nuove iniziative produttive avviate da giovani con meno di 32 anni, da disoccupati e da portatori di handicap.

Vedremo se i nuovi strumenti di politica attiva, quali i sussidi marginali all'occupazione (sgravi sui contributi), i piani specifici di inserimento, i lavori socialmente utili e altri introdotti nel 1995 e nel 1996 potranno avere simili effetti.

Resta comunque la sensazione che tutti questi provvedimenti, alcuni positivi e utili, altri meno, non siano sufficienti a far invertire le tendenze della disoccupazione nel nostro paese.

I segnali di rallentamento dell'economia mondiale e italiana nel 1996 (crescita del Pil solo dello 0,5% tra il primo semestre 1996 e l'ultimo semestre 1995; produzione industriale -2% nel 1996) non consentono peraltro eccessivo ottimismo nel prossimo futuro. Anche per il fatto che la domanda interna italiana continua a far registrare tassi di crescita molto più bassi rispetto a quella europea.

Il dibattito che si è riaperto di recente sulla riduzione dell'orario di lavoro è il sintomo più evidente della necessità di strumenti più efficaci di intervento sulla disoccupazione italiana.

Appare peraltro paradossale che tale dibattito avvenga senza prendere in

maggior considerazione il problema del ricorso al lavoro straordinario attuato dalle imprese italiane in questi anni. Nel 1995, in un anno contrassegnato ancora da aumento della disoccupazione, il livello delle ore di lavoro straordinario ha raggiunto la punta massima dell'ultimo ventennio (vedi il contributo relativo nel *Rapporto*). La percentuale di ore straordinarie sul totale di quelle ordinarie nelle grandi imprese industriali italiane è stata infatti nel 1995 del 5,5%, in crescita sia rispetto al 1994 (4,6%) che al 1993 (4,4%). L'Istat registra una percentuale di ore straordinarie per gli operai del 6%, più che raddoppiata cioè dal 1979! Il peso dello straordinario è peraltro ancora più elevato nel settore terziario, rispetto all'industria, con percentuali cresciute addirittura dall'11,3% al 12,1% tra il 1994 e il 1995 nel comparto dei servizi alle imprese.
La legge finanziaria per il 1996 ha previsto alcuni interventi di riequilibrio rispetto a tali andamenti contraddittori, cercando di rendere più convenienti il part-time (in Italia ancora poco sviluppato rispetto ad altri paesi, pur se in crescita nel 1995, +14,9% rispetto all'anno precedente) e i moduli di orario ridotto, tentando contemporaneamente di scoraggiare l'eccessivo ricorso al lavoro straordinario. A questo fine, tutte le imprese con più di 15 dipendenti, sia industriali che di altro tipo, avrebbero dovuto versare un contributo pari al 5% della retribuzione relativa alle ore di straordinario, oltre le 40 ore normali. Nelle imprese industriali tale maggiorazione sale al 10% per le ore tra le 44 e le 48 settimanali; e al 15% oltre le 48 ore. Questi contributi dovrebbero confluire nel Fondo per l'occupazione, con lo scopo di finanziare forme di riduzione e di flessibilità dell'orario di lavoro, tra le quali proprio il part-time.

3. Ma il ricorso così diffuso al lavoro straordinario pone problemi anche nella gestione della flessibilità del lavoro in Italia.
La richiesta di maggior flessibilità del lavoro che le imprese italiane e dei paesi più industrializzati continuano ad avanzare deriva, come è noto, dal mutato contesto economico, tecnologico e istituzionale che costringe le direzioni aziendali a strategie di adattamento e aggiustamento sempre più complesse e incerte. I mercati dei prodotti si sono trasformati negli ultimi vent'anni: alle tendenze stabili e in crescita del passato si sono sostituite tendenze a crescita lenta, più incerta e orientata a prodotti e servizi personalizzati e di qualità. L'innovazione tecnologica microelettronica ha consentito da un lato il superamento delle rigide forme di organizzazione del lavoro del passato (ad esempio, della catena di montaggio), ma ha comportato, dall'altro lato, perdite rilevanti di qualifiche e occupazioni di tipo tradizionale e una irreversibile ricomposizione professionale dei lavoratori che sta impegnando non solo le direzioni del personale delle imprese, ma anche i sistemi educativi e di formazione a livello nazionale.
È in tale contesto di rapida e incerta evoluzione che le imprese italiane stanno introducendo vecchie e nuove forme di flessibilità del lavoro, nel tentativo di rispondere alle pressioni esterne ovvero di: adattarsi alle oscillazioni della domanda; incrementare i livelli di produttività; garantire un adeguato inserimento delle nuove tecnologie dell'informazione; rendere più variabili le

retribuzioni rispetto alle prestazioni; migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi.
I risultati di molte ricerche condotte nel nostro paese concordano sul fatto che gli strumenti di flessibilità del lavoro adottati dalle imprese hanno riguardato solo in parte l'ingresso nella e l'uscita dalla impresa dei lavoratori (flessibilità numerica); in maggior misura la gestione da parte della direzione aziendale dei mercati interni del lavoro (flessibilità funzionale); oltre che la crescente variabilità del salario rispetto ad alcuni indicatori di performance economica (flessibilità salariale).
Il fatto che le aziende italiane prediligano la flessibilità funzionale rispetto a quella numerica e salariale non fa che confermare i risultati delle analisi comparative internazionali. È noto infatti che le aziende europee, o comunque quelle che appartengono al cosiddetto modello di capitalismo renano-nipponico, sono più orientate a praticare la flessibilità funzionale in contrapposizione alle aziende anglosassoni alle quali è consentito invece l'utilizzo più esteso della flessibilità numerica e salariale. E anche rilevazioni più recenti confermano che le aziende italiane relegano queste ultime a livelli inferiori sia di utilizzo attuale che di utilizzo auspicato. La flessibilità numerica non fa registrare grandi variazioni di pratiche, anche se le direzioni aziendali vorrebbero poter disporre di livelli più elevati soprattutto per quella in entrata. La flessibilità salariale, ancora molto bassa come pratica alla fine degli anni Ottanta, è solo leggermente cresciuta in seguito.
È importante collegare questi andamenti e previsioni sulla flessibilità del lavoro nelle aziende italiane con le tendenze della contrattazione collettiva e del modello partecipativo di relazioni industriali registrate nelle medesime imprese. La presenza di un sindacato sufficientemente forte (anche se con elementi di crisi nella rappresentanza del lavoro nelle grandi aziende), con elevata capacità contrattuale e con un orientamento collaborativo nelle relazioni di lavoro appare in sintonia con le richieste di flessibilità funzionale sia perché questa è preferita innanzitutto dallo stesso sindacato, rispetto alla flessibilità numerica e salariale; sia perché la flessibilità funzionale è più adeguata ad imprese *capital intensive* nelle quali la gestione delle risorse umane e le relazioni industriali devono essere sempre più sviluppate, sofisticate e orientate a lavoratori con professionalità elevate, rispetto ai quali le politiche esclusive di flessibilità numerica e salariale potrebbero risultare insoddisfacenti e non sempre mirate.
Scoraggiare la pratica tradizionale del lavoro straordinario, o più esattamente renderla meno contraddittoria con le nuove politiche attive del lavoro, sembra dunque essere una strategia che va anche nell'interesse degli obiettivi di lungo periodo perseguiti dalle stesse imprese, oltre che nell'interesse dei lavoratori disoccupati o in cerca di primo impiego. Ovviamente non sarà facile rompere l'oggettiva connivenza tra l'interesse di breve dell'impresa, il bisogno del lavoratore di integrare una retribuzione sempre più magra in termini reali e i timori del sindacato di perdere ulteriore consenso tra gli iscritti. La soluzione adottata dalla legge finanziaria del 1996 non sembra essere sufficiente, anche perché non esce dall'ambito della flessibilità numerica. Forse

uno scambio più esplicito e vantaggioso per gli interessi delle imprese nel lungo periodo, ovvero tra penalizzazione o recupero dell'orario straordinario e miglioramento della flessibilità funzionale (soprattutto formazione), potrebbe avere effetti più positivi oltre che godere di maggiori consensi.

La contrattazione collettiva tra accentramento e decentramento

1. Le tendenze verso la diversificazione, il decentramento e l'individualizzazione delle relazioni di lavoro sembrano ormai caratterizzare l'evoluzione dei sistemi di relazioni industriali e le pratiche di contrattazione collettiva in tutti i paesi industrializzati.
La contrattazione della flessibilità del lavoro, l'aziendalizzazione delle relazioni industriali e le tendenze generali del contesto economico sopra citate sembrano spingere sempre più verso il decentramento contrattuale o comunque verso un maggior ruolo dei livelli contrattuali decentrati. Secondo alcuni, queste tendenze potrebbero far diventare le relazioni industriali a livello micro più importanti della tradizionale contrattazione di categoria e di settore, anche per il ruolo crescente giocato dalle aziende multinazionali e dai gruppi di imprese presenti in più paesi europei. Se restano molto incerte le prospettive della contrattazione collettiva europea di settore, la creazione dei Comitati aziendali europei (Cae) ha avviato pratiche di informazioni e di consultazione che potrebbero ad esempio agevolare le relazioni industriali e la contrattazione collettiva nei gruppi di imprese con stabilimenti in più paesi (si veda il contributo specifico nella sezione «Analisi»).
L'aziendalizzazione delle relazioni industriali e il decentramento contrattuale costituiranno dunque una sfida crescente ai tradizionali modelli e pratiche contrattuali, mentre le risposte di questi ultimi resteranno ovviamente differenziate lungo il continuum di centralizzazione-decentramento su cui si collocano le rispettive strutture contrattuali dei vari paesi, con l'esperienza intermedia italiana che, con l'accordo interconfederale del 1993, ha formalizzato la pratica dei due livelli contrattuali di categoria e decentrato, aziendale o territoriale.

2. Forse proprio per il fatto che nel nostro paese, a differenza di quanto avviene negli altri dove è uno solo il livello contrattuale prevalente, è stato scelto un modello di struttura bipolare, si è aperto in tempi recenti un dibattito sulla questione: centralizzazione o decentramento contrattuale. Dapprima, è emersa la proposta di economisti, quali Marzano e Brunetta, di superamento della contrattazione nazionale a favore della contrattazione decentrata, con la motivazione che il salario deve formarsi in azienda, secondo livelli correlati alla produttività e alla *ability to pay* delle singole imprese. Questa proposta è stata bocciata, oltre che dai sindacati, dalla stessa Confindustria, sulla base della constatazione che in Italia, a differenza del contesto anglosassone che si vorrebbe imitare, la struttura produttiva prevalentemente fondata sulle imprese di piccole dimensioni limita la contrattazione collettiva aziendale a circa

un'impresa su dieci (vedi sotto) e senza il contratto nazionale due terzi dei lavoratori si troverebbero senza copertura.
Ma una nuova minaccia al modello di struttura contrattuale bipolare previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 è venuta dalla vertenza, ancora aperta mentre scriviamo, sul rinnovo biennale della parte economica del contratto del settore metalmeccanico. Il punto di maggior dissidio tra sindacati e Federmeccanica è rappresentato dalla possibilità di recupero salariale derivante dalla differenza tra tasso di inflazione programmata e tasso di inflazione effettiva. Quasi automatico per i sindacati, per gli imprenditori invece il recupero salariale sarebbe già stato in buona parte ottenuto in base all'andamento complessivo delle retribuzioni, comprese quelle di fatto.
In realtà, le retribuzioni di fatto hanno sì corretto gli andamenti contrattuali in misura significativa in generale, ma con alcune distorsioni per certi settori (si veda il contributo su *Le retribuzioni* nella sezione «Le condizioni generali»). Le retribuzioni lorde di fatto per dipendente in termini reali segnano infatti +0,4% tra il 1995 e il 1990. Ma le punte positive del settore del credito e assicurazioni (+9,6%, dovuto soprattutto agli arretrati erogati nell'ultimo anno) e della trasformazione industriale (+5,1%, realizzato grazie al massimo storico di ore lavorate per la crescita delle esportazioni) sono bilanciate dalle punte negative delle amministrazioni pubbliche (-6,9%), delle costruzioni e del terziario privato, settori nei quali la dinamica delle retribuzioni di fatto è stata quasi interamente determinata dalla contrattazione nazionale, o perché pubblici o per la loro frammentazione produttiva tra piccolissime unità.
Al di là delle polemiche sorte sul metodo dell'indagine Istat sulle retribuzioni contrattuali, è indubbio che tra i fattori che influiscono sulla crescita delle retribuzioni di fatto nelle imprese italiane (aumenti integrativi della contrattazione aziendale, straordinari, paghe individuali o di merito), quelli che determinano le quote più consistenti non rientrano nell'ambito dei processi di contrattazione collettiva tra management e sindacati.
Resta comunque il problema vero che i dissidi sull'entità degli aumenti retributivi per il settore metalmeccanico derivano dal fatto che l'accordo del 23 luglio 1993 è stato realizzato in una fase di più alta inflazione e risulta quindi meno adeguato in tempi di più bassa inflazione, soprattutto se si vuole dare un certo spazio anche alla contrattazione aziendale, che nel frattempo in alcune realtà è già stata peraltro avviata e portata a termine. Ma solo a conclusione delle due tornate contrattuali ancora aperte, quella biennale di categoria sulla parte economica e quella decentrata, una valutazione definitiva potrà consentire elementi utili di riflessione per gli eventuali aggiustamenti.
Nel 1994 e nel 1995 sono stati comunque completati i rinnovi dei contratti nazionali di tutti i principali settori pubblici e privati, riguardanti undici milioni di lavoratori, secondo, come si è detto, le nuove regole dell'accordo interconfederale del 1993. Nel solo 1995 sono stati rinnovati i contratti per sei milioni di lavoratori: nel pubblico impiego per parastato, scuola e sanità, scaduti nel 1994; nel settore privato in particolare per autotrasportatori, cooperazione agricola e edili, scaduti anch'essi nel 1994; per alimentaristi e tessile-

abbigliamento, scaduti nel 1995 e rinnovati nello stesso anno. I contratti gomma-plastica e Enel sono stati invece chiusi nei primi mesi del 1996.
Nel complesso, questi rinnovi sono avvenuti tutti nel rispetto dello spirito e dei contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993 sia nel settore privato che in quello della pubblica amministrazione in cui i contratti collettivi nazionali di comparto sono stati siglati sulla base del decreto legislativo 29/93 (si veda il *Rapporto 1993-94*). Come emerge dai diversi contributi relativi ai vari settori (nella sezione «Processi negoziali»), tali rinnovi si sono infatti caratterizzati innanzitutto per la quasi generale assenza di azioni di lotta e di significativi periodi di vacanza contrattuale (fatto che non si ripeterà ovviamente per la vertenza in corso nel settore metalmeccanico!). La coerenza rispetto al Protocollo del luglio 1993 vale ancor più per i contenuti dei nuovi contratti nazionali di categoria: struttura della contrattazione, rappresentanza sindacale, proceduralizzazione delle relazioni industriali e partecipazione.
I contratti in scadenza nel 1995 hanno assunto come riferimento per gli aumenti retributivi il tasso di inflazione programmata previsto dal Documento di programmazione economico finanziaria del 1995 (4,2% nel 1995; 3,5% nel 1996 e 3% nel 1997) che, come si è visto, si è ampiamente ridotto alla fine del 1996, con i relativi citati problemi e dissidi causati nei successivi rinnovi contrattuali. Problemi e dissidi che invece non hanno riguardato i primi contratti che nel 1995 sono arrivati alla scadenza del primo biennio salariale, tra i quali quelli dei comparti della pubblica amministrazione e quelli nel settore privato (cartai, chimici, petrolieri, credito-assicurazione, poste e telecomunicazioni). Tutti questi contratti salariali di categoria sono stati infatti rinnovati senza particolari problemi (ad eccezione di quelli nel settore dell'agricoltura) nei primi mesi del 1996, con la garanzia per i lavoratori del recupero del potere di acquisto perduto nel biennio precedente, possibilità che è stata invece rimessa successivamente in discussione dagli imprenditori meccanici.

3. Più limitata deve essere la valutazione riguardo alla contrattazione decentrata, aziendale o territoriale, successiva all'accordo del 23 luglio 1993. Non sono ancora disponibili infatti dati attendibili sulla tornata prevista proprio a partire dal 1996, vale a dire nel secondo biennio successivo al rinnovo del contratto nazionale di categoria.
Il *Rapporto* presenta però un'analisi dettagliata relativa al 1994 (vedi la nuova sezione su «La contrattazione decentrata»), su dati che non erano invece disponibili nel *Rapporto* precedente e che consentono alcune interessanti riflessioni, soprattutto sulla contrattazione aziendale. Riguardo a quest'ultima, il risultato principale che emerge è infatti la ulteriore riduzione della propensione contrattuale nelle imprese italiane: la percentuale di aziende, sul totale di quelle incluse nel campione, nelle quali si sono avuti accordi scritti formalizzati è scesa al di sotto del 10% (rispetto al 15% del 1993). Ciò ha determinato anche una riduzione, seppure più contenuta, del grado di estensione della contrattazione aziendale (ovvero del numero di lavoratori coperti da tali accordi): da 26,6% a 24,1%. Mentre il tasso di negozialità, misurato in numero medio di accordi siglati nelle imprese in cui è avvenuta la contrattazione

aziendale, è lievemente salito da 2,7 a 3. Nel complesso, dunque, nel 1994 la contrattazione aziendale ha interessato meno di un'impresa su dieci e meno di un lavoratore su quattro. Sono andamenti che giustificano ampiamente la necessità del contratto di categoria nel nostro paese e l'impossibilità oggettiva di sostituirlo con la contrattazione aziendale.

Da un lato, questi dati negativi possono essere spiegati con gli effetti economici della recessione particolarmente grave e con gli effetti istituzionali di trascinamento del blocco della contrattazione aziendale per 18 mesi, cioè fino al termine del 1993, previsto dall'accordo interconfederale del luglio 1992. Dall'altro lato, appare quanto meno sorprendente che in un anno come il 1994, successivo alla citata moratoria, vi sia stata meno contrattazione aziendale rispetto al 1993, anno in cui essa non era formalmente possibile. Tale andamento contraddittorio potrebbe essere giustificato solo dal fatto che nel frattempo l'entrata in vigore del Protocollo del 23 luglio 1993 ha instaurato una precedenza per i rinnovi dei contratti di categoria e quindi uno spostamento in avanti dei contratti aziendali, secondo le nuove regole, al 1995 e al 1996. Da qui la necessità di attendere le rilevazioni su questi anni per una valutazione più attendibile sul ruolo e sull'incidenza della contrattazione aziendale che nella prima metà degli anni Novanta ha comunque registrato un sensibile declino rispetto alla seconda metà degli anni Ottanta (in cui vi sono state punte vicino al 40% di propensione contrattuale). Se nel periodo 1987-90, infatti, solo il 23% delle aziende del campione non ha mai siglato un accordo collettivo; nel periodo 1991-94 tale percentuale è salita al 52%, cioè più che raddoppiata. Secondo questi dati relativi ad un campione nazionale di aziende, la maggioranza delle imprese italiane non sottoscrive un accordo nell'arco di un quadriennio.

Naturalmente, le situazioni possono divergere da realtà a realtà. Ad esempio i risultati di una recente rilevazione dell'Assolombarda, condotta proprio nel 1995, su un campione di aziende manifatturiere della provincia di Milano esteso anche alle piccole imprese al di sotto dei 50 dipendenti sottolineano che la propensione contrattuale è stata ancora più bassa rispetto a quella relativa alla realtà nazionale sopra evidenziata, il 32,8% riferito all'intero periodo 1990-95; pur restando comunque strettamente correlata alle dimensioni aziendali: 23,3% nelle piccole imprese; 64,2% nelle medie e 81,2% nelle grandi.

Anche per quanto riguarda i contenuti economici della contrattazione aziendale, l'analisi degli accordi siglati nel 1994 consente solo di esprimere giudizi provvisori in una fase transitoria. Vanno comunque segnalati i tentativi di adeguamento alle nuove regole del Protocollo del 23 luglio 1993 che consente la contrattazione aziendale sui salari solo in relazione ai risultati di produttività, qualità e andamento economico dell'impresa. Così accanto a vecchi premi di produzione rinominati come «premi di produttività» o ai tradizionali premi di presenza individuali o collettivi, non mancano strumenti di natura mista tipici di una fase di passaggio oppure l'istituzione di nuovi premi variabili realmente legati agli incrementi della qualità, della efficienza e dei profitti aziendali, nell'ambito della «realizzazione di programmi concordati tra le parti», secondo appunto l'enunciato del Protocollo.

Ancor più difficile e improponibile appare il compito di valutare, nel presente *Rapporto,* la contrattazione decentrata territoriale dopo l'intesa del 23 luglio 1993. I pochi dati disponibili fanno emergere solo alcuni caratteri dei profili formali e dei relativi contenuti. Per quanto riguarda i primi, va segnalato che gli accordi assumono perlopiù la forma di protocolli di intesa triangolari, secondo logiche di partecipazione allargata, con l'intervento sia dei sindacati confederali che di quelli di categoria. Riguardo ai contenuti, sembrano prevalere da un lato le procedure di coinvolgimento delle parti sociali e la costituzione di enti bilaterali, in linea con il rafforzamento delle pratiche partecipative; dall'altro lato la formazione professionale, il sostegno all'occupazione e il rilancio delle aree con gravi problemi di natura economica e occupazionale, ovvero temi che possono essere affrontati con più efficacia a livello locale. Ma anche rispetto alla contrattazione decentrata territoriale ogni verifica deve essere rimandata in attesa di un maggior numero di esperienze.

La rappresentanza imprenditoriale e sindacale in una difficile fase di transizione

1. Le associazioni di rappresentanza degli imprenditori, nel periodo qui esaminato, sono entrate in una fase di profonde trasformazioni nella loro organizzazione interna e anche nei rapporti esterni. Il pluralismo delle organizzazioni imprenditoriali è da sempre uno dei caratteri distintivi del sistema italiano di rappresentanza, pluralismo in base ai settori, alle dimensioni, alla proprietà del capitale e alla ideologia politica. Ma emergono ormai orientamenti che da un lato estendono questo pluralismo e dall'altro lato tendono a ridurlo. Tra i primi, sono certamente da annoverare il nuovo ruolo assunto dalla Confcommercio e quello meno conciliante, rispetto al passato, delle organizzazioni imprenditoriali del settore dell'agricoltura.
La nuova politica della Confcommercio è stata in parte competitiva rispetto a quella della Confindustria, soprattutto perché alla tradizionale politica di lobby viene affiancata la rivendicazione di una funzione di rappresentanza politica più estesa e di un intervento più diretto nei grandi accordi centralizzati, insieme a governo, sindacati e Confindustria. Le pressioni per una maggior attenzione fiscale alla categoria, attenzione peraltro tradizionalmente offerta in passato dai governi, ma venuta parzialmente a ridursi in seguito alla recessione economica e alle relative rigide manovre di politica finanziaria, sono culminate nella organizzazione, nel marzo 1996, di una *tax day,* una serrata per due ore di tutti i negozi tranne quelli alimentari. In tale occasione, a pochi giorni dalle elezioni, i due leader politici dei rispettivi schieramenti in lotta del Polo e dell'Ulivo, Berlusconi e Prodi, hanno dovuto discutere e argomentare i loro programmi politici di fronte alla platea dei commercianti.
L'altra organizzazione dei commercianti, la Confesercenti, è rimasta su posizioni di critica rispetto all'iniziativa della *tax day,* alla politica anti-tasse e contro l'estensione della grande distribuzione. Ma la Confcommercio, dopo il successo dell'iniziativa, ha accentuato il proprio ruolo distinto dalle altre orga-

nizzazioni imprenditoriali anche nelle vicende sul patto per il lavoro del settembre 1996. Anche in questo caso ha rivendicato un'attenzione privilegiata per la categoria in termini di flessibilità del lavoro, part-time, lavoro interinale, apprendistato più lungo, maggiore flessibilità numerica, regimi di orario meno vincolati, proroghe contributive per i contratti di formazione e lavoro, contratti di riallineamento eccetera.
Un ruolo sempre più distinto tra le organizzazioni di rappresentanza degli imprenditori segna anche l'esperienza di tutte le organizzazioni dell'agricoltura (Confagricoltura, Coldiretti, Cia). Come è noto, le tre confederazioni non avevano sottoscritto il Protocollo del 23 luglio 1993 insieme alle altre associazioni imprenditoriali e non hanno sottoscritto neppure il patto per il lavoro del settembre 1996. Anche queste organizzazioni imprenditoriali tendono a sottolineare dunque con la loro protesta l'eccessiva attenzione offerta in tali accordi alla rappresentanza imprenditoriale del settore secondario. E anche nel caso dell'agricoltura, le richieste imprenditoriali riguardano il collocamento, il lavoro interinale, i contratti a termine, il part-time, ovvero disposizioni in materia di flessibilità del lavoro la cui applicazione nelle aziende del settore primario non era prevista dagli accordi citati.
Queste posizioni distinte delle associazioni imprenditoriali del commercio e dell'agricoltura non sembrano comunque minacciare la tradizionale leadership della Confindustria che ha continuato a sostenere la politica di concertazione, sia con il governo Dini nel 1995 (ultimo anno per la presidenza di Abete) che con il governo Prodi nel 1996 (nuova presidenza di Fossa, a partire da maggio). Anche se tale periodo è contrassegnato da alcuni dissensi, quali il rifiuto di firmare l'accordo sulle pensioni. Sempre nel 1995 è stata anche avanzata la proposta di deroghe contrattuali, salariali e non, per le nuove iniziative imprenditoriali nel mezzogiorno, proposta che ha diviso il fronte sindacale.
Come si è detto, nel periodo qui esaminato, emergono però sviluppi che tendono a ridurre la tradizionale frammentazione dell'associazionismo imprenditoriale italiano, almeno sotto il profilo ideologico e della proprietà del capitale. Per quanto riguarda il primo, accanto alla citata politica comune delle organizzazioni dell'agricoltura contro quegli aspetti della concertazione che ritenevano meno a loro vantaggio, va indicata l'esperienza delle quattro confederazioni del settore dell'artigianato (Confartigianato, Cna, Casa, Claai) che hanno non solo aderito tutte alla concertazione con il governo (dall'accordo del 23 luglio 1993 al patto per il lavoro del settembre 1996), ma hanno manifestato forti intenzioni di avvicinamento tra loro se non di possibile fusione, almeno riguardo ad alcuni servizi comuni per gli artigiani, con sperimentazioni già avviate a livello territoriale.
Se questi processi sono ovviamente la conseguenza del superamento delle precedenti divisioni di appartenenza partitica, effetti simili si hanno con i processi di privatizzazione che hanno portato alla confluenza nella Confindustria prima l'Asap, l'associazione di rappresentanza delle aziende Eni, e quindi l'Intersind, l'organizzazione di rappresentanza delle aziende a partecipazione statale. Va peraltro segnalato che quest'ultima è rientrata nella Confindustria

come organizzazione di primo livello, con specifiche competenze per la organizzazione delle società di servizi a rete.
A completamento delle tendenze più recenti, nell'ambito della rappresentanza imprenditoriale, la costituzione dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) deve essere citata come novità importante. Il connotato fortemente tecnico la contraddistingue dalle altre associazioni del settore privato. Le sue aree di attività riguardano infatti: i servizi per la contrattazione; il servizio organizzazione e amministrazione; l'ufficio studi e documentazione; l'ufficio relazioni interne. Ma non possono essere sottovalutati l'influenza e il ruolo di un agente contrattuale unico per la stipulazione dei contratti di diritto comune per i pubblici dipendenti. Effetti che sono già emersi peraltro nelle prime attività che non si sono limitate alla semplice sigla degli accordi in scadenza (si veda il contributo specifico, previsto proprio a partire da questo *Rapporto*).

2. Maggiori turbolenze si stanno verificando nell'ambito della rappresentanza e della rappresentatività dei sindacati italiani, a completamento di un lungo processo di cambiamento che nel corso degli anni Ottanta e Novanta ha trasformato il precedente modello di rappresentanza sindacale. Non tanto quantitativamente, nel numero complessivo degli iscritti alle tre confederazioni che anzi è cresciuto dai 9.005.795 del 1980 ai 10.574.313 del 1994, il 17,4% in più in un quindicennio. Cgil, Cisl e Uil hanno beneficiato tutte e tre di questo incremento. La prima con +14,1% è passata da circa 4 milioni e 600 mila iscritti a quasi 5 milioni e 250 mila. La Cisl è aumentata addirittura del 22%, da poco più di 3 milioni a 3 milioni e 700 mila circa. La Uil ha fatto registrare +18,4%, passando da 1 milione 350 mila a 1 milione 600 mila. Ma questi pur forti incrementi sono in realtà il risultato di due andamenti contrastanti: la continua crescita delle iscrizioni dei lavoratori pensionati e il declino di quelle dei lavoratori attivi. I primi costituiscono ormai il 44,9% degli iscritti complessivi (rispetto al 18,1% del 1980). I pensionati della Cgil sono infatti più di 2 milioni e 700 mila, il 52,6% degli iscritti a tale confederazione (contro il 24% del 1980). Quelli della Cisl sono oltre 1 milione e 600 mila, il 43,2% (contro il 14,6% del 1980). Mentre la Uil resta l'organizzazione con il minor numero di pensionati iscritti, poco meno di 400 mila, il 23,7% (ma nel 1980 erano appena il 5,8%).
L'apporto della categoria dei pensionati ha quindi compensato, in termini quantitativi ma non ovviamente in termini qualitativi, il calo della sindacalizzazione in Italia negli anni Ottanta dovuto, come negli altri paesi, alla perdita di iscritti tra i lavoratori attivi (dipendenti e indipendenti). Qui la riduzione è stata infatti di 1.648.363 unità (-22,3%) tra il 1980 (7.376.070) e il 1994 (5.727.707), in conseguenza soprattutto delle due intense fasi di ristrutturazione industriale nei primi anni Ottanta (calo del 3,1% annuo dei sindacalizzati nel periodo 1980-86) e nel 1993-94 (rispettivamente -4% e -3,5%). In particolare, tra i lavoratori dipendenti solo nella seconda metà del decennio Ottanta vi è un assestamento sui 5 milioni 800 mila iscritti (dagli oltre 7 milioni del 1980) con limitati segni positivi (attorno all'1%) solo nel 1988, 1990 e 1991. Ma tali segnali di ripresa sono stati solo temporanei poiché i ben più

consistenti cali del 3,9% nel 1993 e del 3,3% nel 1994 hanno contribuito a far abbassare la soglia dei lavoratori dipendenti iscritti a Cgil, Cisl e Uil sotto i 5 milioni e mezzo.
Il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti italiani si è così ridotto di ben 11 punti, dal 49% del 1980 al 38% del 1994; un livello che è da considerare tuttora medio rispetto a quello dei principali paesi europei.
Il cambiamento del precedente modello industriale di rappresentanza sindacale appare dall'analisi della densità sindacale relativa ai grandi settori occupazionali. Non sussistono dubbi sul calo, peraltro non drammatico, del tasso di sindacalizzazione nell'industria, da oltre il 50% del 1980 al 41,5% del 1994. Ma questa riduzione non viene compensata da una crescita nei servizi pubblici e privati che anzi registrano anch'essi significativi cali. E anche in agricoltura, dove il tasso di sindacalizzazione resta particolarmente elevato (93,5% nel 1994), si è avuto il risultato peggiore nel 1994 con un calo del 3,9%.
Se si osserva la distribuzione degli iscritti attivi dipendenti per settore, nell'ambito dei sindacati confederali, va comunque segnalato il minor peso dell'industria, dal 47,1% del totale nel 1980 al 37% nel 1994, e dell'agricoltura (dal 15,2% al 12,4%), rispetto a quello del terziario privato (dal 18% al 22%) e del pubblico impiego (dal 19,7% al 25,2%). È una fase di transizione che sembra comunque caratterizzarsi ancora per la leadership delle categorie dell'industria. Questo è tanto più vero per l'organizzazione più forte, la Cgil, nella quale dopo il citato 52,6% dei pensionati si ha il 22,5% degli iscritti del settore industriale (40,2% nel 1980), seguiti a distanza dagli iscritti del settore terziario e del pubblico impiego, rispettivamente il 9,5% (erano il 12,1% nel 1980) e il 9% (l'11,4% nel 1980). Ma anche nella Uil, la componente industriale degli iscritti resta elevata, più della stessa Cgil, il 24% (il 36,1% nel 1980), seppure avvicinata da quelle del pubblico impiego e del terziario, rispettivamente il 20,9% (20,1% nel 1980) e il 16,9% (19,2% nel 1980). Il ridimensionamento maggiore della componente industriale degli iscritti si registra nella Cisl, dove si è dimezzata dal 33,5% al 17,5% tra il 1980 e il 1994; anche se le altre componenti hanno a loro volta lievemente ridotto il loro peso: dal 15,4% all'11,7% gli iscritti del terziario; dal 20% al 15,6% quelli del pubblico impiego.
Pur essendo ancora sufficientemente forte il modello del sindacalismo industriale italiano, rivolto peraltro ad una base in declino; questi dati evidenziano la strutturale debolezza della rappresentatività delle confederazioni rispetto a quel modello di sindacalismo neoprofessionale, rivolto invece ad una base in rapida crescita e caratterizzato dalla competizione dei sindacati autonomi ed extraconfederali.
Oggi, il sindacato professionale è orientato in particolare alla rappresentanza degli impiegati, da un lato, e dei nuovi mestieri, dall'altro. Per quanto riguarda i primi, si pensi alla organizzazione sindacale dei dipendenti della pubblica amministrazione, della categoria dei «quadri» e degli impiegati nei settori privati, secondo una tipologia completamente differente dall'organizzazione operaia.
Ma la tendenza a creare organizzazioni separate da quelle di tipo tradiziona-

le riguarda nel periodo recente soprattutto quei lavoratori con più elevata qualificazione tecnica e professionale che si propongono come addetti a «nuovi mestieri» e che entrano in rotta di collisione con la vecchia rappresentanza sindacale. La diffusione di molte organizzazioni del sindacalismo autonomo, in Italia, costituisce uno dei casi più emblematici di questo crescente orientamento verso l'organizzazione per qualifica: dai più consolidati sindacati del trasporto aereo (piloti, assistenti di volo, controllori di volo, eccetera) a quelli dei porti (camalli), ai Cobas della scuola, ai macchinisti delle ferrovie (Comu) e alla continua frammentazione di sigle extraconfederali che, facendo leva sul conflitto e sul potere vulnerante che deriva loro dalle specifiche funzioni professionali svolte, richiedono un riconoscimento come agenti contrattuali.
È difficile prevedere se queste tendenze porteranno anche nel nostro paese, come già è successo nella storia di quelli anglosassoni, a modelli di sindacalismo misto, caratterizzati cioè o dalla presenza contemporanea di sindacati industriali e professionali oppure dalla diffusione di sindacati generali in grado di combinare le due forme di rappresentanza.
Da questa evoluzione dipendono anche le future strategie di azione del movimento sindacale italiano, che ha da lungo tempo iniziato il suo cammino storico da strategie prevalentemente difensive e rivendicative a strategie più di tipo *encompassing,* ovvero tese ad ottenere benefici collettivi, evitando conseguenze negative e incontrollabili sulla performance dei sistemi economici.

L'attività legislativa: la riforma previdenziale

1. Sono diversi anni che il *Rapporto* evidenzia il maggior ruolo della legislazione nel sistema italiano di relazioni industriali. A partire dal 1990 con la legge n. 146 per la regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e la legge n. 108 sui licenziamenti individuali nelle piccole imprese; quindi nel 1991 con la legge n. 223 sul mercato del lavoro e la legge n. 125 sulle pari opportunità; nel 1992 con gli interventi di riforma del rapporto di pubblico impiego e del sistema pensionistico, interventi perfezionati rispettivamente nel 1993 con il decreto n. 29 e successive modifiche e nel 1995 con la legge sulle pensioni; ancora nel 1993 con la legge n. 236 su contratti di solidarietà, liste di mobilità e altre forme di flessibilità del lavoro. Nel complesso, i cambiamenti introdotti da questi provvedimenti nel corso degli anni Novanta sono stati di grande rilievo: regolamentazione del diritto di sciopero (peraltro prevista dall'art. 40 della Costituzione); divieto del licenziamento *ad nutum* anche nelle piccolissime aziende; superamento del collocamento numerico; abolizione della scala mobile; revisione delle norme sulla cassa integrazione guadagni; riforma del sistema previdenziale.
Dall'analisi di tutti questi interventi, solo in parte citati, si può constatare che si tratta comunque di legislazione di sostegno delle relazioni collettive, di forme di deregolazione contrattata o di riforme basate su ampi e preventivi processi di concertazione sociale.

Anche nel 1995, le vicende relative alla nuova legge sulle pensioni confermano tali caratteri di fondo della legislazione sul lavoro nel nostro paese.
Nell'analisi del percorso della concertazione italiana, il precedente *Rapporto* si fermava alla vertenza aperta sulla riforma previdenziale, la cui conclusione favorevole con il governo Dini (legge approvata dal Parlamento italiano nel luglio 1995) ha rappresentato uno dei punti di maggior rafforzamento del patto sociale avviato con il Protocollo del 23 luglio 1993. Come emerge anche dal contributo di approfondimento (vedi la sezione «Analisi»), la nuova legge di riforma previdenziale si ricollega alle esperienze di riforma dello stato sociale realizzate mediante la più ampia concertazione dai precedenti governi Amato e Ciampi.
Ma questo cammino non è stato privo di interruzioni e sussulti, perché vi è stata almeno una fase, quella del governo Berlusconi nel 1994 con lo stesso Dini ministro del Tesoro, nella quale il metodo della concertazione, in particolare sulla riforma previdenziale, sembrava invece accantonato. E ciò ha contribuito all'insuccesso dei provvediment previsti nella manovra finanziaria a settembre. Proprio il possibile inserimento delle decisioni sulle pensioni nella legge finanziaria, e le relative deleghe al governo in materia previdenziale, ha posto infatti i sindacati di fronte alla seria minaccia di essere esclusi dal processo di concertazione su un argomento riguardante in maniera diretta e indiretta i loro rappresentati. Le manifestazioni di massa del novembre 1994 hanno costretto, come è noto, il governo a recedere dalle sue intenzioni e a firmare un accordo con Cgil, Cisl e Uil per migliorare alcuni punti della legge finanziaria e per scorporare i provvedimenti relativi alle pensioni, rinviando al periodo successivo, entro il mese di giugno 1995, la definizione della riforma previdenziale.
Il nuovo governo «tecnico» presieduto da Dini, succeduto a quello di Berlusconi nel gennaio 1995, ha ripreso dunque questo accordo, è ritornato al metodo concertativo e ha raggiunto nuove intese con i sindacati, in particolare sulla separazione tra assistenza e previdenza, pensioni di invalidità e reversibilità delle prestazioni. Ma l'accordo più importante è stato quello siglato tra il governo e le confederazioni sindacali l'8 maggio, che sarà anche la base della nuova legge di riforma previdenziale, divenuta operativa l'8 agosto 1995.
Gli *obiettivi* della riforma sono soprattutto di riequilibrio del sistema nel periodo medio-lungo, con un risparmio che viene calcolato, dalla Ragioneria, dal Tesoro e dall'Inps, attorno ai 110 mila miliardi nel decennio successivo.
Tale risparmio sarebbe la conseguenza degli importanti *cambiamenti* previsti e delineati nei contenuti della nuova legge:
a. nuovi criteri di calcolo del trattamento pensionistico, mediante la correlazione di tali trattamenti alla somma dei contributi previdenziali individualmente versati (rivalutati in base alla variazione media quinquennale del Pil) e non più alla retribuzione percepita (definita come media di un certo periodo lavorativo);
b. graduale eliminazione della *pensione di anzianità*;
c. armonizzazione dei trattamenti fra dipendenti pubblici e privati;

d. sviluppo della *previdenza complementare*, con specifiche agevolazioni fiscali per il suo decollo;
e. tetto contributivo, fissato a 132 milioni di reddito, oltre il quale non sono versati contributi previdenziali e non sono erogati importi aggiuntivi di pensione.

2. Si può osservare che le possibilità di successo della riforma sono legate soprattutto allo sviluppo delle pensioni complementari, il nuovo pilastro del sistema previsto accanto a quello tradizionale della previdenza pubblica. A tal fine, viene consentito ai lavoratori pubblici e privati e ai lavoratori autonomi di iscriversi a fondi pensionistici di categoria, aziendali e territoriali. La partecipazione a tali fondi resta comunque volontaria; i lavoratori possono utilizzare come fonte di finanziamento il trattamento di fine rapporto ancora da maturare, insieme con quote di retribuzione e il contributo del datore di lavoro, o quote di reddito da lavoro autonomo. La costituzione dei fondi avverrà in base ad accordi fra i rappresentanti dei lavoratori e delle imprese (per i lavoratori autonomi, basteranno intese comuni, promosse dalle associazioni di categoria). È questo un importante strumento della partecipazione economica dei lavoratori e del sindacato che viene rafforzato anche dal ruolo delle previste Commissioni di vigilanza sui fondi, formate in modo paritetico da membri eletti dai lavoratori iscritti e da rappresentanti delle imprese.
I *tempi* della riforma pensionistica sono stati, come si è detto, tra gli elementi più criticati dalla Confindustria per la eccessiva gradualità. Innanzitutto, i nuovi criteri di calcolo sono applicati integralmente solo a chi ha iniziato a lavorare dopo l'entrata in vigore della nuova legge. Il calcolo su base retributiva continuerà ad essere applicato invece a chi ha già maturato più di 18 anni di contributi. Mentre per chi non ha ancora maturato i 18 anni di contributi, il calcolo sarà misto: retributivo (per gli anni precedenti all'entrata in vigore della legge) e contributivo (per gli anni successivi). Altrettanto graduale è l'eliminazione della pensione di anzianità. Nel complesso, la fase transitoria della riforma sarà completata nel 2010.
Ulteriori elementi da evidenziare nella riforma previdenziale italiana sono le *procedure* di applicazione, improntate ad una certa flessibilità nelle condizioni di accesso alle prestazioni. Queste ultime sono infatti calcolate in funzione della età di pensionamento, della contribuzione versata e, come si dirà sotto, dell'andamento del Pil nominale. L'assicurato può quindi decidere individualmente quando andare in pensione tra i 57 e i 65 anni, a seconda se ha maturato un'anzianità contributiva già di quarant'anni oppure al compimento dei 65 anni, indipendentemente dai contributi versati. Un medesimo principio di flessibilità è applicato alla possibilità di cumulo tra pensione di vecchiaia e reddito da lavoro dipendente (nessun cumulo prima dei 63 anni, 50% dopo).
L'ultimo elemento da considerare riguarda i *vincoli* a cui è sottoposta la riforma, in particolare quelli relativi alla stabilità dell'equilibrio tra spesa pensionistica e prodotto interno lordo. Una specifica «clausola di salvaguardia» introdotta dal Parlamento prevede infatti interventi di riequilibrio da parte del

governo, o sui contributi o sulle prestazioni, nel caso in cui non fossero raggiunti i previsti obiettivi di contenimento della spesa nel triennio 1996-98. Proprio questa attività di verifica, che più parti hanno richiesto di anticipare al 1997 nonostante l'opposizione dei sindacati, è oggi al centro del dibattito su una riforma come quella pensionistica che insieme a quella delle relazioni industriali avviata con il Protocollo del 23 luglio 1993 rappresenta di fatto l'oggetto del patto sociale. Sulla base della verifica di entrambe le riforme nel 1997 e nel 1998 potranno essere forse superati gli attuali punti di incertezza e di ambiguità; soprattutto si potrà determinare in modo più sicuro l'ingresso in una fase di rafforzamento oppure di indebolimento della concertazione italiana.

Osservatorio

Relazioni sindacali in Europa

L'evoluzione delle relazioni sindacali in Europa

Sommario

L'evoluzione delle relazioni sindacali in Europa, p. 3. Le politiche sociali in ambito comunitario, p. 27. La politica per l'occupazione nell'iniziativa comunitaria, p. 36. La politica economica e dell'occupazione nell'iniziativa comunitaria, p. 45. Il futuro delle relazioni industriali in Germania, p. 51. Belgio: i rapporti di lavoro e la formazione del sistema retributivo, p. 59. Lo stato delle relazioni industriali in Francia, p. 76.

1. I sindacati in Europa. Soltanto vittime della globalizzazione? 2. Globalizzazione come mito 3. Globalizzazione come realtà 4. Punti di partenza a livello politico 5. Globalizzazione dell'economia, L'Unione europea e la politica sindacale in Europa

1. «La trappola della globalizzazione», «I limiti della globalizzazione», «La spirale della concorrenza globale», «La politica di localizzazione dei distretti industriali», «Eurosclerosi»: si tratta di titoli di libri o di saggi, ma anche «semplicemente» di epiteti, che fanno riferimento all'attuale dibattito circa la ristrutturazione del mercato mondiale e alla posizione apparentemente o di fatto diversa delle economie e delle società europee, ponendo in una situazione di ricatto permanente, apparente o effettiva, l'attuale e futura politica sindacale di tutti i paesi europei. Indipendentemente da come venga valutato questo dibattito, è certo che, negli attuali processi di cambiamento economico e politico i sindacati si trovano confrontati con una nuova struttura economica in cui i limiti tra i diversi settori, vale a dire i loro limiti organizzativi, si «europeizzano» sempre di più sotto la pressione del mercato unico europeo e si internazionalizzano sempre più per effetto delle strategie di esternalizzazione delle imprese (*outsourcing, global sourcing*), senza che, dal punto di vista organizzativo, fossero sufficientemente pronti a questo cambiamento, visti tutti i progressi ancora da elaborare conseguiti, dal punto di vista politico, sul piano della Confederazione europea dei sindacati (Ces). I sindacati si trovano allo stesso tempo confrontati con uno sviluppo nel quale i rapporti nazionali e settoriali perdono importanza mentre le opzioni globali da un lato e, contemporaneamente, le opzioni regionali ed

aziendali dall'altro acquistano sempre più importanza e la classica forma di chiusura sociale dei mercati del lavoro, lo stato nazionale, vede sminuire il proprio ruolo. In altre parole: mentre i limiti di mercato fissati dal capitale si estendono, le organizzazioni sindacali si trovano di fronte al problema rischioso di aprire verso *l'esterno* (in direzione dell'Europa) e verso *l'interno* (sotto la pressione di crescenti divergenze all'interno e tra i diversi settori) le forme finora esistenti di «chiusura sociale» che stabilizzavano l'organizzazione nel quadro del mercato del lavoro nazionale. È noto che un'apertura sociale di questo tipo rappresenta «una delle più difficili decisioni che un'organizzazione è chiamata a prendere e viene in genere presa *soltanto nei momenti di crisi* o quando non esiste altra alternativa» (Ebbinghaus, Visser 1994, p. 232, con riferimento a Brunsson, Olsen).

Alla base di queste sfide non c'è soltanto il mercato unico europeo ma, sempre più, la predominanza di mercati finanziari internazionali che introducono con forza nella politica aziendale motivazioni e argomentazioni a breve termine, orientate all'efficienza, che determinano il discorso sindacale e mettono in dubbio le forme di regolamentazione tradizionali. Oggi non è più soltanto disponibile il tradizionale modello di produttività del Fordismo, ma anche, come ha sostenuto Michel Albert, il «capitalismo renano» (Albert 1992) studiato secondo princìpi cooperativisti, sociali e a lungo termine che si propone come cultura aziendale in Europa occidentale.

I sindacati si trovano nella singolare e, alle volte sicuramente, spiacevole situazione di dover difendere questa forma di capitalismo e, contemporaneamente, arginarla e svilupparla ulteriormente dal punto di vista sociale ed ambientale, opponendosi al modello anglosassone di deregulation di un capitalismo orientato verso una visione più radicale del mercato che, sul mercato mondiale, sembra avere più successo a breve termine. Un capitalismo orientato verso una visione del mercato radicale che ha acquistato più importanza, come prospettiva sociale futura, grazie al crollo del socialismo reale e alla pressione dei mercati del lavoro dei paesi dell'Est e che, sotto questa forma, lascia poco spazio ai sindacati.

Nei confronti di questi sviluppi globali, la politica sindacale sembra attualmente avere scarse opportunità.

Anche le analisi critiche più vicine ai sindacati disconoscono alla politica in generale e ai sindacati in particolare la possibilità di svolgere un ruolo di attori nella spirale della globalizzazione, in quanto essi ne sono in primo luogo vittime.

Lo slogan fatale è diventato quindi «non hai opportunità, ma sfruttale!», mentre le alternative proposte sono, in assenza degli attori, come un «grido nel deserto».

È soltanto in casi rari che finora, dal punto di vista politico, la prospettiva di divenire vittime ha rappresentato il punto di partenza per azioni concrete. Di regola i singoli attori si trovano infatti in una situazione di isolamento, rassegnazione e fatalismo oppure, ancora, danno avvio a inconsapevoli rivolte.

Il problema è quindi se in Europa, analizzando il processo della globalizzazione, rimanga veramente soltanto questa prospettiva.

Per rispondere a questa domanda è però necessario confrontarsi seriamente con la tesi della globalizzazione dell'economia partendo da slogan che hanno avuto tanto successo, aumentando perfino le tirature dei giornali, e da casi esemplificativi di portata spettacolare. Si tratterebbe di esaminare, sul piano analitico, non soltanto lo scenario negativo del processo di globalizzazione, le tendenze di una crisi economica, sociale e soprattutto ecologica e la perdita di autonomia politica in conseguenza del *dis-embedding* nonché l'autonomizzazione della sfera monetaria, in quanto si tratta di processi già evidenti in realtà (vedi in generale Altvater, Mahnkopf 1996). Sarebbe invece opportuno soprattutto valutare le ambivalenze di questo processo per poter chiaramente individuare le alternative disponibili ai soggetti in questo scenario. Nella sua parte conclusiva, però, questo saggio non considererà le alternative pratiche dal punto di vista globale ma cercherà di valutare in dettaglio le possibilità della politica dei sindacati in un contesto nazionale ed europeo. Si tratta, di regola, di organizzazioni che hanno sempre tenuto conto di una prospettiva internazionale ma che, allo stesso tempo, sono state superate dalla stessa internazionalizzazione del capitale.

Il fatto che, nelle condizioni di una sempre crescente globalizzazione, per i sindacati non ci siano soltanto rischi che li rendano semplicemente vittime, ma che si profilino anche nuove opportunità per rappresentare gli interessi sindacali europei o internazionali, viene tra gli altri sottolineato anche da Agnew, Corbridge (1995, 219) che scrivono: «La globalizzazione non è solo sinonimo di perdita di potere. Crea in certe condi-

zioni processi di democratizzazione, decentramento, crescita di potere o, in altri casi di centralizzazione e standardizzazione. La globalizzazione apre molte porte ed altrettante ne chiude». In che misura possano, in ultima analisi, essere sfruttate le opportunità della globalizzazione dipende in notevole misura dal fatto che i sindacati riescano a far uscire le proprie strutture organizzative e i propri campi d'azione dalla relativa limitatezza nazionale, internazionalizzandoli, e dalla misura in cui verranno percepite le nuove opportunità e potenzialità. Per costruire una strategia su queste basi occorre necessariamente discostarsi dall'atteggiamento assunto finora dai sindacati, scongiurando non soltanto i pericoli della globalizzazione sotto forma di acutizzazione dei fenomeni di deregulation e di disgregazione sociale.
Prima di prendere in considerazione in maniera più dettagliata le possibili opzioni per un'azione sindacale, occorre prendere in esame gli slogan centrali del dibattito sulla globalizzazione per verificarne il contenuto di verità.

2. Al centro delle nuove sfide economiche e sociali si trova lo slogan della *globalizzazione* dell'economia o anche della «trappola della globalizzazione». Questo processo economico non denota soltanto una reale tendenza, quanto piuttosto, nel dibattito relativo agli standard lavorativi troppo elevati in Europa, viene definito «eurosclerosi» oppure, nel cosiddetto «dibattito sulla localizzazione» in Germania, viene considerato come un «acchiappamosche» ideologico onnipresente dal lato degli imprenditori e dei partiti politici che li sostengono nei confronti di qualsiasi rivendicazione salariale o di conquiste socio-politiche da parte dei lavoratori.
Occorre prima di tutto esaminare il contenuto di questo slogan in alcuni punti essenziali. Ci concentreremo, quindi, su quegli aspetti della globalizzazione che possono essere trascurati in quanto appartenenti a un mito.
a. La globalizzazione non denota un nuovo ampliamento, senza precedenti storici, del volume del commercio mondiale su scala globale che non fosse già noto nell'ambito del dibattito sull'internazionalizzazione degli ultimi decenni. Negli ultimi anni gli scambi internazionali si sono espansi a un ritmo enormemente accelerato, con tassi di crescita molto superiori a quelli della produzione mondiale.
L'entità di questi volumi non è però straordinaria se si considera che il commercio mondiale e le quote di esportazione durante il boom del mercato mondiale prima del 1914 presentavano già un livello analogo. Inoltre, questi scambi non hanno luogo «a livello globale», bensì, con conseguenze catastrofiche per vaste aree del terzo mondo, quasi esclusivamente nell'ambito dei paesi dell'Ocse, dove a partire dall'ultimo conflitto mondiale, la struttura degli scambi regionali con l'estero si è mantenuta straordinariamente stabile nel contesto del mercato mondiale. Le quote di commercio mondiale si concentrano in Europa occidentale (oltre il 40%), Asia (soprattutto Giappone e paesi emergenti del Sud-Est asiatico, 35%) e America settentrionale (circa 20%), (dati tratti da Küchle 1996, vedi anche Dolata 1997, p. 101, Evans 1997, pp. 3 e seguenti), mentre il resto del mondo, in particolare l'Africa, è di fatto escluso da questi flussi commerciali.
L'enorme e discutibile intensificazione degli scambi internazionali corrisponde ad una intensificazione del commercio tra i paesi altamente sviluppati di questa triade e si concentra di nuovo nelle tre regioni summenzionate vale a dire l'Europa, il Nord America, il Giappone-Sud-Est asiatico.
Per quanto riguarda l'Europa, occorre tener presente che il mercato unico europeo ha, in complesso, una percentuale di esportazione extra-europea pari a solox l'8%; per quanto riguarda il paese europeo che, dopo gli Stati Uniti, occupa attualmente il secondo posto nel commercio mondiale, vale a dire la Germania, occorre considerare che più di 3/4 delle esportazioni tedesche sono dirette a paesi della Ue (nel 1989) mentre i mercati statunitensi (quota del 7,3%) e quelli del Sud-Est asiatico (quota del 6,3%) sono sottorappresentati (vedi Simons 1994, p. 18). Di conseguenza, questi flussi commerciali non seguono la direzione di un livello salariale diverso, bensì la logica della *suddivisione industriale del lavoro* internazionale, dove la struttura dei flussi commerciali dell'Europa continentale e delle relative esportazioni si può descrivere con la triplice formula di alta produttività – alta qualità – alto livello salariale. Quanto sia scarsa l'importanza, in questo contesto e da un punto di vista internazionale, delle argomentazioni sui costi salariali, sotto tutti gli aspetti, è dimostrato anche dal fatto empirico che soltanto l'1,2% del totale delle importazioni dei paesi industrializzati occidentali (Ocse) proviene dai cosiddetti paesi a basso costo salariale (vedi Alvater, Mahnkopf 1996, p. 248).[1]

b. Anche i cospicui *investimenti diretti* all'estero, che devono essere considerati allo stesso modo come effetto della pressione verso la globalizzazione, *non* possono essere giustificati con la globalizzazione dell'economia e con l'argomentazione dei costi salariali ad essa correlata: sono infatti piuttosto essi stessi l'elemento propulsore della globalizzazione.
Nel complesso, ad eccezione del Giappone, in tutti i principali stati industrializzati, gli investimenti diretti all'estero e quelli che dall'estero vengono effettuati all'interno del paese sono relativamente equilibrati. Questo vale sia per il 1980 che per il 1992 (dati tratti da Pochet 1996, p. 14 e seguenti). Tuttavia la loro entità è cresciuta drammaticamente negli anni Novanta in entrambe le direzioni (vedi *ibid.*). Nella Germania (occidentale) gli elevati investimenti diretti esteri sono soprattutto espressione di un marco forte e quindi della forza economica della Repubblica federale (anche se certamente non deve essere sempre lineare il rapporto tra il valore di una moneta e la forza economica di un paese). Lo stesso esempio dimostra inoltre che l'incremento del commercio mondiale è strettamente correlato con quello degli investimenti diretti all'estero: le motivazioni degli investimenti esteri della Germania sono quindi prevalentemente rappresentate dall'apertura e dalla sicurezza del mercato [tra il 60 e l'80%, secondo un sondaggio rappresentativo condotto dall'Istituto Ifo (1996), vedi anche Küchle 1996], mentre i costi salariali rappresentavano circa il 10% a fianco di parecchie altre motivazioni. Non c'è quindi da meravigliarsi se circa l'80% degli investimenti diretti delle imprese tedesche nei paesi dell'Ocse e nella stessa Germania sono particolarmente diretti ai paesi della Ue, vale a dire a paesi ad alto reddito, mentre all'inizio degli anni Novanta, il 15% degli investimenti diretti all'estero del capitale tedesco veniva effettuato nei paesi a basso reddito nell'area asiatico-pacifica, e soltanto il 3,8% nell'area dell'Europa centro-orientale (Jungnickel, in Altvater, Mahnkopf 1996, p. 257). Questo vale anche per l'evoluzione a livello mondiale degli investimenti diretti all'estero (Fdi): «Gli investimenti diretti all'estero si sono concentrati tra i paesi ad alto e medio reddito. Nel corso degli anni Ottanta i paesi Ocse sono stati responsabili del 95% degli investimenti fuori dell'area Ocse e ne hanno ricevuto il 75%». (Evans 1997, p. 2, con riferimento a Unctad 1996).
Un ulteriore indizio nei confronti di una tendenza verso la globalizzazione che si afferma sulla base degli investimenti diretti, è rappresentato dal fatto che oltre 1/3 degli investimenti diretti mondiali è costituito da investimenti diretti intraregionali, «con crescita oltre la media nell'ambito della Cee e nell'area asiatico-pacifica» (Dolata 1997, p. 102, sulla base di Härtel, Jungnickel et al. 1996).
Se quindi l'esclusione di interi continenti dal commercio mondiale e la disparità qui illustrata in merito al comportamento negli investimenti non vengono considerate come contraddizioni inevitabili della costituzione di un mercato mondiale capitalistico (vedi Altvater, Mahnkopf 1996), gli sviluppi documentati nel presente saggio in merito agli scambi internazionali e all'evoluzione degli investimenti diretti esteri difficilmente possono sostenere la tesi di una globalizzazione.
c. Sullo sfondo degli sviluppi economici qui delineati, in Europa non si assiste affatto, da un punto di vista globale, a una percentuale troppo elevata di costi salariali, quanto piuttosto ad una evoluzione dei *costi per unità di prodotto* (vale a dire la relazione tra il totale dei salari e la produttività del lavoro) i cui effetti possono essere dimostrati come *positivi* per le imprese. Mentre, per esempio, l'economia tedesca nel suo complesso, rispetto a quella inglese, statunitense e giapponese, sempre secondo il suddetto sondaggio Ifo (vedi Ifo 1996), presenta la miglior evoluzione dei costi per unità di prodotto tra il 1980 e il 1995, le tendenze complessivamente positive per le imprese a livello di costi per unità di prodotto, documentati anche da un esorbitante aumento degli utili, sono state in parte ostacolate, rispetto agli altri paesi, dalla rivalutazione del marco (vedi in particolare Hübner, Bley 1996). Questo si riconduce anche, in generale, alla funzione del reddito salariale nella vertenza attuale: se infatti i costi salariali svolgono un ruolo così centrale nel dibattito pubblico, questo avviene poiché, come costi socialmente variabili, limitano il livello di utile sul valore da nuovo (volume netto di produzione) e tendono a compensare, riducendoli, quasi agendo da «tappabuchi» o da grandezza residua, altri punti deboli della concorrenza legati a fattori strutturali, settoriali, congiunturali e di cambio, tanto più che la pressione del mercato del lavoro rappresenta un «elemento naturale» esterno utilizzabile a tal fine.[2] Su questi aspetti comunque ritorneremo successivamente. Anche l'argomentazione addotta nel di-

battito sulla globalizzazione e sulla eurosclerosi e riguardante gli elevati standard di regolamentazione di lavoro nei paesi dell'Europa continentale, che farebbero aumentare notevolmente i costi dell'occupazione e comprometterebbero la competitività, dovrebbe confrontarsi con il dato di fatto empirico secondo cui, nell'esempio costantemente citato dell'Inghilterra, i costi per unità di prodotto negli anni Ottanta, quindi durante l'era della Thatcher, erano superiori a quelli della Germania e della Francia e tra il 1970 e la fine degli anni Ottanta proprio nei paesi dell'Europa occidentale con standard lavorativi più elevati (Danimarca, Benelux, Germania e Francia) si erano rilevati non soltanto i massimi aumenti di salario reale ma anche la massima produttività sul lavoro, contrariamente a quanto avveniva in Inghilterra o negli Stati Uniti (vedi Deakin 1997). Secondo l'Ifo (1996), fino al 1995 i costi per unità di prodotto in Francia si sono ridotti (ipotizzando che nel 1980 fossero uguali a 100) al valore dell'86,8, in Germania all'87,8, mentre nell'Inghilterra dell'era thatcheriana soltanto al 97,6, negli Usa soltanto al 99,2, ma in Giappone al 90,2 (calcoli effettuati sulla base di dati Eurostat e Fmi).[3] I più elevati livelli di produttività del lavoro e le più alte percentuali di aumento della stessa produttività del lavoro «si riscontrano proprio là dove vengono corrisposti i salari più elevati, gli oneri sociali più cospicui, le imposte sui redditi di lavoro subordinato più elevate e dove vengono erogate le prestazioni sociali più costose e di più vasta portata. Paesi come la Svezia e i Paesi Bassi non sono soltanto ai primi posti per le prestazioni sociali erogate e i costi del lavoro, ma anche per la produttività del lavoro». (Krätcke 1996, p. 15). L'argomentazione spesso addotta nell'attuale dibattito sulla politica tariffaria e sullo stato sociale, secondo cui esiste una relazione positiva tra la sicurezza sociale, un elevato standard di lavoro e i costi per unità di prodotto, non deve aver convinto i *singoli* imprenditori a livello micro, in quanto questi ultimi continuano a comportarsi seguendo un orientamento aziendale a breve termine dove risulta chiaro che l'iniziativa razionale di un'economia individuale non deve necessariamente essere coerente con risultati ragionali dal punto di vista dell'economia globale o della società nel suo complesso.

d. Anche la *crisi occupazionale* dell'Europa occidentale non si può giustificare con la globalizzazione del commercio mondiale a cui (come illustrato sopra) la Ue partecipa soltanto con un 8% di quota delle esportazioni e con le strategie di esternalizzazione adottate dai gruppi transnazionali. Se si calcola il numero di posti di lavoro andati perduti per effetto dell'esternalizzazione con gli utili e la garanzia dell'occupazione sulla base di strategie per la sicurezza e l'apertura del mercato sulla scia dell'internazionalizzazione della produzione, per i paesi fortemente esportatori dell'Europa occidentale si perverrebbe persino ad un saldo positivo, cosa che comunque – si pensi alla solidarietà internazionale – può essere costata la perdita di posti di lavoro in altri paesi. Lo studio dell'Ocse sulla globalizzazione perviene comunque alla conclusione che l'effetto degli scambi internazionali e quello degli investimenti diretti sull'occupazione siano piuttosto esigui (Ocse 1996, p. 10). Considerando soltanto l'aspetto della domanda di forza lavoro, risulta sempre determinante per la crisi occupazionale del mercato interno, come rovescio dell'elevato livello di produttività, l'intensità di capitale particolarmente alta che si riversa nella produzione soprattutto nei paesi dell'Europa centro occidentale e che ammortizza gli effetti, in termini di creazione di nuovi posti di lavoro, degli investimenti relativamente ridotti (rispetto al volume degli utili). Il miracolo dell'occupazione negli Stati Uniti si è basato, come è noto, sul fatto che le percentuali di aumento della produttività del lavoro erano inferiori a quelle della produzione, non da ultimo grazie all'ampliamento del settore dei servizi personali. Ulteriori cause, seppur con diverso peso a seconda degli Stati membri, sono state le seguenti: pressione dei costi salariali accessori nelle aziende di piccole e medie dimensioni ad alta intensità di lavoro che producono soprattutto per il mercato interno (e fanno comunque parte del processo complessivo di riproduzione del capitale) e i processi di razionalizzazione che, grazie all'impiego delle tecnologie informatiche e delle comunicazioni, hanno raggiunto il settore dei servizi che, attualmente, sotto la pressione della corsa alla moneta unica europea, è fortemente penalizzato dalle politiche di risparmio adottate dai singoli Stati membri della Ue nel settore dell'amministrazione pubblica, del sociale e della sanità. A questo si aggiungano, per la Germania, le drammatiche cifre di disoccupazione dovute alla riunificazione e i relativi costi: i trasferimenti netti nella ex Ddr rappresentano attualmente una cifra annua di 150-160 miliardi di marchi mentre il conseguente alto tasso di interesse ha posto dei limiti, nella prima metà

degli anni Novanta e in considerazione della posizione della Bundesbank in Europa, anche alla politica finanziaria degli altri Stati membri della Ue, divenendo quindi, unitamente ai criteri di Maastricht, il punto di partenza di politiche di austerità con effetti negativi sull'occupazione. La seconda motivazione alla base del fenomeno di disoccupazione di massa permanente si deve però ricercare, anche negli anni Novanta e in condizioni di domanda limitata, sul lato dell'offerta che spesso non viene nemmeno menzionato in questo contesto, vale a dire il rapido aumento, a partire dagli anni Settanta e per tutti gli anni Ottanta, del numero di persone alla ricerca di un lavoro sul mercato europeo. Questa circostanza ha a che fare con i processi di globalizzazione nella misura in cui all'aumento dell'offerta sul mercato del lavoro hanno contribuito anche i flussi migratori degli anni Sessanta e Settanta; inoltre la crescente richiesta di posti di lavoro è dovuta, oltre agli effetti di «annate particolarmente prolifiche» anche all'entrata nel mercato del lavoro di una diversa percentuale di donne (cfr. a questo proposito Commission européenne, Ce, 1996, p. 23). Questo fatto rappresenta il risultato, senza dubbio ben accetto, del processo di modernizzazione della società. Il problema dell'occupazione diverrebbe comunque ancor più drammatico se nei paesi europei, in cui la percentuale di persone in cerca di lavoro nei primi anni Novanta era leggermente superiore al 60% (Svezia e Danimarca rappresentano un'eccezione), raggiungessero percentuali analoghe a quelle degli Usa (72-74%) (vedi in proposito Ce 1996, p. 13 e Esping-Andersen 1996, p. 619).[4]

3. Riassumendo i risultati finora presentati ai quattro livelli di argomentazione, si potrebbe non soltanto arrivare alla conclusione che tutto il dibattito sulla globalizzazione sia un dibattito soltanto apparente, ma anche pervenire al risultato, a prima vista apparentemente comodo per la politica sindacale, secondo cui i salari non svolgono un ruolo degno di nota nel processo di internazionalizzazione dell'economia. Il fatto che, in realtà, le cose non stiano proprio così è stato già evidenziato sopra. Inoltre, anche sulla base delle argomentazioni già addotte, tutto il discorso della globalizzazione e il dibattito sulla globalizzazione vengono rappresentati come fantasmi o come pure ideologie imprenditoriali allo scopo di disciplinare la politica sindacale sui salari e fanno riferimento al fatto che nulla è cambiato, salvo che ormai il socialismo reale è venuto meno come alternativa al sistema (ma lo era poi davvero?) e che quindi gli imprenditori potrebbero passare all'offensiva. Per poter criticare questa conclusione comoda ma, allo stesso tempo problematica, dobbiamo chiederci che cosa significhi oggi realisticamente la globalizzazione. La cosa veramente nuova del processo di internazionalizzazione attualmente in corso, che giustifica anche lo slogan della globalizzazione, è l'internazionalizzazione del *capitale monetario e finanziario*, l'affermazione (*disembedding*) del denaro come *denaro* (e non come mezzo di scambio o strumento per la circolazione o i pagamenti, cfr. in proposito Altvater, Mahnkopf 1996, p. 129 e seguenti) e il passaggio ad un capitalismo da «casa da gioco». Un capitalismo, cioè, in cui la produzione reale svolge un ruolo che apparentemente diviene sempre meno significativo e in cui però, allo stesso tempo, dato che (secondo un'espressione di Marx) i circuiti del capitale monetario e del capitale commerciale e produttivo si intrecciano, sussiste una relazione mediata tra la sfera del capitale finanziario e la produzione. In questo senso i processi di globalizzazione del denaro, nel senso di un suo *disembedding*, inglobano anche i processi produttivi regionali e nazionali. Inoltre, gli attuali processi di internazionalizzazione del capitale monetario e le possibilità di rendere più flessibile la produzione a livello internazionale vengono enormemente accelerati dallo sviluppo di nuove tecniche informatiche e delle comunicazioni. Seguono alcuni spunti in proposito.

1. Con la costituzione dei mercati in eurodollari, sulla scia dell'indebitamento statunitense dovuto alla guerra nel Vietnam, e con la rottura del sistema monetario mondiale sancito a Bretton Woods, con la crisi di indebitamento mondiale degli anni Ottanta e con lo sviluppo di banche *off-shore* si sono formate, sulla base degli indebitamenti statali, enormi masse finanziarie e speculative liberamente flottanti che hanno portato a volumi finanziari esorbitanti (e si sono evoluti nel cosiddetto «capitalismo derivato»). In seguito a questo fenomeno, però, l'entità dei rendimenti internazionali nel campo degli investimenti finanziari e delle speculazioni si è potuta rendere relativamente autonoma rispetto alle percentuali di utile delle rispettive produzioni nazionali. La deregulation dei mercati finanziari, voluta dal punto di vista politico, ha portato (secondo Guttmann

1996) a una maggiore elasticità degli interessi, a elevati effetti moltiplicatori nella creazione del denaro e allo sviluppo di sistemi di pagamento gestiti privatamente; a sua volta, tutto questo ha portato a rendimenti relativamente elevati e indipendenti dal processo di produzione nel settore degli investimenti finanziari e, quindi, ad un ampliamento di questi stessi a svantaggio degli investimenti produttivi (il rapporto tra le transazioni finanziarie e il Prodotto interno lordo è aumentato in tutto il mondo da 15:1 nel 1971 a 30:1 nel 1980 e, ancora, a 78:11 nel 1990); il volume di giro d'affari in valuta era, nel 1988, pari a 20 volte le esportazioni e importazioni mondiali (vedi Heine, Herr 1996, p. 207 e seguenti); ogni giorno vengono effettuate transazioni per un valore lordo di 1.400 miliardi di dollari statunitensi, di cui l'85% è rappresentato dal cosiddetto *hot money* (vedi Guttmann 1996, p. 183 e corrispondenti cifre in Hickel 1996). Questo sviluppo porta a sua volta ad un inasprimento del rischio insito nel sistema bancario dato che, in questo momento, risulta possibile un accumulo dei rischi dei singoli attori e i rendimenti speculativi promettono utili superiori alla media che riducono lo stimolo nei confronti di investimenti di economia reale (Hübner 1997). Una crescente instabilità dei mercati finanziari e commerciali a livello mondiale, nonché delle percentuali di investimento in economia reale, diventa quindi sempre più probabile in quanto le opzioni *exit* degli investitori si moltiplicano. Il crollo della percentuale degli investimenti (Net investment-Gdp), riscontrato nella Ue a partire dalla metà degli anni Settanta, è in gran parte riconducibile al ricorso alle opzioni *exit*. Tuttavia, rispetto alla tesi ripetutamente ricavata dalla situazione sopra descritta, secondo cui il comportamento degli investitori è determinato dal tasso di interesse internazionale, occorre fare anche presente, in maniera limitante, che dal punto di vista empirico non è possibile documentare in modo univoco una tendenza significativa a favore di un comportamento degli investitori orientato in senso internazionale, come hanno messo in luce l'analisi pubblica nel 1980 da Feldstein, Horioka e il dibattito scientifico da allora in corso: secondo questi autori infatti, il comportamento nazionale nei confronti degli investimenti nei paesi industrializzati si orienta prevalentemente alle quote di accantonamento nazionale (vedi, per il punto di partenza di questo dibattito, Feldstein, Horioka 1980).[5]

2. È stata decisiva, per i drammatici cambiamenti che si profilano nella cultura aziendale dei paesi del «capitalismo renano» in Europa, la tendenza secondo cui sempre più imprese, anziché assumere crediti in capitale e stare al gioco degli interessi, si procurano il capitale necessario mediante l'accesso in borsa, per cui sono sempre più confortate nella propria politica aziendale, con gli interessi a breve termine e con i calcoli degli azionisti (*shareholder*). Si tratta soprattutto di un processo internazionale che si esplicita nel fatto che il rapporto tra il commercio transnazionale, con azioni e prestiti, e il prodotto interno lordo è aumentato dal 5,1% del 1975 al 169,6% del 1993.

Il processo che tra il 1980 e il 1993 ha portato a un aumento di sei volte delle emissioni di prestiti e procede di pari passo con la crescente importanza dei fondi di investimento per l'economia, nonché con la concorrenza sempre più accanita sui mercati commerciali dovuta alla deregulation dei mercati internazionali, è alla base del processo di «inserimento nell'economia aziendale» delle relazioni sociali a livello di impresa e del fenomeno della predominanza di discorsi a breve termine e di costi variabili. La componente più variabile è però appunto rappresentata dai costi salariali. Nei paesi del capitalismo renano questo ha avuto come conseguenza un drammatico cambiamento della cultura delle imprese che si orientano sempre più verso i dividendi e gli interessi a breve termine degli azionisti (*shareholder-value capitalism*), riducendo i lavoratori, che nell'epoca della prosperità postbellica venivano denominati *Mitarbeiter* [Ndt: letteralmente collaboratori], a «costi dei fattori di produzione» e cercando di eliminare il più possibile questi stessi costi.

3. Soprattutto i gruppi transnazionali (Tnc) e, in generale tutte le imprese, possono ora, sulla scia delle strategie di *lean production* e di nuovi concetti di produzione basati sulle moderne tecniche di informatica e comunicazione, adottare una politica di flessibilizzazione esterna della propria produzione a livello transnazionale. Gli scambi transnazionali *intra-firm* e *intra-industry* sono notevolmente aumentati, sulla scorta di questi eventi, negli anni Ottanta e successivamente, anche se esistono notevoli differenze tra i paesi dell'Europa occidentale (con elevate percentuali di collegamenti) e gli Stati Uniti e il Giappone (con percentuali relativamente basse) (vedi Ocse 1996, tabella 17 tra le altre). In questo modo, risulta possibile, soprattutto ai gruppi transnazio-

nali, mobilitare diverse risorse, a livello di produttività, qualifica e costi salariali, negli altri paesi adottando strategie di esternalizzazione e collegamenti *intra-firm*. Questo fenomeno, seppur significativo, non ha ancora raggiunto una scala mondiale, ma si concentra piuttosto sui centri produttivi dell'Europa occidentale e statunitensi. A questo proposito, sono soprattutto i settori di produzione ad alta intensità di manodopera e costo del lavoro che possono essere esternalizzati in paesi *global sourcing*, dove da un lato è disponibile la qualifica richiesta e, dall'altro, sono bassi i costi del lavoro (a questo proposito si può citare l'esempio dell'ingegnere indiano, nel frattempo divenuto famoso, che lavora via Internet per gruppi europei, pur rimanendo nella propria patria). Il collegamento tra internazionalizzazione dell'economia e possibilità offerte dalla tecnologia delle comunicazioni e dall'informatica ha fatto sì che parti del mercato del lavoro si aprissero a livello internazionale e in vaste aree, e che i sindacati nazionali potessero evitare di mettere in atto politiche «protezioniste». Le imprese possono, nella misura in cui seguono siffatte strategie, sottrarsi ai circuiti di produzione nazionali del capitale, cosa che per le strutture nazionali di produzione, sviluppatesi durante il periodo di prosperità postbellico, può avere notevoli conseguenze. Al tempo stesso occorre però sottolineare che simili processi di flessibilizzazione internazionale sono sempre legati a centri produttivi regionali e che la tesi, secondo cui le moderne imprese siano senza nazionalità (vedi Robert Reich 1993) oppure senza luogo (vedi Altvater, Mahnkopf 1996, p. 356), non ha ancora trovato supporto come è dimostrato da una serie di critici (Pochet 1996, p. 18 e seguenti, Krätke 1996). A questo proposito è emblematica la seguente frase: «L'attività imprenditoriale rimane fortemente radicata nazionalmente e centrata su imprese multinazionali piuttosto che transnazionali» (Hirst, Thompson 1996, citato in Evans 1997, p. 2).

4. Con l'internazionalizzazione del capitale finanziario e con le strategie di investimento internazionali dei *global players* (per esempio dei «gruppi transnazionali») gli Stati e le confederazioni di stati regionali (per esempio la Ue), si trasformano sempre più in *concorrenti* che si contendono questo capitale, cercano di mantenere il più possibile forte la propria moneta, sempre nell'ambito degli investimenti finanziari, e cercano di limitare, per risparmiare, i bilanci pubblici, anche sotto la pressione di alti tassi di interesse sui titoli di Stato. Il singolo stato nazionale, che in passato dettava e regolamentava le condizioni esterne del mercato, rischia ora di trovarsi in balia della speculazione internazionale e di perdere la propria autonomia in quello che viene denominato capitalismo internazionale da «casa da gioco». Questo rischio sarà maggiore allorché lo Stato nazionale, per effetto di questa pressione concorrenziale, pervenga alla conclusione fatale di non dover regolamentare a livello internazionale le nuove condizioni della concorrenza ma di essere sempre più esposto a questa pressione sulla scia di una politica di deregulation e cerchi di migliorare i propri fattori, sia relativi alla localizzazione che ai costi, sulla base di queste condizioni competitive. La politica di deregulation dei singoli stati nazionali e delle confederazioni di Stati ha rappresentato, paradossalmente, persino la premessa decisiva per i processi di globalizzazione che adesso interferiscono con l'autonomia della politica. Lo sforzo dei governi nazionali di dare una risposta alle tendenze verso la globalizzazione che si sono liberamente esplicitate dà luogo, per un effetto quasi magico, ad una nuova forma di internazionalizzazione della politica economica, vale a dire l'internazionalizzazione della rovinosa corsa verso la riduzione dei costi attuata dalle politiche economiche nazionali, una corsa che tende a portare a conseguenze negative in quanto, in ultima analisi, tutti coloro che vi hanno partecipato hanno sacrificato le proprie risorse produttive (infrastrutture, qualifiche, stabilità sociale e politica) per trovarsi davanti a deserti economici a mani o a tasche vuote, ma con prigioni piene.

4. Le questioni sopra illustrate dovrebbero chiaramente dimostrare che lo slogan della globalizzazione è del tutto giustificato e ha, ovvero può avere, conseguenze del tutto reali e fatali per i rapporti socio-economici negli altri paesi della Ue, soprattutto se, adottando un atteggiamento politicamente errato, vi si aderisce. La questione centrale per l'azione politica dovrebbe quindi essere quella del *dis-embedding* dell'economia monetaria secondo le possibilità offerte da una regolamentazione internazionale.

Re-embedding come obiettivo politico

A livello generale può ritenersi valido il seguente assunto: i processi di crescente instabilità e crescente insicurezza producono necessariamente, da parte degli attori sociali, strategie politiche ed

economiche che promettono maggiore sicurezza nell'incertezza. Dal punto di vista storico, per esempio, processi di *dis-embedding* dell'economia, come quello descritto da Polanyi (1978) nell'opera dal titolo *Great Transformation* e da Alvater, Mahnkopf (1996) come giustificazione del processo di globalizzazione, non possono essere valutati come assoluti; simili processi di *dis-embedding* infatti sono stati, dal punto di vista storico, contemporaneamente anche processi che hanno comportato un successivo *re-embedding*. L'affermarsi della «società dei proprietari», dovuto a fenomeni di concorrenza nella società borghese, aveva per esempio provocato il «dominio della legge» che Thomas Hobbes in *Leviathan* aveva a suo tempo già definito come processo di *embedding* dei concorrenti presenti sul mercato; si è trattato di un *embedding* che si è continuato a perpetrare nello sviluppo della società borghese per effetto di conflitti sociali e delle loro ripercussioni a livello di legislazione sul lavoro e sociale. Una risposta politica ai processi di globalizzazione ambivalenti qui descritti dovrebbe quindi far riferimento, supportare e promuovere strategie economico-politiche degli attori in questione ai diversi livelli ai quali agiscono i processi di globalizzazione: a livello di regione, nazione, confederazione di Stati regionale, internazionale e globale.[6]

Per questo motivo un *re-embedding*, mediante forme di regolamentazione, delle opzioni di azione internazionale, resesi dinamicamente autonome e disponibili agli attori economici e politici, potrebbe essere definito come punto di partenza e obiettivo politico. Come punto di partenza non sarebbe certamente avulso da problemi. In ultima analisi, infatti, le forme di regolamentazione regionale costituiscono sempre forme di chiusura sociale che hanno (o per lo meno possono avere) un carattere di esclusione nei confronti di terzi. Anche le forme di regolamentazione internazionali e globali possono, come è stato dimostrato dai dibattiti nell'ambito delle trattative dell'Omc, un carattere discriminante se non tengono conto delle diverse fasi di sviluppo delle economie nazionali e non prevedono meccanismi di compensazione materiale. I processi di *re-embedding* devono quindi essere basati su una concreta solidarietà internazionale se non vogliono produrre nuove diseguaglianze. Torneremo successivamente su questo punto.

Un *re-embedding* internazionale di questo tipo, sotto forma di regolamentazione, viene attualmente reso ancor più difficile dal fatto che, a differenza di quanto avveniva in passato, nella società borghese, non esiste e forse non è nemmeno auspicabile come Stato universale uno Stato che funga da istanza regolamentatrice sul mercato mondiale. Risultano quindi decisivi i sistemi di negoziazione, vale a dire *in primo luogo* gli accordi regionali tra gli Stati esistenti e all'interno di confederazioni di Stati o di comunità economiche (Ue, Nafta, Mercosul), *in secondo luogo* le organizzazioni internazionali (Omc, Oil-Ocse, Fmi, eccetera) e, *in terzo luogo*, gli accordi internazionali ad hoc (Rio, Montreal) che però lasciano sempre ai singoli Stati (Terzi) opzioni *freerider*.[7]

Allo stesso tempo i livelli di azione cui si è fatto riferimento in questa trattazione sono ancora (e a ragione) legati agli scenari politici e ai mercati nazionali, risultano difficilmente accessibili e spesso lo sono soltanto al prezzo di poter mediare, con difficoltà, gli interessi dei propri membri con i contenuti politici a questi livelli.

I *sindacati* sono esposti ad una sfida sui mercati del lavoro nazionali per effetto delle tendenze di *dis-embedding* e di globalizzazione, in quanto, data la maggiore flessibilità delle grandi imprese sui mercati del lavoro internazionali e l'elevata flessibilità del capitale finanziario, le imprese ricorrono sempre più a opzioni *exit* rispetto agli investimenti nazionali (vedi a questo proposito: Hirschman 1970), sfuggendo in questo modo ai sistemi di regolamentazione nazionali e alle istanze sindacali. L'equilibrio del compromesso tra lavoro retribuito e capitale, sviluppatosi di fatto nei sistemi politico-economici dell'Europa continentale e, in particolare, la struttura istituzionale esistente tra lavoro retribuito, capitale e stato sociale, caratteristica del capitalismo renano, vengono esposti a una esorbitante pressione. Il capitale, che si tratti di capitale monetario o sotto forma di imprese transnazionali che hanno le suddette opportunità, non deve più partecipare a questo gioco che porta alla scomparsa del «*disciplinamento cooperativo* del capitale» (Streeck 1996, p. 19). Per effetto di questo fenomeno o, semplicemente della minaccia di esodo, le relazioni industriali possono risultare, in rapporto alle opzioni di esodo dei capitali, meno standardizzate e più differenziate e può venir meno il concetto di una politica di retribuzione solidaristica, di contratto di lavoro settoriale e di una politica di coesione sociale.

Se non si vuole accettare questa situazione assimilabile a un ricatto, occorre che (non soltanto

da parte e a favore dei sindacati) vengano elaborati dei punti di partenza a livello politico in cui, in primo luogo, il ricorso alle opzioni *exit* da parte delle imprese venga quanto meno ostacolato o orientato verso direzioni socialmente accettabili mediante un'azione di resistenza (opzione *voice*) e mediante la promozione di sistemi di regolamentazione a livello di attori nazionali ed europei. D'altro canto, una politica di questo tipo dovrebbe, in secondo luogo, agire anche sul processo di ristrutturazione economico e sociale per tenere aperti o aprire futuri corridoi di azione nel senso di una politica infrastrutturale sociale. In terzo luogo, inoltre, queste opzioni di azione dovrebbero essere collegate, nell'ambito di una politica di coesione sociale, a regolamentazioni positivamente discriminanti a livello nazionale e internazionale nonché a una politica di ridistribuzione. Tutto questo, se il risultato di questo processo deve essere costituito da qualcosa di più di una spaccatura e differenziazione a livello sociale o di nuove forme di chiusura sociale nei confronti di altri paesi e società.[8]
In un certo senso, quindi, si tratta di un compito politico la cui soluzione equivale alla «quadratura del cerchio», una visione già espressa da Ralf Dahrendorf in considerazione del processo di globalizzazione (vedi Dahrendorf 1996).
Prima di illustrare le opzioni disponibili dal punto di vista della politica sindacale, occorre prendere in esame i punti di partenza socio-economici di una simile politica, esaminando anche gli spunti che si offrono al processo di ristrutturazione economica in Europa.

Localizzazione dei distretti industriali in Europa
Non esiste un'area economica unica nell'Unione europea, anche se da tempo il mercato unico è diventato o diventerà una realtà. A livello della Ue possiamo differenziare, dal punto di vista economico, quattro ambiti di regolamentazione (nel prosieguo denominati «regioni»), che, a loro volta, si possono differenziare sulla base di diverse strutture economiche e sistemi di regolamentazione a livello nazionale.
Primo: la regione nord-europea (Finlandia, Svezia, Danimarca), economicamente caratterizzata da elevata produttività del lavoro nel settore industriale e da una «produzione di nicchia» di successo sul mercato mondiale e sempre politicamente caratterizzata da una politica socialdemocratica di Stato sociale e, di conseguenza, da un forte settore sociale con relazioni industriali che (in misura diversa) rientrano in questo modello di regolamentazione di Stato.
Secondo: la regione del capitalismo renano (Germania occidentale, Benelux e, con certe limitazioni, Francia e Italia settentrionale), caratterizzata da un «disciplinamento cooperativo del capitale» sulla base di un modello di tipo fordistico (un tempo di successo) che prevede alta produttività ed è orientato alle esportazioni («produzione di alta qualità, alta qualificazione e alto costo del lavoro») il cui sistema di regolamentazione, soprattutto nell'area tedesca, è caratterizzato da strutture associative corporativistiche e da un rapporto funzionale tra capitale industriale e capitale finanziario, da elevati standard del lavoro e da un elevato grado di stato sociale e previdenza sociale.
Terzo: la regione dell'«ampliamento a Sud» della Cee (Portogallo, Spagna, Grecia; dal punto di vista economico vi appartiene anche il mezzogiorno italiano), caratterizzata da un'economia fondata prevalentemente sull'agricoltura, da strutture sociali prevalentemente tradizionali e da isole ad alta produttività (vale a dire singole imprese o intere regioni o metropoli come, per esempio, Barcellona) che però fungono piuttosto da subfornitori per i paesi a più alta produttività dell'Europa occidentale.
Abbiamo infine, come quarta regione, la Gran Bretagna e l'Irlanda, dove, soprattutto in Gran Bretagna, è evidente la separazione tra capitale industriale e finanziario e il violento superamento di una *mature economy* da parte della politica thatcheriana, con conseguente calo dello standard di lavoro, la repressione dei sindacati e dei sistemi di *collective bargaining*, la riduzione e la privatizzazione parziale del sistema di previdenza sociale e della politica infrastrutturale dello stato (sistema scolastico, settore scientifico, ambito sanitario).
La difficoltà, in questo contesto, di considerare l'Europa della Ue come un tutt'uno, deriva non soltanto dalle differenze a livello di presupposti economici e di forme di regolamentazione presenti tra le *regioni* europee. È infatti rappresentata anche dal fatto che le differenze tra i sistemi *nazionali* sono macroscopiche e tendono ad aumentare sempre di più, non da ultimo per effetto delle reazioni provocate negli attori dai processi di globalizzazione (cfr. Marginson, Sisson 1996, pp. 6 e seguenti). Il crescente eccletticismo (Regini 1994) a livello di management è consentito dal fatto che cala sempre di più la «capacità di as-

sumere impegni e di unificarsi da parte dei sistemi di regolazione industriali» (Streeck 1996, p. 14); allo stesso tempo insorge una sempre maggiore differenza tra i cospicui capitali indirizzati in senso globale sul mercato internazionale e le piccole e medie imprese orientate sul mercato interno e sempre più avulse dai grossi capitali nel sistema di riproduzione nazionale. Per poter trovare punti di partenza a livello politico in uno scenario che, come questo, assume proporzioni sempre più complesse, cercheremo nel prosieguo della trattazione, senza pretese di completezza, di prendere in esame diversi aspetti del rapporto esistente tra processi di globalizzazione ed economia europea; l'analisi si concluderà con il livello internazionale di regolamentazione.

I paesi del capitalismo renano e della politica di Stato socialdemocratica sottoposti alla pressione di globalizzazione

In base alle considerazioni appena effettuate, sono ovviamente la prima e la seconda regione della Ue che hanno particolari problemi nei confronti dei processi di globalizzazione cui si è fatto precedentemente riferimento in quanto sono caratterizzate da elevati standard lavorativi, da associazioni corporative, strutture di Stato e culture aziendali cooperative. In questa misura sembra opportuno, in questa sede, analizzare più a fondo, in rapporto al processo di globalizzazione, proprio quelle regioni che sono caratterizzate dalla «triplice formula» di «produzione di alta qualità, alta qualificazione e alto costo del lavoro». Particolarmente a livello politico dei ministri delle Finanze della Ue e dell'Ocse (vedi Evans 1997, pp. 9 e seguenti), queste forme di regolamentazione sono ritenute responsabili della «eurosclerosi» e devono essere modificate politicamente tramite deregulation e liberalizzazione se dai processi di globalizzazione si deduce che i sistemi di negoziazione salariale rendano necessari il decentramento e la flessibilizzazione dei sistemi di negoziazione salariale, la riduzione dei salari minimi e lo snellimento del settore pubblico, attraverso una maggiore flessibilità o privatizzazione.

Una valutazione politica di questo tipo è stata recentemente alimentata anche dai fenomeni di crisi economica che si sono verificati nelle regioni e nei settori ad alta produttività classici dell'Europa occidentale e settentrionale cui si è fatto già riferimento: la produzione di alta qualità, basata su elevata produttività della manodopera specializzata e su costi del lavoro elevati, si trova sempre più esposta, in tutto il mondo, alla pressione di prodotti competitivi dal punto di vista del prezzo (vedi, per quanto riguarda la situazione complessiva della Germania: Simons 1994, Streeck 1995). Tale sviluppo è anche associato alla tendenza verso la standardizzazione su scala internazionale delle condizioni di produzione dovuta all'impatto delle moderne tecnologie di comunicazione e informatiche. In settori molto importanti, quali l'industria automobilistica, il ruolo centrale non è più svolto dalla concorrenza sulla qualità basata su conoscenze («sistemiche»), quanto piuttosto dalla concorrenza sul prezzo e quindi sui costi. Allo stesso tempo si assiste, per effetto del processo di globalizzazione, al rilassamento o all'esposizione a minaccia del rapporto funzionale e produttivo esistente tra i vari settori e tra le imprese di grandi dimensioni, altamente produttive e orientate verso il mercato mondiale e quelle medio-piccole che producono per il mercato interno e, in parte, quali subfornitori di grandi imprese. Le imprese orientate verso il mercato internazionale possono ora infatti, sulla scia di strategie di *outsourcing* e *global sourcing*, acquistare i prodotti semilavorati e i servizi necessari alle stesse imprese sul mercato internazionale con tutti i vantaggi che ne conseguono dal punto di vista dei costi, sottraendosi così ai meccanismi di ridistribuzione sul mercato interno (mediante salari e prezzi). È questo il motivo per cui in questo momento i meccanismi di regolazione nazionali (in particolare in Germania) si trovano sotto pressione, in quanto queste aziende-settori, che finora partecipavano indirettamente al successo delle grandi imprese sul mercato mondiale, producono spesso in maniera particolarmente intensiva dal punto di vista della manodopera e salariale, dovendo sostenere l'onere principale dei costi salariali accessori (con i quali vengono finanziati i sistemi di sicurezza sociale). Allo stesso tempo si tratta di imprese che, nel contesto tedesco, hanno la maggior percentuale di forza lavoro qualificata e specializzata. Questa spaccatura tra aziende di piccole-medie e grandi dimensioni viene sistematicamente riproposta da una politica economica che non promuove legami produttivi fissi a livello regionale, ma si basa piuttosto sul successo delle grandi imprese in termini di produttività.

A questo proposito, quindi, una politica regionale e strutturale innovativa costituirebbe un ragionevole punto di partenza a livello politico in quan-

to non sarebbe volto a mantenere in vita vecchie strutture, ma al contrario, promuoverebbe in modo sistematico nuove strutture economiche post-tayloristiche e fattori di produzione immobili, aumenterebbe la capacità di interrelazione tra le regioni, rendendo così economicamente più attraenti le stesse e introdurrebbe nuove regolamentazioni dal punto di vista sociale ed ambientale («regolamentazione della flessibilità»). È proprio la promozione di imprese e regioni basate su un modello post-tayloristico che costituirebbe, a questo proposito, un punto di partenza ma anche un obiettivo politico di cui ci occuperemo più dettagliatamente in seguito. Un compito aggiuntivo e che dovrebbe necessariamente conciliare le responsabilità economiche, sociali e ambientali consisterebbe nel riformare e promuovere la ricerca e la formazione così come il trasferimento di know-how.
Inoltre, la pressione sul fattore «costo del lavoro» tende ad aumentare, vista la necessità di reperire risorse per finanziare la copertura di crescenti e nuovi rischi sociali. Ciò è particolarmente vero per quei sistemi previdenziali basati sui contributi sociali. Al tempo stesso è proprio il fattore lavoro che tende a ridursi a fronte di una produzione sempre più basata sul capitale. La riforma della base imponibile e il passaggio a medio termine verso un sistema di sicurezza sociale finanziato attraverso la fiscalità generale sembrano essere fattori imprescindibili e di estrema urgenza anche da un punto di vista economico, in aggiunta alla necessità sociale di prevenire l'esclusione di coloro che non hanno o non hanno avuto l'opportunità di trovare un lavoro retribuito.

Regione e strategie imprenditoriali nel processo di globalizzazione

La politica dominante, tra la maggior parte dei governi nazionali della Ue, è rappresentata da una politica di concorrenza localizzata che considera la riduzione dei costi salariali e degli oneri sociali, le imposte sul reddito e la deregulation delle relazioni industriali come strumento idoneo a raggiungere un maggior grado di crescita, un maggior livello di occupazione e il pareggio del bilancio pubblico. Una politica di questo tipo, basata sulla corsa internazionale alla riduzione dei costi, non soltanto mette a repentaglio, la propria base produttiva, limitando le spese per le infrastrutture materiali, per la formazione e il progresso scientifico e riducendo la certezza delle aspettative individuali nei confronti del futuro, ma mette in gioco, tra le altre cose, anche la coesione sociale. Allo stesso tempo, paradossalmente, si rende sempre più ricattabile dall'ampliamento delle opzioni *exit* delle imprese avviato per motivazioni politiche. Una politica di questo tipo parte chiaramente dal presupposto che il capitale acquisito rimanga sempre liquido e «fuggevole come un capriolo» che deve essere conquistato.[9]
La nostra tesi parte invece dal presupposto che le possibilità che il capitale possa sottrarsi ai vincoli nazionali e sociali mediante investimenti finanziari non sono così illimitate come viene invece sostenuto in questo scenario. Da un lato, infatti, gli utili del settore finanziario sono ovviamente legati alla produzione reale, quindi all'assegnazione del lavoro in un processo di produzione capitalistico.
Di questa relazione, però, gli interessati, tra cui anche i lavoratori, si rendono conto soltanto in seguito a crisi finanziarie o crolli di borsa (quindi coloro che ricavano delle eccedenze dalla produzione sono sottoposti alla stessa minaccia degli speculatori finanziari e dei *global players*). Inoltre, il capitale produttivo non viene facilmente convertito in investimenti finanziari, ma viene fissato in un determinato luogo sotto forma di «capitale fisso» (sic!). Parte degli imprenditori tedeschi, per esempio quelli che attualmente temono la perdita del consenso sociale dinanzi a scioperi e al loro costo elevato, conferiscono importanza e valore alla localizzazione della produzione in Germania, caratterizzata da produttività elevata e quindi, dopo aver effettuato gli adeguati calcoli, promuoveranno riforme e programmi di trasformazione, miranti alla riduzione dei costi (anche di sicurezza sociale), che aprirebbero un dibattito politico. Essi non sono comunque disposti a rischiare di distruggere questi insediamenti industriali altamente produttivi e redditizi mediante la provocazione di conflitti sociali di notevoli dimensioni.
L'elevata produttività di distretti regionali nei Länder del capitalismo renano impedisce, per lo meno nel futuro più prossimo, che la soluzione del *global sourcing*, di cui si è citato un esempio parlando dell'ingegnere indiano qualificato, si imponga come fenomeno di massa e quindi porti a una spinta verso i licenziamenti. Nelle economie capitalistiche dei paesi industrializzati, infatti, in qualsiasi insediamento produttivo ci sono più fattori in gioco che non il semplice fattore dei costi salariali di una determinata categoria pro-

fessionale; hanno infatti molta importanza le reti regionali di piccole, medie e grandi aziende, i centri universitari per la ricerca scientifica, il know-how ottenuto grazie al sistema di formazione, le infrastrutture ben sviluppate, l'alto livello di regolamentazione del lavoro e di sicurezza sociale e soprattutto (anche) l'elevata stabilità sociale e politica. Questi fattori regionali che si riferiscono agli insediamenti produttivi e su cui ancora si fonda un'elevata produttività nei paesi dell'Europa occidentale continentale possono essere integrati ma non sostituiti dal *global sourcing* del tipo indicato. Il fenomeno, ancora presente, dell'*embedding* produttivo delle imprese nelle reti economiche e sociali della regione (cfr. in proposito soprattutto Kappel 1995) impedisce anche che il capitale sia sottoposto a quella mobilità illimitata che comunemente viene sostenuta nel dibattito sulla globalizzazione. Dalle turbolenze di mercato e dalle instabilità valutarie correlate ai processi di globalizzazione e *dis-embedding*, dalla tendenza verso prodotti sempre più complessi e cicli innovativi sempre più brevi, si potrebbe, al contrario, pervenire alla conclusione che l'*embedding* in una rete regionale che prometta una certa continuità, possa rappresentare per le imprese una importante premessa nei confronti dell'innovazione (vedi Läpple 1996, p. 136), poiché un *embedding* di questo tipo è in grado di promettere potenzialità produttive e aspettative certe sulla cui base viene resa possibile la partecipazione a una concorrenza globalizzata (vedi anche Ocse 1996, p. 17: *Localisation*): il recupero delle potenzialità regionali viene qui considerato come premessa per il superamento delle sfide globali (vedi Läpple, *ibid.*).

La politica attualmente dominante di corsa verso una riduzione dei costi non riconosce inoltre i problemi centrali nella ristrutturazione dei distretti industriali regionali oppure sbaglia nella loro soluzione. Il problema è infatti rappresentato dal fatto che gran parte del modello produttivo fordistico-tayloristico, un tempo di successo in Europa occidentale, se non vuole rimanere prigioniero delle forme di produzione tayloristiche, se vuole trovare nuovi sbocchi ad alta intensità competitiva e aprirsi a nuove risorse produttive, non viene superato mediante un'ingenua politica di riduzione dei costi che piuttosto ne previene la soluzione.

La trasformazione delle aziende e delle regioni in direzione di una produzione più flessibile e intercorrelata, in direzione della flessibilizzazione della produzione di massa e della flessibilità di specializzazione, necessita però di una politica strutturale e di formazione attiva e particolarmente orientata verso le regioni, in modo da aumentare la capacità di stabilire dei legami da parte delle strutture regionali nonché il loro potenziale in termini di formazione. Infatti: «Queste imprese innovative ad alto capitale umano e autonomia organizzativa naturalmente competono in modo diverso e più benigno rispetto alle loro rivali tayloriste. La conseguenza di ciò è che i governi possono condurre l'economia verso alti tassi di crescita, incoraggiando il diffondersi della tecnologia, dell'innovazione di tecniche manageriali esemplari e lo sviluppo di infrastrutture della "società dell'informazione". "Le società dell'apprendimento e le aziende ad alto capitale umano rappresentano i fattori di successo essenziali"». (Evans 1997, p. 11). In questo caso non verrebbe richiesta una deregulation, quanto piuttosto una re-regulation nel senso di nuove regolamentazioni intelligenti che unissero gli interessi di flessibilità delle imprese con le esigenze di flessibilità degli individui, che associassero l'opportunità di maggior partecipazione e produzione eco-compatibile con la difesa dai rischi della flessibilizzazione e qualificazione e, allo stesso tempo, dal punto di vista politico-sociale, riducessero il più possibile le tendenze verso la marginalizzazione, indipendentemente dal fatto che si tratti di *working poor* nel senso statunitense oppure dei *unemployed poor* nel senso europeo continentale. La *sostenibilità* sociale, economica e ambientale aumenterebbe in questo modo la sicurezza delle aspettative e la capacità di sopravvivenza delle imprese, lasciando loro, a lungo termine, più opportunità nel processo di globalizzazione: «In un siffatto scenario, la deregolamentazione del mercato del lavoro perde la sua centralità. La flessibilità funzionale dei lavoratori su scala internazionale in linea con i mutamenti nell'organizzazione del lavoro divengono i temi di rilievo per le imprese. La flessibilità basata sulla libertà di assumere e licenziare diviene al limite irrilevante, incoraggiando nel peggiore dei casi una competitività basata su basse retribuzioni e basso livello di formazione. La sfida per i paesi dell'Ocse consiste nel condurre l'intera società – e non solo un'elite – verso una competitività di alto profilo» (Evans 1997, p. 11).

Il fatto, però, che questa tendenza in direzione di una produzione a basso costo del lavoro-bassa formazione costituisca un'alternativa interessante

per le singole imprese nel processo di ristrutturazione, è illustrato da un attuale esempio tedesco: nel nostro paese infatti, oltre alle tendenze già individuate nei confronti dell'acquisizione di un *shareholder-value*, nell'ambito della cultura aziendale, per lo meno *una parte* delle imprese, secondo il parere di diversi sociologi industriali e politologi (Kern, Schumann, Jürgens, vedi in proposito Kern, Schumann 1996, p. 721) tendono, sotto la pressione di una più accanita concorrenza internazionale a interrompere il processo di ristrutturazione che in parte aveva ottenuto finora notevole successo grazie alla manodopera specializzata («l'intelligenza della produzione»), che aveva portato nelle imprese un tipo di produzione flessibile e aperto alla partecipazione, a favore di un neo-taylorismo in cui il lavoro non qualificato si oppone, come risposta alla pressione competitiva internazionale, alla politica di riduzione dei costi salariali orientata a breve termine che soffoca la posizione del lavoro produttivo moderno («intelligenza di produzione»). Di conseguenza, come sottolineato anche da Horst Kern, Michael Schumann (1996), una politica di questo genere significherebbe però che il «vantaggio a lungo termine della localizzazione» di una manodopera specializzata ben retribuita ma altrettanto ben qualificata e integrata in maniera cooperativistica e consensuale nelle relazioni industriali, vada completamente perduto unitamente alla possibilità di uno sviluppo sostenibile della produttività che si troverebbe sacrificato sull'altare di considerazioni a breve termine soltanto riferite all'efficienza. Una politica che miri a evitare queste strategie aziendali e sia sostenuta dai sindacati e dai consigli di fabbrica dovrebbe quindi avere come conseguenza effetti di modernizzazione a livello sociale.

L'Europa dell'Unione europea come opportunità nel processo di globalizzazione

Lo sviluppo degli scambi commerciali e degli investimenti diretti internazionali dimostra che la globalizzazione non si attua in un unico passo da gigante ma segue un preciso processo articolato in diverse fasi. Nel processo di globalizzazione la Ue può senz'altro essere considerata come un possibile modello di riferimento, in quanto si tratta, malgrado tutte le carenze politico-sociali, di una zona di libero scambio neoliberalistica. Non si deve poi trascurare il fatto che l'integrazione europea, già dagli inizi, è stata guidata essenzialmente da interessi economici e ha rappresentato prevalentemente una «unione economica e di mercato» (Bercusson e altri 1996). Allo stesso tempo però erano presenti anche motivazioni politiche come si può dimostrare esaminando la costituzione della Comunità europea del carbone e dell'acciaio.[10] Il mercato unico però dovrebbe migliorare in primo luogo la competitività delle imprese europee esposte alla pressione della concorrenza internazionale. Era infatti un programma per rendere più agguerrita la concorrenza, per sventrare le strutture economiche, tecnico-industriali e anche sociali «ormai incrostate» della cosiddetta «eurosclerosi» (vedi Wobbe 1993, p. 19). Lo «shock dell'offerta» dovuto alla liberalizzazione dovrebbe favorire il ritorno delle imprese europee al vertice della tecnologia mondiale (Cecchini 1988, p. 104).

Gli effetti economici e sociali del mercato unico sono stati da più parti sopravvalutati. Si può comunque partire dal presupposto che essi abbiano contribuito a buona parte dei nove milioni di posti di lavoro che si sono creati all'interno della Ue dal 1986 al 1990, malgrado una parte consistente sia andata perduta durante la crisi degli anni 1992-93. Allo stesso tempo, però, questo successo temporaneo non può illudere circa le carenze strutturali esistenti. L'industria europea è riuscita infatti, nel complesso, a migliorare la propria posizione sui mercati a crescita più lenta, pur mostrando una carenza evidente nei settori e nei mercati a rapida crescita dei prodotti high-tech. Con la pubblicazione del *Libro bianco* (Commissione 1993), la Commissione della Ue ha fornito un notevole, seppur contraddittorio, contributo al dibattito sulla localizzazione. Si è infatti arrivati alla seguente conclusione: «l'industria della Comunità ha migliorato la propria posizione sui mercati a crescita lenta [...], mentre i risultati sui mercati ad elevata plusvalenza, per esempio office automation, informatica, elettronica, strumenti ottici e apparecchiature medio-chirurgiche, hanno subìto un peggioramento. Dal punto di vista strutturale l'industria della Comunità non corrisponde ai requisiti dei mercati del futuro». (Commissione 1993, p. 65). Ne consegue quindi che: per aumentare la capacità di interrelazione tra le diverse unità produttive e per contribuire al miglioramento della «competitività sistemica», viene proposto di istituire e utilizzare reti transeuropee nei settori delle telecomunicazioni nonché delle infrastrutture per comunicazioni e energia. L'istituzione, a livello di tutta la comunità, delle cosiddette «autostrade informati-

che» dovrebbe riunire le imprese disperse nelle varie località in alleanze strategiche e promuovere l'interrelazione delle moderne unità produttive, favorendo altrettanto sistematicamente i fattori di produzione immobili. Con le reti di comunicazione e i sistemi energetici transeuropei, le infrastrutture della Ue dovrebbero venir modernizzate con la costituzione, allo stesso tempo, di ponti efficienti di collegamento con l'Europa orientale e il Nord Africa. Questo ambizioso progetto, che però non è assolutamente privo di problemi dal punto di vista ambientale, può inoltre fornire un concreto contributo alla soluzione della crisi occupazionale europea. Sotto la pressione dei criteri di convergenza di Maastricht, il finanziamento dei singoli progetti (per un volume di investimenti pari a 524 miliardi di Ecu) rimane ancora un problema irrisolto.[11]

Contrariamente alla visione neoliberalistica secondo cui la localizzazione delle imprese in Europa non sarebbe competitiva in seguito agli elevati costi del lavoro e oneri sociali, la Commissione effettua nel *Libro bianco* una valutazione di tipo diverso: in opposizione a una strategia mirante al basso costo del lavoro nell'ambito della Ue e anche in opposizione all'approccio statunitense, si fa riferimento al fatto che i costi del lavoro non rappresentano assolutamente l'unico fattore determinante per la competitività internazionale e che le forti oscillazioni degli stessi costi del lavoro sono conseguenza di fluttuazioni del cambio tra valute europee, dollaro e yen. Si sostiene inoltre che le differenze salariali rispetto ai paesi di recente industrializzazione siano talmente enormi da non poter essere superate con riduzioni salariali o con una strategia di basso reddito nemmeno allo scopo di raggiungere un qualche vantaggio competitivo (vedi Commissione 1993, p. 67). Viene quindi proposta una seconda soluzione più consona allo «spirito del modello sociale europeo». In base a questa soluzione, la crescita dei salari reali dovrebbe muoversi di un punto percentuale al di sotto dell'aumento della produttività del lavoro. In relazione ai criteri di convergenza di Maastricht, particolarmente per quanto riguarda l'eliminazione del deficit di bilancio pubblico, sarebbe necessario intensificare l'attività di investimento privata. Si tratterebbe di una soluzione in ultima analisi fondata sull'illusione neoliberalistica secondo cui un aumento degli utili privati si tradurrebbe automaticamente in un maggior livello di occupazione, trascurando il fatto che il ritorno sugli investimenti, a partire dal 1982, ha subìto un costante aumento in tutta Europa mentre i salari reali non si trovavano a un solo punto percentuale di distanza dalla crescita della produzione ma, in alcuni periodi, la manodopera (occupata) ha dovuto subire perdite di salario reale (vedi Ase 1996). Anche in questo caso si riflette troppo poco sul fatto che la crescita della produttività non rappresenta soltanto una *parte della soluzione del problema* quanto piuttosto *parte del problema*, in quanto comporta una promozione dei processi di spaccatura sociale (eliminazione della coesione sociale) e problemi sempre crescenti, e ancora irrisolti, a livello ambientale.

Sembra invece più fondata la raccomandazione della Commissione secondo cui il fattore di costo manodopera debba essere sgravato da una notevole riduzione dei costi salariali accessori sotto forma di tassa sui redditi di lavoro dipendente e oneri sociali. Con un notevole sgravio di questo tipo si potrebbe interrompere il circolo vizioso cui si è fatto riferimento precedentemente, secondo cui i costi di questo fattore aumenterebbero con il finanziamento della crescente disoccupazione di massa, mentre, allo stesso tempo, sulla base di una crescente intensificazione del capitale di produzione, questo stesso fattore subirebbe una riduzione. Questo viene anche messo in relazione con un intervento di tipo ecologico: «la tassa sull'energia e sul Co^2 proposta dalla Commissione dovrebbe, a parte qualsiasi altro tipo di giustificazione, rappresentare una delle migliori possibilità di compensazione per la riduzione dei costi del lavoro. Un controllo omogeneo delle entrate di capitale alla fonte, così come proposto dalla Commissione nel 1989, costituirebbe allo stesso modo una possibilità di compensazione» (Commissione 1993, p. 20).

Una notevole importanza per la localizzazione delle imprese in Europa, sia dal punto di vista della competitività internazionale che sotto l'aspetto della modernizzazione dei mercati del lavoro e delle opportunità di realizzazione degli individui, dovrebbe essere rappresentata dalla futura offerta di manodopera qualificata. Nel *Libro bianco* della Ue si fa riferimento al fatto che il sistema occupazionale non sia più all'altezza dei diversi requisiti che si sono evidenziati in condizioni di globalizzazione. Per recuperare o conservare la posizione competitiva e ridurre la disoccupazione occorre un'adeguata struttura di qualificazione della manodopera che si adatti alle innovazioni di tipo tecnologico e dell'organiz-

zazione dello stesso lavoro, che garantisca un'elevata produttività e quindi un elevato profitto e possa contribuire alla flessibilità, interna ed esterna all'impresa, necessaria nell'ambito di nuovi concetti di produzione. «L'introduzione di sistemi di formazione flessibili e aperti e lo sviluppo della capacità di adattamento dei singoli si rendono infatti sempre più necessari a livello di impresa per poter meglio sfruttare le innovazioni tecnologiche elaborate o messe a punto» (Commissione 1993, p. 132). La dinamica dei cambiamenti strutturali sui mercati del lavoro è stata valutata nell'ordine del 10% nel Rapporto sull'occupazione redatto dalla Commissione della Ue per l'anno 1995. Ciò significa che, ogni anno, il 10% dei posti di lavoro vengono sostituiti da nuovi posti di lavoro che richiedono un profilo superiore o per lo meno diverso dal punto di vista delle qualifiche. Con l'enorme impiego di nuove tecnologie, le qualifiche passate diventano sempre più obsolete. Allan Larsson (Dgv della Commissione) parte dal presupposto che circa l'80% delle tecnologie oggi impiegate saranno già obsolete tra 10 anni. Allo stesso tempo, però, l'80% della forza lavoro europea del 2007 si trova già oggi sul mercato del lavoro (vedi Larsson 1996, e anche Commissione 1993, p. 132). È quindi semplicemente giusto promuovere *una offensiva della qualificazione* «ampiamente diffusa che si possa direttamente collegare con le istanze sindacali in materia di qualifiche». Secondo le valutazioni compiute dalla Commissione della Ue, le università devono, tra gli altri, svolgere un ruolo sempre crescente nello sviluppo di nuove offerte di formazione, ragion per cui sono dotate di strumenti ad hoc (vedi Commissione 1993, p. 133). A questo proposito si profila, però un'ulteriore contraddizione che emerge dalle restrizioni dei criteri di convergenza di Maastricht: anziché favorire la necessaria espansione dei sistemi di formazione, i ministeri nazionali della Pubblica istruzione e delle Scienze sono esposti alle ingiunzioni dei ministri delle Finanze per quanto riguarda l'esigenza di risparmiare. Rimangono contraddittorie anche le raccomandazioni della Commissione in merito a una politica innovativa per l'orario di lavoro. La riduzione dell'orario settimanale viene indicata come una «soluzione errata», dato che ostacola soprattutto la flessibilità interna e quindi la promozione della produttività. In generale, però, non si contesta il fatto che le riduzioni dell'orario di lavoro negli ultimi anni abbiano fornito un notevole contributo alla garanzia dell'occupazione e alla creazione di nuovi posti di lavoro. Per quanto riguarda i Paesi Bassi si può, per esempio, partire dal presupposto che la metà del 30% di aumento dell'occupazione sia da attribuirsi alla riduzione dell'orario di lavoro medio (Commissione 1993, p. 140). In questo scenario vengono raccomandate nuove forme di politica sull'orario di lavoro che si compongono di diversi elementi, per esempio: regole più elastiche per il pensionamento, orari di lavoro modulati nel corso dell'anno, modelli ampliati di lavoro part-time (vedi *ibid.*, p. 20). In questo modo viene ampiamente riconosciuto, contrariamente al *mainstream* neoliberalistico, che i nuovi concetti relativi all'orario di lavoro possono aumentare la capacità innovativa delle imprese e contribuire, unitamente a nuove forme di organizzazione del lavoro, al miglioramento della produttività. Questo fatto, però, non ha portato, da parte della Commissione, alla presentazione di apposite direttive per una politica innovativa relativamente all'orario di lavoro.[12]

Particolare attenzione deve essere rivolta alle proposte che riguardano il collegamento tra i tempi necessari a ottenere una certa qualifica e l'orario di lavoro: «In considerazione della produttività sempre crescente e nello sforzo di arrivare ad una migliore distribuzione dell'occupazione, si dovrebbe arrivare ad un'ulteriore riduzione dell'orario di lavoro e a una compensazione tra il tempo destinato al lavoro e quello destinato alla formazione, nonostante oggi non sia dato sapere con quale rapidità e a quali condizioni procederà questo processo. Si propongono nuove soluzioni per stabilire una relazione tra il tipo di orario di lavoro e lo sviluppo della propria formazione» (*ibid.*, pp. 133 e seguenti). A questo proposito si evidenziano, per la politica sindacale relativa all'orario di lavoro, alcuni appigli concreti. Il fatto che oggi il tema dell'orario di lavoro venga affrontato nel contesto dell'orario di lavoro complessivo di tutta la vita di un individuo, non rappresenta una nuova scoperta per i sindacati (vedi Ces 1995). La concretizzazione del concetto di orario di lavoro lungo l'intera vita dell'individuo, che comprende diversi elementi quali tempo dedicato alla propria qualifica e formazione professionale, lavoro part-time e pensionamento parziale, nonché anni sabbatici e altro periodo di aspettativa, potrebbe rappresentare un punto di partenza molto promettente per la distribuzione del lavoro retribuito. Allo stesso tempo questo contribuirebbe sostanzialmente a con-

ciliare la vita familiare con quella professionale. Il fatto che, in condizioni di globalizzazione e integrazione europea, una politica efficace dell'occupazione non possa più essere attuata esclusivamente a livello nazionale è stato, seppur troppo tardi, finalmente riconosciuto in occasione del vertice della Ue di Essen nel 1994. Un maggior coordinamento della politica del mercato del lavoro e la conciliazione tra le priorità della politica occupazionale (promozione di investimenti nel campo della formazione professionale, aumento dell'intensità occupazionale in fase di crescita, riduzione dei costi salariali accessori, politica attiva del mercato del lavoro e miglioramento delle misure a favore di «problematiche del mercato del lavoro») mirano, nel loro complesso, a dare un contributo completo alla modernizzazione dei mercati del lavoro. A questo proposito sono già stati ottenuti dei primi successi, sebbene parecchi Stati membri della Ue, tendano, per quanto riguarda le priorità della politica occupazionale della stessa Ue, a dare la precedenza ad una ulteriore deregulation dei mercati del lavoro e alla eliminazione dei sistemi di sicurezza sociale (vedi Foden 1996). Malgrado tutti i presupposti positivi in direzione di un'Unione sociale europea, non si può disconoscere il fatto che, finora, l'integrazione europea ha rappresentato principalmente un'integrazione di mercati dove dominano inequivocabilmente gli interessi economici. Data la continua disoccupazione di massa e l'ampia distruzione di sistemi di sicurezza sociale, al posto di una loro necessaria riforma innovativa, la Ue è minacciata da una profonda crisi di legittimazione che potrebbe avere ripercussioni negative sul processo di integrazione politico e sociale. Se la Ue intende veramente proporsi come modello di riferimento per la competizione globale, è necessario sfruttare le opportunità che si offrono nell'ambito della Conferenza intergovernativa per la revisione dell'accordo sull'Unione. Questo prevede, tra le altre cose, una ulteriore democratizzazione delle istituzioni europee e un rafforzamento del Parlamento europeo, l'inserimento dei diritti fondamentali sociali in una futura costituzione europea nonché l'introduzione, nell'accordo, di una attiva politica occupazionale europea (proposte concrete si riscontrano in Ise 1996). L'approfondimento del processo di integrazione correlato alla revisione dell'accordo fornirà alla Ue, in ultima analisi, gli strumenti per un ampliamento, necessario dal punto di vista storico e politico, verso le nuove democrazie dell'Europa centro orientale (vedi Ise 1996, Bercusson e altri 1996); una simile revisione dell'accordo potrebbe però soprattutto proporre la Ue come attore unitario del processo di globalizzazione, in grado di agire a favore di una regolamentazione *internazionale* dei mercati internazionali e finanziari sulla base di princìpi democratici e solidaristici.

Opportunità di regolamentazione in campo internazionale

Anche se i sindacati, diversamente dai governi nazionali e dall'Unione europea, sul piano globale hanno scarse possibilità di influenza, dato il loro potenziale di sanzione limitato in relazione ai mercati del lavoro, possono comunque far sentire il proprio peso sotto forma di supporto alle organizzazioni che operano a livello internazionale nonché nelle trattative di carattere internazionale.

In ultima analisi questo è il livello decisivo per la regolamentazione dei mercati finanziari globali e degli scambi commerciali. Si tratta di un livello dove sono già ora visibili anche opportunità concrete: grazie alle unioni di carattere regionali (quali la Ue) possiamo vedere i primi abbozzi di una regolamentazione internazionale che si avvicina maggiormente all'obiettivo già menzionato di *re-embedding*, politico, sociale ed ecologico delle economie globali e quindi può essere anche contemplata da una politica di rappresentanza sindacale. Esistono quindi regolamentazioni internazionali degli scambi mondiali e dei flussi di capitale sotto forma di accordi internazionali (attualmente ancora insufficienti) (Rio, Montreal), di Organizzazione mondiale del commercio (Omc), di Ocse e di Oil, mentre a livello di politica finanziaria esistono le organizzazioni del Fondo monetario internazionale e della Banca mondiale, dove quest'ultima tuttavia ha, fino a poco tempo fa, caldeggiato il processo di delocalizzazione. A livello di queste organizzazioni, però, esistono allo stesso tempo i presupposti istituzionali per una regolamentazione di questo tipo. Soprattutto a livello della Conferenza internazionale per gli accordi commerciali vengono accettati come irrinunciabili, a livello di trattative, i diritti basilari delle relazioni industriali (libertà di associazione, diritti tariffari, divieto di lavoro coatto e minorile, non-discriminazione) nonché i diritti umani. Tutto questo ha avuto come conseguenza: «Il fatto che nel gennaio 1997 l'Ocse fosse pronto a censurare la Corea – un nuovo mem-

bro – per non aver attuato gli impegni in tema di libertà di associazione e di contrattazione collettiva assunti quando divenne membro dell'organizzazione. Questo non avvenne in occasione dell'ammissione del Messico all'Ocse e sarebbe stata comunque impensabile fino a cinque anni fa». (Evans 1997, p. 7). Dietro tutto ciò non si trovano soltanto i governi nazionali, bensì, come si è particolarmente evidenziato in occasione dei dibattiti relativi all'accordo Nafta, i primi abbozzi di comparse di attori internazionali sotto forma di organizzazioni non governative (Ong) che hanno avviato i processi di *re-embedding* attraverso azioni di protesta coordinate in campo internazionale (campagne di informazione, boicottaggi sui consumatori, occupazione, eccetera) (vedi anche Fuchs 1996). Sarebbe illusorio e pericoloso attendersi anche in questo caso successi rapidi, ma allo stesso tempo sarebbe altamente problematico considerare questi primi abbozzi come un insuccesso.

Anche per il capitalismo da «casa da gioco» vengono discusse e proposte forme di regolamentazione internazionale che possono avere possibilità di applicazione: quanto meno nell'ambito dell'Unione europea, con tutti i problemi che comporterebbe l'introduzione dell'Euro senza un supporto politico-sociale, con una valuta comune si potrebbero porre limiti efficaci alla speculazione interna alla Ue (vedi anche: Martin, Schumann 1996); con l'allineamento, auspicabile a livello internazionale, dei sistemi fiscali (slogan «riforma fiscale ecologica») e delle politiche di regolamentazione potrebbero essere inoltre eliminati i potenziali ricatti da parte dei singoli gruppi transnazionali. Grazie alla regolamentazione delle transazioni finanziarie a breve termine (che, come già illustrato, rappresentano anche l'80% delle transazioni complessive) e del relativo rincaro (per esempio in seguito al progetto di una «Tobin-tax», vedi in proposito anche Martin, Schumann 1996 e Altvater, Mahnkopf 1996) è possibile inoltre ridurre i rischi della liberalizzazione internazionale del capitale finanziario. Oltre alla «Tobin-tax», esiste una serie di proposte «*to throw sand in the wheels of international finance*», da tassi di riserva minimi per *hot money* sulle piazze bancabili nazionali e accordi internazionali sulle tasse sul capitale fino a forme di regolamentazione internazionale delle attività bancarie e finanziarie (vedi analisi di Evans 1997, p. 13 e seguenti), che però sono tutte caratterizzate dal problema di un comportamento *freerider* delle singole nazioni. Il problema viene in ultima analisi determinato dalla misura in cui, ad una maggioranza di stati, sia possibile evitare simili opzioni di *freerider* la cooperazione internazionale e/o le sanzioni. Potrebbe altrimenti porsi la questione della misura in cui i movimenti e le organizzazioni sociali di quei paesi che ricorrono alle opzioni *freerider* possano sviluppare una pressione sociale a livello internazionale. Sotto questo aspetto la questione è anche correlata con l'affermazione delle libertà borghesi e sociali e quindi è principalmente una questione di carattere sindacale.

5. Il fatto che, proprio a livello regionale, gli attori sindacali e imprenditoriali non siano esposti in maniera inerme ai vincoli della globalizzazione, come sembrano delineare gli scenari da orrore relativi alla globalizzazione (spesso rappresentati nelle rispettive pubblicazioni), è stato dimostrato dall'ondata di scioperi recentemente organizzati in Germania, Francia e Danimarca. Sembra che, per esempio, in Germania l'opposizione alle riduzioni dei versamenti continuati del salario in caso di malattia abbia risvegliato nei centri di capitale e nei dirigenti la riflessione sulla necessità che il modello del capitalismo renano possa semplicemente scomparire in breve tempo anche senza gravose perdite finanziarie. A questo proposito andrebbe individuata la base di un nuovo *contrat social* che potrebbe essere definito non soltanto dal lato economico ma anche da quello sociale ed ecologico (vedi in proposito Roustang e altri 1996) e dovrebbe essere sostenuto dall'opposizione dei movimenti sociali nei confronti delle conseguenze distruttive della globalizzazione. I sindacati avrebbero quindi avuto, nelle lotte per la difesa dei diritti sociali, anche la funzione di segnalare agli imprenditori le necessità a lungo termine utilizzando forza e pressione. Una simile politica di difesa aggressiva del capitalismo renano, ovvero della difesa di un elevato livello di politica del lavoro e sociale in Europa, in relazione a politiche di riduzione dell'orario di lavoro, significherebbe anche verificare questi sistemi di regolazione per valutarne l'opportunità in presenza di un cambiamento economico e sociale. Significherebbe anche contribuire all'innovazione delle imprese e delle regioni nell'ambito della ristrutturazione cui si è fatto precedentemente riferimento e nell'ambito di una politica di costruzione sociale ed ecologica,

senza perdere di vista quelle che sono le necessità economiche di questo contesto. Una simile politica di costruzione (orientata verso l'offerta) può *quindi* sul piano regionale rappresentare una ragionevole via d'uscita dalla trappola della globalizzazione *purché* l'innovazioni vengano il più possibile regolate, nel contesto europeo, dal punto di vista sociale ed ecologico, cosa che richiederebbe dai singoli sindacati, non da ultimo, notevoli concessioni relativamente alle esigenze ecologiche e ad una solidarietà sociale intersettoriale e internazionale. Questa politica potrebbe, però, a lungo termine, consentire il mantenimento degli insediamenti produttivi localizzati in Europa e dei relativi mercati del lavoro in condizioni di imminente emergenza ecologica (*sustainable development*) e cambiamenti sociali internazionali, provocando, per quanto questo possa sembrare paradossale, anche un effetto economicamente sostenibile (*sustainable*). Una simile politica di congiungimento tra opposizione e costruzione presume però, con la crescente integrazione sul mercato unico europeo, il coordinamento internazionale delle politiche sindacali e nazionali.

Il fatto che l'internazionalismo sindacale della fine degli anni Sessanta inizio anni Settanta non sia stato, sotto diversi aspetti, molto più di un esercizio teorico e non sia riuscito a svincolarsi dalla nota retorica sindacale, è dovuto non soltanto ai noti limiti del mercato del lavoro e organizzativi riguardo alla solidarietà nazionale, quanto piuttosto ad una situazione in cui gli stati nazionali, sotto il regime del sistema monetario introdotto da Bretton Woods e in condizioni di «compromessi di classe di stampo keynesiano» potevano garantire ai sindacati un'influenza politica relativa così come una relativa libertà d'azione politico-sociale. Sotto la pressione della globalizzazione e della minaccia di un'erosione dei sistemi nazionali di relazioni industriali, non si profilano soltanto i rischi già noti (delineati a linee generali nella trattazione precedente), ma anche opportunità del tutto nuove per i sindacati, affinché facciano uscire dai limiti nazionali le proprie strutture organizzative e i propri campi d'azione. Si tratta certamente di un'impresa rischiosa, ma probabilmente anche priva di alternative se i sindacati desiderano oltrepassare gli atteggiamenti adottati finora e gli approcci tradizionali per porre limiti al capitale nei mercati e negli scenari politici internazionalizzati.

Le disparità regionali, ancor oggi evidenti all'interno del mercato unico europeo, costituiscono spesso un ostacolo nei confronti di un comportamento strategico dei sindacati. Le differenze a livello di produttività del lavoro, per esempio tra la Germania e i paesi del Benelux da un lato e le economie prevalentemente agricole dell'Europa meridionale dall'altro, rappresentano evidenti barriere nei confronti di una strategia unitaria di rappresentanza sindacale. A questo si aggiungono, come in passato, marcate differenze di struttura organizzativa, di grado di organizzazione, di orientamenti politico-ideologici[13] e di cultura politica tra i sindacati nazionali della Ue, cosa che vale anche per le differenze riscontrabili tra le imprese nazionali, le unioni di imprese e le relazioni che riguardano la politica del lavoro. Rivestono inoltre un'importanza decisiva il ruolo e la funzione dello stato in rapporto alle relazioni industriali in generale e, in particolare, all'armonizzazione della politica dei redditi nell'ambito delle regolamentazioni macroeconomiche (nella misura in cui questo meccanismo venga messo in atto dalla politica). Per l'armonizzazione della politica dei redditi, per cui lo stato definisce le condizioni giuridiche di base (regolamentazioni procedurali e sostanziali), Mesch (1995) distingue tre varianti praticate in misura diversa in Europa: da un lato (prima variante) una politica dei redditi interventistica nel contesto della limitazione dell'autonomia tariffaria (ad esempio Belgio); inoltre, come seconda alternativa, una limitazione delle possibilità di influenza da parte delle unioni tariffarie tramite strategie neoliberali (ad esempio Gran Bretagna) e, come terza alternativa, l'orientamento verso un approccio neocorporativistico, vale a dire la concentrazione della politica economica e sociale a livello delle unioni tariffarie (fenomeno particolarmente evidente nei Paesi Bassi e nei paesi scandinavi e, in parte, in Italia).

L'influenza dello stato sulle relazioni industriali è contraddistinto, seppur in misura diversa, in quasi tutti i paesi dell'Europa occidentale, dalla pressione delle organizzazioni degli imprenditori a favore di un'ulteriore decentralizzazione delle trattative tariffarie (vedi Ise 1995). Questo rappresenta una reazione diretta alle opportunità che si offrono alle imprese tramite i processi di globalizzazione. A questo proposito occorre però tener presente alcune differenziazioni: una decentralizzazione delle trattative che riguardano il contratto di lavoro può avvenire in maniera incontrollata (non organizzata) o controllata (orga-

nizzata). La prima possibilità sta a indicare che la decentralizzazione è conseguenza del crollo di una competenza di livello superiore in merito alla regolamentazione. Si parla poi di decentralizzazione controllata quando le unioni tariffarie di livello superiore delegano determinate competenze di regolamentazione a livelli inferiori, pur mantenendo un certo controllo su questo livello (Mesch 1995, p. 25). Per quanto riguarda i *cambiamenti dei suddetti livelli di trattativa* in Europa occidentale, è possibile individuare cinque tipologie di gruppi: 1. paesi nei quali è stato possibile mantenere in larga misura lo status quo (Paesi Bassi, Finlandia, Spagna); 2. paesi nei quali si è potuta affermare una decentralizzazione incontrollata con la risoluzione dei contratti di lavoro settoriali; 3. paesi in cui si è sviluppata una decentralizzazione controllata con un coordinamento indiretto delle trattative nei vari settori (Germania, Austria, Danimarca, in parte Svezia); 4. paesi in cui si osserva una ricentralizzazione (Norvegia) e 5. paesi in cui si nota la contemporanea presenza di centralizzazione e decentralizzazione (simili ambivalenze si osservano in particolare in Italia, Francia e Belgio). Questo elenco è sufficiente a dimostrare che non si può assolutamente parlare di una tendenza lineare a favore della decentralizzazione incontrollata, quanto piuttosto che il processo di globalizzazione ha posto sotto pressione le trattative sindacali per il contratto di lavoro nei vari settori, ma che, allo stesso tempo, si sono trovate o si cercano risposte molto diverse e flessibili non soltanto alla tendenza verso la decentralizzazione economica nel processo di globalizzazione ma anche alle complesse esigenze dei membri del sindacato e delle imprese sulla scia del processo di modernizzazione sociale che ha luogo negli Stati membri della Ue.

Le sfide cui si trovano di fronte i sistemi tariffari nazionali, ma anche in generale, le condizioni di base della rappresentanza sindacale sullo sfondo di *cambiamenti strutturali di natura socio-economica* (modernizzazione della società, pluralizzazione e individualizzazione) sono di gran lunga simili in tutta l'Europa occidentale (vedi Mückenberger e altri 1995). Malgrado la presenza di problematiche simili, esistono soltanto i primi abbozzi di una convergenza, vale a dire di una unificazione tra le relazioni industriali nazionali. Queste ultime differiscono molto le une dalle altre in quanto anche problematiche simili o identiche vengono elaborate in maniera estremamente differenziata (Mesch 1995, Streeck 1996). Questa divergenza a livello di relazioni industriali produce notevoli effetti in termini di una europeizzazione futura delle stesse relazioni industriali. Nelle condizioni previste dall'Unione monetaria, la politica tariffaria dei sindacati è esposta al pericolo di subire un'ulteriore pressione. Questo non si applica soltanto al settore pubblico che già oggi è sottoposto alla pressione di politiche restrittive di bilancio. In una situazione di diverso livello produttivo, la realizzazione della *Unione economica e monetaria* (Uem) espone i mercati del lavoro nazionali, in quasi tutti i settori, ad una notevole pressione competitiva dovuta alla mancanza dei meccanismi di adattamento del cambio: «quando i cambi non compensano più il livello economico dei diversi paesi, analogamente a quanto avviene in una chiusa, i costi salariali e gli altri costi del lavoro sono chiamati a svolgere questa stessa funzione di chiusa, mentre i sindacati devono svolgere il ruolo dei guardiani della chiusa» (Altvater, Mahnkopf 1993, p. 246). La stessa posizione è sostenuta da Claus Noè quando afferma che, senza una politica dei salari e dei redditi garantita dal punto di vista istituzionale, si può creare una «Europa unita dal punto di vista del denaro e del capitale», ma non dal punto di vista del lavoro e dell'occupazione (Noè 1996, p. 42). Le aspettative che determinati circuiti di imprenditori e gli ambienti più conservatori ripongono nella Uem sono state, tra gli altri, espresse con particolare chiarezza da un membro del Consiglio della Banca centrale tedesca: «Si assiste a un'ulteriore erosione del potere dei cartelli salariali nazionali» (ivi, p. 44).

I sindacati europei non sono molto lontani da una strategia tariffaria convergente e coordinata[14] e da un coordinamento delle trattative nazionali che rappresenterebbero la necessaria e adeguata risposta ai processi di europeizzazione e globalizzazione. Anche se la Confederazione europea dei sindacati (Ces) ha già auspicato una maggiore collaborazione a questo livello in un documento di tre anni fa relativo alle prospettive delle trattative tariffarie europee (Ces 1993), nei sindacati nazionali si è soltanto abbozzata l'idea che non esiste altra alternativa all'europeizzazione. Quanto sia però urgente il problema di un maggior *coordinamento della politica tariffaria* a livello europeo è dimostrato anche dalla politica salariale interventistica del governo belga. Dopo il fallimento di un patto nazionale sull'occupazione, il governo aveva imposto, mediante diret-

tive, che l'evoluzione dei salari e degli stipendi seguisse gli aumenti tariffari medi degli stati confinanti, vale a dire Germania, Paesi Bassi, Francia e Lussemburgo. Una soluzione di questo tipo non significa altro che l'imposizione, da parte dello Stato, del coordinamento e dell'europeizzazione della politica tariffaria. Già con l'entrata in vigore della terza fase della Uem è chiaro quanto sia enorme il bisogno di azione. A questo proposito occorre attribuire un'importanza decisiva in particolare al livello settoriale che, malgrado tutte le differenze, rappresenta il livello centrale di trattative negli Stati membri della Ue. Le federazioni sindacali europee hanno intensificato, nell'ambito di conferenze e comitati per la politica tariffaria, lo scambio di esperienze sulle tendenze dell'evoluzione della politica tariffaria. Ciononostante non è possibile delineare a chiari contorni una politica tariffaria coordinata. La partecipazione alterna alle commissioni tariffarie nazionali o il coordinamento vincolante delle istanze per i contratti di lavoro non costituiscono, per esempio, la prassi comunemente adottata nel lavoro dei sindacati europei.

Sono particolarmente interessanti, in questo contesto, i recenti dibattiti all'interno della Federazione europea dei sindacati metalmeccanici. Nel settore metalmeccanico il coordinamento futuro della politica tariffaria, si deve concretizzare, in maniera più vincolante, mediante un *processo articolato in tre fasi.* Esse sono come segue: 1. partecipazione delle federazioni di altri Stati membri della Ue alle sedute delle commissioni tariffarie, 2. discussione e proposta comune di norme minime di politica tariffaria e 3. «obbligo di render conto» nel caso in cui non vengano attuate le rivendicazioni tariffarie concordate in maniera congiunta. Gli obiettivi comuni di politica tariffaria potrebbero venir concordati, per esempio, nel settore della sicurezza di un reddito reale e della politica sull'orario di lavoro. Una strategia di questo tipo non mira ad una centralizzazione della politica tariffaria a livello europeo in quanto questo non troverebbe riscontro nella maggior parte dei paesi europei; per un intervento di questo tipo non occorre nemmeno un'autonomia tariffaria europea regolamentata dal punto di vista giuridico, quantunque essa venga giustamente richiesta dai sindacati. Si tratta, in linea di massima, di collegare la molteplicità di strutture e tradizioni economiche e sociali di carattere regionale e internazionale in maniera produttiva, nell'ambito di una regolamentazione dei contratti di lavoro, anziché unificarle secondo un vecchio modello di rivendicazione. Non è quindi l'*unificazione* («ai sensi di una opzione gerarchica»), quanto piuttosto un coordinamento e *una regolamentazione della molteplicità* cui si deve mirare a livello di politica tariffaria europea (vedi a questo proposito: Ebbinghaus, Visser 1994, p. 231). Un approccio di questo tipo potrebbe in primo luogo, a livello europeo, regolamentare con una politica tariffaria i «sistemi volontaristici delle relazioni industriali» (Streeck 1996, p. 15) venutisi a creare sulla scorta del processo di globalizzazione e su cui si potrebbe fondare, in prospettiva, un sistema di regolamentazione obbligatorio in tutta l'Europa. Un sistema di questo tipo richiede però non soltanto la presenza di sindacati pronti all'azione e al conflitto, ma anche la presenza di organizzazioni di imprenditori pronti a trattare sulle tariffe. Il successo dei sindacati a livello europeo dipenderà in larga misura dal fatto che riescano nuovamente, come era avvenuto a livello locale e nazionale agli inizi dell'industrializzazione, ad agire da «ostetriche» per le organizzazioni degli imprenditori europei (soprattutto sul piano settoriale).

Per quanto riguarda l'europeizzazione delle relazioni industriali, i consigli di fabbrica europei potrebbero in futuro svolgere il ruolo di battistrada. Dopo che la relativa bozza di direttiva è stata bloccata per 20 anni a livello di Consiglio dei ministri, l'approvazione della direttiva per l'introduzione dei comitati aziendali europei può essere senza dubbio valutata come un successo dei sindacati europei. Prima dell'approvazione della direttiva nel settembre 1994, erano soltanto 40 i Comitati aziendali europei (Cae) sulla base di accordi del tutto volontari. La necessità di un inquadramento giuridico evidenzia il notevole dinamismo che ha motivato la direttiva. Dal settembre 1994 al settembre 1996, sulla base della direttiva della Ue, sono stati conclusi oltre 400 accordi di questo tipo. In complesso sono circa 1.300 i gruppi europei che rientrano nel campo di applicazione della stessa direttiva. Quest'ultima può essere considerata come indicatore del fatto che l'Unione europea sia completamente in grado di trovare una regolamentazione vincolante per la creazione di un'area europea delle relazioni industriali.[15]

I processi di europeizzazione (a livello politico e sul mercato interno europeo), di internazionalizzazione della produzione e di globalizzazione dei mercati finanziari espongono i sindacati di tutta la

Ue, per la prima volta, direttamente alla necessità di ampliare le strutture organizzative internazionali, di sviluppare una solidarietà internazionale e di confrontarsi con la rivendicazione di politiche internazionali di regolamentazione (ad esempio: ambito finanziario). Di internazionalismo si parla, in un modo o nell'altro, molto concretamente in tutti i discorsi del 1° maggio. Per esprimere il concetto dal punto di vista sociologico: «Nel dibattito sulla globalizzazione la visione del mondo diventa realistica. Viene trasmessa l'idea che non ci sia una vera e propria esternalizzazione delle conseguenze di determinate azioni e che, una volta conquistato lo spazio globale, siano possibili progressi significativi soltanto grazie all'intensificazione dell'innovazione qualitativa e alle pari opportunità» (Wiesenthal 1996, p. 52). La questione che si pone in concomitanza di processi di modernizzazione sociale e globalizzazione economica è quella di elaborare nuove forme di regolamentazione interne ed esterne all'azienda, politico-sociali e internazionali per difendersi dalle conseguenze, disastrose sul piano sociale ed ecologico, dei processi di esternalizzazione nonché per difendersi e mettere a punto una struttura di qualifiche e produzione in Europa che abbia senso dal punto di vista sociale. Una politica di questo tipo si oppone agli imperativi di efficienza a breve termine imposti da certi esponenti del capitale e dalla cultura aziendale dominante a quel livello. I sindacati devono garantire che essi stessi parteciperanno a questi processi di esternalizzazione, sia per quanto riguarda i mercati del lavoro che la questione ambientale. Una innovazione in senso riflessivo potrebbe certamente rappresentare un contributo alla liberazione dei sindacati dalla trappola della globalizzazione. La questione non è in termini di come rafforzare la localizzazione degli insediamenti in Europa a spese della giustizia sociale internazionale e dell'ecologia, quanto piuttosto come regolamentare l'innovazione sotto l'aspetto sociale ed ambientale in modo di poter raggiungere, sia sul piano nazionale che internazionale, la giustizia sociale e la sostenibilità ecologica a lungo termine.

I sindacati a livello settoriale, regionale e internazionale dovranno sempre più impegnarsi a risolvere, mediante compromessi, gli interessi necessariamente divergenti dei propri membri, eventualmente resi ancor più acuti dai diversi effetti positivi e negativi dei processi di globalizzazione (è l'unità il punto conclusivo di questo difficile processo, pur non essendone assolutamente la naturale premessa sulla base di una «contraddizione fondamentale»). Le reti di coordinamento non devono quindi essere organizzate soltanto dall'alto, per esempio a livello della Ces, ma devono costituirsi dal basso, sia a livello regionale che internazionale. Paradossalmente è proprio lo stesso processo di globalizzazione che favorisce enormemente le possibilità tecniche di comunicazione oltre i confini regionali e nazionali mediante Internet, E-mail, eccetera, diffondendo le reti di questo tipo in tutta Europa e in tutto il mondo. In questo senso tra breve diverrà evidente il ruolo della globalizzazione come opportunità. La politica sindacale avrebbe in questo senso il compito di garantire questi collegamenti in rete dal punto di vista organizzativo, fornendo tutta l'assistenza necessaria in termini finanziari e di comunicazione. Conseguenza di una simile opportunità non sarebbe il trasferimento del modello gerarchico di organizzazione sindacale a livello della Ue. Verrebbe richiesta, come conseguenza del contemporaneo processo di modernizzazione, consapevolezza ecologica ed europeizzazione, il rafforzamento del ruolo aziendale, regionale e internazionale del movimento sindacale anche se l'impegno settoriale e quindi i limiti del mercato intermedio con il suo potenziale di sanzione (sciopero) devono continuare a rappresentare «l'elemento portante» dei sindacati.

Nella Ue, oltre i limiti dei mercati del lavoro nazionali ed europei, la politica sindacale deve assolvere sempre più il compito di arrestare il crollo della società e la perdita di *coesione sociale* minacciata dalla globalizzazione, dalla politica competitiva delle diverse localizzazioni industriali e dalla informatizzazione del lavoro. A questo scopo i sindacati devono riproporre nella società il discorso della *solidarietà* sotto forma di obiettivo scelto liberamente e di norma generale, sulla base dell'ixndividualismo e al di là di un collettivismo quasi forzato. Il futuro dei successi sindacali risiede proprio nel propugnare norme solidaristiche nella società europea. Cogliere le opportunità offerte dal processo di cambiamento sociale richiederebbe anche, a una nuova politica sindacale, non soltanto di scongiurare i rischi e sostenere gli individui nella soluzione dei problemi ma anche la comprensione e il sostegno dei membri nei propri *punti di forza*, elaborando e promuovendo le rispettive opportunità individuali e collettive di emancipazione sociale. Il *semplice* fatto di prendere posizione in merito alla infiammata resistenza nei confronti di una politica di stato e im-

prenditoriale nei paesi chiave della Ue significa farsi imbrogliare dalla politica a breve termine di cui attualmente gli imprenditori di tutta Europa sono particolarmente schiavi. Infatti queste lotte non sono nemmeno così necessarie per difendere il tenore di vita dei singoli e per imporre gli interessi a lungo termine, già ben compresi, nei confronti di una localizzazione degli insediamenti in Europa di stampo produttivo e innovativo. Per formulare il concetto in altro modo: l'Europa della Ue non si conserverà soltanto grazie al cambiamento (che deve comprendere il cambiamento sociale ed ecologico); a lungo andare uno orientamento politico-solidale dei sindacati, che vada oltre i mercati intermedi, si potrà ottenere soltanto congiungendo gli interessi dei paesi più deboli dal punto di vista economico con quelli dei più forti, di coloro che risultano vincitori e coloro che risultano perdenti nel processo di globalizzazione e associando gli interessi salariali con la difesa delle opportunità di vita al di fuori dell'azienda e dell'ecologia, vale a dire con gli interessi dell'ambiente. Questo sforzo per raggiungere la solidarietà sociale e il cambiamento ecologico può diventare possibile, seppur questo sembri paradossale in considerazione dello sviluppo ecologico, soltanto se la localizzazione degli insediamenti industriali in Europa rimane produttiva dal punto di vista ecologico.

Una simile politica di difesa nei confronti dei rischi della globalizzazione prevede anche e soprattutto, come ha giustamente sottolineato Ulrick Beck (1996) i diritti alla libertà nazionale e internazionale rispetto alla pressione del processo di globalizzazione e rispetto a complessi burocratico-tecnocratici in Europa: questo rappresenta il presupposto per la manifestazione di uno spirito democratico e l'affermazione del potere dei sindacati nei confronti delle condizioni apparenti ed effettive del mercato mondiale e finanziario.

Jürgen Hoffmann e Reiner Hoffmann

Note

[1] Per quanto riguarda la Germania, Hübner e Bley hanno dimostrato, sia empiricamente che teoricamente, che è difficile trovare una relazione tra l'evoluzione dei costi salariali nazionali e la competitività internazionale dell'economia e che invece esiste una stretta relazione tra l'evoluzione del corso dei cambi e la posizione competitiva sul mercato mondiale (vedi a questo proposito Hübner, Bley 1996).

[2] L'argomentazione spesso addotta a questo proposito (anche da Krätcke 1996), a favore di una strategia per l'aumento salariale, secondo cui, in molte imprese, i costi salariali non rappresentano nemmeno il 10% dei costi complessivi e quindi influenzerebbero soltanto minimamente la redditività dell'impresa, è assolutamente errata: in ultima analisi i costi salariali determinano *la quota della forza lavoro sul valore netto della produzione* ovvero, da un punto di vista dell'economia globale, sul reddito nazionale e quindi limiterebbero il livello degli utili, come tra l'altro si può riscontrare in Marx nella trattazione della suddivisione del valore da nuovo della produzione («capitale variabile – plusvalore»). Mentre i costi del «capitale costante», secondo un'espressione usata da Marx (materie prime, prodotti pre-finiti, costi per la ricerca tecnica), vengono imposti all'impresa dall'esterno tramite la concorrenza, i costi salariali rappresentano effettivamente i costi *socialmente variabili*.

[3] Queste relazioni sono particolarmente chiare se si vede la situazione della Germania (Rft) con quella degli Usa: mentre i salari nominali in entrambi i paesi hanno subito un aumento di circa il 100% dal 1980 al 1994 (Usa: + 105%, Rft + 99,3%), nello stesso periodo i salari reali sono aumentati di + 11,6% negli Usa e di + 34,7% nella Rft mentre i costi per unità di prodotto negli Stati Uniti sono cresciuti di + 72% e nella Rft di + 42,2%. Il motivo alla base di questa diversità è da riscontrarsi nelle diverse percentuali di aumento della produttività del lavoro che negli Usa è stato di + 16,5% e nella Rft di + 4,4% nel periodo considerato (tutti i dati sono tratti da Kuda 1996). Il fatto che queste cifre siano simili, anche confrontando la situazione della Ue e degli Usa, è illustrato da un confronto delle percentuali di crescita medie *annue* della produttività del lavoro nell'economia nel suo complesso che, nel periodo dal 1986 al 1995, erano di + 1,9% per la Ue (dei 15) e di circa + 0,8% per gli Usa (secondo Schubert 1997, p. 1).

[4] Questa tesi necessita però di una precisazione. Infatti una maggior percentuale di persone in cerca di lavoro, rappresentata in particolare da donne, comporterebbe – come indica anche Esping-Andersen (1996) – una *commodification*, vale a dire una diversa attribuzione delle mansioni domestiche (*a working woman needs a wife*), cosa che a sua volta potrebbe avere effetti positivi sull'occupazione in quanto, anche negli Usa, si è assistito ad una *wealthless jobgrowth* di portata abbastanza ingente. Da questo punto di vista, un maggior numero di persone in cerca di lavoro non dovrebbe automaticamente portare ad una maggiore disoccupazione, purché tutte le altre condizioni rimangano inalterate (vedi in merito a queste considerazioni Häußermann, Siebel 1996).

[5] Inoltre alcuni autori fanno riferimento (per esempio Krätcke 1996) al fatto che nelle transazioni che riguardano investimenti finanziari e titoli continuano a ricevere la preferenza le piazze bancabili e borsabili nazionali. Questa osservazione non inficia però quella secondo cui la suddetta tendenza verso una crescente instabilità e verso una situazione di maggiore indipendenza, soprattutto nel settore speculativo dei flussi finanziari: per lo meno l'*hot money* è «senza patria»!

[6] Non possiamo fare a meno, in questo contesto, di utilizzare il concetto di «regione» in senso differenziato: regione nell'ambito di aree economiche nazionali, regione nel senso di aree economiche diverse in Europa e regione nel senso di aree economiche diverse a livello globale (Europa, America settentrionale, Sud-Est asiatico, eccetera).

[7] Per questo motivo la prospettiva evidente di internazionalizzazione, che attenua anche internamente la politica degli stati nazionali, non è quella della regolamentazione internazionale, bensì quella della liberalizzazione delle strutture politiche dello stato nazionale, come sottolinea anche Wolfgang Streeck, seppur a nostro avviso in maniera eccessivamente scettica, quando afferma: «La cooperazione mediante una integrazione negativa [...] è improbabile [...]. Dalla prospettiva degli stati nazionali legati ad un sistema internazionale di *politica a più livelli di apertura del mercato*, la liberalizzazione dell'economia politica è la risposta più evidente all'internazionalizzazione economica. Dal punto di vista politico, la liberalizzazione esonera lo stato nazionale da compiti, in particolare dalla garanzia politica di piena occupazione, che dal tempo della caduta dell'ordine internazionale che lo sosteneva nel dopoguerra non desidera più assumersi». (Streeck 1996, p. 12, Hervorth v. Verf.).

[8] La differenza tra una «*politica infrastrutturale sociale*» e una «*politica di coesione sociale*» è stata tratta dal lavoro già menzionato di Streeck (Streeck 1996, p. 19): a differenza di Streeck, però, non riteniamo che questi punti di partenza della politica sindacale si escludano vicendevolmente, malgrado le obiezioni addotte da Streeck siano degne di riflessione. Il compito politico di «tempi moderni riflessivi» (Beck) consiste nel regolare il processo di differenziazione (promosso dai processi di globalizzazione) che minaccia la coesione sociale in modo tale che la stessa coesione sociale rimanga inalterata nell'ambito della differenziazione e venga collegata a nuove opzioni di azione in direzione di un'emancipazione. Come esempio di politica sindacale tedesca abbiamo a questo proposito, con altri colleghi, avanzato una proposta di discussione (vedi Hoffmann e al., 1990).

[9] Un'opinione di questo tipo viene espressa nella posizione assunta da Altvater, Mahnkopf (1993) o dai diversi contributi attuali di Streeck in merito all'Unione europea, nella fattispecie nel lavoro più volte citato nella presente trattazione (1996). Di conseguenza si ritrova, in Altvater, Mahnkopf, il tentativo estremamente astratto di scongiurare la resistenza da parte dei lavoratori (vedi ivi, p. 254), mentre in Streeck si nota un ritorno al livello nazionale come luogo in cui è possibile difendere lo stato sociale, trascurando esplicitamente le opportunità che il livello europeo può offrire in termini di regolamentazione.

[10] In diversi studi relativi alla Comunità europea del carbone e dell'acciaio (Ceca) si fa costantemente riferimento al fatto che le parti sociali abbiano un elevato grado di influenza, dal punto di vista formale e istituzionale, sulla politica economica, industriale e sociale dell'industria carbosiderurgica, cosa che ha contribuito, in misura sostanziale, a superare la crisi secondo modalità socialmente compatibili (vedi Ufficio di collegamento Comitato del carbone e dell'acciaio 1995).

[11] Nel rapporto economico annuale della Commissione si fa riferimento a singoli progressi compiuti nel finanziamento delle reti transeuropee (Ten). Le decisioni necessarie per integrare le risorse finanziarie non sono state ancora prese e le eccedenze del fondo per l'agricoltura non sono state ancora riversate nelle Ten, come richiesto da Santer, ma nelle casse degli Stati membri in seguito a decisione dei ministri delle Finanze della Ue.

[12] La direttiva sul lavoro dell'anno 1993 rappresenta un tentativo, da parte della Commissione, di definire normative minime che però non corrispondono affatto ad una politica innovativa sull'orario di lavoro. Più interessanti, seppur senza successo, sono stati invece i tentativi, da parte della Commissione, di regolamentare dal punto di vista sociale rapporti di lavoro atipici che assumevano sempre più importanza. Proposte di direttiva in questo senso sono state presentate già nell'anno 1982 (!) anche se, per via del concetto del voto unanime, non sono state ancora approvate dal Consiglio dei ministri. Per riuscire a sbloccare la situazione, la Commissione ha richiesto alle parti sociali europee di arrivare ad appositi accordi sul contratto di lavoro seguendo le regole del protocollo sociale (vedi Dürmeier 1997).

[13] A questo proposito occorre però tener presente che il significato di orientamenti politico-ideologici diversi a livello europeo si è notevolmente ridotto. Questo viene comprovato dal fatto che la Ces è divenuta già negli anni Ottanta un sindacato europeo unitario. Dopo che, alla metà degli anni Settanta, quindi poco dopo la costituzione della Ces nel 1973, vennero incorporate le federazioni dei sindacati di matrice cristiana di Belgio e Olanda, con l'assorbimento di Cgtp-in (Portogallo) e Cc.Oo. (Spagna), entrambi di sinistra, i dibattiti circa l'orientamento politico della Confederazione sono cosa ormai appartenente al passato. Con l'assorbimento di sindacati aventi un preciso orientamento politico non ne è stata assolutamente indebolita la capacità di azione. Esistono comunque opinioni divergenti soltanto in merito a una possibile adesione di Cgt (Francia) alla Ces.

[14] Una proposta fattibile, relativa al coordinamento delle trattative tariffarie in ambito Ue, comprendente il livello intersettoriale («multisettoriale»), i livelli di trattativa settoriale e il livello delle euro-imprese (con consigli di fabbrica europei) e fondata sulle esperienze pratiche già acquisite, è stata elaborata da Marginson, Sisson 1996.

[15] Streeck (1996) perviene ad una valutazione assai scettica. Occorre comunque dargli atto del fatto che la direttiva non ha affatto il carattere di legge di codeterminazione nazionale. Va sottolineato comunque che, già negli anni Settanta e Ottanta, era stato possibile approvare normative europee che produssero notevoli effetti sulle relazioni industriali a livello nazionale. Tra queste anche la direttiva sulla parità salariale (1975) e sul trattamento paritario (1976) nonché quella sui licenziamenti di massa e le cessioni aziendali (1981). Anche a livello di tutela del lavoro e della salute è stato possibile raggiungere progressi degni di nota, oggi decisamente superiori al livello di tutela dei singoli paesi, sulla base dell'Atto unico europeo che, sotto questo aspetto, prevedeva una deroga al principio dell'unanimità.

Le politiche sociali in ambito comunitario

1. Premessa. Un bilancio della politica sociale nell'anno della Conferenza intergovernativa per la «revisione» del Trattato di Maastricht 2. Le competenze comunitarie in materia sociale nel Trattato di Maastricht. La politica sociale «a due vie» 3. L'applicazione del principio di sussidiarietà nell'Accordo sulla politica sociale 4. Una doppia sussidiarietà 5. Un ordinamento intersindacale federale e una Costituzione per l'Europa 6. La questione della «costituzionalizzazione» dei diritti sociali fondamentali

1. Un'analisi della più recente evoluzione della politica sociale, riferita in particolare ai princìpi ed alle regole istituzionali, non può non dar conto dei lavori della Conferenza intergovernativa[1] per la «revisione» del Trattato di Maastricht (Trattato sull'Unione europea: Tue). Le proposte di revisione del trattato in discussione nella Conferenza intergovernativa, d'interesse per la politica sociale, sono anzitutto quelle afferenti il «deficit democratico» della Comunità, sintetizzabili nelle seguenti parole-chiave: *a.* un'Unione più vicina ai cittadini; *b.* delle istituzioni più democratiche ed efficienti. Con riferimento al secondo ordine di problemi, la Conferenza intergovernativa dovrebbe elaborare in particolare proposte intese a: semplificare le procedure legislative e renderle più chiare e trasparenti; estendere l'ambito di applicazione della procedura di codecisione, che significa riconoscere maggiori poteri al Parlamento europeo nella formazione delle leggi comunitarie. Di pari rilievo ed interesse sono, inoltre, le questioni dell'ampliamento delle competenze della Comunità nella politica sociale, del definitivo riconoscimento del contratto collettivo come fonte di diritto autonoma e concorrente con quella legislativa, dell'incorporazione dei diritti sociali fondamentali nel Trattato, dell'attribuzione di maggiori poteri al Comitato economico e sociale (ed altre ancora).

Benché il mandato della Conferenza intergovernativa sia limitato a precise questioni, non v'è dubbio che i lavori della Conferenza riverberano dei riflessi di natura costituzionale sull'evoluzione dell'Unione nel suo complesso e sul diritto del lavoro in particolare. A questo proposito, non è indifferente che vincano le tensioni verso una «Costituzione europea», che definisca positivamente le questioni sopra menzionate attribuendo maggiore autonomia alle autorità comunitarie, pur nel rispetto del principio di sussidiarietà, piuttosto che le tensioni verso una destituzione della legittimità delle autorità centrali. Di questa alternativa erano ben consapevoli sia il Libro bianco di Delors, allorché raccomandava ai governi e alle parti sociali di accompagnare di comune accordo, intensificando il dialogo sociale, le misure di ripresa economica e di sviluppo dell'occupazione (che comportassero maggiore flessibilità del costo del lavoro e delle condizioni di impiego); sia il Libro bianco di Flynn, quando chiedeva che i diritti sociali fossero incorporati in una Carta «di livello europeo» e che i processi di convergenza economica fossero accompagnati da processi di convergenza sociale sostenuti da raccomandazioni comunitarie.

La Conferenza intergovernativa potrebbe essere la sede adatta per valorizzare l'*Acquis* comunitario[2] in materia sociale e proseguire positivamente sulla strada avviata con l'Accordo sulla politica sociale di Maastricht (Aps), per costruire un sistema stabile di relazioni sindacali e di rapporti fra istituzioni e parti sociali, in cui trovi una giusta collocazione il contratto collettivo di lavoro.

Questo sistema rappresenta del resto la condizione essenziale per dare effettività ai princìpi sociali contenuti nel Trattato di Maastricht, tra i quali si segnala l'impegno della Comunità di perseguire «un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore di vita e della qualità della vita, la coesione economica e sociale» (articolo 2 del Trattato che istituisce la Comunità europea; Tce).

La Conferenza intergovernativa dovrebbe inoltre risolvere la questione delle clausole derogatorie e di esclusione, di cui è ricco il Trattato di Maastricht, come la clausola di *opting out* concessa al Regno Unito, relativamente alle innovazioni istituzionali contenute nell'Accordo sulla politica

sociale. Com'è noto, il compromesso adottato a Maastricht consiste in un Protocollo sulla politica sociale, allegato al Trattato, in base al quale dodici Stati autorizzavano undici Stati a cambiare le vecchie basi giuridiche della politica sociale, introducendo significative innovazioni sostanziali e procedurali. Clausole di tal natura sono l'effetto del mancato approfondimento istituzionale, sempre rinviato a favore dell'allargamento dei confini comunitari.
Con riferimento alle proposte di riforma istituzionale volte a ridurre il deficit democratico, le proposte della presidenza irlandese non sembrano aver raggiunto uno stadio sufficientemente avanzato. Per quanto riguarda invece le proposte di revisione del trattato relative alla politica sociale, si registrano positivi progressi ma anche chiusure. Ad esempio, relativamente all'Accordo sulla politica sociale, il progetto della presidenza irlandese prevede la sua incorporazione nel Trattato, con l'eterna opposizione del governo (conservatore) britannico. Per quanto, invece, riguarda i diritti fondamentali, le proposte mettono certamente in rilievo l'importanza dei princìpi fondamentali su cui è basata l'Unione, rafforzano e salvaguardano l'impegno dell'Unione a rispettare i diritti fondamentali, ma si fermano sulla soglia dell'adesione alla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (firmata a Roma il 4 novembre 1950), che permetterebbe, invece, un'appropriata tutela giurisdizionale.
Nei paragrafi che seguono si darà conto, da un lato, delle innovazioni introdotte dal Trattato di Maastricht nella disciplina della politica sociale, con particolare riferimento al sistema di regole poste a sostegno della partecipazione delle parti sociali all'attività normativa e, dall'altro, della questione dei diritti sociali fondamentali, esaminando i progressi compiuti dal 1992 ad oggi.

2. Fino al 1992, malgrado le modifiche introdotte al Trattato di Roma dall'Atto unico europeo (Aue), la Comunità era assai povera di competenze in materia sociale e di norme poste a tutela minima del lavoratore, non direttamente funzionali alla libertà di circolazione. Tra i vari limiti all'estensione di una rete normativa di protezione dei lavoratori si segnalava il mancato riconoscimento del contratto collettivo come fonte normativa concorrente o complementare rispetto a quella legislativa nella disciplina delle condizioni di lavoro nel mercato interno. A ciò si aggiunga l'esito negativo, nel 1989, della proposta della Commissione di incorporare nel sistema giuridico comunitario un catalogo di diritti fondamentali e di norme di sostegno della contrattazione collettiva, a causa del veto opposto dal Regno Unito. La Carta sociale, dichiarazione solenne firmata da soli undici Stati membri (e non atto vincolante), rappresentava in ogni caso il riferimento essenziale della successiva evoluzione della politica sociale, sia per i princìpi proclamati, sia per il metodo adottato, ispirato ad un approccio sistemico alla tutela del lavoro, al sostegno della contrattazione collettiva in ambito comunitario e al rispetto delle prassi e tradizioni nazionali nelle relazioni sindacali, mediante un uso sapiente del principio di sussidiarietà. La Carta sociale sosteneva, in altri termini, un nuovo sistema di regolazione sociale fondato sul pluralismo delle fonti normative e sulla valorizzazione della contrattazione collettiva, anche in funzione di adattamento alle diverse realtà nazionali, delle prescrizioni minime applicabili progressivamente, poste dalle direttive.
Il Trattato di Maastricht ha accolto solo in parte, e in forma asimmetrica, le proposte di ampliamento delle competenze comunitarie in materia sociale, di estensione della procedura di deliberazione a maggioranza e di riconoscimento della contrattazione collettiva, sostenute da vari soggetti istituzionali e dalla Confederazione europea dei sindacati. In effetti, se da un lato il Trattato sull'Unione europea impegna la Comunità a promuovere, mediante l'instaurazione di un mercato comune, anche «un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra Stati membri» (articolo 2), dall'altro lascia, invece, immutate le disposizioni del Trattato di Roma, sulla cui base è stata condotta la politica sociale della Comunità. Ciò significa che gli articoli 117-122 (e segnatamente l'articolo 118A, salvo la previsione, per quanto previsto da questa norma, della procedura di codecisione con il Parlamento europeo), nonché gli articoli 49, 54 e 57, gli articoli 100, 100A e 235 (quando ne ricorrano i presupposti), restano le sole basi giuridiche di atti comunitari in materia sociale. Inoltre, in un Protocollo sulla politica sociale, le alte parti contraenti convengono che il Protocollo e l'allegato Accordo sulla politica sociale (Aps), firmato da tutti gli Stati membri tranne il Regno Unito, «lasciano impregiudicate le disposizioni del trattato Cee, segnatamente quelle

che trattano della politica sociale, che costituiscono parte integrante dell'*acquis communautaire*».[3] Le innovazioni più importanti in materia sociale sono contenute nel citato Accordo sulla politica sociale, firmato da tutti gli Stati membri tranne il Regno Unito (accordo «a undici» Stati; «a quattordici» dopo l'ingresso nell'Ue di Austria, Finlandia e Svezia), allegato ad un Protocollo firmato da tutti gli Stati membri, che attribuisce alla Ce competenze più ampie nella politica sociale, volte a mettere in atto la Carta sociale, e consente alle parti sociali dei paesi firmatari di concorrere, in forma consultiva, o autonomamente (mediante accordi collettivi), alla disciplina delle condizioni di lavoro nella Comunità e all'esecuzione degli atti normativi negli Stati membri.[4]
L'applicazione dell'Aps ha posto vari problemi giuridici relativi in particolare al rapporto tra contratto collettivo e legge comunitaria (possibilità del Consiglio dell'Unione di modificare il contenuto dell'accordo sindacale; limiti della delega della Commissione europea alle parti sociali per la disciplina contrattuale di azioni comunitarie in campo sociale; limiti del controllo giurisdizionale su questi atti e procedure; possibilità di recepire le direttive negli ordinamenti interni mediante contratto collettivo; natura dell'atto del Consiglio che conferisce efficacia generale al contratto collettivo europeo, eccetera). Le suddette questioni sono state in parte risolte dalle stesse istituzioni comunitarie; in parte dovranno trovare risposta dalla revisione del Trattato di Maastricht.
Altrettanto complesse sono le questioni connesse: alla posizione e al ruolo dell'autonomia collettiva nel processo normativo comunitario, le quali chiamano in causa i problemi della rappresentanza e della rappresentatività dei soggetti collettivi, collegandosi pertanto ai problemi dell'efficacia del regolamento contrattuale da essi prodotto; alla definizione delle materie oggetto di contrattazione ed ai possibili livelli contrattuali; al coordinamento della contrattazione collettiva in ambito comunitario e nazionale, ed altre ancora. L'Aps autorizza infatti le parti sociali ad un'attività negoziale complessa, in ambito comunitario e nazionale, sia come elemento del processo legislativo comunitario e nazionale, sia come parte del più complessivo processo di regolazione delle condizioni di lavoro e delle relazioni sindacali, con impatto trasnazionale (in particolare nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensione comunitaria e nei settori corrispondenti). Si tratta di questioni alla cui definizione devono provvedere le parti del Dialogo sociale ai vari livelli, anche con un'opportuna normativa di sostegno di livello comunitario e nazionale.
Si è detto che l'Aps, come la Carta sociale, non è stato firmato dal Regno Unito; diversamente dalla Carta, però, l'Aps abilita le istituzioni comunitarie ad adottare atti normativi comunitari, la cui efficacia è circoscritta ai paesi firmatari dell'Accordo. Il limite più vistoso della dimensione sociale comunitaria disegnata dal Trattato di Maastricht consiste, dunque, nella limitata efficacia soggettiva e territoriale delle basi giuridiche dell'Aps, che si traduce in una debolezza «di sistema» della politica sociale. La critica investe soprattutto l'assetto e la dislocazione delle innovazioni all'interno del Trattato, caratterizzata da una vistosa asimmetria fra le disposizioni sociali di maggiore rilievo, anche se di più ridotta efficacia soggettiva, che sono collocate nell'Aps e quelle, meno innovative, approvate (da) e vincolanti per tutti gli Stati membri. Questa asimmetria si traduce in una disomogeneità della protezione sociale nella Comunità e in una incoerenza dei testi (ad esempio: la sicurezza sociale e la protezione dei lavoratori sono ancora soggette alle procedure di approvazione all'unanimità, mentre l'uguaglianza tra uomo e donna e l'integrazione delle persone escluse dal lavoro ricadono sotto la maggioranza qualificata). Da qui la richiesta di inserire le norme dell'Aps nel Trattato, recepita dalla presidenza irlandese e collocata fra le proposte di revisione del Trattato.

3. Nell'evoluzione della politica sociale «a quattordici» gioca un ruolo determinante l'applicazione del principio di sussidiarietà (articolo 3B, Tce), che opera essenzialmente nell'ambito delle «competenze concorrenti», le quali coprono per intero l'Accordo sulla politica sociale (l'espressa attribuzione di competenze sociali alla Comunità è comunque importante, anche se si tratta di competenze concorrenti e limitate «a quattordici» Stati.[5] In conformità con l'articolo 3B, comma 2, Tce, la Comunità può intervenire «soltanto se e nella misura in cui gli obiettivi dell'azione prevista non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono dunque, a motivo delle dimensioni e degli effetti dell'azione in questione, essere realizzati meglio a livello comunitario». La Comunità deve quindi provare che, per conseguire un determinato obiettivo comunitario, il suo intervento è più adatto dell'azione dei singoli Stati membri.

Ai fini dell'applicazione dell'Accordo, il principio di sussidiarietà viene chiamato in causa dall'articolo 2, n. 1, Aps, il quale prevede che «per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 1, la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori [...]». Dunque, nelle materie non rimesse alla competenza riservata degli Stati membri, gli obiettivi comunitari generali sono quelli definiti dall'articolo 1 dell'Aps. La realizzazione di questi obiettivi spetta congiuntamente alla Comunità ed agli Stati membri; prioritaria è l'azione di questi ultimi, che la Comunità deve poi «sostenere e completare».
Alla progressiva «comunitarizzazione» del diritto sociale (seppur «a quattordici»), l'Aps fa dunque corrispondere un'applicazione ampia del principio di sussidiarietà (come si evince dall'articolo 2). La cessione di quote di sovranità nazionale nella politica sociale (a quattordici) avviene nella misura necessaria all'azione della Comunità, come previsto dall'articolo 3B, Tce e dall'Accordo interistituzionale del 25 ottobre 1993.[6]

4. L'Aps prevede una «doppia sussidiarietà» (o, se si preferisce, una duplice applicazione del principio) nella politica sociale:
a. una verticale, inserita nel «dialogo istituzionale» tra Comunità e Stati membri;
b. l'altra, orizzontale, inquadrata nella nuova procedura di cooperazione delle parti sociali alla formazione degli atti normativi comunitari, oppure di sostituzione dell'autonomia collettiva all'attività normativa istituzionale. Si tratta di una forma di produzione normativa atipica (rispetto a quelle, tipiche, nominate dal Trattato), che disciplina i rapporti tra l'attività tipicamente istituzionale e l'attività (negoziale, non altrettanto tipica) di soggetti non istituzionali, della quale l'Aps qualifica per sommi capi la natura giuridica e gli effetti.
L'accordo sulla politica sociale individua in altri termini due schemi organizzativi dei rapporti tra: l'intervento della Comunità e l'azione degli Stati membri; l'iniziativa della Commissione e quella di soggetti non istituzionali (quali sono le parti sociali); gli atti normativi tipici e altre fonti di produzione; la legge comunitaria e l'autonomia collettiva ai vari livelli.

Sussidiarietà verticale
In base al combinato disposto dell'articolo 3B, Tce, e delle norme dell'Aps, il principio di sussidiarietà opera nella politica sociale «a quattordici», in primo luogo, nella distribuzione di competenze tra Comunità e Stati membri (articoli 1-3). Alla sussidiarietà verticale fa ampio riferimento l'Aps. Se gli Stati membri, a maggioranza qualificata, ritengono che un determinato obiettivo, in considerazione delle dimensioni e degli effetti dell'azione prevista, richieda l'attivazione di una specifica competenza comunitaria (ad esempio, l'adozione di una direttiva), allora la regolazione comunitaria sostiene e completa l'azione degli Stati membri. I quali potranno adottare la riforma proposta a maggioranza o all'unanimità (a seconda dell'oggetto), senza temere squilibri alla concorrenza delle loro imprese, poiché tutti gli Stati devono conseguire lo stesso obiettivo di progresso sociale.

Sussidiarietà orizzontale
La sussidiarietà orizzontale si manifesta, in primo luogo, in occasione della seconda consultazione della Commissione (articolo 3, n. 3, Aps).
Le parti sociali, d'accordo tra loro, possono informare la Commissione dell'intenzione di avviare il dialogo sociale a livello comunitario, per stipulare accordi comunitari (articolo 3, nn. 3 e 4; articolo 4). La comunicazione delle parti sociali alla Commissione, e l'avvio del dialogo sociale, sospendono quella specifica azione della Commissione per nove mesi, prorogabile in base ad accordo tra Commissione e parti sociali. Alle condizioni indicate dall'Aps, e nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 2, su richiesta congiunta delle parti firmatarie, gli accordi conclusi a livello comunitario sono «attuati» in base ad una «decisione» (una direttiva, secondo una prassi rapidamente consolidatasi) del Consiglio su proposta della Commissione (articolo 4, n. 2, Aps).
L'iniziativa della Comunità risulta dunque connessa e, a certe condizioni, subordinata a quella dell'autonomia collettiva. Se ricorrono i presupposti indicate dall'Aps, l'autonomia collettiva viene riconosciuta come fonte normativa «sussidiaria» rispetto a quella tipica comunitaria. Da questa innovazione derivano effetti di rilievo istituzionale quali:
a. la sospensione dell'iniziativa della Commissione su istanza di soggetti privati;
b. la conformazione del Consiglio al prodotto dell'autonomia collettiva;
c. l'estensione dell'efficacia del contratto collettivo mediante atti normativi comunitari.
In secondo luogo, le relazioni fra la Commissio-

ne e le parti sociali possono condurre ad un altro tipo di sussidiarietà, quella della contrattazione collettiva comunitaria rispetto all'azione comunitaria istituzionale nell'ambito del dialogo sociale (articolo 4).
In questa fase la sussidiarietà è condizionata all'eventualità di un accordo, che può sostituirsi ad una norma comunitaria alle condizioni indicate nell'Aps. La sostituzione della norma comunitaria da parte di quella collettiva può essere più o meno ampia e «completa» a seconda del contenuto, nonché dei modi e degli strumenti che garantiscono l'efficacia generale dell'accordo stipulato.
Qui non c'è posto per un'azione specifica della Comunità poiché gli obiettivi comunitari vengono realizzati, all'interno degli Stati membri, dalle discipline contrattuali nazionali. Come hanno messo bene in rilievo gli Stati membri in una dichiarazione comune, relativa all'articolo 4, comma 2, «tale modalità non implica l'obbligo per gli Stati membri di applicare direttamente detti accordi o di elaborare norme per la loro recezione né l'obbligo di modificare le disposizioni interne in vigore per facilitarne l'attuazione».
Le disposizioni dell'Aps configurano la sussidiarietà nella politica sociale come un principio di politica del diritto che opera nella ripartizione delle competenze tra Comunità e Stati membri in un settore, qual è quello della politica sociale, segnato da competenze concorrenti. Si tratta di un principio fortemente innovativo, i cui riflessi istituzionali valicano, come detto, i confini della politica sociale, perché incidono positivamente sulle relazioni tra istituzioni e sullo stesso principio di «proporzionalità» (delle misure rispetto agli obiettivi che si devono conseguire). L'Aps costituisce dunque l'avvio di un processo di diversificazione delle fonti, comunitarie e nazionali, legislative e contrattuali, ai vari livelli, per la disciplina delle condizioni di lavoro nella Comunità e in particolare per la valorizzazione dell'autonomia collettiva.
La partecipazione delle parti sociali all'attività normativa configura un sistema di tripartitismo in ambito comunitario, articolato in una forma debole, caratterizzata dalla mera cooperazione delle organizzazioni sindacali al procedimento di formazione dell'atto normativo comunitario, e in una forma forte, caratterizzata dalla sostituzione del regolamento contrattuale al contenuto dell'atto comunitario, che assume – se del caso – la forma di atto finale di generalizzazione dell'efficacia del contratto collettivo in ambito comunitario.

5. Le norme dell'Aps costituiscono le basi di un diritto del lavoro comunitario *a vocazione federale*; ma restano complementari rispetto alle disposizioni sull'armonizzazione nel progresso, cui fa riferimento l'articolo 117 del Trattato, senza specifiche basi giuridiche, le quali rimangono in vigore per tutti gli Stati membri grazie alla clausola di *opting-out* rispetto alla politica sociale di cui beneficia il Regno Unito. Tali considerazioni giustificano le richieste avanzate da vari Stati, prima dell'inizio della Conferenza intergovernativa, per una fase costituente dell'Unione. Esigenza, questa, rappresentata più volte dal Parlamento europeo (in particolare nel 1984 e nel 1994),[7] ma anche dalle organizzazioni sindacali più sensibili alla creazione dello Spazio sociale europeo. In effetti l'Aps, pur con i limiti segnalati, rappresenta un decisivo progresso in questa direzione, che dovrebbe segnare il passaggio ad una nuova fase del diritto comunitario del lavoro, caratterizzata dal pluralismo delle fonti normative nella politica sociale, con l'obiettivo della creazione di un sistema di relazioni industriali europeo basato sulla reciproca integrazione-rinvio tra norma legislativa e norma contrattuale a tutti i livelli, come prevede, fra l'altro, la direttiva 94/45 sui Comitati aziendali europei. Direttiva che dal punto di vista istituzionale, è opportuno segnalare per i seguenti aspetti:
a. è il primo strumento normativo che consente un confronto tra ordinamenti «stranieri» nonché tra sistemi ed attori delle politiche sociali nazionali;
b. il riconoscimento, tramite legge comunitaria, di diritti di informazione-consultazione tra soggetti transnazionali (l'impresa e il Cae) da applicare nei singoli ordinamenti mediante contratti collettivi (tra il gruppo speciale di negoziazione e l'impresa), rappresenta un'importante tappa nel processo di affermazione dei diritti fondamentali dei lavoratori, proseguendo in tal modo nella strada tracciata dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, e dunque in piena coerenza con le previsioni dell'Aps e del Protocollo sulla politica sociale, allegato al Trattato sull'Unione europea.
Vista da un'angolatura diversa, quella cioè della sua procedura di adozione, la direttiva 94/45/Ce mette invece in rilievo alcuni elementi di debolezza del dialogo sociale al livello istituzionale comunitario. Va ricordato a questo proposito che l'orientamento delle parti sociali europee, come emergeva dalle trattative condotte su questo spe-

cifico punto, era favorevole alla via negoziale prevista dall'Aps, sostitutiva dell'intervento della direttiva. Tuttavia, nel corso della seconda fase di consultazione (prevista dall'articolo 3.3, Aps), le parti sociali dichiaravano di non poter avviare il processo negoziale disciplinato di cui all'articolo 4, Aps, lasciando così alla Commissione il compito di presentare la sua proposta di direttiva. In mancanza di un effettivo riscontro istituzionale del Dialogo sociale, la Commissione resta, almeno per ora, il soggetto propulsore della costruzione di uno Spazio sociale europeo.

6. Le considerazioni che precedono dovrebbero consentire una riflessione sulle reali prospettive di progresso del diritto del lavoro europeo. Esso è giunto ad un punto critico per almeno tre ragioni:

a. l'Aps fornisce preziosi strumenti per la costituzione di uno spazio sociale europeo innervato sull'autonomia collettiva, ma le parti sociali non sanno (o non possono) ancora pienamente ed utilmente utilizzarli;

b. le parti sociali sono attivamente integrate nella politica della Commissione, ma le trattative comuni non valorizzano tanto una contrattazione collettiva di tipo regolativo quanto un intervento dell'autonomia collettiva di natura politica, che ponga cioè le condizioni di consenso sociale al successivo intervento della Comunità; in questo quadro, la Commissione resta il «motore» della politica sociale;

c. l'aspirazione a legiferare della Comunità incontra più oppositori che sostenitori: a sostenerla sono gli Stati membri e le parti collettive che si dichiarano favorevoli ad una politica sociale comune; a contrastarla sono coloro che contrappongono all'armonizzazione del diritto del lavoro le «peculiarità culturali» degli ordinamenti giuridici nazionali. In realtà, tutti sanno che la difesa della «cultura giuridica nazionale» ha poco a che vedere con i singoli atti normativi adottati dal Consiglio dell'Ue e le singole leggi nazionali, minacciate da una presunta «colonizzazione» del diritto comunitario, ma è sempre più espressione della resistenza di determinati interessi nazionali contro l'aspirazione a legiferare delle istituzioni sovranazionali nonché della riaffiorante voglia di molti paesi di riappropriarsi di competenze normative cedute di malavoglia alla Ce o perdute per inerzia (e acquisite dalla Comunità per un maggior interventismo della Commissione). In questa prospettiva, il «culturalismo» mobilita la difesa contro la temuta scomparsa del diritto del lavoro ancorato alla tradizione nazionale, che è certamente più manovrabile, soprattutto nella fase della flessibilità accentuata o della difesa corporativa, della regolazione unitaria sovranazionale. Non c'è da meravigliarsi, allora, che si parli «di parti dell'ordinamento giuridico nazionale sulle quali non è assolutamente possibile discutere, e che le riflessioni sulle condizioni di allineamento e di armonizzazione sfocino sempre più spesso nel tentativo di giudicare impossibili delle regole comuni o di rinviarle ad un momento successivo» (Simitis, 1994, p. 652).

Il Libro bianco del Commissario Flynn (*La politica sociale europea: uno strumento di progresso per l'Unione*) ha l'indubbio merito di affrontare le questioni cruciali dell'integrazione economica e sociale mediante un approccio comunitario ampio alla politica sociale, che si basa sul coordinamento di politiche assai diverse tra loro: protezione sociale, creazione di impiego, lotta alla disoccupazione, sostegno ai sistemi produttivi fondato sulla qualità, la solidarietà e l'integrazione, lotta contro le esclusioni e parità di trattamento e di opportunità. La futura politica sociale dell'Unione riposa su questi valori e su una certezza: la competitività economica non deve realizzarsi a danno del progresso sociale; insomma, come dice Jacques Delors bisogna conciliare tra loro competitività e solidarietà (Delors, 1995).

Gli obiettivi che si vogliono conseguire appaiono peraltro tra di loro distanti e, per certi versi, antitetici, tanto da far pensare che si voglia procedere ad un ampliamento o quanto meno ad una ridefinizione dei confini tradizionali tra l'economico e il sociale. Il Libro bianco di Flynn prefigura infatti sia un ampliamento che una diversa configurazione (anche in forma di segmentazione) delle frontiere e dei reciproci rapporti tra luogo di lavoro, luogo di formazione e luogo dove si svolge la vita; dei rapporti tra generazioni (non solo per i problemi previdenziali, ma anche di natura sostanziale, ad esempio nella parte in cui si tratta di definire forme nuove di distribuzione/ripartizione del tempo di lavoro); delle frontiere tra lavoro delle donne e degli uomini, nella parte in cui si tratta di garantire la parità di trattamento e di opportunità (non una parità qualsiasi) anche in una situazione di scarse o più ridotte opportunità per tutti.

Il problema è che la Comunità sembra aver sfruttato quasi tutte le sue risorse normative, come di-

mostra il Programma a medio termine di azione sociale, 1995-97, orientato più verso azioni economiche e strumenti di coesione sociale che atti normativi. D'altro canto, l'aver riconosciuto come obiettivi prioritari dell'Ue la lotta alla disoccupazione e all'esclusione sociale, comporta certamente la prioritaria responsabilità e competenza degli Stati membri, con un ruolo di semplice coordinamento ed indirizzo della Ce, ed una flessibilità più pronunciata nelle politiche sociali nazionali ed europee, al fine di rispondere meglio alle nuove sfide del mercato del lavoro. Attenzione, però, ammonisce il Parlamento europeo, ai «tentativi di smantellare il modello sociale, dissimulati sotto l'apparenza della lotta contro la disoccupazione»; da qui la «necessità di ricercare un consenso a livello dell'Unione in merito alla nozione di competitività e alle norme minime in materia di progresso sociale; il progresso sociale, la prosperità economica, la competitività e il miglioramento della produttività non possono essere concetti contrapposti; l'Unione europea deve aumentare la propria competitività preservando lo Stato del benessere» (risoluzione del Parlamento europeo, del 19 gennaio 1995, sul Libro bianco).

Ora, non c'è dubbio che, indipendentemente dal fatto che si occupi di parità di diritti, di poteri delle parti sociali o di tutela del lavoro e della salute, la Comunità si muove sempre più su un terreno che confina direttamente con quello dei diritti fondamentali dei lavoratori. La suddetta prospettiva, piaccia o no, si inquadra in un ordinamento nel quale:

a. mancano princìpi costituzionali vincolanti che definiscono chiaramente i compiti ed i limiti dell'azione comunitaria;

b. manca un'enunciazione dei diritti fondamentali.

Finché permangono queste lacune costituzionali, sembra difficile che il diritto del lavoro europeo possa realmente evolversi verso gli obiettivi indicati dal Protocollo e dall'Accordo sulla politica sociale.

In questo quadro, è importante anzitutto un'applicazione corretta del principio di sussidiarietà, che supplisca alla mancanza di una ripartizione chiara delle competenze tra Comunità e Stati membri. È necessaria una distribuzione equilibrata dei poteri tra le istituzioni comunitarie (come sottolinea il menzionato Accordo interistituzionale del 1993). È necessaria una gerarchia delle fonti, che rispetti le competenze esclusive della Comunità e le competenze esclusive degli Stati membri (e degli enti territoriali, che gli Stati, in particolare l'Italia, hanno sempre cercato di ridimensionare). Ma la gerarchia delle fonti comporta una gerarchia dei valori, e quindi la prevalenza di alcuni valori rispetto ad altri. Una gerarchia non di tipo teorico ma di diritto positivo, che si caratterizzi per la diversa intensità ed efficacia delle fonti sulle competenze specifiche. Nell'opera di ridefinizione dei princìpi e delle regole, nella futura gerarchia dei valori e delle fonti (alla quale si potrebbe provvedere nella Conferenza intergovernativa), si dovrà tener conto dei mutamenti intervenuti con il Trattato di Maastricht. Sono mutati gli scopi della Comunità europea (non più solo economica). Le finalità della vecchia Cee (e, quindi, dei regolamenti comunitari, ai sensi degli articoli 2, 3, 85, comma 1, 86, comma 1, del Trattato di Roma; nonché dell'articolo 100, relativo all'armonizzazione mediante direttive) afferivano al mercato, alla libertà del mercato, all'economia di mercato, ad una filosofia dei rapporti economici fondata sulla loro libertà. Il Trattato di Maastricht ha superato, invece, la concezione *mercatoria*, senz'altra condizione se non il rispetto delle libertà essenziali al funzionamento del mercato, caratterizzandosi per una certa sensibilità verso i valori della persona, dell'ambiente, in forma quanto meno pari, e a volte superiore, a quelli della concorrenza del mercato. Ma questa diversa collocazione e qualificazione dei princìpi nel sistema giuridico comunitario risulta solo in parte (e solo per una parte degli Stati membri) accompagnata da un rafforzamento delle basi giuridiche e dall'estensione delle procedure di deliberazione a maggioranza qualificata nella politica sociale.

La questione accennata da ultima, relativa al sistema delle fonti nonché alla gerarchia e classificazione degli atti normativi comunitari e alla loro efficacia e validità, è cruciale per il sistema giuridico comunitario nel suo complesso ma soprattutto per il diritto del lavoro. Essa inoltre risulta essenziale nella relazione fra un centro (la Ce) indiziato di iperattivismo normativo e una periferia (gli ordinamenti nazionali e subnazionali) gelosa custode delle prerogative e peculiarità territoriali. L'interesse alla coerenza ed effettività di tutto il sistema giuridico comunitario esige, in effetti, il superamento della questione della diversità e della separazione degli ordinamenti. Sia che l'ordinamento comunitario e quello nazionale si considerino autonomi e distinti sia che si intendono confluiti in un ordinamento unitario, carat-

terizzato da un ordine giuridico unico, si pone pur sempre l'esigenza dell'integrazione reciproca delle discipline nazionali e comunitarie nel sistema giuridico vigente, quale prodotto del loro coordinamento, secondo la ripartizione delle competenze e le gerarchie stabilite e garantite dai trattati e in conformità dei princìpi costituzionali propri di ciascuno Stato e dei princìpi della Ce (vedi articolo F, comma 1, del Trattato di Maastricht: «L'Unione rispetta l'identità nazionale dei suoi Stati membri, i cui sistemi di governo si fondano sui princìpi democratici»).

Alla mancanza di princìpi costituzionali in materia sociale non si può far fronte invocando ora il riconoscimento dei diritti fondamentali fatto dal Preambolo dell'Atto unico europeo, ora il richiamo alla Convenzione europea sui diritti dell'uomo e alle comuni radici costituzionali (fatto dall'articolo F del Trattato sull'Ue), ora la dichiarazione solenne della Carta sociale del 1989, ora le (numerose) risoluzioni del Parlamento europeo, ora e sempre, infine, la giurisprudenza della Corte di giustizia. Questa limitata prospettiva è solo in parte scalfita dalle proposte accolte dalla Presidenza irlandese che, invece dell'adesione dell'Unione o della Comunità europea alla Convenzione europea dei diritti dell'Uomo (Cedu, firmata a Roma il 4 novembre 1950), si limita a dichiarare, in un nuovo articolo 3C, che «l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione [...] e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto princìpi generali del diritto comunitario». L'adesione alla Cedu giova, invece, alla Comunità: i suoi vantaggi non sono soltanto di immagine, ma anche di garanzia giurisdizionale e di effettività del diritto comunitario, perché consente un controllo ulteriore rispetto a quello interno comunitario, che potrebbe essere rilevante soprattutto nei casi in cui le Comunità agiscono non attraverso gli Stati membri ma gestiscono direttamente le norme comunitarie. Si tratta, è vero, di situazioni limitate nel numero, eppure dotate di grande importanza; non è del resto un caso che proprio in relazione a queste ipotesi sia stato creato un doppio grado di giurisdizione, anche per garantire una maggiore tutela dei diritti degli individui interessati all'attuazione di un principio fondamentale comune agli Stati membri (Pocar, 1993, p. 44).

Nel momento in cui, come ricorda il Libro bianco di Flynn, la politica sociale deve intraprendere nuove strade e direzioni, sarebbe invece necessario un riconoscimento costituzionale della natura imperativa e del carattere inderogabile dei diritti sociali fondamentali. Tale riconoscimento favorirebbe non solo la costruzione di uno zoccolo comune ed effettivo delle politiche sociali, sul quale deve basarsi il principio di sussidiarietà, ma consentirebbe anche di mettere a disposizione dei cittadini europei gli strumenti atti a far valere i loro diritti fondamentali nei confronti delle autorità nazionali, creando cioè dei diritti soggettivi al rispetto dei diritti fondamentali.

Questa *costituzionalizzazione* dei diritti sociali produrrebbe inoltre un effetto importante sul riconoscimento, da parte dei paesi che sono partner economici dell'Ue, dei diritti sociali fondamentali, in ragione degli effetti della loro violazione sul commercio internazionale.

La Comunità, facendo seguito a domande presentate da alcuni Stati membri, dal Parlamento europeo e dalle organizzazioni sindacali mondiali ed europee, ha chiesto a suo tempo (tramite il Commissario Brittan), che fosse inserita una clausola sociale nei trattati ed accordi internazionali controllati dalla nuova Organizzazione mondiale del commercio, relativi alla lotta contro la schiavitù, il lavoro forzato, il lavoro dei fanciulli e la garanzia dei diritti sindacali e del diritto di negoziazione collettiva (Arrigo, 1994, p. 398). Anche se la clausola sociale non ha costituito oggetto di specifica disciplina negli accordi di Marrakech né nella successiva Conferenza dell'Organizzazione mondiale del commercio (Singapore, 9-13 dicembre 1996), la questione dovrà essere ridiscussa. Sono in discussione gli equilibri della concorrenza, fondati su pratiche sociali sleali rispetto ai diritti fondamentali affermati nelle convenzioni dell'Oil. Di conseguenza, l'espressa previsione di questi diritti nell'ordinamento giuridico comunitario costituirebbe certamente una tappa importante nella costruzione di regole generali della concorrenza e dei mercati.

Gianni Arrigo

Note

[1] Il Tue prevede, all'articolo N, paragrafo 2, che una Conferenza dei rappresentanti dei governi degli Stati membri sia «convocata nel 1996 per esaminare, conformemente agli obiettivi stabiliti negli articoli A e B delle disposizioni comuni, le disposizioni del Trattato per le quali è prevista una revisione». A tal fine, il Consiglio europeo di Corfù (24-25 giugno 1996) invitava le istituzioni comunitarie a predisporre dei

documenti sul rafforzamento del trattato indicando le proposte di modifica. Nella riunione dei ministri degli Esteri (Messina, 2 giugno 1995), veniva incaricato di preparare i lavori della Conferenza intergovernativa un «gruppo di riflessione» formato da diciotto membri (un rappresentante per ogni Stato membro, due per il Parlamento europeo e uno per la Commissione, presieduto dallo spagnolo Westendorp). Il Gruppo Westendorp presentava le conclusioni dei suoi lavori al Consiglio europeo di Madrid (dicembre 1995). La Conferenza dei rappresentanti dei governi degli Stati membri veniva formalmente aperta a Torino, sotto la presidenza italiana (29 marzo 1996) e, successivamente, nella relazione della presidenza al Consiglio europeo di Firenze (22 giugno 1996), veniva fatta una ricognizione delle posizioni nazionali sui vari aspetti in discussione, in modo da «pervenire alla ricerca di soluzioni equilibrate».
A conclusione del semestre italiano, il Consiglio europeo di Firenze chiedeva alla (seguente) Presidenza irlandese di preparare un progetto generale di revisione dei trattati. All'inizio di dicembre del 1996, il gruppo dei rappresentanti personali dei ministri degli Affari esteri, presieduto dall'irlandese Dorr, terminava i suoi lavori (prendendo di nuovo in esame le questioni legate alla lotta alla criminalità ed alla semplificazione dei trattati).
Il Consiglio europeo di chiusura della Presidenza irlandese (Dublino, 13-14 dicembre 1996) ha preso in esame un progetto di revisione dei trattati (che si intitola: «Adeguamento dell'Ue per il bene delle sue popolazioni e sua preparazione al futuro»). Il progetto consta di una ventina di capitoli raggruppati in cinque sezioni (Sezione I, uno spazio di libertà, di sicurezza e di giustizia; Sezione II: l'Unione e il cittadino; Sezione III: una politica estera efficace e coerente; Sezione IV: le istituzioni dell'Unione; Sezione V: Cooperazione rafforzata e flessibilità). Il Consiglio di Dublino ha affidato alla successiva presidenza olandese il compito di concludere i lavori di revisione del Trattato di Maastricht. Benché nel Consiglio di Torino venisse indicata la metà del 1997 come termine finale della Conferenza intergovernativa, è difficile prevedere oggi (fine 1996) quale potrà essere la durata della Conferenza, dipendendo essa anche dalle pressioni esercitate da alcuni Stati membri per un ampliamento delle materie in discussione. Ciò malgrado l'avvertenza, fatta dal Gruppo Westendorp, di «concentrarsi sulle modifiche necessarie, senza dare avvio ad una revisione completa del Trattato», in modo da concludere i lavori in tempo utile ad affrontare questioni e scadenze successive di non poco conto, come: l'ampliamento dell'Ue ai paesi centro orientali; le risorse proprie dell'Unione; l'Unione europea occidentale (il cui Trattato scadrà nel 1998).

[2] *Acquis communautaire* può essere reso in italiano con la locuzione «patrimonio delle realizzazioni comunitarie». Sul punto, si veda Curti Gialdino, *Acquis communautaire. Il Diritto dell'Unione europea*, 2/1996, pp. 643-668.

[3] Poche sono le modifiche di rilievo, che riguardano essenzialmente:
a. la libera circolazione delle persone (articoli 6, 8 e 100C del Trattato Ce), anche in relazione al nuovo diritto di cittadinanza dell'Ue (articolo B Tue);
b. il capitolo, interamente nuovo, dedicato all'istruzione, alla formazione professionale e alla gioventù (Capo 3, Titolo VIII, del Trattato Ce);
c. il nuovo capitolo della Coesione economica e sociale, che non solo è menzionato tra i princìpi della Comunità (articoli 2 e 3, Trattato Ce) ma forma oggetto di un nuovo Titolo XIX, completato da un Protocollo, che reca importanti innovazioni di ordine sostanziale e procedurale relative agli obiettivi del Fondo sociale europeo (articolo 130D) e al Fondo di coesione (articoli 130D, 104C e relativo Protocollo).
A queste novità devono aggiungersi quelle relative al nuovo quadro di princìpi giuridici della Comunità, in particolare quelli sociali, tra i quali i princìpi menzionati nell'articolo B del Tue, che obbligano:
d. al mantenimento integrale dell'*Acquis* comunitario;
e. al rispetto del principio di sussidiarietà;
f. al conseguimento dell'obiettivo di «promuovere un progresso economico e sociale equilibrato e sostenibile, segnatamente mediante la creazione di uno spazio senza frontiere interne, il rafforzamento della coesione economica e sociale».
Oltre che a questi nuovi princìpi, l'Europa sociale deve fare riferimento alle nuove procedure previste dal Trattato Ce per l'adozione di atti normativi (che prevedono maggiori poteri del Parlamento europeo).

[4] Secondo l'Accordo «a undici» (ora «a quattordici», la Commissione sostiene e completa l'azione degli Stati membri in varie materie (articolo 1), adottando mediante direttive, con la procedura di cooperazione con il Parlamento europeo (in cui sono presenti, naturalmente, anche i deputati britannici), «le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro».
I firmatari dell'Accordo sulla politica sociale, in base ad una espressa statuizione del Protocollo, possono «fare ricorso alle istituzioni, alle procedure e ai meccanismi del Trattato allo scopo di prendere tra loro ed applicare, per quanto li riguarda, gli atti e le decisioni necessarie per rendere effettivo il suddetto accordo». Il Consiglio, quindi, può deliberare a maggioranza qualificata (a quattordici) su varie materie, talvolta coincidenti con quelle che, secondo le disposizioni del Trattato rimaste immutate, devono essere normate con deliberazioni «a quindici» e, magari, all'unanimità.
L'Accordo prevede inoltre che il Consiglio decida all'unanimità in determinate materie, come la sicurezza e la protezione sociale dei lavoratori, la rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, nonché le condizioni di impiego dei cittadini di Paesi terzi che soggiornano regolarmente nel territorio della Comunità. La Ce non può intervenire con atti normativi su materie quali: la retribuzione, il diritto di associazione, il diritto di sciopero e la serrata. L'Accordo, infine, non prevede un «elevato livello di protezione» (come previsto nell'articolo 2 del Trattato sulla Ce), ma solo «una protezione sociale adeguata».

[5] L'articolo 1, Aps, prevede che «la Comunità e gli Stati membri hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro le esclusioni. A tale fine, la Comunità e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto delle diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità».

[6] Accordo interistituzionale tra il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione relativo alle procedure per l'attuazione del principio di sussidiarietà. Testo adottato in occasione della sessione del Consiglio-Affari generali, Lussemburgo, 25-26 ottobre 1993.

[7] Cfr., da ultimo, il Progetto di costituzione per l'Unione europea, deliberato dal Parlamento europeo nel febbraio 1994 (Doc. Pe 203.601/def).

Fonti

Arrigo G. (1994), *Sull'inserimento di una «clausola sociale» negli accordi commerciali internazionali*, in «Rivista giuridica del lavoro», 1994, pp. 389-399.

Commissione europea (1995), *Programma a medio termine di azione sociale 1995-1997*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1995.

Commissione europea (1995), *Rapporto sul funzionamento del Trattato sull'Unione europea*, Bruxelles, 10 maggio 1995.

Conferenza dei rappresentanti dei governi degli Stati membri (1996), *L'Unione europea oggi e domani. Adeguamento dell'Unione europea per il bene delle sue popolazioni e la sua preparazione al futuro. Quadro generale di un progetto di revisione dei trattati* (Dublino II), Bruxelles 5 dicembre, 1996.

Curti Gialdino C. (1996), *Acquis communautaire. Il Diritto dell'Unione europea*, 2/1996, pp. 643-668.

Delors J. (1995), *Come conciliare competitività con solidarietà*, «Il Sole 24 Ore» del 18 settembre 1995.

Parlamento europeo (1995), *Risoluzione sul Libro bianco*, del 19 gennaio 1995.

Pocar F. (1994), *L'adesione della Comunità europea alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo dal punto di vista del Trattato di Maastricht*, in «L'Unione europea e i diritti dell'Uomo. L'adesione dell'Unione europea alla Convenzione di Roma», Atti del convegno internazionale organizzato dalla Luiss (Roma, 17-18 dicembre 1993), Euroma, 1994, pp. 41-47.

Simitis S. (1994), *Europeizzazione o rinazionalizzazione del diritto del lavoro?*, in «Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni industriali», n. 4/1994, pp. 639-662.

La politica per l'occupazione nell'iniziativa comunitaria

1. Premessa 2. La crisi occupazionale nell'Europa del mercato unico 3. Libro bianco *Crescita, competitività, occupazione* 4. La strategia di Essen 5. L'iniziativa di Santer di un «patto di fiducia per l'occupazione» 6. I sindacati italiani per l'occupazione in Europa 7. Un capitolo «Lavoro» nel prossimo Trattato 8. Non-conclusioni

1. Non si affronterà, in questo testo, la polemica relativa all'incidenza della strategia di convergenza per la costruzione dell'Unione economica e monetaria (Uem) sull'attuale crisi occupazionale. E ciò non perché la discussione sia senza interesse, ma perché l'obiettivo di questo articolo è di esaminare le iniziative delle istituzioni comunitarie e il dibattito che hanno aperto. Peraltro, la polemica (che qui si eviterà) non ha generato proposte alternative sufficientemente credibili per mobilitare la società e le forze politiche in altra direzione. Gli obiettivi di convergenza per l'unificazione monetaria, dunque, rimangono confermati nelle modalità e nei tempi previsti, anche se i sindacati hanno proposto alcune misure che limitino il carattere esclusivamente monetarista di questo percorso, per legarlo a quello della convergenza reale delle economie europee. L'analisi che segue parte dal Libro bianco *Crescita, competitività, occupazione* e dal Consiglio europeo di Essen (dicembre 1994) per seguire un processo di ricerca volto a delineare una strategia di crescita che, senza produrre fenomeni di surriscaldamento nelle economie dei paesi dell'Ue – come è invece avvenuto alla fine degli anni Ottanta – permetta un aumento consistente di investimenti creatori di occupazione. Si è trattato e si tratta, soprattutto, di una ricerca di metodo (non priva

di deviazioni e polemiche) per sviluppare le sinergie più efficaci tra Comunità, Stati membri e, in veste di coprotagonisti, le parti sociali e le istituzioni locali. Il problema occupazione è consacrato, nelle dichiarazioni formali ad ogni livello, come il problema prioritario. Spetta ora soprattutto ai sindacati far sì che la ricerca in atto assuma non solo il quadro economico-sociale dato e l'esigenza di adattarlo, ma anche quegli elementi di prospettiva necessari a trovare, insieme, soddisfacenti soluzioni concrete e un nuovo approccio nelle relazioni industriali: cadute le certezze dei sistemi di welfare, creati e sviluppati in una fase espansiva che ha passato il testimone ad una crisi di lunga durata, l'obiettivo, tanto ambizioso quanto obbligato, è quello di ricostruire un quadro di garanzie dinamiche per la realizzazione del diritto al lavoro nella società postindustriale.

2. Una tesi ricorrente in molti documenti della Commissione è che le dinamiche economiche innescate dalle aspettative e dal processo concreto di costruzione del mercato unico europeo – tra il 1986 e il 1990 – hanno portato la crescita reale nell'Unione europea (Ue) a superare quella potenziale, avviando così un processo a catena di squilibri micro e macroeconomici. Tutti i paesi europei, ma soprattutto Spagna, Portogallo e Italia avevano registrato, in quel periodo, tassi di crescita vicini o addirittura superiori al 4% all'anno (nell'insieme dei paesi membri, la crescita media era stata del 3,3% annuo). Il risultato fu la creazione di oltre 9 milioni di posti di lavoro e la riconduzione del tasso di disoccupazione da oltre il 10% del 1986 al 7,8% del 1990.
Questa performance economica ha prodotto, però, anche l'emergere di vincoli all'attività produttiva, il peggioramento dei saldi esterni, la ripresa dell'inflazione con la conseguente rincorsa dei salari ai prezzi e l'inasprimento delle politiche monetarie.[1] Analizzando questi fenomeni e i dati relativi, i servizi della Commissione segnalavano che le politiche di bilancio degli Stati membri erano perlopiù sfuggite al controllo, inducendo un ulteriore inasprimento delle restrizioni monetarie al fine di recuperare la stabilità. Nasce qui l'avvio di quella spirale deflattiva che attanaglia l'Europa dall'inizio degli anni Novanta e dalla quale nessun paese europeo sembra ancora uscito in modo stabile, nonostante un certo miglioramento dei fondamentali nell'ultimo semestre del 1996.
Tra il 1992 e il 1994, l'attivo della crescita occupazionale dei 5 anni precedenti va in fumo e la tendenza a distruggere posti di lavoro fa seguito alle politiche restrittive, alle crisi di impresa e alle ristrutturazioni, portando la disoccupazione a raggiungere il picco dell'11,4% nel corso del 1994. Fino a tutto il 1996 resta attestata sul 10,5%. In cifre nette, questo significa oltre 18 milioni di senza lavoro, dei quali 5 milioni sono giovani sotto i 25 anni e 9 milioni sono disoccupati di lunga durata (più di 2 anni senza impiego).
Se a questi dati si aggiunge (ricordando che le cifre citate sopra si riferiscono sempre e solo alla media comunitaria) qualche cenno alle situazioni più gravi nelle varie aree dell'Ue, come il tasso di disoccupazione del 24,1% in Spagna e, in Irlanda, del 14,7% (1994), ci si rende conto facilmente che la recessione non ha solo colpito gravemente e in modo generalizzato i paesi dell'Ue, ma ha reso ancora più acuto il divario tra le regioni in ritardo di sviluppo e quelle più avanzate. Va detto, inoltre, che l'entrata di Austria, Svezia e Finlandia nella Ue (1995) non ha migliorato la condizione generale, perché l'ondata recessiva non ha risparmiato questi paesi comunemente considerati avanzati e ricchi. Solo in Austria la disoccupazione si mantiene bassa (al 5% circa), mentre la Finlandia, anche a causa dei contraccolpi dovuti ai cambiamenti nell'area baltica dell'Est europeo con cui aveva forti legami commerciali, registra un tasso del 18,4% nel 1994.
È nel corso del 1992 – proprio l'anno del completamento del mercato unico – che la chiarezza sulla gravità della situazione economica e occupazionale si fa strada tra le personalità più illuminate della Commissione europea: Delors si avvia alla fine del suo secondo mandato e, pur lasciando aperta la porta, fino all'ultimo momento, alla possibilità di prolungare ancora la sua gestione, posa comunque una pietra miliare, con un vago sentore di testamento, sul cammino dell'integrazione europea: il Libro bianco *Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo* (pubblicato nel primo semestre del 1993).

3. Un libro certamente più citato che letto, che propone una serie di indicazioni strategiche di grande respiro e concretezza insieme, tutt'ora valide per la ricerca di soluzioni ai problemi che ruotano attorno alle tre realtà enunciate dal titolo. A parte gli scenari e le ipotesi che delinea, il

Libro bianco chiama in causa tutti gli attori istituzionale e sociali. Sottesa al Libro bianco c'è una profonda convinzione di Delors: nessuno può deresponsabilizzarsi, nessuno può salvarsi da solo (o contro gli altri) e là dove le competenze comunitarie sono limitate e non permettono lo sviluppo di una politica europea sovranazionale (o, ciò che è lo stesso, là dove le competenze comunitarie prevedono un'attuazione affidata alla concertazione tra gli Stati membri) la dinamica sociale e negoziale deve intervenire per spingere i governi ad una cooperazione costruttiva.
Nonostante il Libro bianco tenga sempre legati i tre termini del titolo, non è interpretazione di parte sostenere che il problema occupazione domina tanto l'approccio generale, quanto la proposta: l'aggravarsi progressivo della disoccupazione, sia nei suoi aspetti congiunturali che strutturali e «tecnologici», sta portando ad una serie di modificazioni profonde nel tessuto sociale e nei comportamenti degli attori. Tentare di risolvere il problema con metodi usati in altri periodi storici non porterebbe che ad ulteriori squilibri e difficoltà.
Se la via maestra resta quella di garantire uno sviluppo economico equilibrato per dare una base consistente alla creazione di posti di lavoro, le politiche occupazionali e le garanzie dello stato sociale dovranno, però, ristrutturarsi in profondità. L'economia europea dovrà restare – dice il Libro bianco – «aperta, decentrata, competitiva, solidale» e i 15 milioni di posti di lavoro che «sarebbe auspicabile» creare entro il 2000 per dimezzare il tasso di disoccupazione, sono un obiettivo possibile se si riuniranno una serie di condizioni: una crescita sostenuta, una competitività che punti alla qualità, lo sviluppo della flessibilità del lavoro, la valorizzazione delle iniziative locali e delle risorse umane, la promozione del ruolo delle piccole e medie imprese, la riduzione degli oneri impropri del lavoro scarsamente qualificato, uno spostamento significativo da misure di sostegno passivo alla disoccupazione, a misure di gestione attiva delle risorse umane per promuoverne tutte le potenzialità e, infine, la capacità di investire nel futuro dell'integrazione realizzando investimenti mirati nella ricerca, nelle grandi reti infrastrutturali transeuropee e nella preparazione di imprese, lavoratori e cittadini all'avvento della società dell'informazione.
Accolto con formale interesse dagli Stati membri, con attenzione e favore dai sindacati, ma con molta freddezza da quella parte di imprenditori che vorrebbe fare dell'Ue un'area di scambi all'insegna del liberismo di stampo britannico, il Libro bianco finisce nel dimenticatoio e sarà solo la gravità della disoccupazione nel 1994 a spingere la Presidenza tedesca, su sollecitazione dello stesso Delors, a recuperarne alcune direttrici e a formulare, al vertice europeo di fine anno, i famosi «5 punti di Essen».

4. Al Consiglio europeo del dicembre 1994 tenutosi, appunto, a Essen (sarà l'ultimo vertice, prima dell'ingresso di Austria, Finlandia e Svezia) i capi di Stato e di governo dichiarano che la «lotta alla disoccupazione e la pari opportunità tra uomini e donne rimarranno i compiti principali dell'Unione europea e degli Stati membri». L'affermazione è premessa ad un pacchetto di proposte operative che fanno perno sulla necessità di «fare ulteriori sforzi per risolvere i problemi strutturali» (dell'occupazione) e sul ruolo importante che spetta «al dialogo tra le parti sociali e gli ambienti politici, dialogo in cui ciascuno deve assumersi pienamente la propria responsabilità».
Le misure che il Consiglio europeo di Essen chiede di adottare vertono su 5 ambiti strategici (i «5 punti» di Essen).
1. Migliorare le prospettive di impiego (specie per i giovani) attraverso incentivi e investimenti nella formazione e nella formazione permanente nell'arco di tutta la vita, in modo che il numero maggiore possibile di persone abbia la possibilità di adeguarsi ai cambiamenti e di veder diminuito il rischio di disoccupazione.
2. Incrementare l'intensità della crescita occupazionale attraverso: una maggiore flessibilità del lavoro che componga, però, le esigenze delle imprese e quelle dei lavoratori; una politica salariale favorevole alla creazione di posti di lavoro, ovvero aumenti inferiori al tasso di crescita della produttività; la promozione di iniziative a livello regionale e locale che permettano di creare posti di lavoro, specie rispondendo alle nuove esigenze (relative, ad esempio, alla tutela dell'ambiente e ai servizi alla persona).
3. Ridurre i costi salariali indiretti per incentivare l'assunzione di lavoratori, specie non qualificati; il documento sottolinea che tale misura esige l'impegno congiunto degli ambienti economici, sindacali e politici.
4. Rafforzare l'efficacia delle politiche occupazionali, soprattutto passando da misure di assistenza passiva alla disoccupazione ad una politica attiva

del mercato del lavoro che mantenga la «motivazione individuale alla ricerca costante di un'occupazione».
5. Rafforzare le misure a favore dei gruppi sociali più colpiti dalla disoccupazione: giovani (soprattutto i non qualificati), donne e anziani disoccupati.
I «5 punti» si chiudono con l'invito del Consiglio europeo agli Stati membri a tradurre queste raccomandazioni in programmi pluriennali e con il mandato conferito alla Commissione, al Consiglio affari economici e finanziari (Ecofin) e al Consiglio affari sociali e lavoro perché seguano l'attuazione delle misure relative alla promozione del lavoro negli Stati membri e riferiscano annualmente al vertice europeo sugli sviluppi. L'interesse di questo mandato non è tanto la prospettiva di un ennesimo rapporto, bensì il fatto di chiedere che, a produrlo, siano congiuntamente il Consiglio Ecofin e il Consiglio lavoro e affari sociali, spinti così a superare una separatezza di funzioni tra le due istituzioni che si era tradotta spesso anche in divergenza di politiche: è il riconoscimento esplicito che il problema occupazione non è solo una piaga sociale e umana, ma anche una contraddizione economica. La Commissione, oltre che a rappresentare implicitamente una garanzia super partes per il dialogo tra i due Consigli, incarna la continuità tra la strategia del Libro bianco e le decisioni di Essen.
Sulla base dei primi rapporti – dicono infine le conclusioni del vertice – si verificheranno gli effetti sui sistemi fiscali e sui sistemi di gestione del mercato del lavoro. Questo passaggio è importante perché lega i sistemi fiscali e di gestione del mercato del lavoro e contiene un'indicazione implicita: cioè la necessità di modificarli in modo non marginale e di farlo in un quadro europeo.
Una citazione così ampia delle due paginette che le conclusioni di Essen dedicano al «miglioramento della situazione occupazionale» non sarebbe necessaria se, dopo quel vertice, si fosse messo subito in moto un processo di concertazione – negli Stati membri e a livello europeo – per attuare i 5 punti. Invece così non è stato e gli attori sociali ed istituzionali, per mesi, si sono reciprocamente ricordati le conclusioni del vertice senza prendere iniziative concrete.
Ci si è trovati, così, in una situazione paradossale in cui tutti citavano Essen, ma nessuno si muoveva per attuarlo, mentre l'esegesi di alcuni passaggi del testo scatenava diatribe tra quegli attori che non avrebbero dovuto sottrarsi – sempre secondo le conclusioni del vertice di Essen – all'assunzione delle loro responsabilità. In particolare, le auspicate misure di flessibilizzazione del lavoro e la riduzione dei costi salariali indiretti del lavoro non qualificato erano quasi sempre discusse come se si trattasse di un problema di principio o addirittura di religione.
Pur in un clima piuttosto confuso, la presidenza francese organizza (30 marzo 1995) una grande conferenza a Parigi sull'occupazione e la dimensione sociale dell'Europa. Dibattito e partecipazione interessanti, ma la richiesta dei sindacati italiani di avviare una concertazione europea tra parti sociali, governi e autorità comunitarie per attuare i 5 punti viene giudicata «interessante» e subito archiviata. Durante il semestre di presidenza francese si svolge anche, a Lille, il secondo vertice del G7 sull'occupazione dopo quello di Detroit del 1993. I sindacati italiani tornano alla carica e chiedono che, ai vertici delle 7 potenze che trattano del lavoro siano sistematicamente invitate le parti sociali: ancora interesse e successiva archiviazione.
Nel semestre successivo (giugno-dicembre 1995) viene confermata solennemente la strategia di Essen, ma la presidenza spagnola, pur molto attenta ai problemi sociali e occupazionali, non riesce a far avanzare le cose, anche se, nel frattempo gli Stati membri hanno predisposto i loro piani pluriennali per l'occupazione e il confronto che ne esce, in sede di ministri degli Affari sociali e del Lavoro, sembra produttivo. Quello che si fa per creare occupazione, quando si fa, resta confinato a livello nazionale e condizionato dai vincoli di bilancio.
Comincia, a questo punto, ad emergere un problema complesso e cruciale, anche se, apparentemente, formale: l'Ue non avrebbe le competenze per sviluppare una politica occupazionale. Il Trattato parla, sì, dell'obiettivo – peraltro piuttosto vago – di «un elevato livello di occupazione» (articolo 2), ma questo obiettivo deve essere conseguito attraverso politiche nazionali. Chi si oppone al richiamo alla responsabilità di ciascuno, si fa scudo di questa non-competenza europea, nonostante il vertice di Madrid (dicembre 1995) ribadisca formalmente che «la creazione di posti di lavoro costituisce il principale obiettivo sociale, economico e politico dell'Unione europea e dei suoi Stati membri» e i capi di Stato e di governo dei 15 si dichiarino «fermamente determinati a continuare tutti gli sforzi necessari per la riduzione della disoccupazione». È difficile soste-

nere, anche sul piano della mera logica, che ad un grave e prioritario problema comune, si possa rispondere con soluzioni separate che vengono solo «confrontate» in sede di Consiglio degli Affari sociali e del Lavoro. Inoltre, se si considera la progressiva, crescente integrazione delle politiche monetarie (e i vincoli derivanti per i bilanci nazionali) risulta evidente che i margini per attuare una politica di creazione di posti di lavoro sono estremamente ridotti e che, ad una politica macroeconomica sovrannazionale nel quadro Uem deve corrispondere anche una politica di promozione dell'occupazione iscritta in quadro comunitario di convergenze reali.
L'atteggiamento di non-cooperazione tra i governi arriva a volte perfino alla chiusura rigida a qualsiasi decisione, nelle riunioni del Consiglio Ecofin e degli organismi che ne preparano le decisioni (come il Coreper, il comitato dei rappresentanti permanenti). Nelle discussioni – a conclusione perennemente rinviata – per definire progetti e finanziamenti delle reti infrastrutturali transeuropee si può leggere la determinazione dei singoli Stati a ricondurre al proprio interesse nazionale in modo parcellizzato e contabile (tanto metto, tanto mi deve tornare), un progetto cui il Libro bianco assegnava la connotazione di un'azione di prospettiva, comune e solidale: le reti infrastrutturali transeuropee avrebbero dovuto mobilitare capitali pubblici e privati e funzionare da volano per il rilancio della crescita e dell'occupazione, ma restano, a tutto il 1996, in gran parte indefinite e soprattutto resta assolutamente inadeguato il finanziamento necessario. Nel frattempo, la crisi della mucca pazza crea un comodo alibi alle non-decisioni di cui sopra perché dirotta risorse, teoricamente suscettibili di finanziare le reti e l'occupazione, verso gli allevamenti danneggiati.
Ma queste difficoltà nel Consiglio Ecofin dimostrano anche che la preoccupazione prioritaria e attanagliante dei gestori del bilancio negli Stati membri resta la politica di convergenza e che ognuno è determinato a condurre individualmente la sua corsa verso l'Uem, se del caso contro gli altri e contro la stessa priorità «sociale, economica e politica» dell'occupazione.

5. Se il Trattato non dà competenze all'Ue in materia occupazionale, impone, però, alla Commissione il compito di «promuovere una stretta collaborazione tra gli Stati membri nel campo sociale, in particolare per le materie riguardanti: l'occupazione, il diritto al lavoro e le condizioni di lavoro, la formazione e il perfezionamento professionale».[2]
Spetta, quindi alla Commissione riprendere l'iniziativa e, per sbloccare la situazione, il presidente Jacques Santer (succeduto a Delors all'inizio del 1995) annuncia che proporrà un «patto di fiducia» all'inizio del 1996. L'annuncio è accolto con favore dai sindacati, anche se, inizialmente, l'obiettivo non è molto chiaro: sembra, in primo tempo, che la Commissione si preoccupi molto di più della fiducia degli imprenditori e degli investitori e solo in seconda linea della fiducia dei cittadini senza lavoro dell'Ue. Scarse, inoltre, sono le indicazioni metodologiche su come costruire il patto.
Nel gennaio 1996, in una comunicazione, Santer elenca i contenuti-obiettivi del patto e indica i soggetti che, di volta in volta, devono assumersi la responsabilità di perseguirli. Li elenchiamo di seguito per titoli – ma per esteso – dato l'interesse programmatico che rivestono per l'insieme del processo di integrazione.
a. Creare un quadro macroeconomico favorevole:
1. mantenere una politica macroeconomica stabile (istituzioni e parti sociali);
2. spiegare la proficuità dell'Uem per l'occupazione (istituzioni comunitarie e nazionali);
3. sforzarsi ulteriormente di consolidare i bilanci (Stati membri);
4. attualizzare e rafforzare i programmi di convergenza (Stati membri);
5. rinforzare la procedura di sorveglianza multilaterale sulle politiche macroeconomiche (Consiglio e Commissione);[3]
6. perseguire una politica salariale propizia alla competitività e all'occupazione (parti sociali).
b. Sfruttare il potenziale del mercato unico:
1. adottare entro il 1996 norme sulla società europea, le biotecnologie e l'elettricità (Consiglio e Parlamento europeo);
2. impegnare gli Stati membri a completare entro il 1996 la trasposizione delle direttive relative al mercato interno;
3. elaborare un Libro bianco sui servizi (Commissione);
4. semplificare la legislazione (istituzioni comunitarie);
5. realizzare la libertà di circolazione delle persone (istituzioni comunitarie e Stati membri);
6. regolare la questione del finanziamento complementare delle reti transeuropee (Consiglio e Pe);

7. sfruttare tutto il potenziale delle strutture per la ricerca e l'industria (istituzioni e Consiglio);
8. elaborare un piano d'azione per promuovere l'innovazione (Commissione);
7. adottare un quadro normativo chiaro per la società dell'informazione (istituzioni comunitarie);
8. adottare entro il 1996 il nuovo programma d'azione per le Pmi (Consiglio);
9. riesaminare le politiche degli aiuti statali per comporre concorrenza leale e creazione di occupazione (istituzioni comunitarie e Stati membri);
10. sostenere l'Omc (Organizzazione mondiale del commercio) e applicarne le regole (Consiglio e Commissione);
11. smantellare le barriere non tariffarie (Consiglio e Commissione);
12. rafforzare la lotta contro la pirateria intellettuale (Commissione);
13. adattare la politica commerciale comune all'evoluzione del commercio internazionale (Stati membri all'interno della Conferenza intergovernativa).

c. Accelerare la riforma dei sistemi occupazionali:

1. rafforzare la procedura di sorveglianza sulla situazione occupazionale (mandato di Essen) e consolidarla nel quadro della Conferenza intergovernativa (Consiglio Ecofin, Consiglio affari sociali e lavoro e Commissione);
2. riformare i sistemi amministrativi nazionali preposti all'impiego (Stati membri);
3. mobilitare i diversi soggetti per sviluppare iniziative locali (Commissione, Stati membri, amministrazioni locali);
4. promuovere l'assunzione di giovani (parti sociali) e sfruttare i programmi Youthstart e Leonardo per la formazione e l'inserimento lavorativo (Commissione e Stati membri);
5. rendere coerenti fiscalità e sostegno ai periodi di disoccupazione con un orientamento comune sull'avvenire della protezione sociale (istituzioni, Stati membri, parti sociali);
6. esplorare nuove vie per l'organizzazione del lavoro, negoziando un quadro europeo che assuma anche la flessibilità (parti sociali), strutturando il dibattito sul tempo di lavoro (istituzioni), elaborando un Libro verde sugli aspetti sociali della società dell'informazione (Commissione);
7. investire nelle risorse umane (educazione e formazione), attraverso: norme sull'accesso alla formazione in tutto l'arco della vita e sulla certificazione delle competenze (parti sociali per il quadro contrattuale e Commissione per le proposte normative); un piano d'azione «imparare nella società dell'informazione» (Commissione); lo sviluppo del programma Erasmus per l'apprendistato (Commissione); uno «statuto dell'apprendista» (Commissione, Consiglio e parti sociali).

d. Politiche strutturali al servizio dell'occupazione:

1. impegnare gli Stati membri a destinare risorse aggiuntive ad un sostegno speciale per l'occupazione (5,5 miliardi di Ecu), ad assegnare all'occupazione le nuove risorse (8 miliardi) in favore dell'obiettivo 2 (sostegno alla riconversione professionale) e a rivedere in funzione della priorità occupazione i programmi strutturali in atto;
2. privilegiare misure innovatrici per le Pmi, anticipare le mutazioni industriali e del lavoro, favorire le iniziative locali per lo sviluppo dell'occupazione;
3. promuovere patti territoriali per lo sviluppo occupazionale (istituzioni, amministrazioni locali, anche con il concorso del Comitato delle Regioni e del Comitato economico e sociale).

La proposta di Santer si colloca chiaramente nelle linee del Libro bianco di Delors e, dando sistematicità alla strategia di Essen, indica le responsabilità delle autorità comunitarie e delle parti sociali e, in alcuni casi, anche i tempi assegnati agli attori istituzionali per l'attuazione dei provvedimenti.

Ma un pacchetto così strutturato e organico può ottenere risultati solo se si realizza nella sua interezza e se i soggetti in causa sono vincolati o dal Trattato o da un impegno di tipo contrattuale. La debolezza del patto di Santer sta, certo, nella mancanza di strumenti e competenze stabilite nel Trattato ma soprattutto nella debolezza della volontà e dell'esperienza negoziale delle parti sociali a livello europeo.

6. La proposta Santer coincide con l'inizio del tormentato semestre in cui l'Italia presiede l'Ue. Nel semestre italiano, Cgil, Cisl e Uil moltiplicano gli sforzi per far avanzare momenti di preparazione al negoziato tra le parti sociali europee: organizzano tre colloqui per l'approfondimento dei contenuti del patto con i colleghi degli altri sindacati della Ces e una grande iniziativa a Tivoli (16-18 maggio 1996) cui invitano anche imprenditori e governi. I sindacati italiani, inoltre, sostengono il ministero del Lavoro nell'organizzazione di una Conferenza tripartita che dovrebbe

rappresentare un primo momento di verifica, tra tutti i soggetti potenziali del patto, delle rispettive disponibilità ad impegnarsi su alcuni temi concreti.
La Conferenza si svolge il 14 e 15 giugno 1996 a Roma, ma il successivo vertice di Firenze (21 e 22 giugno) che dovrebbe capitalizzarne i risultati (peraltro interlocutori) del dibattito e dare un chiaro segnale di sostegno all'iniziativa Santer, è deludente: per ammissione implicita dello stesso presidente del Consiglio, Romano Prodi, sono stati compiuti «alcuni passi avanti in un cammino che resta difficile, anche in ragione della inevitabile diversità tra le situazioni dei vari paesi membri».[4] Come a dire che si marcia sul posto e che la difficoltà sta proprio in quella competizione individuale che i paesi membri stanno conducendo per realizzare l'Uem con il massimo di vantaggio nazionale.
Quanto alla proposta del patto, dicono le conclusioni del vertice di Firenze, ha fatto l'oggetto di un dibattito approfondito che ha esaminato, insieme, anche la relazione provvisoria congiunta (vedi mandato di Essen), le conclusioni della Conferenza tripartita e il Memorandum francese sul modello sociale europeo. Se pensiamo che, in un giorno e mezzo, a Firenze, si è parlato anche di Uem, di Conferenza intergovernativa, di allargamento, di relazioni con il Mediterraneo, l'America Latina, il Medio Oriente, la Turchia, gli Usa, l'Asia, l'Africa, l'ex Jugoslavia, la Russia e, dulcis in fundo, si è trovato anche il compromesso sul problema vacca pazza, c'è da credere che il dibattito su crescita e occupazione sia stato approfondito.
A questa lunga lista fin troppo ricca di dati e proposte e poverissima di fatti concreti, merita di essere aggiunto un cenno all'impegno di Cgil, Cisl e Uil per far avanzare un progetto di iniziativa concreta, immediatamente rivolta alla creazione di posti di lavoro.
Lanciata per la prima volta al Congresso della Ces, nel maggio 1995, ben prima che Santer proponesse il patto, l'iniziativa «un Euro per i giovani» rivisita in parte e aggiorna l'idea di Tarantelli di costituire un fondo in Ecu per il lavoro dei giovani. Ma, mentre la proposta Tarantelli si muoveva nel quadro macroeconomico e si configurava come un'operazione di deficit/spending a scala europea, quella dei sindacati italiani punta a definire, in un accordo-quadro concertato a livello comunitario, i criteri per poi negoziare, a livello nazionale e di impresa, l'allocazione di una quota di margini di produttività ad un fondo per la promozione dell'occupazione giovanile. Il contributo che ogni lavoratore darebbe al fondo è simbolicamente individuato in un Euro per lavoratore al mese, ma sarebbe poi calcolato in percentuale sul salario per impedire una distribuzione iniqua di questo onere in un contesto salariale assai differenziato tra gli Stati membri.
Lo schema che porta alla costituzione del fondo è il seguente: una quota (1/3) sarebbe a carico dei lavoratori (senza intaccare gli aumenti salariali di mera ricostruzione del potere d'acquisto), una quota (1/3) a carico dei datori di lavoro e una quota (1/3) di sostegno all'iniziativa proverrebbe dal bilancio comunitario; il finanziamento comunitario potrebbe intervenire al momento della creazione effettiva di posti di lavoro e configurarsi come bonus di assunzione; le iniziative finanziabili da questo fondo dovrebbero creare concretamente posti qualificati per giovani, favorire l'iniziativa imprenditoriale e cooperativa dei giovani, esaltare momenti di cooperazione transnazionale, favorire lo sviluppo di nuovi lavori (servizi alla persona, tutela e promozione dell'ambiente, creazione di reti di lavoro europee nel quadro della società dell'informazione).
Aperta ad ogni possibile schema da concordarsi tra le parti per la sua definizione attuativa, questa proposta pretende giustamente di essere dibattuta per il suo valore politico: è un messaggio di coesione europea e di redistribuzione di sviluppo e ricchezza; ha il carattere concreto di politica attiva del lavoro; chiede uno sforzo finanziario assolutamente sopportabile ai soggetti in causa; lega gli aspetti macro e microeconomici in una politica attiva per il lavoro; fa appello alla solidarietà e alla corresponsabilità europea degli attori in un momento in cui il Consiglio Ecofin è ripiegato sugli interessi nazionali e gli imprenditori sono trincerati nella mera convenienza a breve. Infine, si inquadrerebbe perfettamente nel «patto di fiducia», dandogli una marcia in più in termini di contenuti e di metodo.
È presto per dire se questa proposta finirà, anche essa, tra quelle così interessanti da... essere archiviate. Cgil, Cisl e Uil mantengono aperta la discussione in merito, in sede di Ces e di Dialogo sociale.[5] È certo, invece, che il problema del lavoro in Europa, per la sua priorità, per la sua urgenza e soprattutto per le implicazioni sul futuro della società europea e sulla adesione al processo di integrazione da parte della società europea, non merita questa nuova forma di rimozione che

consiste nel continuare a discuterne senza agire. È vero che alcune cose stanno crescendo a livello nazionale – come l'accordo tripartito da noi (settembre 1996) – ma è anche vero che il lieve miglioramento indicato nelle proiezioni relative all'occupazione (dal 10,4% nel 1996 al 10% nel 1997) non può suscitare alcun entusiasmo perché conferma, semmai, che il tasso di disoccupazione strutturale si mantiene a livelli che una società avanzata e democratica come quella europea non dovrebbe tollerare né a breve, né a medio termine.

7. Il lavoro preparatorio per la Conferenza intergovernativa (Cig) che dovrà modificare il Trattato dell'Ue inizia nel 1995, un anno prima dell'apertura ufficiale della stessa Conferenza intergovernativa (marzo 1996, a Torino, sotto la presidenza italiana). Il Consiglio europeo dà mandato ad un gruppo di alto livello[6] di dibattere senza vincoli i temi che dovranno essere poi sviluppati nella Conferenza intergovernativa, composta dai rappresentanti ufficiali degli Stati membri.
La società europea è sotto lo shock dei dati occupazionali del 1994 e il malcontento verso il processo di costruzione dell'Uem prende piede per la difficoltà di capire quanto e come le politiche di convergenza incidano veramente sulla crisi occupazionale e dei sistemi di welfare. Il Gruppo di alto livello si fa carico di questa difficoltà e, nel Rapporto conclusivo presentato a fine 1995, indica la necessità che il Trattato integri l'occupazione come politica prioritaria in dimensione europea. Non per risolvere positivamente il problema della competenza comunitaria in materia, ma almeno per fornire uno strumento di controllo e di indirizzo delle politiche per l'occupazione.
Si fa strada l'ipotesi, sostenuta ed elaborata dai sindacati italiani, di trasformare il Comitato permanente dell'occupazione (Cpo)[7] in un organo di sorveglianza, controllo, indirizzo e proposta in materia di occupazione, con l'inserimento anche dei rappresentanti del Consiglio Ecofin. Cgil, Cisl e Uil chiedono che, a tale organismo siano conferite competenze e dignità istituzionali pari a quelle che il Trattato assegna al Comitato monetario europeo.[8] L'idea si fa strada, viene integrata da proposte analoghe dei paesi nordici più sensibili al problema sociale e anche la Presidenza irlandese (secondo semestre 1996) la riprende nel suo memorandum per la Conferenza intergovernativa.
È presto per dire se il nuovo Trattato recepirà in modo adeguato questa proposta, ma è importante che si stia creando un certo consenso anche all'interno degli Stati membri sul fatto che la dimensione sociale del processo di integrazione deve poter fondarsi su meccanismi adeguati che permettano l'attuazione concreta dei princìpi dell'Ue. A poco servono, infatti, gli enunciati generali se gli attori socio-professionali e istituzionali non hanno responsabilità precise nella costruzione delle politiche comuni e nella loro attuazione.

8. Questo lungo excursus di proposte perennemente dibattute ma la cui operatività reale è rinviata sistematicamente risulterà di certo molto noioso per il lettore, così come è angosciante e frustrante per chi scrive. Forse mai, come in questi anni, il processo di integrazione ha rappresentato una sfida tanto affascinante quanto difficile da gestire. E forse mai, come in questi anni, la ricchezza e la saggezza delle proposte si è scontrata con l'inerzia di un potere (gli Stati membri) più propenso al rinvio che all'autoaffermazione come autorità responsabile, insieme, a livello nazionale ed europeo.
Nel bilancio complessivamente deficitario, tuttavia, alcune voci sono in positivo:
a. i piani pluriennali nazionali avanzano, sia pur con difficoltà, in rapporto alla forza e alla capacità delle parti sociali di perseguire l'obiettivo della messa in atto di misure favorevoli alla creazione di posti di lavoro (vedi l'accordo tripartito del settembre 1996 in Italia);
b. la dimensione territoriale sta guadagnando terreno e l'inventiva degli attori locali, un po' ovunque, sta cominciando a produrre posti di lavoro (iniziative locali e patti territoriali): non a caso, Santer sta dimostrando, per questo *volet* del patto di fiducia, un interesse e un sostegno particolari;
c. emerge anche una capacità della società civile, collegata ai sindacati, di sviluppare iniziative di creazione di posti nei servizi alla persona;
d. le Pmi rivendicano un ruolo di attori negoziali a livello europeo, per ora di difficile definizione, ma continuano a dimostrare un dinamismo che sta dando frutti anche nella rete di rapporti con le altre aree del mondo e questo crea lavoro;
e. la Conferenza intergovernativa dovrebbe assumere la proposta di inserire un capitolo «lavoro» nel nuovo Trattato (solo il governo britannico si

oppone), ma che lo faccia in modo adeguato dipende dalla capacità della società e dei sindacati di esercitare una pressione costante sui governi. È difficile immaginare che questi pochi elementi positivi portino alla creazione dei famosi 15 milioni di posti di lavoro auspicati dal Libro bianco «crescita, competitività, occupazione», ma è imperativo non sottostimare i microprocessi socio-economici. In un mondo in cui i grandi movimenti di capitali finanziari la fanno da padroni, in cui l'investimento in aspettative rivolto alla liberalizzazione del mercato mondiale appare eccessivo e le diseguaglianze non sembrano certo in via di superamento, una società come quella europea, avanzata, democratica, strutturata e articolata insieme, ma lasciata senza un progetto concreto e praticato, deve forse assumersi il rischio di diventare leader di se stessa.

Giacomina Cassina

Note

[1] Vedi soprattutto il Libro bianco *Crescita, competitività, occupazione (1992)* e la comunicazione della Commissione *La strategia europea per l'occupazione: progressi recenti e prospettive* (Com [95] 465 def.).

[2] Articolo 118 del Trattato.

[3] Vedi articoli 103 e 103 A.

[4] Vedi «Agence Europe», n. 6764, 5 luglio 1996.

[5] Ricordiamo che il Dialogo sociale europeo (Dse) è un processo di dibattito e di definizione di pareri comuni in atto dal 1985 tra le parti sociali organizzate a livello europeo: la Ces (Confederazione europea dei sindacati), l'Unice (Unione europea delle confederazioni degli imprenditori privati) e la Ceep (Confederazione europea degli imprenditori pubblici). A seguito dell'entrata in vigore del Trattato dell'Ue ed in forza del Protocollo sociale ad esso allegato, il Dse ha sviluppato anche momenti di vera e propria contrattazione: sui Comitati aziendali europei (senza esito), sui congedi parentali (terminato con un accordo tradotto poi in direttiva) e sui lavoratori atipici (in preparazione).

[6] Nel gruppo di alto livello, presieduto dallo spagnolo Westendorp, siedono personalità rappresentanti i 15, un rappresentante della Commissione, il Commissario Oreja e due parlamentari europei, la francese E. Guygou (socialista) e il tedesco E. Brock (democristiano).

[7] Un organismo consultivo, creato nel 1970, composto dai rappresentanti dei sindacati e degli imprenditori degli Stati membri cui si affianca la Commissione e i rappresentanti dei ministeri dei Lavoro e che ha progressivamente perso incisività e ruolo.

[8] Vedi articolo 109 C del Trattato dell'Ue.

Fonti

Commissione europea, *Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo*, Libro bianco, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni delle Comunità europee, 1994.

Commissione europea, *Rapporto economico annuale*, 1994-1995-1996.

Commissione europea, *L'occupazione in Europa*, rapporto annuale 1993-1994-1995.

Azione per l'occupazione in Europa. Un patto di fiducia, comunicazione del Presidente, Bruxelles 1996.

Commissione europea, *La strategia europea per l'occupazione: progressi recenti e prospettive - comunicazione della Commissione sulle tendenze e l'evoluzione dei sistemi occupazionali nell'Unione Europea*, Bruxelles 1995, Com (95) 465 def.

Consiglio europeo, *Conclusioni della Presidenza*. Essen dicembre 1994, Cannes giugno 1995, Madrid dicembre 1995, Firenze giugno 1996.

La politica economica e dell'occupazione nell'iniziativa comunitaria

1. Premessa 2. I rischi del processo di convergenza 3. Difficoltà di realizzazione del processo di integrazione 4. Un patto per creare un «serpente sociale» 5. Una forte armonizzazione delle relazioni industriali e delle politiche del lavoro.

1. Entrare nell'Unione europea, a ben vedere, comporta sostanzialmente un insieme di *costi*, *rischi* e *opportunità*.
I *costi* sono quelli legati alla *convergenza*. Se l'obiettivo è la creazione di una moneta unica, senza però un sistema fiscale comune, i governi devono rispettare i vincoli su disavanzo e debito per poter dare efficacia alle loro strategie di politica economica.
La convergenza, ovvero la realizzazione degli obiettivi macroeconomici sanciti dal Trattato di Maastricht, non è altro che la condizione necessaria per poter pervenire ad un'unica politica monetaria. In caso contrario, qualora ogni governo fosse libero di finanziare il proprio debito sull'intero territorio europeo (data l'integrazione del mercato dei capitali), ne deriverebbe una perdita di controllo da parte delle banche centrali di una delle variabili fondamentali della politica monetaria: il tasso di sconto.
I *rischi*, ovvero i costi incerti sono quelli connessi all'*asimmetria* del Trattato: vincolante per gli aspetti monetari finanziari e valutari, e del tutto flessibile per gli aspetti sociali e per le variabili reali. Esistono ragioni politiche ed economiche per spiegare questa asimmetria. Ad esempio, in un sistema di contrattazione, quale è la convergenza, l'affermarsi di soluzioni cooperative dipende dalla quantità degli attori. È evidente che trovare un accordo tra quindici governatori è più facile che tra tutti i rappresentanti delle parti sociali.
I mercati del lavoro, in altri termini sono considerati di fatto una variabile residuale, di compensazione. In questo modo, la competizione tra i vari sistemi non potrà che esplicarsi in base alle diverse produttività e lo strumento del cambio, usato per regolare le posizioni competitive, non esisterà più. Da qui nasce il pericolo che, in sincronia con la convergenza monetaria, si sviluppi una divergenza reale nei mercati del lavoro e nelle strutture di welfare.
Infine sono da valutare le *opportunità*, ovvero i benefici incerti. Il progetto europeo ha in sé enormi valenze positive, irrinunciabili per lo sviluppo del sistema economico continentale. La moneta unica è l'unico rimedio alle fragilità dell'attuale sistema. Il superamento delle barriere doganali e l'integrazione produrranno effetti concorrenziali ed economie di scala di grande rilievo. E tutto questo favorirà la creazione di sistemi produttivi più verticalizzati di maggiori dimensioni, tecnologicamente avanzati con sempre maggiori risorse dedicate alla ricerca ed allo sviluppo. Aumenterà la produttività globale continentale nei confronti degli altri sistemi ed aumenteranno crescita ed occupazione.

2. Maastricht è tutto questo: costi, rischi, opportunità. Sottoscrivendo il Trattato è stata accettata la sfida e tornare indietro, o fermarsi, non solo non è più possibile, ma non darebbe origine ad alcun vantaggio. Tuttavia, così come è strutturato, il processo di convergenza rischia di creare squilibri e inefficienze difficili da gestire. Vediamo perché.
Al Consiglio europeo tenutosi a Maastricht nel dicembre del 1991 i capi di Stato e di governo della Comunità hanno approvato (e il 7 febbraio 1992 sottoscritto) importanti provvedimenti volti ad avviare il processo di unificazione tra i paesi membri e a definire le caratteristiche e le tappe dell'Unione politica, economica e monetaria.
La realizzazione di un mercato unico in cui merci, capitali, servizi e persone circolino liberamente, senza arbitraggi fiscali e senza spinte al *dumping* sociale, richiede l'esistenza di alcuni presupposti:
a. l'omologazione dei comportamenti delle autorità degli Stati membri in materia fiscale;
b. l'introduzione di una moneta unica;
c. l'adozione di misure atte a gestire deficit di bilancio e debito pubblico;
d. l'esistenza di livelli dei tassi di inflazione e di interesse sostanzialmente uniformi.

La moneta unica consente di eliminare la possibilità di fluttuazione del cambio e l'incertezza che ne conseguirebbe e che avrebbe effetti negativi su investimenti e commercio internazionale.
L'unificazione tra paesi con tassi di inflazione sensibilmente diversi potrebbe generare squilibri nello scambio internazionale di beni e servizi e finirebbe per portare ad una eccessiva creazione di moneta; se ciò non avvenisse, l'effetto deflattivo sul paese a più alta inflazione sarebbe violento, con prevedibili crisi economiche e con conseguenti richieste di trasferimenti finanziari, ancora una volta distorsivi.
Una eccessiva divergenza tra i tassi di interesse, in particolare a lungo termine, può fare sì che l'unificazione monetaria determini una riduzione dei tassi più elevati verso quelli più bassi in quanto verrebbe meno il rischio di cambio. Ciò favorirebbe gli emittenti dei paesi a tassi più elevati a scapito degli altri.
In un mercato dei capitali integrato, se ogni governo fosse libero di finanziare il proprio debito sull'intero territorio europeo, sarebbe portato ad offrire tassi di interesse superiori a quelli offerti dai titoli pubblici degli altri paesi. La preoccupazione verso politiche di bilancio espansive è che possano provocare rialzi dei tassi di interesse, crescita del debito pubblico con conseguenti difficoltà di gestione monetaria, spinte alla monetizzazione del debito e quindi all'inflazione.
La possibilità che queste condizioni non preesistessero alla realizzazione dell'Unione europea ha spinto i promotori a fissare nel Trattato di Maastricht una serie di vincoli a cui assoggettare tutti i sistemi economici:
a. un tasso di inflazione che non superi di oltre l'1,5% quello medio dei tre paesi a minore inflazione;
b. un tasso di interesse a lungo termine che non superi di oltre il 2% quello medio degli stessi tre paesi;
c. un tasso di cambio che sia stato mantenuto all'interno della fascia ristretta di fluttuazione dello Sme per almeno due anni;
d. un disavanzo pubblico che non venga giudicato eccessivo in base alla situazione generale del paese e al rispetto di due condizioni: un rapporto tra disavanzo pubblico e prodotto interno lordo inferiore al 3%; ed un rapporto tra debito pubblico e prodotto interno lordo inferiore al 60%.
Dall'imposizione di questi parametri di convergenza è derivato che i singoli paesi sono stati privati della possibilità di utilizzare alcuni importanti strumenti di controllo, distribuzione e aggiustamento nazionale, quali la politica monetaria, il cambio e il debito pubblico, con effetti secondari anche sul sistema reale forse non chiaramente previsti, o prevedibili.
Il Trattato infatti ha stabilito nuove regole di politica economica, i cui aspetti salienti sono:
a. la rinuncia di ogni paese all'uso della leva monetaria e del tasso di cambio per fini di stabilizzazione e sviluppo;
b. la presenza di vincoli a cui deve essere sottoposta la politica fiscale, alla quale tuttavia viene riconosciuto un certo margine di movimento. In un contesto di libera circolazione di merci e capitali occorre che la politica monetaria e quella fiscale siano determinate congiuntamente per soddisfare il vincolo del tasso di cambio e del tasso di interesse, che devono essere i medesimi in tutto il sistema (De Luzemberger e Imbriani, 1992).

3. È chiaro allora che il processo di integrazione stabilito per i paesi dell'Unione europea si è scontrato con delle difficoltà di realizzazione. Infatti, l'assoggettamento dei sistemi economici europei ai predetti vincoli ha comportato che, nel caso di persistente divergenza o di difficile convergenza, prodotta ad esempio da crisi congiunturali, si potessero generare aggiustamenti perversi nel sistema delle variabili non assoggettate ai vincoli. Quasi che le variabili residuali (rispetto a Maastricht) finissero con l'assumere il ruolo di compensatori impliciti della convergenza.
L'obiettivo di riportare il debito pubblico entro i limiti stabiliti, ad esempio, può essere raggiunto aumentando la pressione fiscale o comprimendo la spesa. Ma qualsiasi manovra si presenta difficilmente proponibile perché distorsiva, disincentivante o addirittura vietata dal Trattato stesso.
In particolare, l'ipotesi di aumentare il gettito modificando verso l'alto l'imposizione indiretta produrrebbe, in un mercato dove capitali e beni circolano liberamente, l'adozione da parte degli operatori economici di comportamenti di arbitraggio fiscale. Per contro, manovre di tipo opposto, tese a fare aumentare le entrate traendo vantaggio da comportamenti di competizione fiscale, si scontrano con i vincoli del Trattato in materia di integrazione e *dumping* fiscale.
Non resta dunque che tagliare la spesa. Ma ridurre fortemente la spesa pubblica e quindi il welfare, oltre a provocare una contrazione nella crescita economica (cosa che accadrebbe anche nel

caso di una maggiore pressione tributaria), metterebbe in discussione l'organizzazione strutturale del sistema divergente ed il relativo consenso sociale interno, entrambi necessari alla realizzazione dell'integrazione comunitaria.
L'Unione si trova dunque in mezzo ad un guado. Essa stenta ad avanzare poiché teme che i costi di un completamento del processo possano essere tali da minarne lo stesso progetto. Per contro, tanto più essa rimane in questa posizione di stallo, tanto maggiori sono i costi dovuti alla non-politica. Essa potrebbe decidere un arretramento, ma questo significherebbe una rinuncia alla realizzazione del disegno entro tempi ragionevolmente prevedibili. Non resta allora che proseguire, mettendo in atto tutte le misure necessarie per prevenire e ridurre i costi e le contraddizioni generate dal progressivo avvicinamento istituzionale.
Cerchiamo di chiarire. I problemi e le contraddizioni con cui oggi l'Unione europea si confronta e che stanno rendendo di fatto impraticabile il suo stesso progetto derivano, come abbiamo accennato, da una sostanziale debolezza del Trattato, il quale assegna esclusiva preminenza ai criteri che garantiscono le condizioni per l'integrazione nella sfera monetaria e finanziaria, ma trascura (consapevolmente) le divergenze esistenti negli aspetti reali dei singoli sistemi economici (tassi di occupazione, sistema di welfare, strumenti di garanzia del reddito).
I fautori dell'Unione, infatti, hanno ritenuto sufficiente sottoporre a vincoli le variabili monetarie e finanziarie: la loro convergenza, si sosteneva, avrebbe condotto automaticamente alla tendenziale omologazione delle economie reali e dei relativi regolatori sociali.
Ma questo non si è realizzato. Infatti durante l'ultima crisi si è assistito ad una progressiva divergenza dei livelli di occupazione, disoccupazione, sviluppo economico dei paesi europei impegnati nel processo di integrazione, divergenza dovuta alle tensioni scaricate sulle variabili reali dalla necessità di procedere alle convergenze finanziarie. Il risultato che si può prevedere è un'Unione monetaria e finanziaria piena (se ad una o a più velocità non importa), ma con una sottostante struttura reale sempre più divergente, o incapace di convergere.
Attualmente molti paesi comunitari sono affetti da una serie di profondi squilibri: l'alto e persistente tasso di disoccupazione (ancorato intorno alla media del 10%) insensibile alla crescita; l'insufficiente sviluppo degli investimenti con tassi che si posizionano ben al di sotto di quelli registrati nei due decenni precedenti; l'aumento dei tassi di interesse a lungo termine che, accompagnato da una riduzione del tasso di inflazione, dà come risultato un aumento del costo reale del denaro, dal quale derivano effetti negativi sull'attività economica e sul bilancio pubblico.
Inoltre, l'esistenza di vincoli alla politica di bilancio e la necessità di ridurre gli squilibri presenti nei conti pubblici impediscono la messa in atto di politiche fiscali espansive.
Dunque l'Unione europea ha di fronte una serie di difficoltà e vede l'emergere di costi (in termini di disoccupazione e di mancata crescita) che ostacolano gravemente la realizzazione del progetto di creazione di un grande mercato interno.

4. L'ovvia conclusione è che occorre rivedere il Trattato di Maastricht per fornire strumenti e vincoli ulteriori rispetto a quelli stabiliti e per contemplare la possibilità di regolare a livello comunitario aspetti fino ad ora trascurati del sistema europeo.
In altre parole, le strade che è possibile seguire per realizzare l'Unione sono essenzialmente due. La prima, praticata fino ad ora, consiste nell'intervenire *ex post* sulle inefficienze che la convergenza genera solo dopo che esse si sono verificate. Ma questa soluzione non impedisce che, una volta superati, i problemi non si ripresentino, in quanto non agisce sulle cause che sono alla loro origine.
La seconda strada, invece, permette di anticipare gli squilibri e di neutralizzarli prima ancora che nascano, attraverso la previsione di vincoli e strumenti ulteriori rispetto a quelli stabiliti a Maastricht. La nuova strategia dovrebbe dunque essere quella di concentrarsi anche sulla convergenza dei sistemi reali attraverso una completa revisione delle politiche del lavoro che porti ad un'omologazione progressiva dei mercati del lavoro (regolatori sociali, vita attiva, formazione del capitale umano, welfare).
Da dove deriva questa necessità? Nel secondo dopoguerra in tutti i paesi industrializzati in particolare in quelli europei, l'equilibrio socioeconomico è stato costruito per così dire autarchicamente sulla base di un modello che potremmo definire di *Keynes-Beveridge*, modello che, da un lato (Keynes), prevedeva il controllo della domanda aggregata nel breve periodo e definiva le politiche economiche in termini di *deficit spending*, in-

dividuando il trade-off ritenuto ottimale tra inflazione e disoccupazione; mentre dall'altro (Beveridge), richiedeva la costruzione di reti di sicurezza sociale in ciascun paese, coerenti con il deficit di bilancio ritenuto sopportabile, in ragione della funzione di benessere collettivo prescelta.
In altri termini ciascun paese sceglieva un suo particolare mix di occupazione-disoccupazione e welfare, in ragione delle scelte di politica economica e di bilancio (democraticamente determinate) ritenute di equilibrio. Su questa base si definivano i livelli di tassazione diretta e indiretta, i livelli di disavanzo e, quindi, di debito, mentre il cambio individuava le compatibilità esterne in termini di competitività del sistema.
Con Maastricht però i singoli modelli nazionali di equilibrio economico-sociale sono entrati in crisi: la convergenza su disavanzo, debito, inflazione, tasso di interesse e di cambio è divenuta incompatibile con la diversità dei regolatori sociali interni, soprattutto in termini di mercato del lavoro e welfare. Infatti se le regole di contrattazione del salario, gli ammortizzatori sociali, le politiche dei redditi, il welfare, il sistema pensionistico sono fissati autonomamente da ciascun paese, si rischia di fare *dumping* sociale generalizzato, di premere sul disavanzo e, per questa via, di mettere in crisi la convergenza monetaria e dunque la stessa integrazione.
Del resto la centralità che nel processo economico assume il lavoro deriva dal fatto che esso svolge, come è noto, una duplice funzione. Il lavoro è certamente un fattore della produzione, ma troppo spesso si dimentica che ad esso è demandata una seconda importante funzione: quella attinente alla distribuzione tra popolazione attiva e non attiva della ricchezza prodotta. Da sempre, ma soprattutto nelle società industrializzate, la partecipazione alla produzione rappresenta l'elemento discriminante per l'accesso alla distribuzione della ricchezza.
Per questo motivo oggi è necessaria una modifica del Trattato, che faccia leva sull'introduzione di nuovi criteri di convergenza in cui le regole del mercato del lavoro e del welfare siano tendenzialmente uniformi a livello comunitario. Questa nuova convergenza, ovviamente, va finanziata attraverso una redistribuzione del reddito a scala europea, dai paesi eccedentari o baricentrici (che traggono vantaggio dall'Unione monetaria) a quelli strutturalmente divergenti (che invece finirebbero per pagare, essi soli, i costi della convergenza). In caso contrario, in molti paesi le tensioni sull'economia reale prodotte dalle loro convergenze difficili sui parametri di Maastricht finirebbero inevitabilmente per trasformarsi in conflitto sociale, con l'evidente messa in discussione, a livello politico, dell'intero processo di unificazione europea.
Non basta dunque convergere seguendo meccanicisticamente sul piano monetario e finanziario gli obiettivi ed i parametri fissati a Maastricht. Occorre molto di più. Serve un *patto sociale* che metta insieme, ancora una volta, Keynes e Beveridge, ma questa volta a scala sovranazionale. Per questo è nata l'idea che accanto al «serpente monetario» sia necessario creare un «serpente sociale» che, fissando dei margini di movimento, porti i regolatori sociali a convergere.
Per evitare le conseguenze di crescenti tensioni economico-sociali a livello regionale, ad esempio, è stato proposto da più parti di inserire tra i criteri di convergenza l'obiettivo occupazionale. L'indicatore dovrebbe essere il tasso di occupazione, per cui le politiche economiche avrebbero l'obbligo di perseguire entro il termine della seconda fase dell'Uem un tasso di occupazione pari almeno al 59% in ogni Stato e al 64% in media nella Comunità (Martino, 1994).
L'idea, del resto, non è nuova. Già Steindl nel 1983 proponeva la convergenza delle politiche economiche e soprattutto delle politiche per la piena occupazione come base indispensabile al funzionamento del mercato unico altrimenti una volta abolite le barriere doganali, immediatamente vi si sostituiscono nuovi e profondi squilibri.
Tuttavia, l'omologazione delle politiche macroeconomiche nazionali non è priva di ostacoli. La prospettiva di una piena unione non solo monetaria ma anche politica, da una parte è frenata da ciascun paese a causa della limitazione alla sovranità interna che ne deriva, dall'altra richiede una profonda sinergia tra le istituzioni degli Stati membri che è decisamente difficile da realizzare.
Nella sfera del mercato del lavoro, in particolare, le forze che si oppongono al tentativo di creare un forte legame politico tra le nazioni sono essenzialmente tre:
a. l'attuale non previsione nel Trattato di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri riguardo l'istruzione e la formazione professionale, la mobilità, le retribuzioni, il diritto di associazione, di sciopero e di serrata;
b. il grado di divergenza tra i sistemi di relazioni industriali dei paesi membri della Comunità;

c. la debolezza istituzionale delle politiche del mercato del lavoro a livello europeo.

Riguardo il primo punto, che deriva direttamente dalla volontà degli stati di evitare il rischio di compressioni alla sovranità economica interna, ulteriori rispetto a quelle espressamente previste dal Trattato, è chiaro che in mancanza di una revisione degli accordi di Maastricht l'unica strada che è possibile seguire per realizzare una qualche forma di cooperazione politica tra i paesi è quella di avviare accordi bilaterali tra le economie maggiormente in competizione o tra quelle che hanno abbandonato il sistema di cambi dello Sme.

Che i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri siano diversi tra loro è pacifico. Le più importanti differenze stanno nel livello di sindacalizzazione, nel grado di centralizzazione, nel ruolo della legislazione, negli aspetti ideologici e in molti altri fattori più specifici che sono il prodotto di determinate circostanze economiche, sociali e politiche.

Per ciò che riguarda la debolezza istituzionale della politica del mercato del lavoro europeo Teague (1993) rileva come sia essenziale, affinché la Comunità possa giocare un ruolo legislativo effettivo nelle relazioni industriali, che le normative nazionali di recepimento facciano proprie le leggi del lavoro in maniera consistente e coerente, e che le connessioni legali tra le leggi del lavoro comunitarie e le leggi del lavoro nazionali siano governate da procedure trasparenti e chiaramente definite.

Al momento, nessuna precondizione di queste appare essere pienamente presente, in quanto esistono problemi riguardo alle modalità attraverso le quali la legislazione del lavoro comunitaria passa nelle leggi nazionali. Molte leggi comunitarie prendono la forma di direttive e, sotto il corrente sistema legale comunitario, gli Stati membri hanno la libertà di introdurre i contenuti delle direttive nelle legislazioni nazionali variandoli in modo che siano coerenti con le proprie leggi ed usi legali. La conseguenza è che nulla assicura che i contenuti delle direttive siano esattamente recepiti a livello nazionale. A questo va aggiunto che l'assenza di una tradizione legale europea comporta che nell'introdurre una direttiva comunitaria gli Stati membri possono avere a che fare con concetti e linguaggi al di fuori dei propri, ciò che è causa di distorsioni, ambiguità e confusione.

Ancora Teague sottolinea un aspetto. Nel momento in cui deve essere concluso un contratto collettivo europeo che ha un forte impatto sulle relazioni industriali degli Stati membri, gli attori sociali comunitari devono avere l'autorità per partecipare alla contrattazione per conto dei loro affiliati nazionali e devono perfino avere la capacità di obbligarli ad accettare gli accordi presi. Attualmente non esiste un sindacato o un'organizzazione imprenditoriale che possa garantire quest'autorità o, per altro verso, che possa gradirla, mentre esistono tendenze divergenti tra le associazioni imprenditoriali e tra i sindacati dei vari paesi, fatto che costituisce un significativo ostacolo allo stabilirsi di una struttura di relazioni industriali europea.

È lecito chiedersi dunque se i costi derivanti dalla stabilizzazione di pratiche concertative possano essere giustificati e compensati dai benefici che derivano dalla maggiore armonizzazione. Infatti, se da una parte le barriere che si frappongono ad una piena unificazione politica e sociale sono notevoli, dall'altra tuttavia una base per politiche del lavoro coordinate a livello comunitario esiste, poiché tradizionalmente problemi e questioni simili tendono a sorgere nel mercato del lavoro allo stesso tempo.

Per esempio negli anni Sessanta molte economie europee hanno sperimentato il simultaneo emergere di conflitti industriali. Recentemente il problema dell'occupazione e il tema della flessibilità del mercato del lavoro sono saliti in primo piano per imprenditori, sindacati e governi quasi ovunque. Sembra che siano i sistemi di produzione a dare una specifica forma all'organizzazione del lavoro indipendentemente dall'assetto nazionale ed a generare un certo livello di tensioni e problemi che richiede azioni dello stesso tipo da parte delle strutture sociali e politiche.

In questa situazione, lo scenario ipotizzato da alcuni autori (Teague, 1993; Marsden, 1993) è quello di stabilire princìpi e obiettivi su determinati temi che gli Stati membri sono tenuti a rispettare attraverso le procedure più appropriate rispetto alle istituzioni nazionali. In questa ottica lo spirito delle politiche comunitarie dovrebbe essere quello di portare verso la convergenza degli obiettivi, pur rimanendo in un contesto di diversità istituzionale.

5. Ma esistono forze che agiscono in favore di una più forte armonizzazione delle relazioni industriali e delle politiche del lavoro. Prima tra tutte c'è il processo di profonda integrazione del mercato europeo e le conseguenze che da esso

derivano. Con l'intensificazione delle pressioni competitive originate dalla liberalizzazione dei mercati si rendono necessarie alcune modifiche istituzionali atte a facilitare il completamento dell'Unione. In assenza di un intervento diretto infatti il mercato comunitario non è in grado di funzionare in modo efficiente, gli squilibri reali tendono ad acuirsi e l'economia ottiene performance sub-ottimali, per superare le quali occorre assicurare nuove procedure e nuove politiche che, è ragionevole sostenere, dovrebbero andare verso una più stretta armonizzazione.

Un altro motivo a favore dell'omologazione delle politiche dei redditi è che con l'apertura dei mercati le imprese tenderanno ad estendersi con più facilità al di fuori dei confini nazionali e aumenterà la mobilità dei lavoratori. Allora gli imprenditori dovranno sviluppare una dimensione europea delle loro relazioni con i sindacati e, contemporaneamente, verranno incoraggiate le forme di relazioni orizzontali tra lavoratori e tra sindacati a livello europeo.

Ma più importante ancora è la circostanza che controllando il costo del lavoro è possibile contenere l'inflazione, sostenere la competitività e le esportazioni, e dunque garantire indirettamente il risanamento, lo sviluppo economico e la stabilità di ogni sistema.

Da qui deriva la forte esigenza di coerenza nelle politiche sociali e del lavoro, per permettere al processo di convergenza di avanzare senza il rischio di implosioni e di squilibri crescenti.

Tuttavia, non essendo il fattore lavoro mobile come il capitale, ma caratterizzandosi diversamente nei vari luoghi e situazioni, esiste anche l'esigenza di mantenere la ricchezza delle diversità oggi presente nei vari mercati del lavoro europei e nei relativi sistemi di Welfare State.

Ora, poiché il processo di integrazione ha mostrato come tale diversità sia una risorsa solo se inserita in un quadro di progressiva convergenza a livello macroeconomico, potrebbe non essere azzardato prevedere per la seconda e la terza fase di Maastricht la creazione di una sorta di «serpente sociale» che individui alcune norme all'interno delle quali i sistemi siano liberi di regolarsi e gestirsi a seconda delle esigenze interne. In altri termini, si tratterebbe di organizzare le regole del mercato del lavoro e quelle del Welfare State secondo il principio di *sussidiarietà*, sulla base di un processo di convergenza centralmente definito.

Ecco il motivo per cui sono così urgenti una nuova politica economica e, in particolare, dell'occupazione, un nuovo patto sociale e nuove regole del mercato del lavoro. Questa è la vera scommessa che abbiamo di fronte. Occorre esserne consapevoli.

Renato Brunetta

Fonti

Baldwin R. E., *On the microeconomics of the european monetary union*, European Economy special edition, 1991.

Barca F., Visco I., *L'economia italiana nella prospettiva europea. Terziario protetto e dinamica dei redditi nominali*, «Temi di discussione», luglio 1992.

Bini Smaghi L., Micossi S., *La gestione del cambio nello Sme con completa mobilità dei capitali*, Banca d'Italia, «Temi di discussione», n. 133, 1990.

Bishop G., *Sì all'Emu, ma con Parlamenti sovrani*, in *Inserto Europa* de «Il Sole 24 ore», 7 marzo 1991.

Brunetta R., Tronti L., Turatto R., *Mercato del lavoro, welfare State e convergenza europea*, in «Rivista di Politica economica», n. 11, novembre 1994.

Buiter W., Kletzer K. M., *Reflections on the fiscal implications of a common currency*, in Cepr «Discussion Paper», n. 418, maggio 1990.

Cameron D., *The Maastricht Agreement on Economic and Monetary Union: Initiation, Negotiation, Implications*, Unpub. mss. Yale U., 1992.

Ciocca P., *L'Unione Monetaria d'Europa fra politica ed economia*, in «L'Impresa Banca», n. 3, settembre 1990.

Commissione delle Comunità Europee, *Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo (Libro bianco)*, supplemento 6/93 al «Bollettino della Ce», Lussemburgo 1993.

De Luzemberger, R., Imbriani C., *L'integrazione europea, i processi di convergenza e la politica dei redditi*, in Scandizzo P. L. (a cura di).

Drazen A., *Monetary Policy, Capital Controls and Seignorage in an open economy*, in De Cecco M., Giovannini A., *A European Central Bank? Prospectives on monetary unifications after ten years of the Ems*, Cambridge University Press, Cambridge, 1989.

Eichengreen B., *One Money for Europe? Lessons from the U.S. Currency Union*, in «Econ. Policy», aprile 1990.

Eichengreen B., *European Monetary Unification*, in «Journal of Economic Literature», settembre 1993.

Fazio A., *Completamento del mercato unico. Conseguenze reali e monetarie*, Banca d'Italia, «Temi di discussione del Servizio studi», n. 107, ottobre 1988.

Frankel J., *Monetary Regime Choices for a Semi-Open Economy*, Unpb. mss. U. of California at Berkeley, 1992.

Garrett G., *The Politics of Maastricht*, in «Economia Politica», luglio 1993.

Giovannini A., Spaventa L., *Fiscal rules in the European Monetary Union: a no-entry clause*, Dipartimento di Scienze Economiche, in «Discussion Paper», n. 8, 1990.

Guerrieri P., Padoan P. C., *L'economia politica dell'integrazione europea: stati, mercati, istituzioni*, Il Mulino, Bologna 1988.

Krugman P., *L'integrazione economica in Europa: questioni concettuali*, in Padoa Schioppa T., *Efficienza, stabilità, equità*, Il Mulino, Bologna 1987.

Mankiw N. G., *The Optimal Collection of Seignorage: Theory and Evidence*, in «Journal of Monetary Economics», n. 2, settembre 1987.

Marsden D., *Convergenza economica europea e sistemi di relazioni industriali*, in Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, *Rapporto 1991-92. Lavoro e politiche della occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma 1993.

Martino A., *Prepariamo subito la nuova Maastricht*, in «Il Sole 24 ore», n. 309, 13 novembre 1994.

Sandholtz W., *Monetary Politics and Maastricht*, in «Int Organ», n. 47, 1993.

Scandizzo P. L. (a cura di), *La politica dei redditi in Italia*, Ispe, Roma 1992.

Scandizzo P. L., Milana C., *Settori «esposti» e «non esposti» e politica dei redditi in Italia*, in Scandizzo P. L. (a cura di), *La politica dei redditi in Italia*, Ispe, Roma 1992.

Spaventa L., *Seignorage: old and new policy issues*, in «European Economic Review», n. 2, marzo 1989.

Steindl J., *Il controllo dell'economia*, in «Moneta e Credito», n. 142, 1983.

Teague P., *Between Convergence and Divergence: Possibilities for a European Community Sistem of Labour Market Regulation*, in «International Labour Review», n. 3, 1993.

Von Hagen J., *Fiscal Arrangements in a Monetary Union: Evidence for the Us*, in *Fiscal policy, tazation and the financial system in an increasingly integrated Europe*, a cura di Fair D. E. and De Boissieu C. Dordrecht, The Netherlands, Kluwer Academic Pub, 1992.

Wyplosz C., *Monetary Union and Fiscal Policy Discipline*, in «European Economy», 1991, special issue.

Il futuro delle relazioni industriali in Germania

1. Il modello tedesco 2. Il modello alpino-renano 3. La doppia sfida 4. I sindacati 5. Gli imprenditori 6. 1994. Anno di svolta? 7. L'Europa

1. Il modello tedesco di relazioni industriali è caratterizzato dal diritto di codeterminazione dei lavoratori che viene sancito dalla costituzione ed è protetto da provvedimenti istituzionali. Fanno parte di questi diritti di partecipazione l'autonomia di contrattazione collettiva delle parti sociali (sindacati e associazioni imprenditoriali a livello settoriale) e il diritto alla codeterminazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale. I diritti di partecipazione sul piano aziendale e la contrattazione collettiva su quello settoriale vengono portati a compimento attraverso una partecipazione delle parti sociali al sistema di formazione professionale, a quegli organismi autogestiti delle istituzioni di sicurezza sociale e infine ad una varietà di organismi inseriti nell'ambito dei processi di scelta politica. Il modello tedesco consiste in una combinazione di:
a. una rappresentazione di interessi esercitata da associazioni di imprenditori influenti e da sindacati forti;
b. codeterminazione nelle fabbriche;
c. una pratica di democrazia industriale per mezzo della contrattazione collettiva e delle procedure di consulenza politica.
Il modello tedesco di relazioni industriali è la terza parte di un triangolo della democrazia tedesca: il mercato, la costituzione e lo stato assistenziale. La democrazia sociale è alla base delle relazioni interdipendenti di mercato, e della democrazia nella contrattazione collettiva e costituzionale.
Il modello tedesco è stato caratterizzato dal coinvolgimento di sindacati e imprenditori in qualità

di protagonisti privati e indipendenti di contrattazione collettiva, che regolano le condizioni di lavoro e le relazioni industriali autonomamente, con un alto grado di competenza e di consapevolezza delle loro responsabilità. Come fossero organismi di governo di interessi privati (Streeck/Schmitter 1985) essi negoziano su accordi che hanno una natura simile a una legislazione. I risultati della contrattazione collettiva hanno sempre portato a un livello straordinariamente alto di pace sociale attraverso un processo in movimento di ricerca di un compromesso fra interessi diversi. Tali risultati hanno portato inoltre un alto livello di competizione internazionale grazie a nuovi investimenti e a innovazioni che hanno trasformato la Germania in una economia altamente produttiva, e con salari alti.
Comunque il processo di contrattazione fra imprenditori e sindacati non è mai stato privo di conflitti. Al contrario, il conflitto sociale è una garanzia contro il ristagno delle relazioni sul mondo del lavoro. In questo senso, è buona l'idea di ricorrere al termine di «*conflittualità associativa*», che nasce dal dibattito sulla politica di difesa, per caratterizzare il sistema di relazioni industriali tedesco (Mueller, Jentsch 1991). L'autonomia della contrattazione collettiva e la codeterminazione della fabbrica sono elementi di un sistema di regolazione sociale che permette un compromesso fra capitale e lavoro. In sintesi: l'autonomia della contrattazione collettiva e la codeterminazione sono una «invenzione di evoluzione societaria» (Mueller, Jentsch 1993 a).

2. Questa interpretazione del modello tedesco è stata sostenuta recentemente da tre economisti. Michael Albert (1992), già presidente dell'esecutivo della Agf, una compagnia di assicurazioni multinazionale con base in Francia, e attualmente membro dell'esecutivo di una banca centrale francese, divide il mondo capitalista in due modelli generali: da una parte il capitalismo marittimo o anglosassone che è interessato soltanto a profitti di breve termine. Secondo questo modello la forza lavoro è una merce che può essere comprata e venduta e che dipende dall'andamento degli affari. Dall'altra parte il capitalismo alpino-renano, che è basato su un accordo di lungo termine fra capitale e lavoro. *Capitalismo contro capitalismo* è il titolo del libro che costituisce un tentativo di spiegare il modello tedesco di autonomia nella contrattazione collettiva e di codeterminazione della fabbrica come elemento cruciale per la supremazia economica del capitalismo alpino su quello anglosassone: «Il modello Renano è unico. Esso contiene una sintesi di capitalismo e di democrazia sociale». In questo contesto si dovrebbe anche fare riferimento a quella che è la concezione cattolica di pensiero sociale, che ha contribuito in modo sostanziale all'idea della codeterminazione.
Lester Thurow (1993), professore della Sloan School di Management presso l'Istituto di tecnologia del Massachussett, nel suo libro *Testa a testa* prende in esame i punti forti e quelli deboli delle tre potenze Usa, Europa e Giappone. Il pensiero a breve termine degli anglosassoni, il livello di addestramento davvero basso e le relazioni antagoniste amministrazione-lavoro sono le debolezze strutturali degli Stati Uniti, se confrontate con il capitalismo comunitario, centrato sulla comunità, del continente europeo. Lester Thurow prevede che l'Europa possa diventare la potenza economica trainante del ventunesimo secolo, a condizione che l'Europa occidentale riesca a sviluppare le sue relazioni sociali ben strutturate e ricche di partecipazione, e sia anche capace di sostenere l'Europa orientale nel suo tentativo di rimettersi in sesto sia da un punto di vista economico che politico.
Secondo Norbert Walter (1993), capo del centro di ricerche della Banca tedesca, il successo del modello europeo è basato sulla comune responsabilità delle parti sociali nei confronti sia dello sviluppo complessivo che settoriale. In questo contesto, Walter sottolinea il ruolo della scuola di pensiero sociale del cattolicesimo.
Il risultato consiste in una economia di mercato sociale nell'Europa continentale, un sistema misto basato sull'individualismo del capitalismo e sul collettivismo di orientamento socialista.
Se l'Europa riuscisse a mantenere il suo modello libero da ogni forma di rigidità e a rivitalizzarlo, attraverso delle riforme, potrebbe ottenere un vantaggio sensibile sul piano competitivo, se la mettiamo a confronto con i suoi concorrenti nella triade dei blocchi mondiali.
I tre autori, tanto il direttore della società francese di assicurazioni quanto l'intellettuale americano e il banchiere tedesco, ci dimostrano due cose: in primo luogo, il modello tedesco di codeterminazione e di libera contrattazione collettiva non ha ancora raggiunto la sua massima espressione. Tuttavia, in secondo luogo, la comprensione tedesca di quello che è lo stato assistenzia-

le e dell'autonomia della contrattazione collettiva deve entrare in competizione con altri sistemi di regolamentazione sociale e deve dimostrare tutta la sua superiorità attraverso l'efficienza economica e l'efficacia sul piano sociale.

3. La tendenza verso la globalizzazione è stata accelerata da stravolgimenti epocali conseguenti al dissolvimento dell'impero sovietico, ma non è stata di certo causata da questo. L'origine e le dinamiche della globalizzazione sono quei processi strutturali di cambiamento che sono causati dalla competizione – all'interno e fra – regioni basate su una economia di mercato capitalistica. Questa dinamica interna, della quale è rimasto vittima il rigido regime comunista, fornisce al sistema di mercato capitalistico dell'occidente una linea guida diretta verso una modernizzazione che ha – come la testa di Giano – due facce. Una faccia rappresenta la distruzione del passato, l'erosione di tradizioni, culture e valori. L'altra faccia rappresenta l'innovazione che, mentre è visibile sotto forma di progresso tecnologico, contiene sotto traccia dei processi che portano ad un cambiamento di valori e tradizioni. Ci sono molte indicazioni che dimostrano come l'attuale processo di modernizzazione possa essere equiparato ad una nuova rivoluzione industriale che, come quelle che l'hanno preceduta, potrà essere in grado di trasformare le strutture più profonde delle società.
Contemporaneamente sono emerse tendenze sia verso la decentralizzazione che la internazionalizzazione, e queste si sono profondamente intrecciate con il bisogno da una parte di proteggere i lavoratori delle industrie in declino o dei paesi premoderni, come l'Europa orientale, e dall'altra di sviluppare relazioni industriali moderne nelle economie postayloriste. La Germania unificata è al centro del confine fra Est e Ovest ed è un'area dove si accumulano tutti i problemi sociali ed economici esistenti. La mescolanza di problemi appena creata comincia dalla riunificazione tedesca per arrivare alla integrazione europea, e comprende tanto la realizzazione di una società di servizio e di informazione basata sulla comunicazione quanto la questione del declino dell'industria, determinato dal processo rapido di trasferimento della produzione industriale verso, e di migrazione da, paesi con salari bassi. Ci troviamo ad affrontare una doppia sfida: è ancora in piedi una questione vecchia, quella di proteggere l'interesse dei lavoratori nell'ambito del processo di modernizzazione, deindustrializzazione e di perdita del potere d'acquisto dei salari. Ma c'è anche una problematica nuova, quella della regolamentazione delle strutture sovranazionali e postfordiste all'interno dei segmenti più sviluppati delle economie occidentali. C'è un'estensione della serie di interessi che devono essere rappresentati, organizzati e regolamentati. La codeterminazione e l'autonomia di contrattazione collettiva si trovano a dover dare delle strutture in un campo che è diventato più vasto, più differenziato, più frammentato, colpito come è dalla crisi, ma anche più esigente e capace di offrire più opportunità di rappresentazione degli interessi sindacali.

4. I processi di modernizzazione e di trasformazione nella Germania unificata sono buoni esempi della doppia sfida che si pone davanti ai protagonisti delle relazioni industriali. Il divario fra categorie sociali diverse e stadi di sviluppo si è ampliato attraverso l'unificazione con la Repubblica democratica tedesca. L'economia della Ddr dipendeva quasi esclusivamente dall'andamento del Comecon che era però isolato dal mercato mondiale, indietro da un punto di vista tecnologico e pilotato dalla amministrazione. Le esportazioni verso l'occidente erano nella maggior parte dei casi sovvenzionate dal governo della Ddr. In questo caso la sfida consiste nella realizzazione di un'economia che possa essere competitiva, internazionale e moderna, e nel dare luogo sia alla codeterminazione sia alla autonomia della contrattazione collettiva. C'è anche il problema che esiste un grande divario fra le strutture sociali dell'Est e dell'Ovest e fra i valori della gente. Nella Germania orientale, quelle che sono le strutture sociali dell'occupazione riflettono una fase meno sviluppata di industrializzazione che è molto più omogenea di quella dell'economia di servizio vigente nella Germania occidentale. I valori dei lavoratori della Germania orientale sono molto più determinati dalle caratteristiche della forza lavoro industriale, che si abbina ad una morale protestante che è in tutto molto meno influenzata da modelli di vita postmoderni. Il processo di adeguamento della Germania orientale per recuperare bene sessanta anni di arretratezza si sta verificando ad alta velocità. Mentre nella Germania dell'Ovest ci sono voluti decenni per sviluppare a tal punto l'economia di servizio fino a farle raggiungere un livello tecnologicamente soddisfacente e integrato sul piano internaziona-

le, lo sviluppo della Germania orientale sta accadendo in un breve lasso di tempo. Il rapido processo di privatizzazione e di modernizzazione è stato accompagnato dalla deindustrializzazione e dalla disoccupazione di massa fra i colletti blu. I sindacati non hanno mai avuto altra scelta che quella di sostenere questo processo di trasformazione e di adeguarsi ad esso sul piano sociale. Malgrado tutte le critiche giustificate da parte dei sindacati riguardo la politica di riunificazione governativa, bisogna prendere atto del fatto che, nella Germania orientale, la regolamentazione delle relazioni industriali e delle tecniche di trasformazione sociale ha avuto luogo in un modo rapido, efficace e innovativo.

Allo stesso modo vengono affrontate dalle parti sociali, nella Germania dell'Ovest, le sfide previste da uno sviluppo rapido verso una società postindustriale.

I sindacati industriali classici si sentono profondamente insicuri, perché hanno paura di aver tutto da perdere dalla modernizzazione. Inoltre i colletti blu sono vittime di un innalzamento della pressione sui salari, dovuto all'apertura nei confronti dell'Est e alla grave recessione verificatasi fra il 1992 e il 1994. Il timore diffuso di un declino sociale all'interno della classe operaia potrebbe anche degenerare in una poco dignitosa alleanza con i movimenti xenofobi. La classe operaia tradizionale si sta autodissolvendo e l'appartenenza ad una classe non significa più avvertire un legame di solidarietà indissolubile. Dall'altra parte della scala sociale, ci sono lavoratori istruiti e ben addestrati appartenenti ai settori più moderni dell'economia. Le loro aspirazioni verso livelli di vita più individualistici e comunque differenziati fuoriescono dalla cultura tradizionale del sindacato che rappresenta interessi ugualitari.

I sindacati quindi devono trovare nuove sfere di rappresentazione di interessi e di politica organizzativa per i lavoratori più giovani e più moderni nel settore dei servizi mentre, allo stesso tempo, devono mantenere la loro politica tradizionale di protezione dei settori di impiego maggiormente in declino – quelli che sono stati tagliati fuori dalla modernizzazione.

I sindacati devono saper essere al tempo stesso tradizionali e moderni. Ma sono in grado di gestire bene uno sdoppiamento del genere? Se i sindacati non si libereranno dalla immagine di associazioni di colletti blu, sono destinati ad un declino inevitabile. La forza attuale dei sindacati, le loro profonde radici nell'occupazione dell'industria tradizionale possono trasformarsi nel loro tallone d'Achille in un prossimo futuro. Questa affermazione può essere avvalorata da alcuni esempi. Alla fine del 1994, circa l'80% dei membri del sindacato dell'industria metalmeccanica e dell'industria chimica erano colletti blu. In entrambi i settori tuttavia il numero dei colletti bianchi ha già raggiunto il numero dei colletti blu ed è tuttora in ascesa. C'è un divario di circa quaranta anni fra la struttura di una associazione sindacale e la struttura del mercato del lavoro. Inoltre, la densità di rappresentanza sindacale nella maggior parte del settore privato è estremamente bassa (sotto il 20%). I sindacati possono sopravvivere soltanto se riescono ad aprirsi nei confronti di nuovi gruppi di lavoratori moderni, e a reclutare membri fra quei lavoratori altamente specializzati presenti fra i colletti bianchi. La tradizionale politica sindacale in favore di un alto livello di qualificazione professionale e di formazione professionale può essere un pilastro importante per questo processo di apertura. I sindacati hanno la competenza necessaria per organizzare una rappresentanza qualificata degli interessi di una classe lavoratrice moderna, il cui capitale è la sua qualifica. È difficile per i sindacati perseguire una politica di rappresentanza di interessi che si riveli adeguata sia agli interessi dei settori in ascesa che del personale tagliato fuori nell'ambito dei processi di trasformazione e di modernizzazione, ma il loro futuro è riposto esattamente nella capacità di essere entrambe le cose – di essere «tanto quanto» sindacato. In questo caso essi potrebbero trarre beneficio dal vantaggio interno al modello tedesco di saper abbinare l'unità e la forza dell'organizzazione alla pluralità e alle differenze dei suoi interessi politici, e quindi preparare il terreno per *una cultura più moderna di codeterminazione.*

La nuova tendenza verso i grandi sindacati può essere un vantaggio. Si è pensato di istituire un numero esiguo di «sopra sindacati» comprendenti una Federazione nazionale Dgb che avrebbe obiettivi politici soltanto molto limitati. Per esempio, una proposta suggerisce di mettere in piedi un solo sindacato per ciascuna delle aree seguenti: settore pubblico, settore privato, servizi finanziari, cultura e comunicazione, settore metallurgico, settore edile e altre industrie. Lo scenario che fa da sfondo a questa discussione, che ha già portato ad un accordo di fusione fra il sindacato delle industrie chimiche (Ig Chemie) e quello dei minatori (Ig Bergbau–Energie), è costituito dalle dif-

ficoltà crescenti nel creare nuove linee di demarcazione per adattarsi ai cambiamenti strutturali dei processi di produzione, alle concatenazioni di valore aggiunto e – più recentemente – alla privatizzazione. Il principio di «un sindacato-un'industria» è stato minato alla base da *a.* cambiamenti settoriali e da *b.* linee di demarcazione sindacali superate. Un esempio può illustrare meglio questo problema. Il settore di servizio finanziario con più di un milione di lavoratori è organizzato da tre diverse associazioni affiliate al Dgb: il sindacato bancario Gewerkschaft Handel Banken Versicherungen è responsabile delle società finanziarie private (percentuale di densità sindacale: 12,5%), il sindacato del settore pubblico Oetv per le banche pubbliche e per la Bundesbank (10%) e il sindacato dei lavoratori postali Dpg per le banche postali (75%); inoltre la Dag (Deutsche Angestellten Gewerkschaft), sindacato di colletti bianchi non appartenenti alla Dgb, costituisce una componente concorrenziale equivalente (sua percentuale di densità: sotto il 20%).
I sindacati devono – nel loro stesso interesse – abbandonare strutture organizzative ormai superate e quindi adattare le stesse alle nuove realtà economiche. I grandi sindacati possono offrire dei vantaggi insieme ad effetti di sinergia, se riescono a creare delle strutture interne differenziate. Allora essi potrebbero organizzare un tipo di rappresentanza che arrivi ad essere sintonizzata sia sugli interessi diversi dei suoi membri, sia su quegli interessi generali determinati dalla stessa unità organizzativa del settore.

5. Fino ad ora abbiamo focalizzato la nostra attenzione sui sindacati dato che il loro bisogno di riformarsi appare più urgente e per il fatto che esiste una opposizione, interna al movimento sindacale, che è orientata tradizionalmente. Tuttavia questo non significa che, con la nuova situazione, gli imprenditori non abbiano alcun problema da risolvere.
Prima di tutto dovrebbe essere ricordata la posizione di massima degli imprenditori sulla contrattazione collettiva. Fondate quasi cento anni fa con funzioni antisciopero o antisindacali, le associazioni degli imprenditori si sono sviluppate fino a diventare esse stesse parti in causa della contrattazione collettiva, e hanno avuto un'influenza decisiva sullo sviluppo e sull'incremento del modello tedesco di autonomia della contrattazione collettiva e di codeterminazione.

Ernst-Gerhard Erdmann, già membro del direttivo della Confederazione federale degli imprenditori, ha dichiarato che «la contrattazione collettiva libera è un elemento fondamentale di una costituzione sociale ed economica libera». Egli ha sottolineato che «la funzione degli accordi collettivi è quella di mantenere la pace e l'ordine» sulla base di «negoziazioni libere di organismi privati autonomi appartenenti alle parti sociali».
Rappresentati degli imprenditori sottolineano sempre la distinzione – nel senso di una divisione del lavoro – fra la legge sulla contrattazione collettiva e la legge costituzionale sul lavoro. Gli imprenditori considerano il sistema duale – e cioè il fatto che le parti sociali (associazioni di imprenditori e sindacati) stabiliscano accordi collettivi a livello settoriale, comprendenti se necessario l'attività industriale, e i protagonisti della vita dell'azienda (l'amministrazione e i consigli di fabbrica) regolino le relazioni di lavoro a livello dell'impresa, con il rigido obbligo di non scioperare – come un punto di vantaggio importante per la competitività tedesca a livello internazionale.
Werner Stumpfe (1990) allora presidente della Gesamtmetall, la più importante associazione di imprenditori, in occasione del centesimo anniversario della stessa, ha detto: «Il fatto di delegare la contrattazione collettiva alle associazioni delle parti sociali assicura un alto grado di pace industriale e di soddisfazione sul posto di lavoro per le aziende». Non c'è dubbio che gli imprenditori non mettano in discussione né la contrattazione collettiva e la codeterminazione né la legittimità dei sindacati o dei membri del consiglio di fabbrica come rappresentanti dei lavoratori. Tuttavia lo scenario di fondo è cambiato anche per gli imprenditori, anch'essi quindi chiedono riforme e adeguamenti. Un problema è quello che nasce dalla situazione di continuo cambiamento propria della economia mondiale, che ha come sua implicazione una forma di innalzamento drammatico delle pressioni competitive sulle aziende. Aziende grandi e solide hanno sottoposto a pressioni i fornitori o le ditte di distribuzione al fine di abbassarne i costi e i prezzi. Questo ha portato ad un inasprimento del conflitto a lungo latente fra le grandi imprese, che sono le più esposte alla contrattazione collettiva, e le piccole e medie imprese che premono per una posizione più dura nei confronti dei sindacati.
L'unità delle confederazioni di imprenditori ne è uscita danneggiata come dimostrano i molti casi di dimissioni o di non rinnovata adesione. Que-

sti problemi interni stanno adesso per essere risolti all'esterno della associazione, e cioè attraverso una forma di pressione esercitata sui sindacati al fine di poter concordare con loro una sorta di possibilità di dissociazione dalle clausole di accordo, e questo significa la possibilità per le aziende di modificare i salari, i tempi di lavoro e altre condizioni di lavoro attraverso accordi suppletivi fra l'amministrazione e il consiglio di fabbrica, deviando dalle disposizioni previste negli accordi collettivi.
In particolare gli imprenditori richiedono le cosiddette clausole d'emergenza che consentono alle aziende in crisi di pagare temporaneamente dei salari inferiori al livello stabilito durante la contrattazione collettiva. Il fine ultimo è quello di permettere ad una singola azienda di adattare meglio il costo del lavoro alla sua situazione economica. Gli imprenditori lamentano che una uniformità estesa di condizioni di lavoro standardizzate per tutte le aziende risulta sempre di più in contraddizione con le inevitabili variazioni di profitto delle singole ditte. Chiedono quindi un allentamento delle condizioni degli accordi collettivi settoriali al fine di modificarli a seconda delle esigenze delle singole aziende. Le loro proposte si aggiungono all'idea di creare delle impalcature di massima per degli accordi che assicurino la pace e l'ordine nelle aziende, ma che vadano poi a combinarsi con una regolamentazione supplementare collettiva basata sulla singola fabbrica.
Gli imprenditori si sono lamentati per anni della tendenza dei sindacati di regolamentare in modo molto rigido ogni dettaglio di lavoro e hanno fatto seguire ai loro lamenti delle campagne piuttosto efficaci di pubbliche relazioni e una «iniziativa di identità corporativa» diretta ai loro dipendenti. Gli imprenditori sostengono una flessibilità maggiore che sia in grado di riflettere l'ampiezza del divario sociale e discutono delle possibilità di accordi collettivi più flessibili al fine di adattarli alla resa effettiva e ai progetti esistenziali e di lavoro dei lavoratori moderni. Essi propongono accordi collettivi settoriali, capaci di poter fornire un quadro generale, che possano poi essere completati da dettagli individuali a livello della singola fabbrica. Questa soluzione è stata chiamata «teoria della mensa» (*à la carte*) perché offre ai lavoratori una scelta di combinazioni diverse riguardo ai modelli di lavoro e ai salari. Nello stesso tempo gli imprenditori vogliono che la fabbrica sia comunque al sicuro da scioperi e quindi sono in favore di accordi collettivi che stabiliscano ordine, ma vogliono estendere la forma di regolamentazione esistente per arrivare ad ottenerne una molto più ampia e più decentralizzata, dotata di maggiore autonomia.
Sia le confederazioni degli imprenditori che i sindacati soffrono di una mancanza di capacità nel legare i loro membri alle rispettive associazioni. Gli imprenditori ricercano le soluzioni attraverso un completamento del sistema di relazioni industriali esistenti con delle componenti gradite ai lavoratori e al tempo stesso rispettose della fabbrica. C'è il pericolo di una zona franca sindacale, in particolare per quanto riguarda il fatto che molte società nel settore dei servizi privati vogliono regolamentare le loro relazioni di lavoro basandosi solo sui consigli di fabbrica. Alcune aziende poi – non di certo con il sostegno delle confederazioni degli imprenditori – perseguono delle strategie che vanno a discapito dei sindacati e che portano a trattative dirette con i consigli di fabbrica che potrebbero essere considerati come una sorta di sindacati aziendali senza però il diritto di sciopero. Questa strategia è comunque ambigua. Essa potrebbe andare a vantaggio delle aziende, se riescono a tenere i sindacati lontani dalla gestione della fabbrica nel lungo periodo. Ma molti manager tedeschi, malgrado siano stati avvertiti dalle loro associazioni di imprenditori, hanno sottovalutato la capacità dei sindacati di perseguire una politica di conflittualità nella fabbrica capace di minare alla base la situazione di pace e di ordine, mantenendo semplicemente in funzione gli accordi collettivi settoriali e regionali.
I sindacati sono capaci di perseguire una tale politica in forza della loro autonomia di contrattazione collettiva sancita dalla costituzione e grazie al monopolio che possiedono in fatto di organizzazione degli scioperi.
D'altra parte i sindacati devono capire che queste tendenze fra gli imprenditori diventeranno sempre più forti, se essi continueranno la loro campagna contro la flessibilità, gettando del discredito sulla stessa, considerandola il frutto di una politica antisociale, di pura deregolamentazione, e senza tenere nella giusta considerazione i ragionamenti sociologici ed economici che stanno dietro l'insorgere di queste esigenze. Per quanto riguarda poi l'esempio dei lavoratori moderni, i sindacati dovrebbero contemplare una mossa che sia capace di allontanarli dagli accordi collettivi schematici del passato e possa spingerli ver-

so l'accettazione di nuove offerte, più vicine ai valori esistenziali dei loro stessi membri e dei lavoratori in genere.

6. Il 1994 potrebbe diventare l'anno di svolta nella storia delle relazioni industriali tedesche, considerato il fatto che sono stati inseriti negli accordi collettivi degli elementi formali e sostanziali nuovi e lungimiranti.
Il varco per tali sviluppi innovativi è stato aperto dapprima nel settore metallurgico e poi tanto nel settore automobilistico, delle macchine utensili e dell'elettronica, quanto nella industria chimica, e il fenomeno si è poi diffuso in molti altri settori dell'economia.
Per quanto riguarda gli elementi formali, l'aspetto più importante è costituito dall'introduzione di clausole di apertura (nelle situazioni favorevoli) e di chiusura (in caso di difficoltà) negli accordi settoriali. Adesso le aziende possono scegliere più liberamente come e quando adattare le condizioni di lavoro alla situazione economica specifica dell'azienda. In alcuni casi gli accordi sono stati conclusi con l'introduzione di una «teoria del buffet» per mezzo della quale il singolo lavoratore può scegliere i termini e le sue condizioni di lavoro come se si trovasse di fronte al menù di una mensa. È importante notare che queste scelte trovano posto all'interno degli accordi collettivi. I firmatari della contrattazione collettiva controllano comunque la procedura e gli accordi collettivi restano sempre i loro principali strumenti di manovra. La procedura viene tuttavia completata da dispositivi di flessibilità determinati dalla situazione della fabbrica.
Per quanto riguarda invece gli elementi sostanziali, l'orario di lavoro settimanale regolare (attualmente 36 ore nell'industria metallurgica) può essere aumentato o ridotto, se viene assicurato l'orario di lavoro annuale, come previsto dall'accordo collettivo. Questo sviluppo indica che, a lungo andare, gli accordi collettivi stabiliranno un orario di lavoro annuale (comprensivo di 6 settimane di vacanze) che potrà essere calato più liberamente a livello della fabbrica.
La seconda innovazione riguarda il mercato del lavoro secondario. Alcuni accordi collettivi prevedono un 10% di taglio dei salari dei lavoratori coinvolti, al fine di fornire un incentivo alle aziende che assumono dei disoccupati.
Ma nel complesso l'innovazione più importante nelle relazioni industriali tedesche è costituita dalla introduzione di una «contrattazione su concessione». Per la prima volta la riduzione dell'orario di lavoro è stata messa in relazione con dei tagli salariali e con delle garanzie occupazionali. L'accordo pilota è stato stabilito nell'industria metallurgica. In questo caso, l'accordo collettivo settoriale fornisce la possibilità di accordi volontari di fabbrica fra l'amministrazione e i consigli di fabbrica. L'orario di lavoro settimanale può essere ridotto a 30 ore settimanali. L'amministrazione e i consigli di fabbrica hanno a disposizione due soluzioni che possono essere comunque perfezionate, o anche aumentate, a seconda della situazione dell'azienda.
Se la riduzione dell'orario di lavoro colpisce l'intera forza lavoro, i lavoratori non riceveranno alcun risarcimento salariale. L'intera forza lavoro poi può concordare un taglio dei salari fino al 17%. In cambio tutti i lavoratori dell'azienda avranno una occupazione garantita per due anni.
Se la riduzione dell'orario di lavoro colpisce soltanto una parte della forza-lavoro, allora verrà pagato un risarcimento graduale. Se la riduzione dell'orario di lavoro è del 2,8% (da 36 a 30 ore per settimana) allora verrà pagato un parziale risarcimento salariale, che sarà pari al 7%. Così gli imprenditori riceveranno fino al 10% del loro mancato introito. Al contrario della prima soluzione però, in questo caso non verrà data nessuna garanzia occupazionale.
L'amministrazione e i consigli di fabbrica sono liberi di ricorrere a queste clausole aperte. Nessuna delle due parti può essere obbligata a negoziare o a stabilire un accordo di fabbrica tale da poter costituire un accordo collettivo settoriale. In presenza di un mancato accordo non potrà essere introdotta nessuna riduzione dell'orario di lavoro. L'azienda comunque conserva sempre, come in passato, la possibilità di ridurre la sua forza-lavoro attraverso procedure lunghe e costose di orario ridotto o in presenza di un grande numero di personale in esubero.
Gli accordi collettivi del 1994 hanno introdotto una qualità nuova nella politica di contrattazione collettiva tedesca. Le confederazioni degli imprenditori e i sindacati hanno infatti confermato la loro funzione nello stabilire delle linee guida negli accordi collettivi, ma hanno dovuto necessariamente concedere una qualche possibilità di perfezionamento a quelli che restano i protagonisti della vita di fabbrica. Il risultato può essere definito come una spinta modernizzatrice nel sistema tedesco di relazioni industriali.

7. A partire dal 1989 l'ulteriore sviluppo che ha portato alla formazione di blocchi multinazionali non ha avuto luogo sotto il comodo ombrello di un confronto politico e ideologico fra l'Est e l'Ovest, ma è stato il risultato di un nuovo posizionarsi all'interno della relazione Ovest-Ovest nei confronti dei blocchi economici altamente sviluppati di Europa, Stati Uniti e Giappone.
Questi tre blocchi, tutti politicamente orientati verso l'occidente, differiscono sostanzialmente l'uno dall'altro per quanto riguarda le possibilità di una integrazione interna e le aspirazioni ad essa dirette. L'Unione europea intende migliorare il suo status di area ad alta tecnologia e con salari alti, e cerca la sua fortuna in una concertazione trilaterale tra il mondo politico, il mondo economico e quello del lavoro.
Se confrontata con altri blocchi sovranazionali, l'Unione europea ha un vantaggio di circa 40 anni. Questo ha portato a sostanziali trasferimenti di sovranità da un livello nazionale ad uno di comunità europea, così come alla formazione di organismi, di istituzioni e di autorità sovranazionali che sono necessarie per la sua crescita sul piano decisionale in un processo di perfezionamento.
L'onda massiccia di concentrazione di aziende e la formazione di ditte transnazionali hanno portato alla creazione di un modello europeo di relazioni industriali e hanno reso ormai obbligatoria una contrattazione collettiva a livello sovranazionale. Le conseguenze sono chiare: non ci sarà futuro per i sindacati senza una internazionalizzazione delle loro strutture e attività.
In netto contrasto con questa richiesta dobbiamo rilevare che sia le parti in causa sia le istituzioni del sistema di relazioni industriali appaiono ancora in una configurazione tale da prestarsi ad un confronto soltanto su un piano nazionale. Se vogliono davvero venire incontro a interessi sociali, entrambe le tendenze – sia l'importanza crescente del livello fabbrica nelle relazioni industriali così come la spinta verso una regolamentazione europea – hanno bisogno di una organizzazione efficace a tutti i livelli a partire da una dimensione locale fino ad arrivare a collegarsi con le aziende transnazionali e collocarsi sul piano dell'Unione europea. Per quanto riguarda poi il livello fabbrica, il modello tedesco possiede degli strumenti eccellenti interni alla scelta di codeterminazione. E il fatto che i diritti di partecipazione dei lavoratori siano in questo modo istituzionalizzati e possano essere abbinati ad una politica di contrattazione collettiva dei sindacati è un grande vantaggio per il sistema di relazioni industriali.
Di contro sono poco sviluppate sia la capacità dei sindacati che la volontà degli imprenditori di provare a rappresentare degli interessi sovranazionali. Il fatto che i sindacati tedeschi siano associazioni ancora quasi del tutto orientate su un piano nazionale costituisce un elemento di grande debolezza. In una certa misura i sindacati tedeschi sono responsabili dell'immenso divario esistente fra lo stato di sottosviluppo dell'area sociale europea – causato principalmente dalla scarsa efficacia sovranazionale dei sindacati – e il notevole livello di integrazione politica ed economica della Comunità europea. Le ipotesi di Lowell Turner (1993) non fanno altro che confermare questa affermazione: «La presenza debole del più forte dei sindacati europei, quello tedesco, si rivela oggi come l'ostacolo più grande nei confronti di un processo di accelerazione verso un sindacalismo transnazionale nella Comunità europea». Sebbene i sindacati tedeschi sostengano ufficialmente il Trattato di Maastricht sull'Unione europea, compresa l'unione economica e monetaria, essi non si sono preparati a dovere, sia sul piano concettuale che a livello organizzativo, per misurarsi rapidamente con la internazionalizzazione crescente e considerarla poi come una sorta di intelaiatura di base per qualsiasi attività sindacale. La scarsezza della rappresentanza sindacale a livello europeo non ha niente a che fare con questioni economiche. È una forma di resistenza mentale il fattore che impedisce alle istituzioni competenti di dare vita ad una politica sindacale europea.
Non importa tanto se il Trattato di Maastricht sarà perfezionato interamente o solo in parte, se ciò sarà fatto immediatamente o più tardi, ad una sola andatura o con delle velocità differenti, quello che conta è che l'integrazione politica ed economica dell'Europa continuerà. Non è quindi così azzardato affermare che non esiste più una contrattazione collettiva nazionale. Così come la Bundesbank tedesca persegue una politica monetaria non soltanto tedesca ma anche europea, le decisioni dei sindacati tedeschi sulle finalità della contrattazione collettiva avranno di certo altrettante ripercussioni negli altri paesi. Quindi l'autonomia della contrattazione collettiva, una costituzione del lavoro, e la codeterminazione non avranno un futuro, se rimarranno confinate a zone protette nazionalmente. Sull'esempio del sindacato dei chimici Ig Chemie che ha creato lo

slogan «competenza nel proprio mestiere», i sindacati dovrebbero arrivare a ritenersi degli esperti e al tempo stesso dei pionieri per quanto riguarda le questioni europee.
Se i sindacati assumessero davvero il ruolo di pionieri in Europa, potrebbero contribuire a far recedere gli imprenditori dal loro atteggiamento di resistenza nei confronti dell'unione sociale europea. Gli imprenditori sono interessati ad una unione politica ed economica, non ad una unione sociale dell'Europa. Così come gli imprenditori avevano costituito delle associazioni antisindacali un centinaio di anni fa, allo stesso modo agiscono adesso come antagonisti nei confronti di una unione sociale europea. I sindacati allora devono saper ripetere su un piano europeo la strategia che è stata vincente a livello nazionale in quell'epoca: devono cioè fare in modo che gli imprenditori diventino soci di una contrattazione collettiva – questa volta però europea.
Il nodo da sciogliere consiste non tanto nella scarsa efficienza dell'Etuc quanto piuttosto nella mancanza di volontà dei sindacati nazionali di sviluppare una politica coerente che parta da un livello locale per arrivare ad una dimensione europea, e che permetta loro di trasferire le competenze locali ad un piano sovranazionale. Ciò nonostante noi non possiamo trascurare il fatto che – come scrive Turner (1993) – «l'esempio più esauriente di sforzi sindacali in direzione di una transnazionalità può essere oggi trovato nella Comunità europea, dove iniziative sovrapposte a livello aziendale settoriale europeo hanno prodotto un modello compatto di sperimentazione e articolazioni di sistema». La direttiva dell'Unione europea adottata recentemente sui consigli di fabbrica deve essere ritenuta come una innovazione istituzionale e porterà ad un momento nuovo nella storia delle relazioni industriali europee. Considerato il fatto che risultano coinvolte circa 300 ditte transnazionali, con base in Germania, i sindacati tedeschi si troveranno costretti sempre di più a contribuire seriamente sia alla nascita di una interazione più ampia comunità-sindacato, sia alla crescita di relazioni industriali transnazionali.

Otto Jacobi

Belgio: i rapporti di lavoro e la formazione del sistema retributivo

1. Il quadro istituzionale della negoziazione collettiva in Belgio 2. Le caratteristiche del sistema retributivo e del mercato del lavoro 3. Pubblici poteri e concertazione paritetica 4. L'avvenire del modello belga

Dopo aver presentato il quadro istituzionale dei rapporti collettivi di lavoro in Belgio, e più in particolare il ruolo del livello nazionale interprofessionale, la relazione rivolgerà l'attenzione sui principali argomenti teorici utilizzati contro le posizioni difese dai sindacati e sulle contro-proposte che si possono avanzare. In seguito, la relazione descriverà, in maniera abbastanza dettagliata, l'evoluzione dei rapporti interprofessionali in Belgio dall'inizio degli anni Ottanta, con una evidenziazione del crescente interventismo dei poteri pubblici. Nella parte conclusiva, tenteremo di redigere un bilancio di questi ultimi 15 anni e di tracciare le eventuali linee di forza per il futuro della concertazione sociale in Belgio.

1. Le basi del modello belga di concertazione sociale ed economica sono state gettate contestualmente e successivamente alla seconda guerra mondiale. Elaborato nella clandestinità, il Patto di solidarietà sociale ha costituito da una parte la base per lo sviluppo del sistema della previdenza sociale e, dall'altra, la linea direttrice per organizzare il sistema dei rapporti collettivi di lavoro. In questo nuovo contesto, i datori di lavoro hanno riconosciuto le organizzazioni sindacali come uniche rappresentanti dei lavoratori sui piani interprofessionale, settoriale e aziendale.
Sulla base di questo equilibrio, è stato istituzionalizzato un quadro di concertazione nel quale gli interlocutori sociali hanno potuto negoziare in tutta libertà e senza ingerenze dei poteri pub-

blici e con il quale sono stati associati alla programmazione della politica economica e sociale. L'obiettivo è stato quello di sviluppare, accanto alla democrazia politica, una democrazia economica e sociale. Da questo momento, il tasso di copertura contrattuale ha raggiunto il 90% (secondo l'Ocse) e il tasso di sindacalizzazione è aumentato notevolmente per raggiungere negli anni Novanta, più del 75%.[1]

Il Belgio si distingue per un sistema di negoziazioni a tre livelli (interprofessionale, settoriale e aziendale).

Il sistema belga può essere considerato come un sistema essenzialmente settoriale, ma strutturato da un accordo interprofessionale che ne fissa le linee generali e da un livello aziendale che lo completa e lo definisce.

Un ordine gerarchico garantisce la prevalenza dei contratti nazionali sui contratti conclusi a livello settoriale. A loro volta questi ultimi costituiscono la base minima per i contratti conclusi a livello aziendale. Quindi un contratto aziendale non può derogare a un contratto concluso a livello gerarchicamente superiore.

Il livello nazionale e interprofessionale si è essenzialmente sviluppato a partire dal 1960. L'obiettivo, all'epoca, è stato di stimolare, accanto ad una programmazione economica, una programmazione sociale per i dipendenti del settore privato (oggi circa 2,4 milioni) che serva da quadro vincolante per i settori e le aziende. Dal 1960, si possono schematicamente distinguere 3 periodi per gli accordi interprofessionali (Aip). Fra il 1960 e il 1976, le Aip hanno mirato essenzialmente a negoziare nuove conquiste per i dipendenti (aumento del numero dei giorni di ferie), nonché ad estendere ad altri settori, quelle ottenute dai dipendenti nei settori con forte rappresentanza sindacale (aumento del salario minimo garantito). In cambio, i sindacati s'impegnavano a preservare la pace salariale nelle aziende. Fra il 1976 e il 1986, in seguito alle difficoltà economiche, i rapporti sociali si sono irrigiditi e non hanno permesso la firma di veri Aip. A partire dal 1986, cinque Aip bi-annuali sono stati firmati in un nuovo contesto socioeconomico che prevede un ampliamento delle materie coperte precedentemente per inglobare delle misure a favore delle indennità sociali (aumento delle indennità di disoccupazione per disoccupati anziani, istituzione di un prelievo contributivo destinato a migliorare le iniziative formative rivolte alle persone che hanno difficoltà a trovare un lavoro). Da allora, l'Aip è uscito dai limiti del settore privato per toccare anche l'insieme delle indennità sociali.

2. In questi ultimi 15 anni le caratteristiche specifiche alla formazione del sistema retributivo in Belgio sono state, ripetutamente, rimesse in questione, sia dalle organizzazioni padronali che da alcune istituzioni economiche internazionali. Più recentemente, si sono rivolte critiche al funzionamento del mercato del lavoro.

Queste riguardano soprattutto i tre aspetti seguenti: la indicizzazione automatica dei salari, i tre livelli di negoziazione e i loro rapporti e il funzionamento del mercato del lavoro.

La negoziazione salariale è normalmente limitata ai soli aumenti salariali reali, poiché il Belgio è, con il Lussemburgo, l'unico paese europeo che abbia conservato un sistema automatico dell'indicizzazione dei salari e delle indennità sociali all'indice dei prezzi al consumo. La connessione tra i salari e l'indice è l'elemento chiave della formazione del sistema retributivo a livello interprofessionale. Anche se le modalità della indicizzazione sono regolate da contratti settoriali e subsettoriali (e possono, quindi, differire), ci sono più somiglianze che differenze tra i settori.

Gli avversari della indicizzazione dei salari ritengono che il sistema soffra di rigidità e sia quindi fonte di inefficienza economica. L'indicizzazione automatica introdurrebbe delle distorsioni (verso l'alto) nell'evoluzione dei salari:

a. il meccanismo della indicizzazione impedisce un abbassamento del salario reale. Gli aumenti del salario normale sono sempre almeno tanto considerevoli quanto l'inflazione. I paesi in cui l'indicizzazione automatica non esiste, possono (almeno in teoria) conoscere una riduzione del salario reale. In altri termini, in Belgio, l'indicizzazione instaura una «retribuzione base» e l'evoluzione dei salari e dei trattamenti non può essere inferiore a questo minimo;

b. l'indicizzazione automatica avrebbe inoltre una ripercussione sulla formazione delle retribuzioni reali: l'adeguamento dei salari agli aumenti dei prezzi è generalmente considerato come un «diritto acquisito». Risultato: le negoziazioni relative agli aumenti salariali reali possono difficilmente concludersi con un risultato nullo.

Si afferma ricorrentemente che un meccanismo simile esercita una influenza negativa sulle prestazioni dell'economia perché un'esplosione in-

flazionistica improvvisa può innestare la spirale salari-prezzi; i salari sono protetti dalle riduzioni del tasso di cambio che implicano un impoverimento dell'economia intera; inoltre, l'indicizzazione dovuta a queste riduzioni si ripercuote sul costo delle aziende.

Alcuni collegano l'alto tasso di disoccupazione in Belgio all'esistenza di sistemi di rapporti professionali troppo complessi, poco appropriati e troppo poco flessibili. Desiderano, quindi, strutture di negoziazione il più decentralizzate possibile al fine di assicurare una maggiore flessibilità salariale.

Alcuni economisti ritengono che la concertazione salariale, condotta principalmente ad un livello intermedio (il livello settoriale), incoraggi gli aumenti salariali. Questo si spiegherebbe tra l'altro con la scomparsa (almeno in una certa misura) dell'influenza delle forze di mercato (tipica delle negoziazioni decentralizzate), mentre l'internalizzazione dell'esternalità (tipica delle negoziazioni salariali centralizzate) non entra ancora pienamente in gioco.[2]

Così, nel suo *studio sul lavoro*[3] l'Ocse difende una decentralizzazione delle negoziazioni al fine di instaurare una maggiore concorrenza sul mercato del lavoro. Nella nota sul Belgio, che fa parte dello *studio sul lavoro*, l'Ocse ritiene che l'esistenza di «livelli multipli ai quali sono condotte le negoziazioni salariali» sia responsabile, con la indicizzazione, dell'aumento salariale giudicato eccessivo. L'Ocse agisce per «adattare meglio il sistema di negoziazioni salariali alle considerazioni locali dei costi e della produttività». Inoltre vuole «eliminare l'estensione amministrativa della contrattazione collettiva».

Alcune organizzazioni padronali affermano che l'esistenza di questi diversi livelli di negoziazione provochi un aumento nel costo salariale. Per lo stesso motivo pensano che delle misure lineari, come le tabelle settoriali, siano difficilmente conciliabili con la realtà economica e con le grandi differenze fra le aziende. L'impresa media del settore interessato è in grado di sostenere un aumento salariale settoriale, ma per le piccole imprese un aumento settoriale potrebbe significare il fallimento.

In relazione a questa visione, bisognerebbe allora procedere all'introduzione di sistemi di partecipazione al capitale e/o ai benefici (almeno per alcuni lavoratori). Si suppone che gli aumenti salariali settoriali generati da simili sistemi resteranno molto moderati e saranno, a livello aziendale, completati da premi legati al risultato. Ci si aspetta che simili sistemi di retribuzione permettano alle aziende di fare fronte ai contrattempi congiunturali mediante una riduzione della parte del salario legata ai benefici e ciò invece di licenziare personale.

Sia l'Ocse che le organizzazioni padronali insistono sulla deregolarizzazione del mercato del lavoro. Tutte le normative ed istituzioni sul mercato del lavoro causerebbero una divisione tra quelli che hanno ancora un impiego e quelli che non lo hanno. Gli *insiders* sarebbero protetti dagli *outsiders* in modo che gli attivi subirebbero solo piccolissime pressioni nell'accettare una riduzione salariale allo scopo di dare un impiego ai disoccupati.

Allo scopo di ristabilire la concorrenza tra attivi e disoccupati e di esercitare così una pressione verso il basso sui salari, queste organizzazioni padronali difendono la rimessa in causa di numerose conquiste sociali:

a. riduzione della protezione contro il licenziamento, in modo che i lavoratori di un'azienda siano effettivamente messi a confronto con il pericolo di vedersi sostituire (ad un costo poco elevato) dai disoccupati (meno retribuiti);

b. diminuzione e/o limitazione nel tempo dei sussidi di disoccupazione detti «troppo generosi» per evitare che i disoccupati si adagino nella disoccupazione;

c. minima riduzione o soppressione dei salari al fine di allargare il ventaglio salariale verso il basso ed incontrare così la domanda di lavoro corrispondente a retribuzioni deboli.

Secondo le organizzazioni sindacali, il fatto che il Belgio (con il Lussemburgo) sia l'unico paese che abbia conservato un sistema esplicito di indicizzazione non significa affatto che gli altri paesi non conoscano sistemi di indicizzazione impliciti che mirino a compensare le perdite del potere d'acquisto. In altri paesi anche i lavoratori vogliono che il loro potere d'acquisto sia protetto. Parecchi studi dell'Ocse hanno calcolato l'elasticità dei salari nominali in rapporto all'evoluzione dei prezzi. Questi studi sono arrivati alla conclusione che, in media e nel periodo esaminato, l'elasticità a lungo termine (dopo un anno) è uguale a uno, e questo, in quasi tutti i paesi. Una elasticità dei prezzi uguale a uno significa che alla fine gli aumenti dei salari nominali si adattano interamente alle modificazioni del ritmo di inflazione o, in altri termini, che i sindacati riescono ad ottenere un compenso per gli aumenti di prezzo.

La domanda che si pone è la seguente: le modalità secondo le quali questa indicizzazione è realizzata sono accettabili per i lavoratori e per l'economia nel suo insieme? In altri termini «il criterio di indicizzazione» è compatibile con una *policy-mix* macro economica? Le organizzazioni sindacali ritengono che i vantaggi del sistema di indicizzazione siano maggiori degli inconvenienti?

Il sistema di indicizzazione belga è totalmente *ex-post,* ciò ne fa un fattore di stabilità dell'economia del paese. In effetti, l'indicizzazione permette di sopprimere nelle negoziazioni salariali una fonte potenziale di conflitto ed una fonte eventuale di squilibrio economico, cioè la correzione delle ripercussioni della congiuntura sul potere d'acquisto. Per assicurare questa correzione, si dispone di un criterio oggettivo e di un meccanismo istituzionalizzato che ne assicura la messa in opera. La sicurezza offerta dalla correzione automatica delle perdite del potere di acquisto permette – sia ai lavoratori che ai datori – di avere una maggiore certezza per quanto riguarda l'evoluzione dei redditi degli uni e dei costi degli altri.

Ciò confuta anche l'argomentazione secondo la quale l'indicizzazione stimolerebbe l'inflazione. Il Belgio conta centinaia di contrattazioni collettive di lavoro che fissano le modalità e il momento dell'indicizzazione dei salari. Pertanto, queste indicizzazioni sono scaglionate in tutto l'anno. Tali contrattazioni determinano anche i meccanismi di ritardo nel funzionamento del nostro sistema di indicizzazione salariale. Questo ritardo risulta dalle modalità fissate nelle contrattazioni: degli indici-cardine con intervalli del 2%, degli adattamenti dei salari 1 a 2 mesi dopo il superamento dell'indice cardine, eccetera.

Così, la Banca nazionale del Belgio ha calcolato che il tempo necessario prima che «un adeguamento salariale si ripercuota per il 95% sull'indice dei prezzi al consumo (Ipc), è di 45 mesi». Inversamente, ci vogliono 11 mesi prima che un aumento dei prezzi provochi, a causa dell'indicizzazione, un aumento salariale del 95%. Grazie a questa doppia azione ritardante, ci vogliono quindi 72 mesi prima che una modificazione esogena dei costi di produzione (come uno choc petrolifero) sia ripercossa per il 95% nei prezzi[4] tramite un giro completo della spirale prezzo-inflazione.

L'introduzione, a partire dal 1994, del calcolo di indicizzazione, non più via Ipc ma attraverso l'«indice-salute» (un certo numero di prodotti, legati all'energia, il tabacco e le bevande alcoliche, sono stati soppressi dall'indice) ha indebolito ancora di più l'argomentazione del pericolo di uno choc esogeno – tipo crisi petrolifera – per l'economia.

L'eliminazione di prodotti sottoposti potenzialmente a forti variazioni di prezzo sui mercati internazionali (come i derivati di prodotti petroliferi) e di prodotti per i quali la fiscalità indiretta ha una grande influenza sui prezzi ai consumatori (come tabacco e alcool) hanno ridotto ancora l'effetto dei prezzi sui salari. Tuttavia, l'introduzione dell'indice-salute, nel meccanismo dell'indicizzazione costituisce anche un attentato all'obiettivo di garantire mediante l'indicizzazione il più correttamente possibile il potere d'acquisto dei redditi del lavoro.

Da un punto di vista macro-economico, un altro argomento a favore del sistema di indicizzazione automatica merita di essere citato. Il ragionamento, secondo il quale l'indicizzazione avrebbe l'effetto di ripercuotere gli choc esteriori sulle imprese, è in realtà valido soltanto da un punto di vista micro-economico. Se introduciamo in questo ragionamento l'aspetto domanda diventa evidente che il mantenimento del potere d'acquisto impedisce all'insieme dell'economia di subire una riduzione sensibile del volume di affari. Questo effetto può differire considerevolmente da un settore ad un altro. In quanto sostegno importante della congiuntura il potere d'acquisto costituisce a lungo termine un fattore indispensabile.

Va da sé che nessun sistema di adattamento del potere di acquisto, sia formale (indicizzazione) che informale, non è perfetto in tutte le circostanze per tutta l'economia. La storia ha tuttavia dimostrato che nei periodi in cui l'inflazione resta a lungo debole e stabile, i risultati del sistema di indicizzazione esplicita come in Belgio ed implicita come in Germania differiscono poco nei settori forti. Invece, per i dipendenti delle piccole imprese con una forza sindacale debole e per i beneficiari di sussidi sociali, il sistema d'indicizzazione offre indubbiamente più garanzie per la protezione del potere di acquisto. In questa ottica l'indicizzazione costituisce anche uno strumento di solidarietà.

Da alcuni anni, le critiche abitualmente formulate contro le negoziazioni settoriali si sono mitigate. Gli studi mostrano in effetti che «i nessi fra la centralizzazione e la prestazione macro-econo-

mica sembrano così complessi che è poco probabile che gli ambienti scientifici arrivino ad un consenso sui mezzi migliori per organizzare le negoziazioni dei salari».[5] Così, i ricercatori riconoscono che gli effetti di negoziazione sulla formazione delle retribuzioni siano probabilmente molto più complessi di quanto si supponga.
Allo stesso modo, il rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil) sull'impiego[6] segnala che «il dibattito teorico riguardante l'incidenza del dispositivo di negoziazioni salariali sull'evoluzione dei salari è lungi dall'essere chiaro». L'Oil rimette in causa, basandosi su numerosi esempi, le raccomandazioni per una maggiore decentralizzazione[7] delle negoziazioni. L'Oil constata così che differenti sistemi di relazioni professionali possono assicurare la flessibilità dei salari e la contabilità della politica salariale con degli obiettivi macro-economici.
In altri termini, «è ancora possibile in certi casi coordinare la politica salariale con degli obiettivi macro-economici in certi sistemi, e questa soluzione può rivelarsi efficace e dare migliori risultati della concorrenza atomizzante».
Constatando che le tre economie più potenti (la Germania, gli Stati Uniti e il Giappone) conoscono sistemi molto divergenti, l'Oil ne trae la sola conclusione possibile, cioè che la capacità di conciliare la formazione delle retribuzioni con degli obiettivi macroeconomici occupa un posto centrale e che non è specifica di un modello determinato di relazioni sociali. In altri termini, è quindi il senso della responsabilità e la coordinazione dei partner sociali a tutti i livelli di negoziazione che costituiscono un fattore indispensabile e non la struttura stessa del sistema di concertazione.
Le organizzazioni sindacali belghe restano in ogni caso convinte dei vantaggi di una concertazione che si svolge a tre livelli, con un ruolo preponderante riservato al livello settoriale e una coordinazione fra i livelli.
Gli accordi salariali settoriali presentano in effetti delle evidenti carte vincenti; sono un elemento di sviluppo solidale dei salari all'interno del settore. Sia se lavorano in una grande o piccola impresa, in un un'impresa sindacalmente forte o debole, tutti i lavoratori del settore beneficiano di uno stesso aumento dei salari.
Inoltre, permettono di evitare una concorrenza, negativa per le condizioni di lavoro, fra imprese di uno stesso settore.
L'estensione amministrativa delle contrattazioni collettive si fa su richiesta di almeno una delle parti della negoziazione, ma nella maggior parte dei casi, la richiesta di estensione è espressa dall'insieme delle parti, sia sindacali che padronali.
Le negoziazioni salariali a livello settoriale presentano anche dei vantaggi di ordine pratico: il livello interprofessionale è troppo lontano dalla realtà settoriale; il livello aziendale non dispone delle conoscenze, in particolar modo giuridiche, necessarie (ciò è vero soprattutto per la piccola impresa).
Gerarchizzare le negoziazioni non implica il rincararle. Ogni livello si occupa di competenze corrispondenti alle sue funzioni, quindi le modalità di applicazioni sono sempre decise a livello aziendale, mentre le condizioni di lavoro si discutono a livello settoriale.
Come lo ammettevano le ultime prospettive sul lavoro dell'Ocse per il 1996, la deregolarizzazione dei mercati del lavoro e dei prodotti costituisce un fattore esplicativo importante dell'aggravarsi delle disparità salariali dall'inizio degli anni Ottanta.
L'aumento delle disparità salariali si traduce persino in certi paesi, come gli Stati Uniti, in riduzioni dei salari reali per gli impieghi situati nella metà inferiore della scala salariale. Questo fenomeno ha creato un neologismo, il *working poor* il lavoratore impoverito, sinonimo di precarietà, di emarginazione sociale, ma anche di violenza e di criminalità. Nel Regno Unito, un quinto dei lavoratori a tempo pieno si situa in fondo alla scala salariale (un quarto negli Stati Uniti) senza che questa constatazione possa essere compensata da una maggiore mobilità salariale verso l'alto. In Belgio, questo tasso è del 7%, ed è di poco inferiore a quello dei paesi scandinavi.
L'Ocse ritiene che la proporzione di lavori a basso salario in un paese si spieghi, al di là dell'importanza del sistema educativo e di formazione, con il suo tasso di sindacalizzazione, la sua copertura contrattuale, l'esistenza di salari minimi e dal suo livello delle prestazioni sociali. E l'Ocse aggiunge che la minore proporzione di impieghi a bassi salari in alcuni paesi non ha nuociuto all'impiego delle categorie dei lavoratori più vulnerabili. Quindi, prosegue l'Ocse, «questo fa pensare che fattori diversi dai salari relativi, in particolare il livello globale della domanda o l'importanza della formazione ricevuta, sono forse più determinanti per la riuscita o l'insuccesso di questi gruppi (vulnerabili) sul mercato del lavoro».

Il contratto è ugualmente rafforzato dalla Commissione europea che in un rapporto sui legami tra deregolamentazione e impiego constata che «i cambiamenti di regolamentazione hanno colpito in maniera pregiudizievole quelli che erano in una posizione precaria sul mercato del lavoro e hanno accentuato le differenze esistenti».
E che «in altri termini, sembra che le prestazioni degli Stati membri in materia di impiego siano indipendenti, anche se si constata che i mercati del lavoro meno regolamentati nel mondo sviluppato – quelli degli Stati Uniti e del Regno Unito – hanno presentato un forte aumento dei differenziali dei redditi».
1. Il mercato del lavoro belga non è d'altronde così rigido come si sostiene. Anche l'organizzazione del lavoro in Belgio è caratterizzata da una grandissima flessibilità.
Tutte le materie riguardanti l'organizzazione del lavoro possono essere discusse e modificate nelle differenti forme di lavoro atipico, il Belgio supera la media europea per quanto riguarda il lavoro di équipe con turni, il lavoro serale, il lavoro festivo ed il lavoro a domicilio ed è vicino alla media europea per il lavoro notturno e il lavoro del sabato.[8]
Contrariamente a quello che affermano i datori di lavoro, il Belgio dispone di una legislazione estremamente flessibile nel campo dei licenziamenti: è il caso particolare dei termini di preavviso degli operai (il Comitato degli esperti indipendenti presso il Consiglio d'Europa non ha d'altronde mancato di denunciare questa situazione), ed anche del licenziamento collettivo: tempi di consultazione troppo brevi, nessun obbligo (come in Francia) di esaminare tutte le alternative.
Ecco due esempi. Delle cifre mostrano che l'industria in Belgio, dove il lavoro di équipe a turni era già diffuso, funziona sempre di più 24 ore su 24. Il tasso di utilizzazione delle macchine è molto elevato: nel 1994 le installazioni industriali funzionavano in media 94 ore a settimana, quindi il tasso di utilizzazione più alto dopo il Lussemburgo, situandosi la media europea sulle 69 ore.[9] Più dell'80% delle fabbriche conosce il lavoro d'équipe a turni (contro il 70% soltanto nell'insieme dell'Europa).
La flessibilità è quindi possibile ma deve essere negoziata tra partner sociali. È questa concertazione che apparentemente infastidisce alcuni imprenditori.
2. Il regime belga di assicurazione contro la disoccupazione è spesso qualificato come generoso a causa del suo carattere supposto illimitato nel tempo.
Come ha dimostrato uno studio del Consiglio superiore delle finanze, organismo costituito da personalità accademiche indipendenti che danno pareri consultivi al governo,[10] «la caratteristica del sistema belga di disoccupazione che più colpisce non è probabilmente quella più spesso incriminata dagli organismi internazionali, vale a dire la sua – generosità –».
Questo studio che confronta la situazione belga con quella esistente in Germania, Francia e Paesi Bassi ritiene che:
«Il Belgio era il solo paese dove, in linea di massima, la durata d'indennizzo per l'assicurazione-disoccupazione può essere illimitata, ma da una parte, da noi le procedure di esclusione per disoccupazione anormalmente lunga sono state rafforzate dal 1991, d'altra parte un sistema di solidarietà, come *Arbeitslosenhilfe* tedesco, che dà diritto ad una indennità illimitata, può essere molto più accessibile dell'assicurazione-disoccupazione belga. In effetti le condizioni poste per avere diritto all'assicurazione-disoccupazione nel sistema belga non sono lassiste ma esigenti.
Infine, il livello di indennizzo dei disoccupati non sembra, in modo generale, particolarmente elevato a paragone di quelli praticati dai nostri vicini.
Da ciò, risulta che il costo medio del disoccupato indennizzato belga è molto debole in confronto all'olandese e debole in confronto al tedesco».
Il Consiglio superiore delle finanze aggiunge: «Ciò che sembra invece molto atipico, in questo contesto, è il modo in cui viene finanziato l'indennizzo di disoccupazione in Belgio.
Il sussidio di disoccupazione si effettua in Belgio tramite un sistema unico assicurazione-disoccupazione. Negli altri tre paesi, il sistema di indennizzo di disoccupazione è organizzato secondo una struttura a due piani: un regime di assicurazione finanziato in linea di massima dalle quote dei datori e dei lavoratori ed un sistema suppletivo di solidarietà finanziato dall'intervento pubblico, e quindi dall'imposta, su tutti i tipi di redditi. Uno stesso schema di base conduce tuttavia, in questi tre paesi, a gradi estremamente variabili di intervento pubblico nel finanziamento.
L'importanza relativa dell'intervento pubblico nel finanziamento dell'indennizzo di disoccupazione non consegue naturalmente dal tipo di organizzazione amministrativa di quest'ultimo. D'altron-

de, fino alla metà degli anni Ottanta, l'intervento pubblico nel sistema belga è stato considerevole. Ma dal 1990, la specificità del caso belga dipende dal ruolo marginale delle sovvenzioni dello Stato in questo finanziamento che è quasi esclusivamente assicurato mediante quote sociali. Ora, queste ultime pesano solo sul fattore lavoro. Il modo di finanziamento dell'assicurazione-disoccupazione privilegiato in Belgio rischia quindi di essere sfavorevole all'impiego».

3. Per i sindacati belgi, non esiste nessun elemento che provi che l'esistenza di una legislazione di protezione dell'impiego costituisca un ostacolo alle assunzioni e che la sua deregolamentazione implicherebbe dei benefici in termini di lavoro. Così come, il tasso di rotazione degli impieghi più elevato d'Europa si colloca in Spagna, paese che ha anche il tasso di disoccupazione più alto.

Le prospettive dell'impiego per il 1994 dell'Ocse ricordano a ragione che «le differenze di regolamentazione o di contratto, in materia di diritto del lavoro da un paese all'altro, non modificano i rapporti dell'offerta e della domanda in maniera significativa».

La protezione permette al contrario di tessere dei legami a lungo termine per poter investire nella formazione e nel riciclaggio permanente del personale (investimenti in capitale umano) e di sviluppare un clima di pace sociale favorevole al funzionamento dell'azienda. La protezione dell'impiego permette anche di internalizzare parzialmente i costi associati al licenziamento che sono sostenuti dall'insieme della collettività. Così, in Belgio, l'ufficio di Pianificazione ha calcolato che se l'indennità media di un disoccupato ammonta a 236 mila franchi belgi l'anno, il costo reale per lo Stato raggiunge 763 mila franchi belgi tenuto conto del mancato profitto nelle quote sociali e nelle imposte.

4. Gli attacchi diretti contro il salario minimo sono ugualmente discutibili. Abbiamo già visto che l'assenza di salario minimo si traduce in uno sviluppo degli impieghi a bassi salari e dei *working poors* senza una grande speranza di vedere in seguito migliorare la loro situazione. D'altra parte, alcuni studi hanno dimostrato anche che, non soltanto l'esistenza di un salario minimo non nuoce inevitabilmente all'impiego ma che può addirittura avere un effetto positivo su quest'ultimo.[11] Quindi, gli obiettivi sociali perseguiti con l'introduzione di un salario minimo non entrano in conflitto con gli equilibri economici di impiego di crescita e di competitività. In un'economia resa mondiale e concorrenziale, dove il progresso economico non riesce più ad offrire un progresso sociale alle persone situate in fondo alla scala salariale, un salario minimo è una garanzia per impedire un approfondimento di questo scarto.

3. I poteri pubblici giocheranno un ruolo cruciale nell'esito definitivo del dibattito tra datori di lavoro e sindacati sull'avvenire della specificità del sistema belga di formazione del sistema retributivo.

In effetti, il sistema di concertazione che si è sviluppato progressivamente dopo la seconda guerra mondiale è stato per trent'anni il terreno di lavoro privilegiato degli interlocutori sociali che hanno potuto, senza intervento dei poteri pubblici (con un'eccezione nel 1976) negoziare liberamente sulla distribuzione dei guadagni di produttività. Ma a partire dagli anni Ottanta, e più in particolare nel periodo 1982-1986, questa libertà di negoziazione salariale è stata messa a confronto con un interventismo dei poteri pubblici. Da allora l'autonomia di negoziazione è stata restaurata ed è stata oggetto di un inquadramento macro-economico con una legge detta di «salvaguardia della competitività» con la scelta di vincolare il franco belga al marco tedesco e recentemente con una legge sull'impiego e la competitività che introduce il principio di un margine salariale massimo che tenga conto dell'evoluzione salariale dei nostri tre principali partner commerciali.

Così la formazione delle retribuzioni è stata sempre più inquadrata in funzione degli obiettivi macroeconomici dei governi successivi che possono riassumersi nel mantenimento della competitività e nella preparazione dell'entrata del Belgio nello Sme.

Questa evoluzione va di pari passo con un dibattito sul nuovo ruolo del livello di concertazione interprofessionale che dovrebbe assumere maggiori responsabilità per quanto riguarda le implicazioni macroeconomiche della politica dei salari (competitività, impiego).

Nel 1981, il Belgio ha dovuto far fronte ad un deficit della bilancia commerciale superiore a 100 miliardi di franchi belgi e a un deficit pubblico superiore al 13% del Pil che alimentava il debito pubblico (effetto «palla di neve»).

Il governo di coalizione democratico-cristiano/liberale ha deciso, nel 1982, di svalutare il franco

belga dell'8% in rapporto all'Ecu ed allo stesso tempo di praticare un blocco parziale dell'indicizzazione e un passaggio ad una indicizzazione basata su un indice quadrimestrale livellato.
Inoltre, aderendo alla posizione difesa dai datori di lavoro, il governo ha ritenuto che il miglioramento della competitività passasse obbligatoriamente attraverso la riduzione dei salari. Per le organizzazioni sindacali, la problematica della competitività non poteva essere ricondotta ad un problema di costi salariali, essendo, la composizione e la qualità del paniere delle esportazioni, fattori ben più decisivi della evoluzione della competitività.
Con il ricorso alla procedura dei poteri speciali, il potere esecutivo interviene d'autorità nelle sfere abitualmente rette dalle libere negoziazioni.
L'impostazione della riduzione salariale è duplice. Da una parte, durante tutto il periodo 1983-1986, c'è il divieto di aumenti salariali reali che non sono aumenti tabellari (cioè aumenti salariali derivanti dai sistemi esistenti in materia delle tabelle salariali; questi aumenti tabellari riguardano essenzialmente gli impiegati). Dall'altra parte ci sono una serie di interventi sulla connessione automatica dei salari con l'indice che si può riassumere come segue:
a. fra marzo e maggio 1982: soppressione di ogni indicizzazione per tutti i lavoratori eccetto per quelli che sono pagati al di sotto della remunerazione minima garantita (27.357 franchi belgi al 1° febbraio 1982), quindi con una perdita in media del 2%, per i lavoratori;
b. fra maggio 1982 e settembre 1983: solo la parte della remunerazione inferiore alla remunerazione mensile garantita può essere indicizzata. Si tratta in realtà dell'introduzione di una indicizzazione forfettaria sulla base del salario minimo garantito.
Infatti, per i lavoratori, il cui salario supera la remunerazione mensile garantita, la riduzione salariale è quindi limitata ad una somma forfettaria invece della percentuale di indicizzazione sulla totalità della remunerazione com'è prevista dalla legge o dai contratti collettivi. Questo provoca una perdita media dal 4 al 4,5% per i lavoratori;
c. a partire dal 1° settembre 1983, viene introdotta l'indicizzazione livellata, cioè le remunerazioni ed indennità sociali non sono più legate all'indice mensile dei prezzi al consumo ma ad un indice quadrimestrale che è la media aritmetica dell'indice dei prezzi al consumo degli ultimi 4 mesi. L'indice livellato ha provocato un ritardo sull'indice mensile con una percentuale che ha variato dallo 0,5% all'1%.
Nel marzo 1984, il governo elabora una nuova dichiarazione che contiene un piano di risanamento delle finanze pubbliche. In questo piano figurano principalmente nuove misure di disindicizzazione che questa volta colpiscono anche i beneficiari di indennizzi sociali. Tutti i lavoratori dei settori privati e pubblici ed i beneficiari di indennizzi sociali vedono amputate le loro remunerazioni ogni anno per tre anni (1984, 1985 e 1986) del 2% dell'indicizzazione, alla quale essi hanno normalmente diritto, legalmente o contrattualmente.
La legge dell'11 aprile 1983 fissa, oltre agli interventi nel rapporto dei salari all'indice, una norma sulla competitività. Questa legge prevede che i costi del lavoro non possono aumentare in Belgio più rapidamente della media ponderata dei costi del lavoro dei sette principali partner commerciali del Belgio, ossia la Germania, la Francia, la Gran Bretagna, i Paesi Bassi, l'Italia, gli Stati Uniti ed il Giappone. Con costi del lavoro il governo intende i costi salariali totali per il dipendente che lavora nel settore privato.
Questa legge permette nuovi interventi nella formazione del sistema retributivo se le misure precedenti di disindicizzazione e le riduzioni dell'aumento salariale ai soli adeguamenti tabellari non sono ritenuti sufficientemente efficaci. Questa norma è stata mantenuta dal 1983 al 1986.
Benché essa non abbia dato luogo in definitiva a nuove misure di moderazione, ha significato comunque l'inizio dell'istituzionalizzazione della nozione di competitività come componente delle negoziazioni salariali e la confusione, involontariamente mantenuta, di ridurre la nozione complessa della competitività al solo aspetto di costo salariale per le aziende.
Nel 1986 il governo accetta che gli interlocutori sociali negozino un accordo interprofessionale per gli anni 1987-88 ma a due condizioni: non rimettere in causa la competitività delle aziende e realizzare uno sforzo in materia di impieghi. In caso di disaccordo fra gli interlocutori sociali, il governo dichiara la volontà di «prendere le sue responsabilità» tenendo conto di questi due criteri. È dunque l'inizio di una «rimessa in libertà condizionale e vigilata» per la negoziazione sociale.
L'accordo interprofessionale 1987-88 si limita a favorire un quadro di riferimenti costituito da raccomandazioni alle quali le negoziazioni bipartiti-

che in seno alle commissioni paritetiche settoriali o in seno alle aziende devono dare un contenuto preciso.
Questo aspetto condizionale altera l'accordo interprofessionale 1987-88 rispetto ai grandi accordi anteriori al 1976. Adesso vengono fissati due minimi nel contratto interprofessionale ed è lasciata ai settori la libertà di completarli con vantaggi. L'accordo, tuttavia, indica il ritorno alla libertà di negoziare. La conclusione di questo accordo, sotto la pressione delle organizzazioni sindacali, non permette al governo di instaurare una nuova norma salariale legale per il 1987 e il 1988.
Inoltre, il fatto che i datori di lavoro abbiano espresso il loro accordo sul mantenimento del rapporto dei salari all'indice costituisce un elemento importante: il principio e le modalità dell'indicizzazione dei salari sono stati salvaguardati in tutti i contratti collettivi. In compenso i datori di lavoro hanno ottenuto nel quadro dell'accordo interprofessionale che un comitato scientifico avrebbe studiato le conseguenze economiche e sociali del sistema dell'indicizzazione automatica.
Le conclusioni di questo comitato scientifico indipendente sono decisamente favorevoli all'indicizzazione automatica (a scapito dei datori di lavoro). Infatti, il comitato scientifico considera in particolar modo che:
a. indicizzazione automatica evita di dovere rinegoziare ogni anno il grado di adeguamento dei salari all'evoluzione dei prezzi, sopprimendo così una fonte potenziale di conflitti sociali;
b. le negoziazioni esplicite sull'adeguamento dei salari all'evoluzione prevista dei prezzi rischiano di avere conseguenze negative in caso di sopravvalutazione dell'inflazione futura;
c. l'indicizzazione dei salari facilita la conclusione dei contratti di durata più lunga, dando così alle aziende un certo margine di tempo per pianificare l'evoluzione dei loro costi.
Il comitato ritiene tuttavia che interventi temporanei in rapporto all'indice siano difendibili in circostanze eccezionali. Infatti, l'indicizzazione non può avere l'effetto di provocare un impoverimento collettivo (per esempio risultante da un grande shock esteriore quale una crisi petrolifera) sulla competitività delle aziende tramite il meccanismo d'indicizzazione.
Essendo stati salvaguardati il principio e le modalità dell'indicizzazione in tutti i contratti collettivi, ci si può da questo momento concentrare sugli aumenti effettivi dei salari, che salgono nei due anni dallo 0% in alcuni settori (marina mercantile) al 9,3% (gas ed elettricità) ossia di una media del 3%.
Il 18 novembre 1988 viene concluso un nuovo accordo interprofessionale. Gli interlocutori rinnovano il loro attaccamento al principio della libertà delle negoziazioni paritetiche e ridefiniscono allo stesso modo il quadro generale. Le negoziazioni devono svolgersi da una parte nei settori, cioè tenendo conto della necessaria competitività, della loro caratteristica e della specificità proprie, e dall'altra parte nelle aziende secondo la loro diversità. Gli aumenti salariali del 1989-1990 sono notevolmente più alti di quelli ottenuti per il 1987-88. In effetti, la ripresa in due volte del salario minimo interprofessionale di 1.000 franchi belgi (cioè circa il 3%) è il segnale di un movimento di aumenti salariali dal 3,5% al 4% in media su due anni.
All'epoca della costituzione del governo di centro-sinistra democratico-cristiano/socialista nel 1988, la salvaguardia della competitività mediante un inquadramento legale dei salari è stata una delle condizioni per la creazione della coalizione. Così, persino con un governo a partecipazione socialista, la politica salariale resta caratterizzata da una «libertà vigilata». Questa situazione è stata legalizzata dal voto di una legge detta di «salvaguardia della competitività».
Dopo questa legge, il consiglio centrale dell'Economia (un organo di concertazione interprofessionale economica a composizione paritetica) deve sottoporre tutti gli anni un parere sulla competitività al governo e al Parlamento.
La legge offre agli interlocutori sociali la possibilità di valutare la situazione sulla base di tutti i dati utili, questo permette di andare incontro alla posizione dei sindacati che trovano che la competitività implichi più dei costi salariali e che gli aspetti qualitativi e strutturali debbano essere integrati all'analisi.
Tuttavia, nella pratica la legge è molto più limitativa. Elenca infatti dei criteri la cui evoluzione è determinante per autorizzare il governo ad intervenire (o no) nella formazione dei salari. Così, la legge prevede cinque criteri che permettono di valutare la situazione della competitività. Questi criteri sono espressi in indici di evoluzione che hanno come base l'anno 1987 e sono confrontati con l'evoluzione nei nostri principali concorrenti. In base alla legge, la competitività è minacciata quando le prestazioni all'esportazione, misura-

te in guadagni o perdite da parti di mercato, sono inferiori all'evoluzione nei nostri partner commerciali. Quando la competitività è minacciata sulla base di questi criteri, gli interlocutori sociali hanno il diritto di formulare innanzi tutto loro stessi delle proposte di miglioramento. Altrimenti, il governo (e la legge prevede quest'obbligo), può imporre delle misure dopo aver sottoposto al Parlamento una dichiarazione motivata. La legge definisce anche il tipo di misure da prendere: limitazione del reddito dei lavoratori (disindicizzazione) e dei sussidi sociali così come di tutti gli altri redditi, determinazione di un quadro sulle negoziazioni sociali (blocco dei salari) riduzione delle quote padronali di sicurezza sociale nei settori esposti alla concorrenza internazionale, riduzione degli oneri finanziari, rinforzo degli aiuti fiscali alle imprese.

Le organizzazioni sindacali hanno sempre criticato aspramente questa legge perché, nella pratica, costituisce soltanto una norma salariale. Infatti, dal 1983, il Belgio perde parte del mercato alle esportazioni in una misura un po' più considerevole dei suoi concorrenti. Quindi, con un indicatore «parti di mercato» che si trova strutturalmente nella zona rossa, un deterioramento dell'evoluzione dei costi salariali, per quanto piccolo possa essere, basta a scatenare tutta la discussione sulla competitività.

Ciò non manca di mettere sotto pressione i salari e la loro connessione all'indice poiché la situazione del bilancio non autorizza altre misure (come una diminuzione dei carichi sociali o dell'imposta).

Il carattere meccanico della legge aumenta il rapporto di forza a profitto del padronato. Infatti una legge che stipuli che la competitività è in pericolo «quando l'indicatore delle parti di mercato ed uno degli altri criteri si scostano dall'evoluzione all'estero», mette i datori di lavoro in una situazione non agevole. Per quanto piccolo possa essere lo scarto salariale, i datori di lavoro possono, con il testo della legge alla mano, richiedere un intervento del governo sui salari. Questa situazione ipoteca così la concertazione sociale; i datori di lavoro non si comportano più come negoziatori ma come parte rivendicativa.

L'evoluzione salariale è analizzata in base agli aumenti del costo del lavoro prestato per ora e non per unità di prodotto. Nella legge, il governo ha aderito alla posizione padronale considerando che gli aumenti di produttività sono un indicatore negativo. L'esposizione dei motivi ritiene che: «il costo per unità prodotta costituisce un indicatore poco affidabile, perché accanto ad un miglioramento reale della produttività, di cui bisogna tener conto, incorpora anche un'evoluzione puramente statistica; in effetti, la soppressione delle unità di produzione meno redditizie e la sostituzione sistematica del capitale al lavoro condurrebbero ad un miglioramento dell'indicatore mentre costituiscono probabilmente i segni di una perdita di competitività sul costo del lavoro ed implicano perdite significative di impiego».

Secondo le organizzazioni sindacali, la perdita di parti di mercato dell'economia belga si spiega non tanto con l'evoluzione dei salari ma con un certo numero di lacune strutturali: ritardo negli sforzi di ricerca, assenza o insufficienza di investimenti pubblici, specializzazione in prodotti semi-lavorati con una forte concorrenza a livello dei prezzi, struttura di produzione che non tenga sufficientemente conto dei settori che conoscono un incremento della domanda mondiale, diversificazione insufficiente delle esportazioni. Questa legge ignora troppo questi fattori e non offre prospettive di una politica che possa migliorare questa situazione. Per questo una delle due grandi organizzazioni sindacali belghe ha qualificato la norma salariale come «premio d'arteriosclerosi al padronato».

La legge si basa su incertezze statistiche troppo grandi. Dal momento della sua messa in applicazione, i partner sociali sono stati messi a confronto con tutta una serie di problemi statistici e metodologici che si sono aggiunti ai differenti punti di vista. Le difficoltà statistiche, da cui la volatilità o l'incertezza di alcuni criteri della legge, non hanno permesso di misurare la competitività con precisione.

Così, secondo il criterio della legge per calcolare la remunerazione, per un dipendente che lavora nel settore privato del Belgio, in rapporto ai suoi sette principali partner commerciali per l'anno 1993, il salario è passato dal 99,4 nel rapporto di marzo 1992, a 95,7 nel rapporto di marzo 1993, per rimontare a 99,8 nel settembre 1993 e arrivare a 95,8 nel rapporto del 1995.

La legge sulla competitività prevede che i costi salariali debbano essere espressi in moneta comune per permettere di confrontarli. I criteri sono troppo tributari delle variazioni dei tassi di cambio delle monete dei paesi presi in considerazione in rapporto al franco belga.

Formulando critiche fondate su dati di base insufficienti che servono all'istituzione dei rappor-

ti, le organizzazioni sindacali sono riuscite più di una volta ad influenzare i pareri e ad evitare un intervento sui salari. Ciò ha permesso anche di fare rimanere aperte le possibilità per la conclusione di due accordi interprofessionali. Questi due accordi dedicano un'attenzione particolare alla promozione dell'impiego e alla formazione professionale dei gruppi a rischio (disoccupati di lunga durata, giovani, handicappati, lavoratori poco qualificati), alla incentivazione di iniziative a favore delle donne e al miglioramento della situazione finanziaria dei disoccupati anziani.
L'anno 1993 sarà quello dell'applicazione delle misure di correzione previste dalla legge sulla competitività, misure che eliminano all'improvviso ogni speranza di concludere un grande accordo sociale. È anche l'anno degli sforzi per fare prevalere la priorità sindacale sulla priorità padronale, la competitività intesa unicamente nella sua dimensione salariale.

a. Il parere del Consiglio centrale dell'economia
Benché vari indicatori si siano rivelati soddisfacenti (riduzione dei prezzi all'esportazione, debole tasso di inflazione, eccedenza della bilancia commerciale), l'economia belga, come le altre economie europee conosce una situazione difficile nel 1993. Alcune imprese orientate verso l'esportazione sono in difficoltà ed il Belgio perde parti di mercato. La rivalutazione del franco belga, che rende le esportazioni più care, il deterioramento della congiuntura internazionale, la mancanza di specializzazione del paniere delle esportazioni troppo sensibile alle variazioni dei prezzi e della congiuntura, spiegano perché la perdita di parti di mercato sia stata più rilevante in Belgio che nei suoi principali concorrenti.
Da parte loro, gli indicatori relativi ai costi salariali, espressi in franchi belgi, subiscono un'evoluzione molto più rapidamente in Belgio che nei nostri principali concorrenti. Per questo i datori di lavoro richiedono un intervento del governo che miri ad applicare un «salto d'indice» (non concessione di una indicizzazione dei salari all'indice). Perciò, le organizzazioni sindacali rappresentate al Consiglio centrale dell'economia (Cce) tentano di negoziare un parere comune nel quale l'insieme degli interlocutori sociali chiedano una concertazione specifica su misure correttrici che abbiano come scopo la promozione della compatibilità, dell'impiego e della crescita.
Gli interlocutori sociali sono riusciti ad esprimere un parere comune.
Il parere attira l'attenzione sul fatto che la posizione relativa del Belgio in rapporto ai suoi sette principali partner commerciali differisce a seconda che le remunerazioni nel settore privato siano espresse in monete nazionali o in franco belga. Questo rispecchia naturalmente l'evoluzione dei costi di cambio. Infatti, il franco belga si è rivalutato in media più del 5% in rapporto alle monete dei nostri principali concorrenti nel corso del periodo 1990-93.
Per questo fatto, i salari belgi aumentano nella stessa proporzione poiché il confronto con i concorrenti si effettua in franchi belgi.
D'altronde, la rivalutazione del franco belga rende le importazioni meno care perché acquistate in moneta straniera con un franco forte. Questo abbassamento dei prezzi all'importazione si ripercuote immediatamente e direttamente sul costo delle materie prime e dei prodotti intermedi importati dalle imprese. Nella misura in cui questi ultimi incorporano questo abbassamento di costo nei loro prezzi di vendita, i prezzi al consumo diminuiscono.
Con il nostro sistema di indicizzazione automatica questo abbassamento dell'indice dei prezzi influenza tutti i redditi indicizzati. Inoltre, questo rallentamento dell'indice dei prezzi si ripercuote anche sugli altri redditi, che evolvono di fatto come quelli che sono indicizzati. Così, tutti gli elementi del prezzo di costo delle imprese devono quindi diminuire nella stessa proporzione dei prezzi all'importazione. Per le imprese esportatrici questa diminuzione del prezzo di costo compensa la perdita di entrate provocate dalla rivalutazione del franco.
La rivalutazione del franco deve, teoricamente, quando saranno entrati in gioco tutti i meccanismi descritti sopra, essere neutra per l'insieme delle attività, comprese quelle esportatrici.
Questa analisi comune del Consiglio sdrammatizza e sfuma notevolmente le cifre lorde relative ai costi salariali contenute nel rapporto.
Successivamente, purtroppo è stata cancellata dalla logica padronale e da quella del governo.
Il Consiglio formula anche una serie di raccomandazioni:
a. richiamo allo spirito dell'accordo interprofessionale e della salvaguardia della competitività come condizione per lo sviluppo dell'attività economica e dell'impiego;
b. necessità di valutare la posizione competitiva tenendo conto delle evoluzioni sui mercati dei cambi, delle conseguenze delle misure prese dal

governo nel quadro del risanamento delle finanze pubbliche, così come della totalità dei risultati di negoziazioni salariali in Belgio e nei suoi principali partners commerciali;
c. necessità di analizzare le cause dell'accelerazione dei costi salariali nel settore privato (contratti collettivi di lavoro – ccl – o vantaggi extracontrattuali, deriva salariale, modificazione delle strutture tabellari o degli status di impieghi);
d. proposta di una concertazione specifica sulle misure da prendere per promuovere la competitività, l'impiego e la crescita.
In seguito a questo parere comune, un mese di concertazione sindacati-padronato è trascorso senza risultati.
Rifiutando di collegare la competitività con l'impiego, le organizzazioni padronali non soltanto denigrano un parere che hanno sottoscritto, ma spezzano anche un equilibrio politico essenziale alla prosecuzione della negoziazione.
Secondo i datori di lavoro, l'impiego non si decreta. Ogni operazione finanziaria, presa in nome della competitività, in favore delle imprese non può quindi avere l'obbligo di impiego: né il suo mantenimento né la sua creazione. È stato l'insuccesso della concertazione triplice del 18 maggio. Il governo, gestendo in ultima istanza la legge sulla competitività, ha accordato alle imprese riduzioni per 8,5 miliardi da versare alla previdenza sociale (Maribel-bis), senza contropartita concreta in materia d'impiego.

b. L'appello del primo ministro
Il forte deterioramento del mercato del lavoro nel 1993 incita il primo ministro a proporre, in agosto, agli interlocutori sociali di concludere un patto sulla competitività, l'impiego e la previdenza sociale.
Secondo lui, gli interlocutori sociali devono impegnarsi a salvaguardare la competitività, tenendo conto delle misure di moderazione dei salari prese in un certo numero di paesi e rinforzate dalla svalutazione.
Definisce gli obiettivi del patto sociale: la promozione dell'impiego, grazie alla salvaguardia della competitività, una riduzione del costo del lavoro, una politica specifica in materia d'impiego e la realizzazione dell'equilibrio finanziario della previdenza sociale.
Se le proposte del primo ministro vengono, a grandi linee, accolte favorevolmente dagli interlocutori sociali, appaiono rapidamente anche delle differenti priorità.
Il padronato annuncia fin dall'inizio che bisogna anche negoziare la difesa del franco, la modificazione del sistema d'indicizzazione dei salari, l'alleggerimento degli oneri sociali e lo snellimento del sistema di salario minimo garantito.
I sindacati mettono l'accento sull'impiego, il finanziamento garantito della previdenza sociale, una fiscalità più equa e lo sviluppo della democrazia economica. Per loro, tutte le diminuzioni delle quote padronali alla previdenza sociale possono essere accordate soltanto nel quadro di ccl di impieghi forniti di un rigoroso controllo.
L'avanti-progetto del patto sociale per l'impiego, la competitività e la previdenza proposto dal primo ministro, prevede tutta una serie di misure che annunciano una nuova ingerenza del governo nei rapporti collettivi di lavoro. Inoltre, il meccanismo di indicizzazione sta per diventare uno strumento di politica economica posto al servizio della politica monetaria invece di un meccanismo di solidarietà e di partecipazione del potere d'acquisto dei lavoratori.
Giudicando inaccettabile il contenuto e costatando l'impossibilità di emendare il progetto, la Fgtb abbandona le negoziazioni ed il governo prende la decisione di elaborare lui stesso un «piano globale».
Siccome la concertazione con l'insieme degli interlocutori sociali è fallita, il governo decide di proporre un piano globale. Questo piano contiene misure in tre campi: l'impiego e la competitività, la previdenza sociale e la fiscalità.
I passaggi importanti di questo piano globale per la concertazione sociale sono:
a. l'incoraggiamento di «piani d'impresa di ridistribuzione del lavoro», mediante una riduzione della quota padronale di previdenza sociale che introduce, in realtà, la possibilità di decentralizzare le negoziazioni a livello di impresa;
b. la riduzione del sistema di indicizzazione automatica dei salari e dei sussidi sociali a partire dal 1° gennaio 1994. Gli aumenti dei prezzi della benzina, del diesel e del tabacco non vengono più considerati;
c. un divieto di nuovi aumenti salariali reali fino al 31 dicembre 1996; solo gli aumenti salariali già convenuti possono essere applicati; anche la riduzione dell'orario lavorativo con mantenimento completo del salario è stata vietata; la riduzione dell'orario lavorativo con mantenimento parziale della remunerazione è autorizzata soltanto nel quadro di piani di impresa di ridistribuzione del lavoro.

Il piano globale incontra un'accanita opposizione da parte dei sindacati. I principali punti contestati sono: l'attacco contro il meccanismo dell'indicizzazione, l'accantonamento del livello settoriale di negoziazione, la riduzione degli oneri salariali (anche sui salari bassi) senza impegno in materia di impieghi supplementari, la mancanza di messa a contributi di altri gruppi sociali così come dei redditi diversi da quelli del lavoro. A dispetto della forte opposizione sindacale, che si traduce in uno sciopero generale di tutte le categorie di 24 ore il 26 novembre 1993 (il primo sciopero nazionale interprofessionale dal 1936), il governo ha attuato lo stesso il piano globale senza apportarvi modifiche.

Verso la fine dell'anno 1994, i partner sociali hanno negoziato un accordo interprofessionale per i due anni successivi sotto il vincolo del piano globale. Parallelamente al divieto di aumenti salariali reali, la promozione dell'impiego è un elemento centrale di questa negoziazione. Tuttavia, la posta in gioco è anche la ripresa del dialogo sociale, interrotto nel 1993 dall'insuccesso della negoziazione di un nuovo patto sociale.

È in questo contesto che, il 4 ottobre 1994, i sindacati hanno chiesto che l'impiego diventi una priorità assoluta per il 1995-96. I sindacati hanno chiesto che l'accordo interprofessionale crei un quadro che permetta di dedicare completamente la crescita economica a livello settoriale alla ridistribuzione del lavoro ed alla riduzione collettiva dell'orario lavorativo, alla concessione di uno stanziamento alla formazione, alla limitazione della disoccupazione parziale e ad una maggiore possibilità di perfezionamento. Hanno anche chiesto al governo, come per i piani aziendali di ridistribuzione del lavoro una riduzione dei contributi padronali di previdenza sociale sull'incremento netto dell'impiego che ne risulterebbe. I sindacati si sono opposti alla concessione automatica di vantaggi ai datori di lavoro senza vincolare questi ultimi alla creazione d'impieghi supplementari.

Inoltre, i sindacati mettono all'ordine del giorno:

a. la prosecuzione di accordi interprofessionali precedenti: ritenuta dello 0,25% sulla massa salariale per le iniziative in favore dell'impiego destinate ai gruppi a rischio e per il finanziamento del piano di accompagnamento (per coloro che cercano lavoro, dopo nove mesi di disoccupazione); finanziamento complementare delle iniziative in favore dell'assistenza ai bambini con una quota padronale dello 0,05% sulla massa salariale;

b. rinforzamento della democrazia socio-economica: nessun intervento giudiziario nei conflitti sociali, il diritto alla rappresentanza sindacale nelle piccole e medie imprese (Pmi), il controllo sindacale dell'utilizzazione, da parte delle imprese, delle entrate generate dalla riduzione degli oneri salariali;

c. misure intersettoriali in materia di ridistribuzione del lavoro;

d. una campagna contro il lavoro nero e le ore supplementari, l'ampliamento del diritto all'interruzione di carriera, la limitazione dell'orario lavorativo dei quadri e la riduzione della durata lavorativa massima di 38 ore settimanali.

I datori di lavoro hanno immediatamente manifestato una forte opposizione alla rivendicazione della riduzione dell'orario lavorativo con il mantenimento della remunerazione. Invocando il deterioramento della competitività, i datori di lavoro si sono anche opposti ad un accordo interprofessionale che avrebbe aumentato l'onere salariale. Sono state in particolare le organizzazioni di piccole imprese che hanno preteso il mantenimento dei vantaggi esistenti: mantenimento della limitazione sui salari bassi e nessuna estensione della settimana di 38 ore. Per promuovere l'impiego, i datori di lavoro hanno richiesto, in particolare modo, più flessibilità (soprattutto in materia di orario lavorativo), la promozione del lavoro a tempo parziale (i Paesi Bassi sono sempre più citati come esempio a questo riguardo), il calcolo della durata massima del lavoro su base annuale e non settimanale, il mancato compenso delle ore supplementari. Faticose negoziazioni condotte da settembre a novembre sono sfociate il 7 dicembre 1994 in un accordo interprofessionale per il 1995-96, e il governo si è impegnato anche ad applicarlo per gli aspetti che esigono un intervento dei poteri pubblici (principalmente la regolazione dei prepensionamenti e la riduzione delle quote sociali).

Al centro dell'accordo si trova il quadro fissato per le negoziazioni settoriali che riguardano la promozione dell'impiego nel 1995-1996.

I datori di lavoro, che nel quadro di un accordo settoriale sull'impiego per il 1995-96, realizzano un incremento netto dell'impiego, beneficiano per questi impieghi supplementari di un esonero delle quote padronali di previdenza sociale a concorrenza di 37.500 franchi belgi per impiego a trimestre. Questa tecnica somiglia molto al quadro dei piani aziendali di ridistribuzione del lavoro (piano globale) che è mantenuto, parallela-

mente al nuovo quadro, tuttavia con due distinzioni notevoli: laddove il piano globale esamina immediatamente la concertazione centralizzata riguardo all'orario lavorativo, l'accordo interprofessionale dà la priorità alla concertazione settoriale; inoltre, l'accordo interprofessionale lascia ai settori la libera scelta di formule che mirino a promuovere l'impiego.
Questo nuovo quadro è stato in seguito definito più ampiamente dal consiglio nazionale del lavoro ccl n. 60 del 20 dicembre 1994, che descrive le procedure di conclusione dell'accordo sull'impiego.
La proposta fatta al governo dai partner sociali è cruciale per queste negoziazioni sull'impiego: si tratta di dare la possibilità, con dei ccl settoriali di anticipare l'età del prepensionamento (da 58 a 55 anni) per i lavoratori aventi 33 anni di carriera. Anche il governo si è impegnato su questo obiettivo.
Altri elementi dell'accordo interprofessionale sono:
a. la promozione dell'assunzione di disoccupati di lunga durata (più di un anno) con una diminuzione decrescente delle quote padronali di previdenza sociale, cioè il «piano vantaggio all'assunzione» che sostituisce l'ex «piano di inserimento dei giovani» (diminuzioni per i giovani di 26 anni che sono disoccupati da sei mesi);
b. prosecuzione dell'ex flessione dello 0,25% in favore dei gruppi a rischio e delle quote dello 0,05% per l'assistenza ai bambini, con un adeguamento importante: le quote dello 0,10% che i datori di lavoro versano dal 1994 per il finanziamento della formazione di coloro che cercano lavoro, minacciati da disoccupazione di lunga durata, sono state ridotte della metà il 1° aprile 1996, queste quote dello 0,05% sono state utilizzate nel 1995 per risanare i deficit del sistema vacanze-lavoro retribuite e sono state versate ai settori nel 1996 (oltre alla flessione dello 0,15% esistente) in favore di diverse iniziative settoriali per l'impiego e la formazione.
All'indomani della conclusione dell'accordo centrale, è sorta una grande confusione riguardo al margine che permette la riduzione dell'orario lavorativo con il mantenimento parziale della remunerazione.
Il piano globale vieta totalmente la riduzione dell'orario lavorativo con il mantenimento completo del salario. Tuttavia, si è anche convenuto che persino la riduzione dell'orario lavorativo con il mantenimento parziale della remunerazione non sia iscritta nel quadro aziendale di ridistribuzione del lavoro.
La ridistribuzione del lavoro in base ad accordi sull'impiego nel quadro dell'accordo interprofessionale si vede così privata di compensi salariali parziali. Questa interpretazione è giuridicamente discutibile, ma è stata difesa all'inizio sia dal governo che dai datori di lavoro. I sindacati hanno manifestato la loro ferma opposizione, anche se il governo ha deliberatamente scelto di lasciare persistere il mistero giuridico provocando una grande confusione nei negoziatori sociali.
L'accordo interprofessionale 1995-96 ristabilisce la gerarchia dei livelli di concertazione.
Uno degli obiettivi primari del piano globale è stato quello di spostare il punto di gravità delle negoziazioni verso il livello aziendale dove il rapporto di forza sindacale è del tutto differente da quello che caratterizza i settori. Mentre a livello dei settori le commissioni paritetiche possono concludere contratti collettivi soltanto con l'accordo di tutte le organizzazioni che vi sono rappresentate, questo diritto di veto non esiste a livello aziendale. Inoltre, in un buon numero di piccole imprese, le organizzazioni sindacali non sono direttamente rappresentate, cosicché i datori di lavoro hanno le mani libere.
L'accordo interprofessionale ha il merito di ristabilire la priorità del livello settoriale perché tutte le negoziazioni contrattuali per il 1995 e il 1996 devono essere intavolate a livello delle commissioni paritetiche; inoltre, se un contratto collettivo di lavoro (ccl) settoriale è concluso, i ccl aziendali (o atti di adesione) possono soltanto eseguire e concretizzare un ccl settoriale.
Se, ad esempio, nel quadro di un ccl settoriale è stato concluso un accordo sui tre tipi di formule redistributive dell'impiego, cioè la riduzione collettiva della durata del lavoro, l'interruzione di carriera ed il prepensionamento, il ccl settoriale permette alle imprese di scegliere fra queste tre formule o di applicarle tutte e tre. A livello aziendale è fra l'altro permesso di determinare concretamente come organizzare questa riduzione collettiva della durata del lavoro (per esempio con una risistemazione degli orari).
Non è invece più permesso, a livello aziendale, optare per formule che non si trovano nell'accordo settoriale.
Questi ccl aziendali (o atti di adesione) in esecuzione di un accordo settoriale devono essere approvati dalla cp prima di entrare in vigore e non sono quindi validi senza la sua approvazione. Questo obbligo vale per tutte le imprese anche per le Pmi senza delegazione sindacale o altri organi di concertazione.

Le negoziazioni riguardanti l'impiego sono possibili a livello aziendale soltanto se un ccl settoriale è stato concluso e se non è possibile concludere un ccl settoriale.
Le nuove incentivazioni per l'impiego (esoneri Onss) hanno come obiettivo primario quello di sostenere il livello settoriale. Ragione per cui si è convenuto che, laddove non sia possibile concludere un ccl settoriale, nelle imprese con delegazione sindacale, i contratti aziendali devono avere ricevuto l'accordo preliminare della cp; nelle imprese senza delegazione sindacale (le Pmi), il contratto o il piano aziendale deve avere ricevuto l'accordo preliminare della Commissione interprofessionale competente (presso il ministero del lavoro) per poter beneficiare delle nuove incentivazioni (maggiorate).
Nel maggio 1995, dopo le nuove elezioni legislative, viene rinnovata la coalizione tra democratici-cristiani e socialisti.
La dichiarazione governativa precisa che: «Il governo fisserà un quadro legale che permetterà, dal 1997, ed in maniera più preventiva, una concordanza strutturale tra l'evoluzione dei salari e dei redditi nel nostro paese, quella degli altri paesi dell'Unione monetaria europea e quella dei tre paesi vicini che sono i nostri principali partner commerciali».
Questa disposizione dell'accordo governativo apre la strada ad una revisione della legge sulla competitività. Per le organizzazioni sindacali, si tratta di evitare che questa revisione sfoci nell'introduzione di una norma salariale, avente il solo scopo di sostenere la politica macroeconomica del governo, cioè di sostenere unicamente la politica della moneta forte e della riduzione del debito pubblico. Infatti, quando si analizza l'accordo governativo in relazione ai rapporti economici fatti in Belgio da organizzazioni come l'Ocse, è chiaro che secondo questa logica, la norma salariale annunciata debba perseguire un duplice scopo:
a. sostenere l'industria esportatrice per fare fronte alle conseguenze della rivalutazione del franco belga;
b. convincere i mercati finanziari della credibilità della politica della moneta forte nella speranza che questa sarà ricompensata con dei tassi d'interesse bassi, facilitando così la riduzione del debito pubblico.
Per i datori di lavoro, questa situazione è perfetta: si traduce con diminuzioni delle quote ed una costrizione dei salari senza la minima contropartita per l'impiego.
Se questa logica la spunta, i sindacati rischiano quindi di nuovo un doppio insuccesso: nella determinazione della futura formazione dei salari, gli interlocutori sociali sarebbero messi fuori gioco ed inoltre, all'obiettivo principale – l'impiego – si sostituisce la priorità del risanamento delle finanze pubbliche e della politica della moneta forte.
Per questa ragione, le organizzazioni sindacali tentano di scindere la discussione riguardo alla revisione della legge sulla competitività, in una discussione su un approccio positivo della competitività, con un'analisi e con proposte politiche miranti ad un miglioramento qualitativo; lo scopo è quello di responsabilizzare i datori di lavoro nella loro politica in materia d'investimenti, di marketing, di ricerca; ed in una discussione sulla politica salariale per il miglioramento del rapporto tra l'impiego e la formazione dei salari.
In realtà, i sindacati si trovano a dover fronteggiare una doppia sfida. La prima consiste nell'adattare la formazione belga del sistema retributivo alle realtà europee (poiché lo Sme vieta qualsiasi evoluzione asimmetrica dei salari), preservando sia l'indicizzazione automatica sia l'autonomia degli indicatori sociali ai tre livelli di concertazione. La salvaguardia dell'autonomia implica una formazione preventiva dei salari che impedisce, grazie alle proposte degli interlocutori sociali, nuovi interventi dei poteri pubblici nella formazione del sistema retributivo.
La seconda sfida consiste nel creare – grazie ad un'adeguata formazione salariale – migliori rapporti di forza, per poter meglio negoziare trattative in materia d'impiego con i datori di lavoro e con il governo.
Su iniziativa del primo ministro sono state intavolate, all'inizio del 1996, delle trattative tra il governo e gli interlocutori sociali allo scopo di creare un quadro favorevole all'impiego. Sia i poteri pubblici che i datori di lavoro ed i sindacati sono stati concordi nel tentativo di far sfociare questa concertazione in un contratto di avvenire per l'impiego.
Nel mese di aprile, il progetto del contratto di avvenire è stato sottoposto a tutte le parti. Le sue linee di forza sono le seguenti:
a. allineamento dei costi salariali belgi con quelli dei nostri tre principali partners commerciali (Germania, Paesi Bassi e Francia); a tal fine si deve concludere un accordo interprofessionale che fissi il margine salariale massimo autorizzato; questo margine comprenderebbe sia il costo degli aumenti salariali effettivi che il costo delle mi-

sure d'impiego (per esempio riduzione della durata di lavoro con mantenimento dei salari ed assunzioni supplementari);
b. l'obbligo di confrontare anche l'evoluzione dell'impiego con quella dei nostri paesi vicini;
c. l'impegno di concludere, a tutti i livelli di concertazione degli accordi lavorativi basati su una ridistribuzione ed un'organizzazione più flessibile del lavoro;
d. l'impegno di eliminare «l'handicap salariale», armonizzando il livello delle quote di previdenza sociale con quello dei nostri tre vicini.
Le istanze delle due grandi organizzazioni sindacali hanno riservato un'accoglienza critica al progetto di contratto di avvenire. Le loro principali critiche derivano dal fatto che, come contropartita della promessa sindacale di moderare i salari, non ci siano impegni concreti dei datori di lavoro in materia d'impiego e che il margine salariale massimo impone anche una costrizione alle iniziative in materia d'impiego.
La Confederazione dei sindacati cristiani ha approvato il progetto a stretta maggioranza, mentre la Fgtb lo ha rigettato a larga maggioranza. Il contratto d'avvenire è fallito.
Dopo il fallimento delle negoziazioni, il governo ha deciso di agire da solo (dopo aver ottenuto, tuttavia, il parere del Consiglio centrale dell'economia – Cce –) e di prendere un'iniziativa legislativa che si ispiri fondamentalmente alla filosofia del progetto del contratto di avvenire.
La legge elaborata dal governo prevede la seguente procedura.

A livello interprofessionale
Il Cce e il Cnl (Consiglio nazionale del lavoro) emettono due volte l'anno (prima del 31 gennaio e del 31 luglio) un rapporto riguardante l'evoluzione dei costi salariali; l'evoluzione dell'impiego (settore privato); l'analisi della politica dell'impiego condotta negli altri paesi; i determinanti strutturali della competitività e dell'impiego.
Le prestazioni nell'economia belga sono confrontate anche con la media delle prestazioni tedesche, francesi ed olandesi.
Il Cce emette una volta l'anno (prima del 30 settembre) un rapporto tecnico riguardante i margini disponibili per l'evoluzione dei costi salariali nel corso dei due anni successivi, rapporto completato da un'analisi dei due anni precedenti.
Il Cce deve scindere questo margine nominale in due parti: tasso d'inflazione e margine per gli aumenti salariali reali.
In seguito, la concertazione interprofessionale deve stabilire, prima del 31 ottobre, misure d'impiego e fissare un margine massimo all'evoluzione dei costi salariali; questo margine deve tenere conto dell'evoluzione attesa dei costi salariali negli Stati di riferimento, ma deve comprendere al minimo l'indicizzazione dei salari e gli aumenti tabellari.
In mancanza di un consenso tra gli interlocutori sociali, il governo può fissare all'occorrenza lui stesso, il margine massimo dell'evoluzione dei costi salariali, comprendendo in esso le misure complementari a favore dell'impiego.

A livello settoriale e/o aziendale
Prima del 31 marzo, i settori (31 maggio per le aziende) devono concludere dei contratti collettivi rispettando il margine massimo deciso nel quadro dell'accordo interprofessionale. Anche in questo caso ci si basa sul principio che l'indicizzazione dei salari all'indice e gli aumenti tabellari siano acquisiti.
Tutto questo implica che i settori (imprese) devono procedere ad una valutazione della ripercussione del meccanismo di indicizzazione settoriale e delle strutture tabellari settoriali sul costo salariale nominale dei due anni successivi.
È solo allora, che si conosce il margine massimo disponibile per le negoziazioni collettive nel settore o nell'impresa.
Le imprese che accordano un aumento dei costi salariali superiore al margine saranno punite con un'ammenda che non potrà essere superiore al doppio del superamento del margine massimo.

4. Nel corso degli ultimi 15 anni, il modello belga è stato messo a dura prova. Dal 1981 al 1996 ci sono stati soltanto sei anni di vera libertà di negoziazioni, di cui quattro sono stati ancora posti sotto la sorveglianza della legge sulla competitività del 1989.
Tuttavia, le grandi caratteristiche del sistema sono state mantenute, anche dopo l'approvazione della recente legge sulla formazione dei salari, malgrado differenti adattamenti, il principale dei quali è stato l'introduzione del famoso «indice-salute», l'indicizzazione automatica dei salari ha potuto essere preservata e ciò, indipendentemente dall'evoluzione dei salari nei nostri tre vicini.
L'evoluzione verso la decentralizzazione delle

negoziazioni salariali, inaugurata con il piano globale, è stata bloccata. La nuova legge sulla formazione dei salari prevede anche una maggiore responsabilizzazione del livello interprofessionale, che si vede incaricato di negoziare il margine salariale massimo ed investito del controllo generale sull'evoluzione dell'impiego. In questo modo, il ruolo preponderante della concertazione settoriale è preservato.
L'attenzione unilaterale nei riguardi della competitività si è spostata verso una sensibilizzazione permanente alla problematica dell'impiego.
Tuttavia, la legge per «la salvaguardia della competitività e la promozione dell'impiego» permette l'intervento dei poteri pubblici nella concertazione salariale. Questo intervento diventa persino inevitabile in caso di assenza di accordo fra gli interlocutori sociali.
Resta adesso da sapere se sarà possibile concludere un nuovo accordo interprofessionale nel nuovo quadro che si è appena creato. La risposta a questa domanda dipenderà in particolar modo dalla volontà padronale di prendere degli impegni controllabili in materia d'impiego, in cambio di una riduzione dei salari, così come dalla volontà governativa di ampliare il margine delle iniziative in materia di impiego, fissando la norma salariale.
Essa dipenderà anche dalla volontà delle istanze sindacali settoriali di affidare una maggiore responsabilità al livello interprofessionale per quanto riguarda le implicazioni macroeconomiche della politica salariale.

Luc Voets

Note

[1] Dati 1991: 76,61% globale; 98,25% operai; 45,59% impiegati; 55,59% servizi pubblici.

[2] Calmofors L., Drifill J., *Bargaining structure, corporation and macroeconomic performance*, in «Economic Policy», 1988.

[3] Ocse, *Lo studio dell'Ocse sull'impiego. Dati e spiegazioni. Parte II: Possibilità di adeguamento dei mercati del lavoro*, 1994.

[4] «Bollettino della Banca nazionale del Belgio», dicembre 1991.

[5] Lars Calmofors, *Centralizzazione delle negoziazioni dei salari e prestazioni macro-economiche: un'analisi*, in «Revue Economique dell'Ocse», n. 21, inverno 1993.

[6] Oil, *L'impiego nel mondo 1995*, Ginevra 1995.

[7] L'Oil ritiene che: «i vantaggi della decentralizzazione e della deregolamentazione dei rapporti professionali si riassumano in una specie di compromesso tra il lavoro e la diseguaglianza».

[8] Eurostat statistiche in Breve, popolazione e condizioni sociali 1995.

[9] European Economy, *Performance of the European Union Labour Market*, n. 3, 1995.

[10] Consiglio superiore delle finanze, *Progetto di parere relativo agli interventi dei poteri pubblici sul mercato del lavoro*, aprile 1994.

[11] Studio di Card e Krueger, Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage, N.J.: Princeton University Press, 1995.

Lo stato delle relazioni industriali in Francia

1. Premessa 2. Gli attori e le loro strategie 3. La crisi dei sindacati 4. La contrattazione collettiva e gli accordi tariffari 5. Conclusioni

1. Le agitazioni e gli scioperi dei mesi di novembre e dicembre 1995 hanno evidenziato che – nonostante tutti i tentativi di riforma – in Francia le relazioni industriali non hanno ancora raggiunto quel grado di normalità che caratterizza la maggior parte degli altri paesi industriali. Infatti si riscontrano ancora alcuni elementi essenziali dell'anomalia del caso francese: forte interventionismo dello Stato, debolezza dei rappresentanti delle parti sociali, scarsa autoregolamentazione, scarsa regolarità della contrattazione collettiva, assenza di contrattazione articolata ed assenza di regolazione dei conflitti. L'entità degli scioperi del 1995 è stata sorprendente, poiché una serie di indicatori avevano dato l'impressione che le relazioni industriali in Francia tenderanno a normalizzarsi, anche in seguito alle riforme del diritto del lavoro realizzate negli ultimi 25 anni. Per legge le organizzazioni sindacali sono riconosciute come rappresentanti dei lavoratori e come inconturnabili interlocutori degli imprenditori e dello Stato. Le leggi Auroux (1982) hanno ampliato i diritti dei lavoratori in azienda ed aumentato le possibilità di partecipazione diretta più che negli altri paesi. La contrattazione collettiva è obbligatoria per legge, sia a livello di settore che di azienda, e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori è obbligatoria in caso di ristrutturazione o d'introduzione d'innovazioni tecnologiche in azienda.
Ma queste riforme legislative non sono riuscite a controbilanciare comportamenti radicati nelle tradizioni politiche e culturali delle organizzazioni sindacali francesi, che hanno favorito – nel contesto delle crisi economiche ed occupazionali degli anni Ottanta e Novanta – l'acuirsi della crisi della rappresentanza e della capacità di regolazione sociale dei sindacati. La diagnosi di questa crisi non è ovviamente condivisa da tutti gli attori sociali e dagli studiosi del fenomeno. Molti sostenitori del «riformismo modernista» sono addirittura dell'avviso che i meccanismi di regolazione sociale sono stati migliorati. A supporto di questa tesi utilizzano una serie di indicatori, quali la riduzione dell'intensità degli scioperi e l'aumento quantitativo della contrattazione collettiva a tutti i livelli. L'impressione di una fitta rete di garanzie sociali esistenti grazie alla contrattazione collettiva è tuttavia fuorviante, poiché così si celano i diversi contenuti delle succitate intese, la crescente eterogenicità della condizione sociale effettiva dei dipendenti, nonché l'estensione di isole di deregulation sociale. Qui di seguito si esamineranno gli elementi di tale processo contraddittorio.

2. In Europa la Francia rappresenta il paese con il minore numero di iscritti e col maggior numero di organizzazioni sindacali. Mentre negli ultimi anni il tasso di sindacalizzazione è drammaticamente calato, è al tempo stesso aumentato il numero delle diverse organizzazioni. L'unico dato positivo consiste nella riduzione degli interventi dall'esterno, ossia dell'ingerenza dei partiti politici nelle questioni sindacali. Tuttavia la crescente autonomizzazione dei sindacati non ha affatto portato a ridurre le rivalità tra loro esistenti. Ancora oggi tra i diversi schieramenti si discute e si litiga molto a proposito della politicizzazione dell'intera vita sindacale.
Sono sei i movimenti sindacali che per tradizione si considerano rappresentativi a livello nazionale, tra cui cinque sono autorizzati a partecipare alla contrattazione collettiva nazionale (accordi «interprofessionali») e di settore, firmando anche gli accordi. Il sesto sindacato, quello degli insegnanti Fen (Fedération de l'Education Nationale) può far uso di questo diritto soltanto per la contrattazione che riguarda direttamente il proprio settore.
Il marchio della rappresentatività concede ai sindacati anche il diritto di redigere elenchi di candidati, per le diverse elezioni sociali, e di inviare i propri rappresentanti presso una serie di organismi pubblici, per la concertazione sociale.

La Cgc (Confédération Générale des Cadres) è la rappresentanza del gruppo dei quadri, specialità tutta francese, composta da tecnici ed ingegneri sino a giungere ai dirigenti. Come dimostra la nuova definizione ufficiale «Confédération Française de l'encadrement» (Cfe-Cgc) tale sindacato avrebbe l'ambizione di prender piede anche tra i capi di primo livello delle industrie.

Le restanti quattro confederazioni sindacali possono essere inquadrate grosso modo in due famiglie politiche: quella socialista (in senso ampio) e quella cristiana (cattolica). La Cgt (Confédération Générale du Travail) e la Cgt-Fo sono nate dalla Cgt fondata nel 1895, che all'epoca era «anarcosindacalista». Fo (Force Ouvrière) definiva la minoranza moderatamente socialista, uscita nel 1948 dalla Cgt, a maggioranza comunista, per fondare una confederazione sindacale propria. Nonostante l'orientamento, che per lungo tempo è stato di carattere moderato, l'ideale anarcosindacalista è tuttora presente ed attivo nella Fo. Da quando nel 1989 è stato eletto Marc Blondels come successore di André Bergeron, segretario generale per molti anni, il movimento Fo attua una politica più marcatamente autonomista ed orientata verso la creazione di un contropotere sociale, anche per distinguersi dalla Cfdt, la cui finalità è quella di sostituirsi alla Fo nel suo ruolo di partner privilegiato della parte datoriale (e del governo). Sebbene l'anticomunismo (insieme all'anticlericalismo) rappresenti tuttora il mastice ideologico di Fo, si è giunti ad un avvicinamento tattico alla Cgt, che nel corso degli scioperi effettuati tra novembre e dicembre 1995 ha raggiunto il suo momentaneo apice. Alcuni osservatori interpretano tale trasformazione come ritorno alle origini. Trarne però la conclusione di una imminente riunificazione tra i «fratelli nemici» nella vecchia casa Cgt, appare azzardato e prematuro. Infatti all'interno della Fo le resistenze verso un avvicinamento rappresentano tuttora ostacoli insuperabili. In occasione del congresso nel marzo 1996 Marc Blondel è riuscito a riaffermare la nuova linea politica, poiché è stato rieletto con l'85% dei voti ed ha così consolidato la sua posizione. Nonostante ciò, questa assise sindacale ha comunque evidenziato una volta di più la profonda spaccatura esistente tra una minoranza moderata (*modernista*) e l'ala di maggioranza, all'interno della quale sta acquisendo sempre più peso una corrente trotzkista.

Anche la stessa Cgt non è più quel monolite che era ai tempi della sua subordinazione alle decisioni del partito comunista. Oltre alle minoranze tradizionali (ma non organizzate come tendenze), quali ad esempio quelle socialiste o cattoliche di sinistra, sta acquisendo sempre maggior importanza la componente dei comunisti riformatori. Sebbene tutti i posti chiave siano ancora saldamente nelle mani di membri del partito comunista, negli ultimi anni è iniziato un processo di autonomizzazione, portato avanti anche da Louis Viannet, eletto segretario generale nel 1992. Viannet segue con attenzione un corso di graduale cambiamento – a detta dei riformatori sarebbe addirittura troppo graduale – ma comunque cauto abbastanza, per non provocare la resistenza della frazione ortodossa, poiché questa controlla una serie di importanti federazioni di categoria. Talvolta questo porta a seguire itinerari tattici un po' zigzaganti, come per esempio in occasione dell'ultimo congresso del dicembre 1995, dove Viannet riuscì ad allontanare dalla presidenza (Bureau Confédéral) il rappresentante principale dell'ala comunista riformatrice, Gérard Alezard, inserendo però al tempo stesso una parte degli ideali di tale ala nella sua bozza di programma.[1] Nonostante la Cgt si opponga, in linea di principio, al sistema economico capitalista, essa ha optato, anche verbalmente, per un *modus procedendi* pragmatico e gradualista, in sintonia con le articolate esigenze dei dipendenti. Quale segno simbolico di siffatto cambiamento, il congresso sindacale ha ratificato la decisione di uscire dalla Federazione sindacale mondiale. In tal modo si è rimosso il grosso ostacolo posto per l'ingresso della Cgt nella Confederazione europea dei sindacati (va ricordato che la Cgt ha nuovamente richiesto l'adesione alla Ces).

Cfdt e Cftc sono scaturiti dalla Confederazione sindacale cristiana Cftc (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) fondata nel 1919, ribattezzata poi nel 1964 – nel corso della sua laicizzazione – Cfdt (Confédération Française Démocratique du Travail). Da allora una minoranza porta avanti la tradizione cattolica sotto la vecchia sigla.

Negli anni Settanta la Cfdt si presentava come un sindacato della sinistra socialista, con l'obiettivo di creare un sistema di autogestione socialista. Durante questa fase vi era unità d'azione con la Cgt e la Cfdt appoggiava il programma comune di governo del Ps e Pc. A partire dal 1978 ebbe luogo un processo di riorientamento, verso finalità prettamente sindacali (*resyndicalisation*), che intendeva percorrere la strada della concer-

tazione sociale e della trattativa, affinché tutte le parti in causa ne ottenessero dei benefici (*gagnant-gagnant*). Come già avvenne negli anni Sessanta, alla base del processo di riorientamento vi fu l'intenzione di agevolare la «modernizzazione» dell'economia e delle relazioni industriali. Da quando nel 1992 fu eletto segretario generale Nicole Notat, questo corso è stato accelerato. Nicole Notat non nasconde affatto la sua preferenza per il modello tedesco dei rapporti sociali, riferendosi soprattutto agli aspetti consensuali in esso contenuti, e riferiti al livello aziendale. Spesso gli elementi di partecipazione del corso modernista della Cfdt, quali ad esempio l'obiettivo di superare il conflitto sociale e di riappacificarsi con l'imprenditoria privata, si ricollegano anche ad elementi della dottrina sociale cattolica.
La resistenza della corrente di sinistra contro tale approccio non si è ancora placata. Tuttavia l'ala di sinistra non è stata capace di presentare un progetto alternativo, tale da staccare il gruppo di centro, moderatamente critico (quello che ruota attorno alla federazione del comparto chimico) dalla corrente modernista.[2] Durante il congresso della Cfdt, del marzo 1995, la sinistra è riuscita a convincere la maggioranza (pari al 52%) dei delegati a rifiutare il rendiconto di gestione di Nicole Notat. Tuttavia va aggiunto che molti delegati hanno votato contro soltanto per rimarcare che il loro ex segretario generale, Jean Kaspar, si era dimesso in seguito a circostanze paragonabili ad un «colpo di stato». Nonostante questa protesta morale, la Notat fu rieletta con il 63% dei voti.
Nel 1980 l'unità d'azione è stata abbandonata tra Cfdt e Cgt e nel 1990 la Cfdt tentava di formare un «polo riformista» assieme a Fo, Cftc, Cgc e Fen, con l'intento di controbilanciare la Cgt definita «rivoluzionaria». Questo tentativo di ricomposizione sindacale tuttavia è fallito, soprattutto a causa degli interessi conservatori dei vertici sindacali nonché a causa delle inimicizie ideologiche, a livello dei funzionari intermedi.
La proposta della Cfdt fu apprezzata e sostenuta soltanto dai vertici socialisti del sindacato degli insegnanti, la Fen. Ma anche in questo caso erano in gioco aspetti tattici, per il mantenimento del potere. In base al costante spostamento del peso del corpo docente dalle elementari verso le superiori, i vertici della corrente di maggioranza socialista, che risultava ancorata soprattutto tra gli insegnanti delle elementari, temevano di perdere la maggioranza, a favore dell'ala comunista, presente soprattutto tra gli insegnanti delle medie inferiori e superiori.[3] Nel 1992 si prese a pretesto un progetto di ristrutturazione interna della federazione, per escludere dalla Fen due associazioni a guida comunista, tra le quali si trovava anche l'associazione degli insegnati delle medie superiori Snes (Syndicat national des enseignements du second degré). Queste ultime allora nel 1993 fondarono una nuova federazione, denominata Fsu (Fédération syndicale unitaire), alla quale infine aderì oltre la metà degli ex membri della Fen.
Quello della Fsu non rimase tuttavia l'unico caso di frammentazione sindacale. Nel 1989 un procedimento analogo portò alla nascita di una nuova organizzazione, denominata Sud (Solidaires, unitaires, démocratiques). Spunto per tale nuova formazione fu l'esclusione, dalla Cfdt, di una minoranza militante proveniente dal sindacato delle poste e telegrafi. La Sud, che si riallaccia esplicitamente alla tradizione di autogestione, tipica della sinistra socialista e che pertanto caratterizzò la Cfdt negli anni Settanta, ha nel frattempo scalzato la Cfdt, divenendo, in seno all'azienda telefonica di Stato, France Telecom, il secondo sindacato in ordine di importanza, subito dopo la Cgt. Altri membri della Cfdt, esclusi o usciti da esso, hanno fondato ulteriori sindacati Sud, in settori quali l'ospedaliero ed il ferroviario.
Diversi sindacati Sud si sono uniti ai sindacati autonomi del «Gruppo dei 10» fondato nel 1981. Questo gruppo racchiude oggi ben diciotto sindacati dalla più diversa provenienza e rilevanza, il cui denominatore comune è l'appartenenza al settore pubblico.
Onde compensare il suo indebolimento, causato della perdita di iscritti, confluiti nella Fsu, nel 1993 la Fen ha dato vita, a sua volta, ad un'alleanza assieme ad altri sindacati autonomi, denominata Unsa (Union nationale des syndicats autonomes).[4] In questa alleanza il secondo sindacato per ordine d'importanza è rappresentato dal sindacato autonomo dei funzionari, la Fgaf (Fédération Générale Autonome des Fonctionnaires). Di questo fanno parte cinque sindacati minori, tra i quali due ex membri del «Gruppo dei 10».
Dalla parte datoriale, due sono le confederazioni che svolgono un ruolo diretto, nel corso della contrattazione collettiva: il Cnpf (Conseil national du patronat francais) e la Cgpme (Confédération générale des petites et myennes entreprises), ossia un'associazione di piccole e medie aziende. Entrambe le confederazioni contrattano assieme per giungere agli accordi su base «inter-

professionale», ed entrambe presentano candidati su liste comuni (assieme ad altre tre organizzazioni di datori di lavoro) per eleggere i rappresentanti ai tribunali del lavoro. Ultimamente sono così riuscite a far convergere su di sé ben il 91% dei consensi. L'organizzazione senz'altro più grande è il Cnpf, che rappresenta complessivamente circa un milione di imprese, la maggior parte di media e piccola dimensione. Queste imprese danno lavoro a circa due terzi dei lavoratori nel comparto produttivo.

In seguito all'aumento della disoccupazione di massa e alla vittoria elettorale della sinistra con Mitterand, nel 1981, sono aumentate le tensioni tra governo e datori di lavoro. Sussistono anche dopo la vittoria di Chirac, che si è presentato alle elezioni presidenziali del 1995 con un programma atto a rimuovere «la frattura sociale». In questi ultimi anni un dato costante contenuto nel catalogo delle richieste, da parte imprenditoriale, è stato l'abbassamento degli oneri sociali, onde garantire la competitività a livello internazionale e creare nuovi posti di lavoro. A tale riguardo il Cnpf ha nel frattempo conseguito una serie di successi, senza che le imprese abbiano compensato a loro volta tale impegno con nuove assunzioni (cosa peraltro fatta frequentemente notare agli imprenditori, sia dal presidente Chirac, che dal suo primo ministro, Juppé).

In seguito al peggioramento della situazione occupazionale, il Cnpf insiste da tempo sull'aumento della flessibilizzazione del lavoro e degli orari, mentre si ritiene che la riduzione dell'orario lavorativo o addirittura il *job-sharing* non rappresentino una soluzione adatta al problema della disoccupazione.

Con l'elezione (svoltasi nel 1994) di Jean Gandois alla presidenza dell'associazione degli imprenditori, il discorso sociale del Cnpf si è parzialmente modificato. Gandois ha idee e convincimenti chiari circa la responsabilità sociale delle imprese e non si vergogna di criticare le pecore nere, all'interno dell'organizzazione. Difatti, appena quattro mesi dopo la sua elezione, affermò che se le imprese, i cui utili erano costantemente migliorati, si fossero rifiutate di accordare aumenti salariali, l'avrebbe ritenuta una provocazione nei confronti dei lavoratori. Due mesi dopo, nel maggio 1995, il Cnpf ammise per la prima volta, verbalmente, che anche la riduzione dell'orario lavorativo avrebbe contribuito a creare nuova occupazione. Tuttavia questi segnali di cambiamento sono rimasti molto deboli, e le resistenze della base contro il nuovo corso, avviato da Gandois, sono rimasti forti, proprio come lo scetticismo nei confronti del governo Juppé. Questo atteggiamento restrittivo si è potuto affermare poiché il Cnpf ottenne che, in cambio della sua partecipazione al «vertice sociale», organizzato dal premier Juppé il 21 dicembre 1995, non si parlasse né di salari né di riduzione dell'orario di lavoro.

All'inizio del 1995 Gandois cominciò a porre basi importanti per la rivitalizzazione del dialogo sociale coi sindacati. Diversamente dal passato, si pensava che anche la Cgt non potesse essere esclusa da questo dialogo. Invece la confederazione degli imprenditori, soprattutto dopo gli scioperi nel dicembre 1995, non si fa grandi illusioni sulla possibilità di riuscire a coinvolgere, in questo dialogo, tutti i sindacati contemporaneamente. Il dilemma di fronte al quale si trovano gli imprenditori è stato documentato in un seminario interno, organizzato dal Cnpf il 29 gennaio 1996 a Royaumont, e che verteva sul tema sindacale. Il Cnpf auspica che i sindacati siano forti e responsabili, mentre deve fare i conti con dei sindacati deboli e frammentati. Da una relazione dell'influente presidente onorario della federazione datoriale del settore metallurgico, Uimm, Pierre Guillen, viene descritta la recente formazione di due poli: da un lato il polo di protesta (*pole contestataire*) rappresentato dalla Cgt e Fo, e dall'altro un polo riformista pro-europeista, guidato dalla Cfdt, e nel quale sono coinvolti, in qualità di «statisti», sia il Cgc che la Cftc. Agli iscritti si raccomanda di rafforzare questo polo riformista «ovunque ciò sia possibile». L'espressione indica chiaramente le difficoltà di una tale strategia, in virtù del fatto che la Cfdt e i suoi partner rappresentano perlopiù appena una minoranza di dipendenti nelle aziende.

Nel corso del 1996 è divenuta via via sempre più visibile l'alleanza strategica tra Gandois e la segretaria generale del Cfdt, Nicole Notat. Dopo un colloquio informale tra i due, nel giugno 1996, la Fo è stata esclusa dalla copresidenza delle tre casse di previdenza sociale, ed i tre posti resi così vacanti sono stati assegnati, rispettivamente, alla Cfdt, Cgc e Cftc. Lo stesso scenario si è ripetuto anche a settembre, per l'attribuzione del seggio di presidenza dell'istituto previdenziale e assicurativo per i disoccupati, l'Unedic. Tuttavia, l'avanzamento personale di Gandois, aveva nel frattempo fatto nascere una sorta di imbarazzo proprio in coloro i quali non volevano legare il

Cnpf ad un'alleanza unilaterale. Pertanto Gandois dovette far benedire l'avanzamento di Nicole Notat dapprima dal comitato esecutivo del Cnpf, mediante votazione a scrutinio segreto.
In Francia lo Stato svolge una triplice veste nel sistema delle relazioni industriali. Nella fattispecie egli riveste il ruolo di: legislatore, arbitro e datore di lavoro. La sua influenza è notevolmente più forte rispetto agli altri paesi europei, in tutti e tre i livelli menzionati. Il suo ruolo di legislatore sta a significare tradizionalmente la tutela dei lavoratori rispetto all'arbitrio imprenditoriale. Dalla fine degli anni Sessanta in poi vi si è aggiunta una seconda funzione importante, che consiste nel supporto e sostegno alla regolazione sociale, esercitato dalle parti sociali stesse. Questa politica ha raggiunto il suo apice ai tempi del governo di sinistra, quando – nel 1982 – furono emanate le leggi Auroux. Da quel momento la legislazione assume in sé elementi sempre crescenti del discorso imprenditoriale, secondo il quale l'economia francese soffrirebbe di «eccessiva» regolamentazione statale. Per questa ragione si è reso necessario inserire nelle norme legislative elementi di flessibilizzazione, atti – al tempo stesso – a favorire una decentralizzazione del dialogo sociale.
Ma questo dialogo sociale a tutt'oggi non è ancora sviluppato a sufficienza, e pertanto lo stato è tenuto a compensare in modo sussidiario – proprio nel suo ruolo di arbitro – le carenze della regolazione autonoma delle parti sociali. A tale scopo egli dispone di strumenti, quali la dichiarazione *erga omnes* (*extension*) e l'estensione geografica (*elargissment*) dei contratti collettivi esistenti, ma anche il periodico aumento del salario minimo garantito.
Nella sua veste di datore di lavoro, lo stato pone i parametri per gli aumenti salariali, nel servizio pubblico e nelle imprese pubbliche. Nell'ambito di una politica di disinflazione, onde rafforzare il franco francese, negli ultimi tempi è rimasto un margine assai ridotto per le trattative salariali coi sindacati. Nel 1995 il governo ha addirittura decretato un congelamento totale degli stipendi del servizio pubblico, provocando con ciò lo sciopero generale del 10 ottobre, che ha costituito il primo passo verso gli scioperi di novembre e dicembre del 1995.
Tuttavia il governo ha sempre cercato di ampliare i margini di manovra, introducendo nelle trattative anche elementi qualitativi. Dall'inizio degli anni Novanta queste trattative sono infatti correlate al tema della «modernizzazione del servizio pubblico», migliorando così le carriere dei funzionari, e rafforzando al tempo stesso il loro senso di responsabilità, al fine di migliorare la qualità dei servizi. Le direzioni delle imprese pubbliche sono a loro volta chiamate ad agire in maniera esemplare, per lo sviluppo del dialogo sociale. Infatti le prime iniziative per la costituzione volontaria di Comitati aziendali europei, sono partite da una serie di multinazionali francesi nel comparto statale.

3. Sebbene l'esatto numero degli iscritti ai sindacati si perda nella nebbia della concorrenza politico-organizzativa tra le diverse organizzazioni sindacali, è certo che negli ultimi 15 anni il numero degli iscritti si è più che dimezzato e che il tasso di sindacalizzazione è sceso del 20% alla fine degli anni Settanta sotto il 10% all'inizio degli anni Novanta. Nel settore privato oramai esso oscilla attorno al 6%, mentre i sindacati sono riusciti a mantenere la loro roccaforte nel settore pubblico, con oltre il 20%.
Il sindacato più colpito dalla perdita di iscritti è stato la Cgt, che in due anni ha perso circa due terzi dei propri iscritti. Ovviamente oggi non è più il sindacato col maggior numero di aderenti. In base ai dati, diffusi dalla stessa Cgt, risultava che alla fine del 1993 vi fossero 627.000 iscritti. La Cfdt verso la fine del 1994 dichiarava 650.000 iscritti, che a fine 1995 salivano a 680.000 (tuttavia in questo caso cambia la modalità di calcolo delle iscrizioni); pertanto la Cfdt ritiene di essere diventata la più grande organizzazione sindacale francese. Questa pretesa è accampata anche dalla Fo, che da anni – e non senza un po' di autoironia – dichiara costantemente di avere un milione di iscritti. Analisi e ricerche scientifiche, condotte sull'aumento degli aderenti,[5] fanno notare come la Cgt rappresenti tuttora il sindacato più forte, seguito a ruota dalla Cfdt, con circa mezzo milione di iscritti e dalla Fo con circa 400 mila aderenti. Con ogni probabilità Cftc, Cgc, Fen e Fsu hanno 100 mila iscritti ciascuna.
Per il sindacato la crisi dovuta al calo degli iscritti rappresenta – a livello finanziario – una minaccia relativa. Difatti, col passar del tempo, le quote associative hanno assunto un'importanza assai ridotta, riguardo agli introiti delle organizzazioni sindacali. Assai più rilevante è la questione sulla legittimità dei sindacati, di fungere da rappresentanti dei salariati. Va comunque detto che la le-

gittimità dei sindacati francesi – anche in epoche passate – si basava soltanto in parte sul numero degli iscritti. Essi traevano infatti la propria legittimazione da un altro fatto, in parte più importante e determinante, ossia dalla capacità di mobilitare anche i non-iscritti, oltre che dal consenso derivante dalle elezioni.

Per quanto attiene alla capacità di mobilitazione, si deve innanzitutto constatare che, dagli anni Ottanta in poi, l'intensità degli scioperi è – in media – fortemente diminuita. Se negli anni Settanta la Francia, assieme all'Italia, si trovava ancora all'apice dei movimenti scioperistici europei, negli anni Ottanta e Novanta la Francia è scesa di molto.[6] La generale riduzione, constatata nella frequenza degli scioperi, non è affatto in contraddizione con periodiche manifestazioni ed agitazioni nel settore pubblico. In fondo, negli ultimi anni, i sindacati incontrano le maggiori difficoltà proprio in questo comparto, e non sempre riescono a porsi a capo di questi movimenti. Non va comunque dimenticato che essi, durante le imponenti agitazioni verificatesi tra novembre e dicembre del 1995, sono riusciti ad evitare il formarsi di coordinamenti autonomi degli scioperandi (come era invece successo in passato).

I movimenti sindacali francesi poterono mettere alla prova la propria legittimità, in modo migliore, attraverso le elezioni.[7] È tuttavia preoccupante il costante aumento degli eletti non iscritti ai sindacati, che si verifica in occasione delle elezioni per il comitato aziendale. Si è giunti oramai al 30% dei voti dati a non iscritti.[8] Invece nel settore privato la concorrenza dei sindacati «autonomi» resta limitata (la loro percentuale non supera il 6%), ragion per cui le cinque grandi confederazioni sindacali riescono ancora a convogliare su di sé circa due terzi dei voti.

Il peggioramento della situazione dei sindacati dipende direttamente dalla loro ridotta presenza nelle aziende. Dal 1993 in poi appena meno della metà di tutte le aziende con oltre 50 dipendenti disponeva di almeno un delegato sindacale, che fosse in grado di avvalersi del proprio monopolio, nel redigere le liste per la prima tornata elettorale.[9]

Per la Cgt la percentuale di voti ottenuti durante le elezioni dei Comitati aziendali è in costante calo già da decenni, e nel 1993 la Cgt precipitò per la prima volta sotto il 20%, essendo stata superata dalla Cfdt (col 20,8% dei voti), che si conquistò pertanto il primo posto. I posti successivi furono conquistati rispettivamente da: Fo (11%), Cgc (7%) e Cftc (5%). Nelle elezioni per i tribunali del lavoro la Cgt raggiunge pur sempre un buon risultato (nel 1992: 33%) seguita dalla Cfdt (24%), dalla Fo (20%), dalla Cftc (9%) e infine dalla Cgc (7%).[10]

4. Le relazioni annuali del ministero del Lavoro[11] rappresentano la più importante fonte, per rilevare gli sviluppi della contrattazione collettiva. A seguito dell'aumento quantitativo della contrattazione collettiva, registrata dagli anni Ottanta in poi, da tali relazioni si evince (come concordano anche altri autori) una rivitalizzazione della contrattazione collettiva. Tale aumento va letto come un successo delle leggi Auroux del 1982, che hanno dichiarato obbligatoria la contrattazione collettiva annuale, a livello di azienda e di comparto.

Anche in questi ultimi anni si riscontra la tendenza ad aumentare la quantità degli accordi, a livello di azienda e di impresa. Nel 1995 sono stati siglati ben 8.550 accordi di tale genere, il che equivale al 15% in più rispetto all'anno precedente. Al tempo stesso è anche aumentato il numero degli accordi di settore, che è quindi salito da 934 a 986. A detta del ministero del Lavoro si sono arenate soltanto le trattative condotte dalle confederazioni nazionali, cioè quelle a livello «interprofessionale»: nel 1995 sono stati siglati appena 42 accordi e l'anno prima erano stati appena 63. In base a tali dati sembrerebbe affermarsi la tendenza complessiva verso un costante miglioramento nella difesa dei dipendenti, grazie alla contrattazione collettiva,[12] abbinata alla tendenza al decentramento delle trattative. Entrambe queste tesi vanno però analizzate più a fondo e relativizzate.

Pur accettando tesi della vitalità della contrattazione collettiva e degli accordi tariffari, nonché dall'accresciuta sicurezza, derivante giustappunto dagli accordi collettivi, non si può tranquillamente dedurre che ciò basti a migliorare costantemente la situazione dei dipendenti. Un elemento essenziale, che poi è tuttora l'elemento chiave della contrattazione collettiva, è rappresentato dalla contrattazione salariale. Ma è proprio questo il terreno che ancora non consente di parlare di una normalizzazione del sistema della contrattazione collettiva francese. Vi sono certamente salari tabellari a livello settoriale (nazionale o regionale), ma per gli aumenti salariali effettivi questi accordi perlopiù non hanno una va-

lenza diretta e immediata, poiché questi dipendono assai più dalle periodiche modifiche dei salari minimi, stabilite dallo Stato.
Per tanto tempo l'espressione di tale debolezza era data dal fatto, che la maggioranza dei gruppi salariali inferiori, inquadrati dagli accordi tariffari collettivi, si trovavano notoriamente al di sotto del salario minimo garantito. Per porre fine a tale anomalia, nel 1990 il governo esortò le parti sociali ad adeguare conseguentemente i contratti di settore. Nonostante gli imprenditori tentennassero,[13] nel maggior numero di settori tale adeguamento fu infine effettuato. Alla fine del 1992 nel 78% di tutti i settori non esistevano più contratti collettivi che prevedessero gruppi salariali al di sotto del salario minimo, garantito per legge. A metà del 1996 questa percentuale è nuovamente calata al 30%. Ciò va letto come una conseguenza dell'innalzamento del salario minimo, effettuato dal governo Chirac-Juppé, ma al tempo stesso dimostra quanto siano deboli i meccanismi d'adattamento dei contratti collettivi di settore, e dimostra altresì il persistente atteggiamento rigido, da parte dei datori di lavoro, in un grande numero di settori.
Per quanto riguarda la presunta tendenza a voler decentrare la contrattazione verso imprese e aziende, vanno evidenziati alcuni punti relativi ai contenuti effettivi di tali accordi. Una rilevazione rappresentativa del ministero del Lavoro[14] dimostra che soltanto in una minoranza delle aziende si arriva a regolari contrattazioni salariali. Ed anche lì dove effettivamente si contratta, ciò ha un carattere meramente formale, vale a dire che il risultato, rispetto all'offerta originaria dell'impresa, non cambia. Nelle aziende più piccole, le trattative portano ad accettare l'offerta dell'impresa – il più delle volte – senza alcun conflitto. Soltanto nelle aziende di dimensioni più grandi (dai 500 dipendenti in su) sono frequenti le lotte e le prove di forza, il che durante la trattativa consente ai sindacalisti di ottenere un miglioramento dell'offerta salariale dell'azienda.
Se collegata al salario, la tesi del decentramento della contrattazione appare pertanto fallace, poiché dalla mera estensione quantitativa degli accordi aziendali non si può concludere che la regolazione sociale, a livello di settore, possa essere efficacemente sostituita da una regolazione sociale, a livello di azienda. In Francia gli sforzi per una regolazione sociale autonoma bilaterale – mediante contrattazione collettiva su due livelli – restano frammentari, sebbene indubbiamente siano stati compiuti notevoli passi in avanti. Per quanto attiene alla regolazione dei salari, la situazione è ancora caratterizzata da una molteplicità di forme di regolazione: regolazione statale globale (per il salario minimo garantito); regolazione autonoma bilaterale, garantita dai contratti collettivi a livello di settore, di azienda e di impresa; paternalismo imprenditoriale con pseudo-concertazione; regolazione imprenditoriale unilaterale.
Dalle statistiche elaborate dai bilanci annuali della contrattazione collettiva emerge la crescente importanza delle tematiche non strettamente correlate al salario nelle trattative in azienda. Dal 1993 in poi, soltanto meno della metà degli accordi aziendali verte sul tema del salario.[15] Invece è l'occupazione uno dei temi più rilevanti, menzionati nel corso delle trattative. Ma solo in minima parte rappresenta il tema principale (1995: 8%), poiché tale argomento viene toccato indirettamente, quando si parla dell'orario di lavoro, tema emerso nel 42% di tutti gli accordi stipulati nel 1995.
Analogamente a quanto avviene per le trattative salariali, il grande numero di accordi stipulati non deve ingannare, e far credere che per affermare i propri diritti e raggiungere i propri obiettivi, i sindacati non debbano impegnarsi duramente in tutte le aziende. Alcuni esempi di tali difficoltà li riscontriamo in uno studio, condotto dall'Osservatorio per i rapporti di lavoro della Cfdt, che verte sulla contrattazione aziendale per l'occupazione relativo agli anni 1993-94.[16] Le conclusioni pessimistiche ed autocritiche di tale ricerca sono tanto più importanti, poiché proprio la Cfdt aveva posto la contrattazione aziendale al centro della sua strategia per garantire l'occupazione, sopprattutto negli ultimi anni. Gli autori della ricerca constatano che: mentre le trattative per giungere a tali accordi sono lunghe e faticose, la loro validità nel tempo è generalmente assai breve (si consideri che la metà degli accordi vale al massimo per un anno). L'obiettivo primario degli accordi consiste, in linea di massima, nell'evitare licenziamenti. Le principali misure utilizzate a tale scopo sono il prepensionamento ed il part-time. Soltanto nel 25% dei casi si adotta la riduzione d'orario, e perlopiù sotto forma di ferie aggiuntive.
Valutando i suddetti accordi, la ricerca fa una costatazione autocritica: il sindacato non riesce a superare la concezione di intendere l'occupazione come una variabile congiunturale di adatta-

mento a breve termine. E sono due gli ostacoli che spiegano perché non si vuol più far uso dello strumento della riduzione dell'orario lavorativo. Il primo è rappresentato dalla generale situazione dei lavoratori, che necessitano dell'intero salario e non si entusiasmano affatto per forme di riduzione d'orario che prevedano la rinunzia ad una parte del loro normale reddito. Il secondo ostacolo è rappresentato dalle strategie imprenditoriali. Ai sindacati non riesce né di influenzare la formazione delle loro strategie, né di controllare la realizzazione effettiva delle modifiche concordate.

Le possibilità che i sindacati creino nuovi posti di lavoro – grazie alle suddette misure – sono ancora più ridotte, rispetto agli sforzi condotti per conservare i posti di lavoro esistenti, attraverso la riduzione d'orario. Un articolo della legge quinquennale sull'occupazione prevedeva di sperimentare la possibilità di creare nuova occupazione, mediante incentivi finanziari, da un lato, e riduzione dell'orario, dall'altro. Lo stato prevedeva una riduzione triennale degli oneri sociali, qualora un'impresa avesse accettato di ridurre l'orario lavorativo annuale di almeno il 15%, abbinando ciò ad una rinunzia a parte dello stipendio, compensando però il tutto attraverso nuove assunzioni. Queste condizioni però erano talmente complesse, e gli incentivi economici talmente ridotti, che negli anni a seguire furono soltanto 13 gli accordi (di cui nove nella stessa azienda) che si avvalsero di tale possibilità.

Nel giugno 1996, in seguito ad un'iniziativa legislativa del parlamento, sono stati migliorati gli incentivi economici e semplificate le condizioni. Ora è sufficiente una riduzione dell'orario pari al 10%, e l'esenzione del versamento degli oneri sociali, per le neo-assunzioni, viene estesa a sette anni. Comunque il governo ha apposto un'integrazione alla legge, in virtù della quale si può essere esonerati dal versamento degli oneri sociali, anche qualora la riduzione dell'orario lavorativo dovesse servire unicamente ad evitare licenziamenti. Il governo ha preso questa iniziativa per ammortizzare socialmente i massicci licenziamenti, che attualmente incombono sul settore degli armamenti e sulla Moulinex, azienda produttrice di elettrodomestici. Con questo orientamento difensivo della legge, si farà probabilmente assai poco uso del suo aspetto offensivo, ovvero quello a favore di nuove assunzioni.

In virtù dei limiti appena citati, posti alla contrattazione a livello aziendale, onde garantire l'occupazione – o addirittura creare nuovi posti di lavoro – mediante riduzione dell'orario o strumenti analoghi, non deve meravigliare il fatto che i sindacati abbiano ripreso l'offerta del Cnpf, che intendeva ampliare le possibilità per tali trattative grazie ad impulsi dall'alto. I segretari delle cinque confederazioni sindacali[17] hanno accettato l'invito, rivolto loro dal presidente del Cnpf, Gandois, di partecipare ad un vertice il 28 febbraio 1995; alla fine dell'incontro è stato firmato un protocollo d'intesa. Gandois propose di concordare una serie di accordi-quadro su determinati temi, da precisare poi mediante trattative ai livelli inferiori. Tale vertice portò a concordare un calendario di appuntamenti e di scadenze su determinate trattative, vertenti su tre problemi centrali: l'integrazione dei giovani nella vita lavorativa, l'organizzazione dell'orario di lavoro, nonché la ridefinizione del sistema di contrattazione collettiva nelle piccole aziende. Durante due successivi vertici (il 14 giugno ed il 31 ottobre 1995) sono stati firmati una serie di accordi quadro.

L'accordo del 14 giugno 1995 prevede di assumere, entro il 1997, 150 mila giovani, inquadrati da contratti di lavoro sovvenzionati. Tale accordo è stato tuttavia firmato solo da tre sindacati (Cfdt, Cftc e Cgc). In seguito il governo ha provveduto ad integrarlo con altre misure.

Nel terzo vertice sociale del 31 ottobre sono stati firmati due accordi interprofessionali. Il primo si riferisce alla distribuzione dell'orario su base annuale. Si tratta, in questo caso, di un accordo quadro, da integrare mediante accordi di settore, grazie ai quali si deve combinare la flessibilizzazione (richiesta dal Cnpf) con la riduzione dell'orario (richiesta dai sindacati), onde realizzare nuove assunzioni. Ed anche in questo caso la Cgt si è rifiutata di firmare l'accordo quadro.

Il secondo accordo quadro consente, durante una fase sperimentale di tre anni, per le piccole aziende senza rappresentanza sindacale la stipula di accordi aziendali con delegati dei lavoratori o rappresentanti del Comitato aziendale. Tuttavia tali accordi dovranno in seguito venire approvati dai comitati paritetici di settore. Una seconda possibilità per aggirare le disposizioni di legge, secondo le quali solo ai delegati sindacali compete la stipula di accordi aziendali, consiste nel fatto che i sindacati possono trasferire il loro mandato di negoziare ad uno o più dipendenti. Neanche questo accordo è stato firmato dalla Cgt, e stavolta anche la Fo ha rifiutato di firmare. Le trattative a livello settoriale per applicare l'ac-

cordo quadro, sulla flessibilizzazione, ossia la riduzione dell'orario, hanno deluso le aspettative iniziali. Sino all'inizio dell'estate 1996 sono stati siglati soltanto tre accordi di settore: per il comparto della metallurgia, dei materiali sintetici e della riparazione degli autoveicoli.[18] In due settori importanti, quali il chimico ed il bancario, il tema della riduzione d'orario ha comportato addirittura l'interruzione delle trattative. Alla luce di tale situazione, le associazioni imprenditoriali e quattro sindacati (senza la Cgt) il 15 marzo 1996 hanno istituito un comune osservatorio per controllare la contrattazione di settore. Tale osservatorio ha il compito di elaborare proposte per un'eventuale integrazione dell'accordo quadro, firmato il 31 ottobre 1995. Per concedere altro tempo alle trattative, a livello settoriale, anche il governo ha assicurato – in occasione di un vertice con le parti sociali, svoltosi l'8 luglio 1996 – di attendere una proroga dei termini di contrattazione, prima di intraprendere autonomamente nuove iniziative legislative, in tema di riduzione dell'orario lavorativo e di creazione di nuova occupazione.

5. Sebbene le agitazioni e gli scioperi di novembre e dicembre 1995 siano rimasti confinati al settore pubblico, essi hanno comunque scosso l'intero sistema delle relazioni sociali. Ma la speranza del movimento e di una parte dei protagonisti, gli intellettuali simpatizzanti, che le agitazioni potessero prendere piede ed estendersi anche al settore privato, non si è sinora realizzata.
Secondo il parere di molti, gli scioperi vengono interpretati come una riproposizione delle agitazioni del maggio 1968. In realtà, un raffronto tra questi eventi mostra rilevanti differenze sia nella forma del conflitto, sia nei contenuti delle richieste. I movimenti del maggio 1968 sono partiti dagli studenti e miravano ad un cambiamento radicale della società. Gli iniziatori ed i protagonisti degli scioperi di novembre e dicembre sono stati in prima linea i ferrovieri, minacciati dall'abolizione di particolari forme di prepensionamento, prevista dal piano Juppé per la riforma della previdenza sociale.[19] In tal modo si evidenzia la dimensione categoriale e «conservatrice» del movimento. Si trattava di difendere le conquiste sociali da minacce ed aggressioni, esercitate dalla politica d'austerità del governo Juppé.
Il movimento di lotta, comunque, aveva anche una dimensione che toccava l'intera società. Rappresentava una protesta contro una politica fatta da élites tecnocratiche, senza concertazione sociale.[20] Poiché la decisione di tagliare lo stato sociale veniva sempre motivata sia dal presidente Chirac, che dal governo Juppé, della necessità di attenersi ai criteri di Maastricht, per creare una comune valuta europea, non si sbaglia interpretando le agitazioni come una sorta di «Rivolta contro l'Europa di Maastricht».
Molti osservatori furono sorpresi dall'ampio e compatto fronte sindacale, scaturito dagli scioperi, e anche dalla simpatia e dal sostegno della maggior parte della popolazione al movimento nonostante le difficoltà nella vita di tutti i giorni, derivanti dal blocco totale del settore pubblico dei trasporti. Entrambe queste constatazioni rivelano una profonda nostalgia di unità sindacale e solidarietà sociale.
I dipendenti del settore pubblico si sentivano come un'avanguardia, pronta a lottare per la conservazione di importanti conquiste sociali, e quindi portavano avanti questa lotta anche a nome dell'interesse collettivo dell'intera popolazione. Grazie alla sicurezza del posto di lavoro, che nel settore pubblico è garantito, essi sono stati in grado di portare avanti questa lotta, sino alle forme più estreme. Non vi è stato l'auspicato estendersi al settore privato, poiché in quest'area la minaccia della disoccupazione e la ridotta presenza sindacale hanno reso impossibile una mobilitazione di massa. I dipendenti del settore privato, tuttavia, capivano che qualora gli scioperi fossero falliti, sarebbero stati loro le prossime vittime della politica di ridimensionamento dello Stato sociale. Evidentemente questa correlazione non era stata compresa né dai vertici della Cfdt né dai suoi simpatizzanti intellettuali, allorché, in nome della solidarietà nazionale, avevano assicurato il loro appoggio al piano-Juppé. Tale insperato appoggio rafforzò in Juppé la convinzione che il suo programma di risparmi e di tagli rappresentasse un progetto coerente di solidarietà nazionale, al quale non bisognava cambiare neanche una virgola, il che spiega il suo atteggiamento disastrosamente testardo ed inflessibile nei confronti degli scioperanti.
Se sorprendente fu l'inizio degli scioperi lo fu anche il loro termine. Ritirare la decisione di abolire il prepensionamento, conseguenza diretta delle agitazioni dei ferrovieri, bastò per porre fine agli scioperi. La convocazione di un «vertice sociale» è stato più che altro una concessione alle confederazioni sindacali, senza conseguenze pra-

tiche per il piano-Juppé, che il governo ha continuato a realizzare – senza modifiche sostanziali – passo dopo passo. All'euforia dell'unità sindacale ritrovata è seguita ben presto la ricaduta nei vecchi schemi di polarizzazione sindacale. Una presenza unitaria come quella del 17 ottobre 1996, giorno di comune protesta, resta comunque un fatto eccezionale, che – e non c'è da stupirsi – si è limitata al settore pubblico.

Udo Rehfeldt

Note

[1] Un altro esponente dell'ala riformatrice, Alain Obadia, «numero due» della Cgt, che per lungo tempo era stato considerato il successore di Viannet, nell'ottobre 1994 ha lasciato tutti i suoi incarichi dirigenziali.

[2] L'opposizione di sinistra non è riuscita a scuotere la posizione di Nicole Notat neanche cavalcando le critiche espresse dall'ala di maggioranza, che condannava lo sciopero di dicembre. Nel frattempo il divario tra le due fazioni è divenuto incolmabile. Durante alcune dimostrazioni (nel dicembre 1995 e ottobre 1996) alcuni membri dell'opposizione di sinistra sono arrivati ad insultare pubblicamente e addirittura ad attaccare fisicamente Nicole Notat.

[3] Sino al 1948 la Fen faceva parte della Cgt. In seguito alla scissione interna alla Cgt la Fen non intendeva associarsi né agli uni né agli altri, preferendo quindi dichiarare la propria autonomia.

[4] L'evidente capovolgimento dei rapporti di forza, a favore dell'Fsu, è stato confermato nel 1993 attraverso la sconfitta subita della Fen, in occasione delle elezioni dei comitati paritetici nel settore dell'insegnamento. Presentandosi come Unsa, la Fen è in parte riuscita a salvare i propri seggi nel centrale organo di concertazione del servizio pubblico, seggi che avrebbe altrimenti dovuto cedere alla concorrente Fsu, proprio in seguito al successo elettorale di quest'ultima.

[5] Cfr. l'ultimo bilancio tratto dalle ricerche pluriennali, condotte da un gruppo di ricerca vicino alla Cfdt, D. Labbe, *La syndicalisation en France depuis 1945*, Grenoble (Cerat-Iep), novembre 1995.

[6] In Francia, nel periodo tra il 1990 e 1994, a causa degli scioperi si perdevano in media 30 giorni lavorativi all'anno per ogni migliaio di dipendenti. Paragonata agli anni tra il 1985 e il 1989 la cifra risulta essersi dimezzata. Per quanto attiene alla frequenza degli scioperi, la Francia viene quindi sorpassata – in negativo – soltanto dai seguenti paesi Ce: Austria (con 7 giorni persi). Olanda (16 giorni) e Germania (23 giorni). (Dati raccolti dal K. Sweeney J. Davies «International comparisons of labour disputes in 1994», tratti da Labour Market Trends, aprile 1996).

[7] In Francia vi è un alto numero di elezioni sociali, non paragonabile ad alcun altro paese europeo: elezioni del Comitato aziendale, elezioni dei rappresentanti del personale, elezioni dei comitati paritetici nel servizio pubblico, elezioni dei Consigli d'amministrazione degli imprenditori pubblici, elezioni dei rappresentanti del personale nei Tribunali del lavoro («Prud'hommes»), elezioni degli enti di previdenza sociale, eccetera.

[8] I dati più aggiornati riguardano le elezioni svoltesi nel 1993 (Ministère du Travail, Dares; Premières Informations, 2 marzo 1995).

[9] La presenza sindacale è strettamente correlata alla dimensione delle aziende. Mentre l'88% di tutte le aziende con oltre 500 dipendenti dispongono di delegati sindacali, questa percentuale, per le aziende con un numero di dipendenti oscillante tra 50 e 99, scende al di sotto del 35%. Un semplice spostamento del lavoro, a favore delle aziende piccole e medie porterebbe – statisticamente – ad un calo nel grado di presenza sindacale.

[10] Per queste elezioni sociali si riesce a convogliare una rappresentatività notevole tra tutti i dipendenti, poiché la cerchia degli aventi diritto al voto è maggiore rispetto alle elezioni per i Comitati aziendali, alle quali partecipano soltanto i dipendenti del settore industriale, provenienti da aziende che dispongono di un Comitato aziendale. D'altro canto va anche considerato che la partecipazione alle elezioni dei Tribunali del Lavoro, intese come elezioni «politiche», è inferiore appena del 40% rispetto alle elezioni dei Comitati aziendali (1992: 66%). Per le elezioni degli Organi di previdenza sociale il numero degli aventi diritto al voto è ancora maggiore, poiché vi partecipano anche i pensionati ed altri assicurati. Nel 1983, su invito del sindacato, il governo decise comunque di sospendere queste elezioni e nel 1996, in relazione alla riforma-Juppé sulla previdenza sociale, tali elezioni sono state abolite del tutto.

[11] Cfr. Ministère du Travail, *La Negociation collective en 1995*, Parigi (La Documentation Française) 1996, 2 Bde.

[12] Uno studio comparativo condotto dall'Ocse giunge al sorprendente risultato che, sebbene la Francia mostri un grado di sindacalizzazione pari appena al 10%, essa sia oramai giunta al primo posto tra i paesi industrializzati. Il 92% dei dipendenti francesi sono socialmente garantiti da almeno un contratto collettivo, mentre in Gran Bretagna, benché il 39% dei dipendenti sia sindacalizzato, appena il 47% di loro risulta garantito da un contratto collettivo (Ocse, *Perspectives de l'emploi*, luglio 1994).

[13] La scarsa disponibilità, da parte datoriale, a voler innalzare i gruppi salariali inferiori si spiega, in parte, dalle relazioni esistenti tra gli inquadramenti dei contratti di settore e le pratiche di retribuzione da parte dell'impresa. Gli imprenditori volevano pertanto evitare, che un innalzamento dei gruppi salariali inferiori portasse automaticamente ad un aumento salariale dei dipendenti più qualificati. Ideologicamente tale atteggiamento di diniego veniva giustificato con la tesi che una retribuzione troppo elevata dei dipendenti scarsamente qualificati avrebbe provocato un'elevata disoccupazione, in seno a questo gruppo.

[14] Tale rilevazione è denominata Response («Relations professionelles et negociations d'entreprise»). I primi risultati sono pubblicati in «Travail et Emploi», n. 66, 1/1996.

[15] A quanto pare dal 1995 l'importanza del salario è tornata nuovamente alla ribalta. Questo risultato potrebbe essere la conseguenza della migliorata situazione congiunturale. Tuttavia le statistiche più recenti hanno valore ed affidabilità relativa a causa della difficoltà nell'interpretarle correttamente.

[16] Observatoire des Relations professionelles et de l'innovation sociale: *La Cfdt face à l'emploi*, Parigi (Agence d'objectifs Ires-Cfdt) 1995. Tale studio oltre che a studiare 9 casi particolari, valuta 197 accordi, siglati tra il 1993 e 1994 da sindacati facenti capo al Cfdt; il che equivale grosso modo alla metà degli accordi sull'occupazione firmati dalla Cfdt nello stesso periodo.

[17] La Cgt, che non aveva firmato nessuno dei quattro accordi-quadro pattuiti tra il 1988 ed il 1989 per la modernizzazione, non era più stata invitata ai colloqui di consultazione, precedentemente svoltisi tra Cnpf e le confederazioni sindacali.

[18] Nel settore metallurgico il 3 maggio 1996 è stato firmato un accordo tra l'associazione datoriale Uimm e due soli sindacati, la Fo e la Cgc. Esso prevede di compensare l'orario lavorativo, su base annua, concedendo giorni di ferie aggiuntivi. Questa volta la Cfdt, che più di ogni altro sindacato aveva portato avanti l'accordo quadro, si è rifiutata di firmare, perché riteneva che tale contratto contraddicesse lo spirito dell'accordo-quadro, e non portasse ad alcuna nuova prospettiva occupazionale.

[19] Il fatto che vi fosse una corrispondenza temporale con il simultaneo movimento di protesta degli studenti contro l'insufficiente dotazione universitaria è piuttosto casuale: i due movimenti avevano ciascuno la sua temporalità e le sue richieste.

[20] Il primo ministro Juppé aveva elaborato il suo progetto addirittura senza consultarsi con i ministeri competenti. La sua offerta di concertare con i sindacati alcuni singoli aspetti giunse troppo tardi e sembrò poco credibile, poiché in precedenza egli aveva negato la possibilità di concertazione, sull'abolizione del prepensionamento nelle aziende pubbliche. Anche dopo la fine degli scioperi, e dopo la convocazione di un «vertice sociale», il suo ostinato rifiuto ad usare la parola «trattativa» dimostrò che gli mancano i requisiti più elementari, per organizzare un dialogo sociale.

Il contesto economico e legislativo

Sommario

L'economia e la politica economica, p. 87. Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro, p. 95. Il mercato e le politiche del lavoro, p. 103. Costo del lavoro, produttività e competitività, p. 126.

L'economia e la politica economica

1. Premessa 2. L'economia internazionale: la crescita è fuori dall'Europa 3. Il ciclo italiano rincorre quello europeo 4. Scende l'inflazione dopo l'accelerazione indotta dal cambio

1. Nel biennio 1995-96 l'economia italiana è passata dalla fine di una fase di forte recupero congiunturale, trascinato dalle esportazioni e dagli investimenti, ad un periodo di stagnazione. Il Pil, dopo essere cresciuto nel secondo semestre del 1994 sul primo ad un tasso annuo del 3,5%, ha ridimensionato la corsa ad una assai più modesta crescita dello 0,5% nel primo semestre 1996 rispetto all'ultimo semestre del 1995. In termini di media d'anno la crescita si è ridimensionata dal 3% del 1995 ad un tasso stimabile nell'intorno dell'1% nel 1996. Il rallentamento dell'attività economica è iniziato nella seconda metà del 1995 e trova una spiegazione sia nei fattori internazionali che nel mix di politica economica che si è andato affermando nel periodo. Le economie industrializzate e quelle europee in particolare avevano infatti iniziato a frenare, in anticipo rispetto all'Italia, ed a vedere in alcuni casi tassi di crescita negativi. L'aumento del commercio mondiale dopo un valore prossimo al 9% nella media del 1995 (realizzato in buona misura a cavallo tra il 1994 ed il 1995) è sceso di due punti nel 1996. Tra i fattori interni che hanno rafforzato le tendenze all'indebolimento del ciclo dell'attività, un ruolo determinante ha avuto lo *stance* restrittivo assunto dalla politica monetaria, che si è sovrapposto al rafforzamento della lira. Sin dal 1992, la domanda interna italiana ha infatti visto tassi di crescita significativamente inferiori a quelli della domanda interna europea. Nel triennio 1994-96 la minor crescita cumulata della domanda inter-

Tavola 1. Prodotto nazionale lordo (tassi medi annui di variazione)

	1970-80	1980-90	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Usa	2,8	2,7	-1,0	2,7	2,2	3,5	2,0	2,4
Giappone	4,8	4,2	4,0	1,1	0,1	0,5	0,9	3,5
Germania	2,7	2,1	5,0	2,2	-1,2	2,9	1,9	1,3
Francia	3,3	2,3	0,8	1,2	-1,3	2,8	2,2	1,3
Italia	4,0	2,3	1,2	0,7	-1,2	2,2	3,0	1,1
Gran Bretagna	2,1	2,5	-2,0	-0,5	2,3	3,8	2,4	2,2
Totale Ue	3,0	2,6	1,6	1,0	-0,5	2,8	2,5	1,6
Totale Ocse	3,3	3,2	0,8	1,8	1,0	2,7	1,9	–

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, giugno 1996; per i dati del 1996 Imf, *World Economic Outlook*, ottobre 1996.

na italiana è stata pari a 4 punti percentuali. Rispetto ai livelli del 1992 infatti la domanda interna italiana è ancora inferiore in termini reali di poco più di mezzo punto percentuale. La crescita cumulata di quella europea è stata superiore ai quattro punti. L'intera fase è stata infatti dominata dalla prosecuzione, a tappe forzate, delle politiche di riequilibrio della finanza pubblica e di abbattimento dell'inflazione verso i valori medi dei nostri principali partner. L'intensità ed il *timing* del processo di convergenza è stato imposto dall'appuntamento europeo.

Alla fine del biennio 1995-96 risulta in tutta evidenza che gli obiettivi, che si era posta la politica economica, sono stati in larga parte raggiunti: l'avanzo primario dei conti pubblici, pur in presenza di un marcato rallentamento dell'economia, si posiziona nel 1996 attorno al 3,5% in rapporto al Pil e su tale valore potrebbe rimanere in assenza di ulteriori interventi anche negli anni successivi. L'inflazione di fondo del sistema è tornata a fine 1996 attorno al 3% anno su anno. Non sorprende quindi che nello stesso periodo il riequilibrio dei nostri conti con l'estero sia stato di poco meno di sei punti in termini di Pil. Al miglioramento della posizione competitiva si è aggiunto il minor fabbisogno relativo di importazioni. Ma il raggiungimento degli obiettivi è ancora parziale, né l'avanzo strutturale dei conti pubblici né il livello d'inflazione di fondo del sistema a fine 1996 sono ancora sufficienti per portarci in linea con i parametri richiesti per far parte del gruppo dei primi paesi che costituiranno l'Unione monetaria. L'onere per interessi sullo stock di debito pregresso, pur essendo sceso di un punto in rapporto al Pil dall'11,2% del 1995 al 10,4% del 1996, resterà infatti, anche con ipotesi favorevoli sui tassi d'interesse, nell'intorno del 9% del Pil nel 1997. Gli obiettivi d'inflazione in prospettiva devono inoltre ancora fare i conti con i ritardati effetti d'indicizzazione salariale alla maggiore inflazione passata, oltre che con il fatto che in molti paesi europei la dinamica dell'inflazione si è ulteriormente ridimensionata, fino al livello di poco superiore a zero della Finlandia.

Il rigore monetario e fiscale che ha condizionato la crescita del biennio è stato ulteriormente accentuato negli effetti sulla economia dall'apprezzamento della lira. Dopo aver registrato buoni risultati fino alla seconda metà del 1995, grazie al boom delle esportazioni ed alla crescita sussidiata degli investimenti, il periodo di sviluppo si è bruscamente fermato fino a giungere a variazioni negative della produzione industriale e del Pil nei primi trimestri del 1996.

Smentendo le aspettative formulate dal «consenso» dei previsori che vedevano nel crescente saldo attivo dei conti con l'estero un'opportunità per un disallineamento del ciclo italiano come in parte si era già verificato, esso si è dimostrato nel corso dell'ultimo anno più negativo di quello dei nostri principali partner commerciali.

2. I consuntivi del 1995 ed i preconsuntivi per il 1996 sono chiari: il mondo industrializzato ha frenato la propria corsa a cavallo tra il 1995 ed il 1996. Il deterioramento più pronunciato nelle condizioni del ciclo si è verificato, sin dall'inizio del 1995 in Germania, nei paesi legati all'area del marco ed in Francia. In questi paesi il rallentamento non era atteso nelle dimensioni in cui si è

Tavola 2. Consumi e investimenti fissi lordi (tassi medi annui di variazione)

	Consumi privati				Investimenti fissi			
	1992	1993	1994	1995	1992	1993	1994	1995
Usa	2,8	2,8	3,0	2,4	5,2	5,1	7,9	5,4
Giappone	2,1	1,2	1,8	1,6	-1,5	-2,0	-1,0	0,8
Germania	2,8	0,5	0,9	1,7	3,5	-5,6	4,3	1,5
Francia	1,4	0,2	1,4	1,8	-2,8	-6,7	1,3	2,8
Italia	1,1	-2,5	1,6	1,6	-1,7	-13,1	-0,1	5,7
Gran Bretagna	-0,1	2,6	2,7	2,3	-1,5	0,6	3,0	-0,7
Totale Ue	1,5	-0,1	1,6	1,8	-1,0	-6,7	2,2	3,5
Totale Ocse	2,2	1,4	2,2	1,8	1,6	-0,4	4,2	3,0

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, giugno 1996.

prodotto. L'impatto dell'apprezzamento delle loro valute e dell'aumento nei tassi a lunga era in effetti stato sottovalutato dai previsori internazionali. La crescita dell'area si è dunque mantenuta molto al di sotto di quella potenziale, ed è aumentato il tasso di disoccupazione che è in Francia oramai da qualche anno posizionato sopra il 12% (era il 10,3% nel 1992) ed in Germania è superiore al 10% (era il 7,85 nel 1992). La quota degli investimenti sul Pil è scesa rispetto al picco del 1990-91 di oltre tre punti in Francia, di quattro punti in Italia e Spagna.

In condizioni di pieno impiego ha invece continuato a svilupparsi l'economia americana, dove il tasso di disoccupazione è sceso costantemente dal 7,5% del 1992 al 5,5 del 1996, senza che se ne risentissero i contraccolpi in termini di accelerazione dei costi e maggiore inflazione.

Vale la pena di notare che mentre il 1996 è stato un anno di rallentamento per i paesi industrializzati e per l'Europa in particolare, per il complesso del mondo la crescita è invece accelerata. La svolta è stata determinata soprattutto dal ritorno dei paesi in transizione verso tassi di variazione del Pil positivi. Dopo la distruzione di capitale obsoleto realizzata alla fine degli anni Ottanta, è iniziata in quest'area del mondo una fase di sviluppo che si preannuncia prolungata. In generale l'Europa dell'est e la Russia sembrano poter vedere sino alla fine del secolo un aumento del Pil tra il 4 ed il 6% all'anno. Nell'attuale fase di ricostruzione la loro crescita ha inoltre un elevato contenuto d'importazioni. Nei paesi in via di sviluppo infine il trend di crescita sembra consolidato attorno ad un tasso medio annuo del 6%. Non sorprende quindi che come conseguenza

Tavola 3. Prezzi al consumo (tassi medi annui di variazione)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Usa	5,4	4,2	3,0	3,0	2,6	2,8	2,8
Giappone	3,1	3,3	1,7	1,3	0,7	-0,1	0,2
Germania	2,7	3,6	5,1	4,5	2,7	1,8	1,6
Francia	3,4	3,2	2,4	2,1	1,7	1,7	2,1
Italia	6,1	6,5	5,3	4,2	3,9	5,4	3,9
Gran Bretagna	9,5	5,9	3,7	1,6	2,5	3,4	2,7
Totale Ue	5,7	5,2	4,5	3,6	3,1	3,1	2,6
Totale Ocse	6,8	6,1	4,9	4,3	4,4	5,5	–

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, giugno 1996; per i dati del 1996 Imf, *World Economic Outlook*, ottobre 1996.

Tavola 4. Tassi a breve e a lunga scadenza (rilevazione di dicembre)

	Eurotassi a tre mesi						Tassi a lunga scadenza					
	1991	1992	1993	1994	1995	settembre 1996	1991	1992	1993	1994	1995	settembre 1996
Usa	4,5	3,5	3,3	6,2	5,6	5,4	7,1	6,8	5,7	7,8	5,7	6,8
Giappone	6,0	3,7	2,0	2,3	0,3	0,4	5,6	4,6	3,1	4,6	2,7	2,9
Germania	9,5	8,8	6,0	5,3	3,8	3,0	8,2	7,3	5,8	7,5	6,1	6,2
Francia	9,9	10,9	6,4	5,8	5,4	3,6	8,8	8,2	5,8	8,0	6,8	6,2
Italia	12,0	13,5	8,3	8,9	10,4	8,3	13,0	13,7	8,9	12,2	11,2	9,2
Gran Bretagna	10,7	7,1	5,3	6,3	6,4	5,7	9,7	8,4	6,3	8,5	7,5	7,8

Fonte: Ocse, 1996.

delle dinamiche precedenti la quota di produzione mondiale realizzata dal mondo industrializzato si sia, nel corso degli ultimi cinque anni, significativamente ridotta passando dall'84% del 1990 all'80% del 1995. Le proiezioni indicano che nell'arco dei prossimi dieci anni la riduzione del contributo del mondo industrializzato alla crescita della produzione mondiale sarà di altri 10 punti percentuali, a favore essenzialmente della zona del mondo che si colloca nell'Asia orientale (Cina inclusa). Le implicazioni in termini di politiche economiche che l'Europa dovrà mettere in campo sono dirompenti: crescono i mercati di sbocco esterni alle sue regioni ma cresce anche la concorrenza di paesi con basso costo del lavoro e minore grado di tutela e solidarietà sociale.

3. L'Italia si è dimostrata molto legata al ciclo europeo negli ultimi anni, molto di più di quanto non ci si potesse aspettare date le condizioni di competitività acquisite e non perdute con la rivalutazione del 1996. La possibilità, resa evidente dalla presenza di un elevato avanzo nei nostri conti con l'estero, di conoscere una fase di sviluppo e recupero della domanda interna, dopo l'aggiustamento strutturale seguito al 1992, è stata bloccata già nel corso del 1995 dal completamento accelerato delle politiche di convergenza dei conti pubblici e dell'inflazione.
Nel 1995 il prodotto interno lordo è aumentato in termini reali del 3%, quasi un punto percentuale in più rispetto all'anno prima (2,1%). La crescita, concentrata prevalentemente nel settore industriale, è stata sostenuta dall'ottima performance delle nostre esportazioni che si sono dimostrate per il terzo anno consecutivo la componente più dinamica della domanda: l'export di beni e servizi è aumentato in media d'anno dell'11,6%. Nel corso dell'anno poi alla domanda estera si è affiancata quella interna di investimento. Valutazioni sulle prospettive di domanda all'epoca ancora buone, capacità di autofinanziamento delle imprese per gli alti profitti conseguiti, a cui si sono aggiunti i noti incentivi fiscali della legge Tremonti, hanno determinato un balzo nella spesa per investimenti concentrato in un arco temporale molto ristretto, dati i termini previsti dalle agevolazioni. Già sul finire del 1995 il ciclo ha però incominciato a risentire gli effetti del rallentamento dei nostri partner europei. Nel 1996 la decelerazione è proseguita, accentuandosi più di quanto non ci si aspettasse, tanto che nel corso dell'anno le previsioni dei principali istituti sono state più volte riviste verso il basso fino ad un tasso annuo di crescita del Pil inferiore al punto percentuale.
Molti fattori hanno contribuito alla forte revisione della crescita del 1996. La minor vivacità della domanda estera e la perdita di competitività derivante dal rafforzamento della lira hanno ridotto il tasso di crescita delle nostre esportazioni. La domanda interna di beni di investimento è crollata sia a seguito dell'esaurirsi degli effetti della legge Tremonti che aveva anticipato decisioni di spesa ed acquisti, che altrimenti si sarebbero distribuiti in un arco temporale più lungo, sia per le effettive minori esigenze di investimento, dato il mutato contesto economico caratterizzato da bassi livelli di domanda e soprattutto da prospettive molto incerte. Gli investimenti in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto, dopo aver realizzato nel 1995 un tasso di crescita dell'11,5%, sono previsti aumentare nel 1996 soltanto di circa

Tavola 5a. Debito pubblico netto (in % del Pil)

	1985	1990	1994	1995[1]
Usa	32,2	39,7	49,6	50,7
Giappone	25,9	10,6	6,8	10,7
Germania	20,8	20,6	39,6	44,1
Francia	10,8	16,3	31,0	34,8
Italia	80,0	84,3	108,6	109,0
Gran Bretagna	30,6	18,8	35,5	39,6

[1] Preconsuntivo Ocse.

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, giugno 1996.

un punto percentuale, molto meno dell'eredità positiva ricevuta dall'anno prima. Inoltre, rispetto alle attese, il recupero degli investimenti in costruzioni si sta dimostrando molto modesto.
Gli investimenti in costruzioni, pur invertendo la tendenza negativa degli anni precedenti in cui il valore aggiunto del settore è diminuito a tassi annui superiori al 5%, nel 1995 hanno realizzato un incremento molto modesto. Le opere pubbliche hanno mostrato qualche segno di risveglio, ma stentano comunque a decollare mentre l'edilizia residenziale privata risente della minor capacità di spesa delle famiglie.
L'elemento di maggior freno alla crescita continua comunque ad essere costituito dalla debolezza dei consumi delle famiglie. I consumi interni nel 1995 sono aumentati dell'1,7%, ma i consumi nazionali, cioè quelli al netto della spesa degli stranieri in Italia, soltanto dell'1,2%, mentre l'esperienza di precedenti ed analoghe fasi cicliche mostra che il contributo dei consumi nazionali alla crescita era di ben altra entità. Molti fattori hanno contribuito a frenare la dinamica dei consumi delle famiglie. Innanzitutto l'andamento del reddito reale disponibile che nel 1995, dopo due anni di riduzione e uno di stabilità, è aumentato dello 0,3%, ed è previsto crescere neppure di un punto percentuale nel 1996, a cui si somma una maggior prudenza dei consumatori nelle decisioni di spesa. Atteggiamento alimentato dalla situazione di estrema difficoltà del mercato del lavoro, dalla prospettiva ormai certa che ci si sta avviando verso un progressivo ridimensionamento del sistema di *welfare*. Significativo a questo proposito è l'andamento dell'indicatore del clima di fiducia delle famiglie che, ormai da due anni, è caratterizzato dal continuo alternarsi di fasi di recupero e fasi di peggioramento. Nel 1996, in seguito anche ad una minor crescita del turismo, i consumi delle famiglie sono previsti aumentare ad un tasso pari alla metà di quello dell'anno prima.

Tavola 5b. Saldo del settore pubblico (in % del Pil)

	1985	1990	1994	1995
Usa	-3,2	-2,7	-2,3	-2,0
Giappone	-0,8	2,9	-2,1	-3,9
Germania	-1,2	-2,1	-2,5	-3,5
Francia	-2,9	-1,6	-5,8	-5,0
Italia	-12,6	-10,9	-9,0	-7,2
Gran Bretagna	-2,8	-1,2	-6,8	-5,7

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, giugno 1996.

Gli alti e bassi della produzione e i conti con l'estero. La composizione della domanda e la sua evoluzione nel biennio hanno originato un'evoluzione piuttosto differenziata nell'offerta. Il ciclo della produzione industriale è stato piuttosto accentuato sia nella fase espansiva che nella successiva caduta riproducendo in larga parte il boom delle esportazioni ed il loro successivo ridimensionamento, e la ripresa degli investimenti condizionata dagli interventi prociclici di politica economica.
Nel 1995 l'attività produttiva manifatturiera ha realizzato per il secondo anno consecutivo un tasso di crescita medio annuo superiore al 5%, valore che media però risultati settoriali molto diversi. Date le peculiarità della domanda, è il comparto delle imprese che producono beni finali di investimento a realizzare l'incremento produttivo annuo maggiore: +13,9%, che si confronta con i ben più contenuti aumenti del comparto dei beni intermedi e dei beni di consumo, rispettivamente pari a +4,1 e +3,5%. Come si è detto, sul finire dell'anno però l'attività industriale ha incominciato a rallentare, tendenza che si è accentuata nel primo semestre del 1996. Il deterioramento della domanda e quindi dei livelli produttivi non ha risparmiato alcun comparto di attività economica. Le imprese che hanno conosciuto il peggioramento più consistente del portafoglio ordini sono comunque quelle che producono beni di investimento. Sin da inizio anno la produzione del settore ha incominciato ad accusare

Tavola 5c. Saldo primario del settore pubblico (in % del Pil)

	1985	1990	1994	1995
Usa	-1,2	-0,7	-0,3	0,4
Giappone	0,9	3,6	-1,8	-3,4
Germania	1,1	-0,1	0,2	-0,6
Francia	-0,8	0,8	-2,6	-1,6
Italia	-5,2	-1,8	1,3	3,4
Gran Bretagna	0,5	1,2	-4,2	-2,8

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, giugno 1996.

perdite consistenti rispetto ai mesi immediatamente precedenti, pur mantenendo nel confronto anno su anno variazioni ancora positive a causa del profilo fortemente ascendente descritto nel corso del 1995.
A fine estate il peggioramento dei livelli produttivi sembra essersi arrestato ma nello stesso tempo non sono emerse indicazioni a sostegno dell'atteso riavvio della fase di crescita. Qualche segnale di miglioramento sembra provenire dal mercato estero, ma esso non è sufficiente a ridare slancio all'attività industriale. Sulla base di queste indicazioni e sui risultati sino ad ora conseguiti dall'attività industriale, si può stimare che nel 1996 le quantità prodotte in media d'anno non aumenteranno, o cresceranno solo marginalmente, grazie al fatto che ci sono ben tre giorni lavorativi in più rispetto al 1995.
La fase espansiva della produzione, bruscamente determinatasi per la sovrapposizione del boom delle esportazioni e degli investimenti, ha portato rapidamente l'industria italiana in pieno utilizzo della capacità. Tensioni settoriali che si sono scaricate sui prezzi non sono mancate, e nello stesso tempo è accelerata la crescita delle importazioni che hanno visto tassi di aumento nel 1995 prossimi al 10%. Con la stessa rapidità con cui si è generata la fiammata delle importazioni, si è verificata la svolta successiva. Simultaneamente sono crollate sia le esportazioni che le importazioni, le seconde più intensamente delle prime. Il contributo del settore estero alla crescita è dunque sempre stato positivo.

Già esauriti i tardivi effetti della ripresa sul mercato del lavoro. Nella seconda metà del 1995, a distanza di ben due anni dall'avvio della fase di ripresa, il mercato del lavoro ha incominciato a mostrare alcuni modesti segni di miglioramento. Il primo impulso è venuto dal settore dei servizi, seguito sul finire dell'anno anche dall'industria manifatturiera. Nel 1995 mediamente le unità di lavoro complessive sono diminuite per il quarto anno consecutivo. Il trend positivo emerso sul finire dell'anno è proseguito nella prima parte del 1996, coinvolgendo tutti i principali settori economici con la sola eccezione dell'agricoltura. Ma ben prima dell'inizio dell'estate i risultati degli indicatori del mercato del lavoro mostravano già alcuni evidenti segni di deterioramento soprattutto nell'industria manifatturiera. In un primo tempo vengono adeguati i livelli produttivi alla minor domanda riducendo le ore lavorate. A partire da marzo 1996 sono tornate infatti ad aumentare nell'ambito degli interventi ordinari le ore concesse di cassa integrazione guadagni. Ma poi, con il protrarsi della fase di rallentamento del ciclo, vengono ridotti i livelli occupazionali. Già a metà 1996 infatti, contrariamente alle precedenti due rilevazioni, il numero di addetti diminuisce nel confronto anno su anno sia nell'industria in senso stretto che in quella delle costruzioni.
Decisamente migliore la dinamica della domanda di lavoro nel terziario. Da oltre un anno i risultati delle rilevazioni sulle forze di lavoro descrivono un progressivo aumento dell'occupazione del settore, sostenuto dalla dinamica dei servizi privati ed in particolar modo dai servizi alle imprese. Qualcosa di nuovo in positivo si sta osservando anche nelle imprese di maggiori dimensioni del settore, che per quattro anni consecutivi hanno attuato pesanti ridimensionamenti di organico dettati da esigenze di recupero di efficienza e produttività. Già nel 1995 comunque l'intero settore dei servizi destinabili alla vendita è stato l'unico, tra i principali settori, ad aumentare le unità di lavoro pur realizzando un incremento del valore aggiunto minore di ben tre punti percentuali a quello dell'industria in senso stretto che invece ha ridotto ancora le unità di lavoro.
Prevalentemente negativa la dinamica dell'occupazione nei servizi non destinabili alla vendita, ma la tendenza non è omogenea in tutti i comparti: diminuiscono i posti di lavoro nella pubblica amministrazione, nella sanità, istruzione e difesa mentre crescono nel comparto che comprende residualmente altri servizi pubblici, sociali ed alle persone.
Mediamente nel 1996 le unità di lavoro per il

Tavola 6. Italia: conto economico (tassi medi annui di variazione)

	1980-90	1991	1992	1993	1994	1995	1996[1]
Pil	2,2	1,1	0,6	-1,2	2,1	3,0	0,8
Importazioni	5,0 -	2,7	5,4	-8,1	8,9	9,6	0,8
Domanda interna	2,3	2,3	0,9	-5,0	1,9	–	0,3
consumi delle famiglie	2,6	2,7	1,0	-2,4	1,5	1,7	0,8
investimenti fissi	1,6	0,8	-1,8	-12,8	0,2	5,9	1,2
esportazioni	4,8	-0,8	5,9	9,1	10,5	11,6	3,0
Per memoria							
occupazione totale	0,6	0,8	-1,0	-2,9	-1,5	-0,4	0,1
occupazione nell'industria in s.s.	-1,4	-1,9	-3,6	-4,9	-0,7	-1,3	-0,4
valore aggiunto nell'industria in s.s.	2,3	-0,4	0,5	-3,1	4,7	5,4	1,0
partite correnti in % Pil	-1,0	-2,1	-2,3	1,1	1,5	2,5	3,6
Fabbisogno del settore statale in % Pil	11,8	10,3	10,4	10,0	9,5	7,4	6,7
Spesa per interessi in % Pil	7,5	10,0	11,2	11,7	10,6	10,9	10,2

[1] Previsioni Irs, 1996.

Fonte: Istat e Banca d'Italia.

complesso del sistema economico potrebbero realizzare un piccolo recupero rispetto al 1995, risultato che non è previsto ripetersi però nel 1997.

4. Il percorso dell'inflazione ha visto realizzarsi tutta la parabola della rincorsa nella fase alta del ciclo, come conseguenza degli aumenti dei prezzi dei beni importati in dollari e in misura maggiore in lire, e della discesa successiva indotta dalla decelerazione dei prezzi internazionali e dal rafforzamento della lira, tornata nelle quotazioni con il marco nel settembre 1996 sugli stessi valori dell'inizio di due anni prima. Accelerazione e decelerazione inflazionistica si sono consumate in un arco di tempo relativamente breve dimostrando il sostanziale mutamento nei meccanismi di trasmissione prezzi-costi dopo l'accordo della politica dei redditi del 1992. Tra l'inizio del 1994 e la primavera del 1995 il cambio effettivo si è svalutato di quasi il 25%, sommandosi alla precedente svalutazione del 30% circa in termini di cambio effettivo dalla fuoriuscita dallo Sme sino all'inizio del 1994. Nell'autunno 1996 il cambio effettivo aveva recuperato quanto perduto tra il 1994 ed il 1995. Il profilo dei prezzi alla produzione presenta all'incirca la stessa tempistica, che si ripropone ritardata di un trimestre sul consumo. Saliti dal 3,7% in media d'anno nel 1994 i prezzi alla produzione hanno toccato la variazione annua prossima all'8% nella media del 1995, ma la loro corsa è nuovamente scesa attorno al 2% nel 1996, in media d'anno. Pari a zero è stata la variazione anno su anno nell'agosto 1996. Il completamento della parabola ha comportato nel corso del tempo processi redistributivi, favo-

Tavola 7. Produzione industriale (tassi medi annui di variazione)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996[1]
Totale industria	0,2	-0,9	-0,2	-2,4	5,2	5,4	-1,0
beni finali di consumo	1,0	0,3	0,7	-2,4	5,4	3,5	-2,0
beni finali d'investimento	1,9	-4,1	-3,9	-3,5	3,8	13,9	4,8
beni intermedi	-0,9	-0,6	0,4	-2,1	5,5	4,1	-2,0

[1] Gennaio-agosto, variazione % tendenziale.

Fonte: Istat.

Tavola 8. La dinamica dei prezzi in italia

	1992	1993	1994	1995	1996		
	media annua				I trim.	II trim.	III trim.
Prezzi alla produzione							
beni finali di consumo	3,6	3,7	3,5	5,3	4,4	3,0	–
Prezzi al consumo							
prodotti alimentari	3,8	1,5	3,4	5,8	4,9	4,6	4,3
prodotti non alimentari	4,3	4,3	3,8	5,1	5,3	4,5	3,5
prodotti energetici	1,0	4,8	4,6	6,0	5,5	1,4	-1,1
servizi privati	7,1	5,6	3,8	5,0	4,2	3,8	3,6
tariffe pubbliche e pubblica amministrazione	9,3	4,2	3,3	5,3	5,4	4,3	2,3
affitti	6,5	8,1	8,3	7,5	7,8	9,3	10,1
Indice generale	5,4	4,9	3,9	5,4	5,0	4,2	3,5

Fonte: elaborazioni Irs sugli indici Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati e indice Istat per i prezzi alla produzione.

riti anche dalla stesso profilo ciclico della produzione. Tra il 1994 ed il 1995 l'applicazione alla dinamica salariale dei tassi d'inflazione programmati ha contenuto la dinamica salariale in termini nominali e ne ha determinato la caduta in termini reali. Nello stesso tempo l'elevato utilizzo degli impianti, sospinto dal boom delle esportazioni e dagli incentivi prociclici alla domanda di beni d'investimento, ha favorito politiche di recupero dei margini di profitto sia sul mercato interno che sul mercato estero. Scomponendo le cause dell'aumento del deflatore del valore aggiunto nel settore industriale si nota in effetti che il contributo dell'aumento dei margini lordi è stato nel 1995 determinante, mentre modesto e prossimo a zero è il contributo del peggioramento delle ragioni di scambio. All'aumento dei prezzi alle importazioni ha infatti fatto seguito un pressoché analogo aumento nei prezzi alle esportazioni. L'ampliamento dei margini di profitto delle imprese nel corso della ripresa ciclica peraltro ripropone un percorso consueto nelle fasi alte del ciclo, ed anche la dimensione del fenomeno non ha presentato caratteristiche di particolare rilievo. Speculare la spiegazione della decelerazione inflazionistica realizzatasi nel corso del 1996. La maturazione del rinnovo biennale di alcuni contratti di categoria ha già prodotto un'accelerazione nella dinamica dei salari reali che hanno recuperato in parte la maggiore inflazione passata. Nello stesso tempo la brusca riduzione nel grado di utilizzo della capacità utilizzata ed il ridimensionamento dei mercati esteri ha contenuto la dinamica dei prezzi alla produzione delle imprese industriali, che hanno immediatamente scaricato a valle i minori costi dei beni importati. Le ragioni di scambio sono migliorate, ma le imprese hanno visto ridimensionarsi i margini lordi rispetto agli alti livelli del 1995.

Leggermente ritardato il percorso dei prezzi al consumo che risulta alterato nel confronto anno su anno anche dall'impatto della politica tributaria e tariffaria. Anno su anno la crescita dei prezzi al consumo, dopo aver oscillato attorno al 4% per tutto il 1994, è bruscamente salita nel primo trimestre del 1995 sopra al 5,5%. Circa 0,7 decimi

Tavola 9. Costo del lavoro per unità di prodotto nel settore privato

	1990	1993	1994	1995
Usa	5,0	2,5	2,0	2,8
Giappone	1,6	0,6	0,9	0,2
Germania	1,3	3,1	-0,5	1,0
Francia	3,5	2,5	-1,5	0,5
Italia	7,1	2,2	-0,5	0,3
Regno Unito	10,1	0,2	0,4	1,1
Totale Ue	5,3	2,4	0,1	1,4
Totale Ocse	5,3	2,4	1,1	2,7

Fonte: Ocse, *Economic Outlook*, giugno 1996.

del balzo sono spiegati dall'aumento dell'Iva e delle imposte di fabbricazione come conseguenza della manovra aggiuntiva di primavera messa in atto dal governo Dini. La corsa è successivamente proseguita fino a toccare il 6% nel confronto anno su anno a dicembre, quando oramai buona parte delle cause alla base dell'accelerazione inflazionistica all'origine (svalutazione, corsa dei prezzi delle materie prime, pressione sulla capacità produttiva) aveva già cambiato di segno. Nei primi sei mesi del 1996 la corsa dei prezzi al consumo, complice in una prima fase anche la revisione del paniere ed in una seconda fase un'esplicita volontà politica di forzarne la discesa, ha perso un punto e mezzo, e nei successivi quattro mesi la corsa è stata ridotta di un ulteriore punto nel confronto anno su anno.

Pia Saraceno e Mimma Giangrande

Gli interventi legislativi e la giurisprudenza del lavoro

1. Premessa 2. Igiene e sicurezza sul lavoro 3. I decreti legislativi di depenalizzazione in materia di sicurezza e di rapporto di lavoro 4. Il mercato del lavoro 5. Il referendum abrogativo sull'articolo 19 dello Statuto 6. Il referendum abrogativo sull'articolo 26 dello Statuto 7. Il referendum abrogativo sull'articolo 47 del decreto legislativo 29/93 8. I decreti sugli immigrati

1. La presente rassegna ha per oggetto gli interventi normativi più rilevanti nel periodo compreso fra il luglio 1994 e il dicembre 1995. Salvo ulteriori precisazioni essa considera le leggi ed i decreti legge convertiti.

2. Con il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il governo ha esercitato la delega – conferitagli con legge 19 febbraio 1992, n. 142 – per dare attuazione alle direttive comunitarie in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro. Successivamente, già nel 1996 è stato emanato il decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, modificativo ed integrativo del primo, che comunque rimane l'architrave fondamentale dell'odierna disciplina. I limiti quantitativi e temporali di questa rassegna ci impediscono di trattare compiutamente la complessità della nuova disciplina e, dunque, ci limiteremo ai suoi aspetti generali, dando conto se gli aspetti trattati sono stati modificati dal decreto del 1996.
Con alcune limitazioni, previste dagli articoli 1 e 2 come modificati dal decreto legislativo 242, la normativa si applica «in tutti i settori di attività privati o pubblici» (articolo 1, comma 1). Tuttavia, il comma 2, articolo 1, prevede la possibilità di adattamenti alle «particolari esigenze connes-

se al servizio espletato» di alcune amministrazioni pubbliche, da introdursi con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del Lavoro, della Sanità e della Funzione pubblica.
La disciplina si applica nei confronti dei prestatori «alle dipendenze di un datore di lavoro». Ad esse vengono equiparati i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro e gli allievi di corsi di formazione scolastica, universitaria e professionale quando ricorra una situazione di rischio.
Gli obblighi del datore di lavoro sono articolati e consistono innanzitutto nel dovere di valutare «i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori». Il risultato di tale valutazione deve essere formalizzato in un documento nel quale si individuano anche le conseguenti misure di prevenzione e protezione e si programma la loro realizzazione (articolo 4). Sul datore di lavoro gravano anche una serie di obblighi di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori (articolo 21 e 22), della rappresentanza per la sicurezza (articolo 19, comma 1, lettere *e*, *f* e *g*) nonché dei propri servizi di prevenzione e protezione (articolo 9.2). Inoltre, egli deve predisporre, all'interno della propria organizzazione e come specifica funzione aziendale, un servizio di prevenzione e protezione (articolo 8). Gli incaricati di questa attività devono essere dipendenti del datore di lavoro, integrati da personale esterno per specifiche competenze professionali. Il decreto legislativo 242 ha ulteriormente specificato i limiti del ricorso a personale esterno. Agli addetti al servizio sono attribuiti in proprio specifici compiti (articolo 9), autonomi rispetto al datore di lavoro: a garanzia di tale autonomia viene espressamente disposto che essi «non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico» (articolo 8, comma 3).
La sorveglianza sanitaria deve essere affidata ad un medico competente (articoli 16 e 17).
Il coordinamento dell'attività di sicurezza è compito del datore di lavoro e deve essere realizzato anche per mezzo di riunioni periodiche con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (articolo 11).
Infatti il decreto prevede la costituzione obbligatoria di una rappresentanza dei lavoratori specializzata sui problemi della sicurezza (articolo 18). Nelle imprese o unità produttive con meno di 16 dipendenti, il rappresentante viene eletto direttamente dai lavoratori; può, però, essere comune a più aziende dello stesso territorio o dello stesso comparto produttivo; in tal caso può essere designato o eletto all'interno delle rappresentanze sindacali unitarie, come definite dalla contrattazione collettiva.
Nelle imprese o unità produttive con più di 15 dipendenti, la rappresentanza viene eletta ovvero designata dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda; nell'ipotesi che manchino queste ultime, la rappresentanza per la sicurezza viene eletta dai lavoratori. Viene, dunque, lasciata all'autonomia collettiva la scelta tra la collocazione della rappresentanza per la sicurezza all'interno della rappresentanza sindacale ovvero in posizione di autonomia rispetto a quest'ultima.
Altri aspetti di disciplina di questa rappresentanza (numero dei rappresentanti, modalità di elezione o di designazione, tempo e strumenti per lo svolgimento dell'incarico) sono rinviati alla contrattazione collettiva, nel rispetto di alcuni standard minimi determinati direttamente dalla legge o in un decreto del ministro del Lavoro (del ministro per la Funzione pubblica, per le pubbliche amministrazioni) (articolo 18).
Il rappresentante per la sicurezza ha penetranti poteri di accesso ai luoghi di lavoro e diritti di informazione e deve essere consultato su una serie di decisioni rilevanti (articolo 19).
L'articolo 20, infine, prevede l'istituzione a livello territoriale di organismi paritetici tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con funzioni di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e di conciliazione di controversie in materia di diritti di rappresentanza, di informazione e di formazione.

3. Con i decreti legislativi 9 ottobre 1994, n. 566, e 19 dicembre 1994, n. 758, il governo ha proseguito ad esercitare la delega conferitagli con legge 6 dicembre 1993, n. 499, in materia di riforma della disciplina penale in materia di lavoro e di sicurezza.
Il decreto n. 758 completa il decreto n. 626 trattato nel precedente paragrafo; con esso, infatti, è stato riformato il potere di diffida degli organi di vigilanza, accentuandone la funzione preventiva. Quando tali organi rilevano un reato in materia di sicurezza sul lavoro punibile con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, impartiscono all'imprenditore una prescrizione ad adempiere entro un termine non superiore a sei mesi (ec-

cezionalmente prorogabile). La notizia del reato viene comunicata al pubblico ministero (articolo 20); se, al momento della verifica, la prescrizione risulta adempiuta, il datore di lavoro viene ammesso al pagamento di una sanzione pecuniaria di natura amministrativa, dandone notizia al pubblico ministero. L'adempimento della prescrizione estingue il reato.
Se il pubblico ministero prende notizia del reato attraverso fonti diverse dall'organo di vigilanza, dovrà informarne quest'ultimo perché si attivi la procedura sopra descritta (articolo 22).
Inoltre, questo decreto trasforma in sanzione amministrativa sanzioni penali previste in materia di lavoro, tra le quali, per la loro rilevanza, possiamo menzionare: l'inosservanza dei contratti collettivi (articolo 509 codice penale e articolo 8 legge 741/59); di lavoro straordinario (articolo 5 bis legge 473/25); di orario di lavoro (articolo 9 legge 473/25; articoli 16 e 17 regio decreto 1955/23; articoli 13 e 14 regio decreto 1956/23); di riposo domenicale e settimanale (articolo 27 legge 370/34). Questa depenalizzazione si è aggiunta a quella realizzata con il decreto n. 566 in materia di lavoro minorile (articolo 26 legge 977/67); di lavoratrici madri (articolo 31 legge 1204/71) e di lavoro a domicilio (articolo 13 legge 877/73).

4. Il mercato del lavoro è stato – come ormai è una consolidata abitudine – oggetto di numerosi decreti legge. Nell'arco temporale di questa rassegna rientra la legge 19 luglio 1994, n. 451 che converte una lunga serie di decreti, l'ultimo dei quali è il decreto legge 16 maggio 1994, n. 299. Può dirsi che non fosse ancora asciutto l'inchiostro della «Gazzetta ufficiale» che riportava questa legge, quando è stata inaugurata una nuova serie di decreti (494/94, 572/94, 674/94, 31/95, 105/95, 232/95, 326/95, 416/95, 515/95, per limitarci a quelli rientranti nell'arco di tempo di questa rassegna).
Soltanto la recente sentenza Corte costituzionale 17 ottobre 1996, n. 360, vietando la reiterazione dei decreti legge, ha costretto a porre termine a questa vicenda, convertendo nella recente legge 28 novembre 1996 n. 608 alcune delle norme contenute nei decreti ed accantonandone altre.
Tale legge, sia a causa della sua urgenza, sia a causa della frammentarietà dei decreti che man mano venivano reiterati, è un vero guazzabuglio di norme provvedimento e norme generali. Qui di seguito tratteremo – in linea di massima – solo le norme generali contenute nei decreti legge menzionati che siano state oggetto di conversione.

4.1. Notevoli modifiche alla disciplina del collocamento sono apportate dai decreti legge sopra elencati. Una delle più rilevanti riguarda la comunicazione del datore di lavoro della avvenuta assunzione entro cinque giorni (ora, articolo 9 bis, comma 2, legge 608). La comunicazione deve contenere il nominativo del lavoratore, la data di assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica attribuita e il trattamento economico e normativo. Inoltre, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, all'atto di assunzione, una dichiarazione che contenga i dati della registrazione sul libro matricola. Nel caso non trovi applicazione un contratto collettivo, il datore è, altresì, tenuto ad indicare, in questa dichiarazione, la durata delle ferie, la periodicità della retribuzione, i termini del preavviso di licenziamento e la durata normale «giornaliera o settimanale» del lavoro (ora, articolo 9 bis, comma 3).
Come una sorta di contrappeso alla liberalizzazione (ulteriore) del collocamento, a partire dal decreto legge 232, articolo 2, comma 14 (la norma viene reiterata con qualche modifica ed ora è nell'articolo 9 bis, comma 8, legge n. 608) è previsto un rafforzamento degli organi ispettivi con il conferimento della facoltà di costituire presso le sezioni circoscrizionali per l'impiego nuclei speciali di vigilanza funzionalmente dipendenti del capo dell'Ispettorato del lavoro e composto anche temporaneamente da «personale di profilo professionale non ispettivo di adeguata professionalità». Ancora più risalente nel tempo è la disposizione (ora nel comma 14 dello stesso articolo con qualche modifica) che consente l'attribuzione ai nuclei dell'Arma dei Carabinieri in servizio presso gli ispettorati del lavoro di compiti ispettivi in materia.
Il comma 12 articolo 2, decreto legge 232 (ora comma 7, articolo 9 bis, legge n. 608) prevede una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro che abbia assunto senza rispettare l'obbligo di riserva ex articolo 25, comma 1, legge 223/91. Inoltre, in relazione ai lavoratori assunti dal momento della violazione, non troveranno applicazione le agevolazioni legali nazionali e regionali.
Ancora a proposito della quota di riserva, nella lunga serie dei decreti legge, vi erano disposizioni relative alla loro riduzione in particolari ipote-

si, ma tali norme non sono state convertite; invece, è stata convertita la disposizione contenuta nell'articolo 3, comma 1 decreto legge 416/95 secondo la quale, a decorrere dal 1° gennaio 1996, l'obbligo della riserva grava anche sui datori di lavoro agricoli che nell'anno precedente abbiano impiegato lavoratori per almeno 1350 ore in relazione alle assunzioni a tempo determinato (ora, articolo 9 ter, comma 1, legge 608).

4.2. Importanti modifiche alla normativa sulle procedure di avviamento nella pubblica amministrazione: per le qualifiche per le quali è previsto il requisito della scuola dell'obbligo, i decreti legge 232/95, 326/95, 416/95, 515/95 (ora articolo 9 bis, comma 11, legge 608/96) hanno disposto la cosiddetta «chiamata sui presenti». Tale procedura prevede che, previa diffusione attraverso i mezzi di informazione delle richieste pervenute, l'avviamento a selezione dovrà avvenire fra «i soggetti che si presentano presso le sezioni circoscrizionali per l'impiego nel giorno prefissato per l'avviamento», rispettando la graduatoria ex articolo 16 legge 28 febbraio 1987, n. 56.
A seguito delle perplessità suscitate dalla norma che impone di tener conto nella elaborazione di queste graduatorie dell'anzianità di iscrizione nelle liste fino a un tetto di 60 mesi, il decreto legge 515 ha previsto che vi possa essere una diversa deliberazione delle Cri, le quali possono anche rideterminare «l'incidenza, sulle graduatorie, degli elementi che concorrono alla loro formazione» (ora, articolo 9 bis, comma 12, legge 608/96).

4.3. I lavori socialmente utili (d'ora in poi lsu) hanno avuto una loro sistemazione nell'articolo 14 della legge 451/94. I programmi di lsu devono essere rivolti a settori qualificati innovativi ed elencati nella norma. Viene anche precisato che «i lavori socialmente utili devono avere carattere di effettiva straordinarietà e devono essere a termine». Con l'articolo 1, comma 1, decreto legge 31/95 (ora articolo 1, comma 1, legge 608) e per mezzo di una curiosa tecnica normativa tale requisito è stato sospeso.
La legge 451 ammetteva ai lsu i soggetti di cui all'articolo 25, comma 5, legge 223/91 (iscritti nelle liste di mobilità, disoccupati di lungo periodo, altre fasce deboli del mercato del lavoro individuate dalla Cri) nonché i lavoratori sospesi con diritto al trattamento di cigs. Con il decreto legge 232/95, si è stabilito che i soggetti da utilizzare in via prioritaria siano i lavoratori della Gepi e dell'Insar, i lavoratori cui è cessato il 31 dicembre 1994 il trattamento di mobilità o di disoccupazione speciale, e quelli cui è scaduta la «proroga integrativa» entro il 31 dicembre 1995 e che non possono usufruire di ulteriori trattamenti (ora articolo 1, comma 11, legge 608). In queste ipotesi il sussidio, a carico del fondo per l'occupazione, è limitato ad un periodo massimo di dodici mesi e limitatamente ai periodi in cui tali lavori vengono effettuati.
Con il successivo decreto legge 326 (comma 13, articolo 1; ora comma 13, articolo 1, legge 608) l'accesso ai lsu è stato esteso ai lavoratori in mobilità fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia. A tal fine l'Inps comunica gli elenchi ai sindaci dei comuni di residenza; in caso di rifiuto i lavoratori vengono cancellati dalle liste di mobilità.
Originalmente i soggetti abilitati a presentare i progetti erano le pubbliche amministrazioni, le società a prevalente partecipazione pubblica e altri soggetti individuati con decreto dal ministro del Lavoro. A seguito dell'articolo 1, comma 18, decreto legge 515 (ora articolo 1, comma 18, legge 608) lo possono fare anche le cooperative sociali alle condizioni previste dalla medesima norma e, tra queste, quelle di non aver effettuato riduzione di personale nei dodici mesi precedenti alla presentazione del progetto e, se intendono presentare nuovi progetti, debbono aver assunto o ammesso come soci-lavoratori almeno il 50% dei lavoratori coinvolti.
Sono anche rilevanti le disposizioni introdotte dal decreto legge 232 sull'iter amministrativo per l'approvazione dei progetti volte al suo snellimento (ora comma 1, articolo 1, legge 608). Infatti, si individua nella giunta, per quanto concerne gli enti locali, l'organo competente a deliberare in merito alla promozione e all'approvazione dei progetti, all'approvvigionamento delle risorse, previa autorizzazione del commissario di governo (ora, del prefetto); mentre per l'approvazione di progetti a livello regionale è competente la Cri e per quelli interregionali la commissione centrale per l'impiego. Un commissario *ad acta* potrà essere nominato dal ministro del Lavoro nell'ipotesi di ritardo nell'esecuzione del progetto.
Costituiscono titolo di preferenza nei pubblici concorsi il periodo di utilizzazione nei lsu nell'ipotesi che sia richiesta la medesima professionalità con la quale il soggetto è stato adibito a tali lavori (articolo 1, comma 12, decreto legge 232, ora articolo 1, comma 12, legge 608).

Si fa obbligo ai soggetti impegnati nei lsu di partecipare ad attività di orientamento organizzate dalle agenzie per l'impiego o dalle sezioni circoscrizionali ad intervalli non inferiore a tre mesi, percependone il sussidio (comma 19, articolo 1, decreto legge 515, ora comma 19, legge 608).

4.4. Modifiche alla precedente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro (Cfl) sono state introdotte dall'articolo 16 della legge 451; essi vengono suddivisi in due tipi: quello relativo al conseguimento di professionalità intermedie o elevate e quello diretto ad agevolare «l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo» (articolo 16, comma 2). Essi si differenziano anche per la durata: per i primi la durata massima consentita è di 24 mesi, per i secondi di 12 mesi (comma 4). Differenziato è anche il minimo di ore dedicato alla formazione: per le professionalità intermedie 80 ore, per quelle elevate 130, per quelle inferiori 20 ore (comma 5). I lavoratori assunti con Cfl potranno essere inquadrati, in relazione al trattamento economico normativo, ad un livello inferiore a quello di destinazione (comma 3).
È stato innalzato a 32 anni il limite massimo di età per la stipulazione di questo contratto (articolo 16, comma 1). Il decreto legge 232/95 (articolo 15, comma 11, ora articolo 18, comma 9, legge 608) ha previsto, con effetto fino al 31 dicembre 1997, che le Cri nel mezzogiorno possono deliberare un'ulteriore elevazione a 35 anni di tale tetto per i Cfl mirati all'inserimento lavorativo.
Il comma 7, articolo 16, legge 451 prevedeva che i programmi formativi potessero – a certe condizioni – prescindere dall'approvazione della Cri; tale disposizione però era stata soppressa già dal decreto legge 8 agosto 1994, n. 494 (articolo 6, comma 1) e successive reiterazioni (ora articolo 9, comma 1, legge 608). I progetti formativi debbono rispettare i princìpi di non discriminazione, diretta o indiretta (articolo 16, comma 13).

4.5. L'articolo 15 legge 451/94 ha previsto per le aree con rilevante squilibrio tra domanda e offerta di lavoro la realizzazione da parte del ministero del Lavoro di piani diretti all'inserimento professionale di giovani di età compresa tra i 19 e i 32 anni, o 35 anni se disoccupati di lunga durata iscritti alle liste di collocamento. I progetti possono riguardare lavori socialmente utili, partecipazione ad attività formative volte al recupero dell'istruzione di base, nonché qualificazione e formazione professionale. Inoltre sono previsti anche progetti che prevedano periodi di formazione e lo svolgimento di un'esperienza lavorativa per figure professionalmente qualificate. In quest'ultimo caso, in forza del comma 1, articolo 10, decreto legge 232/95 (ora articolo 9 octies, comma 1, legge 608), i progetti debbono essere redatti dalle associazioni datoriali o dagli ordini o collegi professionali sulla base di convenzioni predisposte di concerto con le Agenzie per l'impiego e approvate dalla Cri. Il comma 4, articolo 11, decreto legge 416/95 (ora comma 4, articolo 9 octies, legge 608) ha prorogato fino al 1998 il termine per la realizzazione di tali progetti.

4.6. L'articolo 6, comma 29, decreto legge 515 prevedeva un nuovo meccanismo di gestione delle eccedenze di personale: l'ipotesi di procedure di mobilità da parte di imprese non rientranti nel campo di applicazione della Cig e per le quali siano stati sottoscritti in sede governativa accordi collettivi che prevedano che l'impresa si faccia carico di almeno 60% dell'ultima retribuzione per il periodo intercorrente fra la cessazione del rapporto e la maturazione della pensione di anzianità o di vecchiaia nonché gli oneri per la prosecuzione volontaria della contribuzione previdenziale. In tale ipotesi, il ministro del Lavoro può, per un massimo di tre anni, concedere contributi in relazione all'onere della contribuzione volontaria (ora comma 29, articolo 4, legge 608). È stato prorogato fino al 31 dicembre 1997 l'iscrizione alle liste di mobilità di lavoratori licenziati «da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro che occupano anche meno di 15 dipendenti» per giustificato motivo oggettivo connesso a ristrutturazioni aziendali (ora articolo 4, comma 17, legge 608).

4.7. Con l'articolo 8, comma 4, decreto legge 232/95 veniva introdotto uno sgravio contributivo quale incentivo all'utilizzazione dei contratti di solidarietà per la soluzione delle eccedenze di personale (ora articolo 6, comma 4, legge 608).
I contratti di lavoro a tempo parziale stipulati ad incremento dell'organico possono godere dei benefici previsti solo a seguito di convenzione ex articolo 17, legge 56/1987 e la definizione dell'ammontare del contributo non è più affidato ad automatismi ma è determinata dal ministro del Lavoro sentite le organizzazioni dei lavoratori e

dei datori di lavoro maggiormente rappresentative (articolo 8, comma 5, decreto legge 232, ora articolo 6, comma 6, legge 608).

4.8. I contratti di riallineamento sono stati disciplinati nuovamente con l'articolo 7, decreto legge 326/95 (ora articolo 5, legge 608/96). Le disposizioni prevedono l'accesso alla fiscalizzazione degli oneri sociali (articolo 6, comma 1, lettere *a* e *b* della legge 389/89) e ad altri benefici previsti da normative nazionali o comunitarie condizionati al rispetto dei contratti nazionali, anche alle imprese che recepiscano accordi provinciali di riallineamento retributivo stipulati tra organizzazioni datoriali e le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti nazionali che prevedano un progressivo adeguamento a questi ultimi. Tali accordi devono essere sottoscritti entro dodici mesi dalla entrata in vigore della legge di conversione. La loro applicazione comporta anche una sanatoria per il passato.
L'accordo provinciale deve contemplare tempi e forme per il graduale adeguamento al contratto nazionale. È ammessa una sola variazione ai programmi di riallineamento «purché tale modifica sia oggettivamente giustificata da intervenuti rilevanti eventi non prevedibili e che incidano sostanzialmente sulle valutazioni effettuate al momento della stipulazione dell'accordo provinciale»; tali variazioni debbono essere firmate dagli stessi soggetti che hanno stipulato l'accordo originario.

4.9. Con il dichiarato intento di «agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro», nel decreto legge 232/95 e successivi reiterazioni erano presenti articolate disposizioni in materia di tirocinio formativo e orientamento. Questi dovevano essere promossi ed organizzati anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali, sia da soggetti che hanno competenza istituzionale in materia di formazione (università, scuole, centri di formazione, eccetera) sia da altri soggetti come le agenzie regionali per l'impiego, gli uffici periferici del ministero del Lavoro, le comunità terapeutiche e cooperative sociali sotto la responsabilità di un tutor designato dal soggetto promotore della formazione.
I tirocini dovevano inoltre essere svolti sulla base di convenzione tra i soggetti formatori e datori di lavoro pubblici o privati. Potevano accedere ad essi i soggetti in formazione scolastica, compresi quelli in uscita (con durata fino a tre mesi), soggetti in attesa di occupazione ovvero disoccupati, inoccupati, in mobilità (con durata non superiore a quattro mesi), studenti universitari, compresi quelli dei corsi di diploma e i laureati da non più di un anno (con durata non superiore a sei mesi), diplomati della scuola secondaria superiore che frequentino corsi postsecondari di perfezionamento o specializzazione (con durata non superiore a 6 mesi).
Questa normativa non è stata convertita, ma oggi fa parte di un disegno di legge in discussione in Parlamento.

4.10. Nell'articolo 6, comma 31, del decreto legge 515 veniva affrontata per la prima volta l'emergenza relativa ai lavoratori dipendenti o ex dipendenti delle discariche autorizzate di rifiuti solidi urbani, speciali, tossici e nocivi. Tali lavoratori possono essere iscritti nelle liste di mobilità fruendo della relativa indennità dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 1997 (ora articolo 4, comma 31, legge 608).
Il comma 27, articolo 6, decreto legge 416 (ora comma 28, articolo 4, legge 608) aggiungendo il comma 2 bis all'articolo 8, legge 451/94 ha prorogato i termini per la richiesta di pensionamenti anticipati nel settore siderurgico.
L'articolo 14, decreto legge 232 proroga il termine per la gestione temporanea delle miniere carbonifere del Sulcis al 30 giugno 1996, ora prorogato al 31 gennaio 1998 (articolo 7, legge 608).

4.11. È di qualche interesse segnalare che, in contrasto con la generale irrilevanza nel diritto del lavoro dell'appartenenza del datore di lavoro ad un gruppo di imprese, tale appartenenza è resa rilevante in tre norme del periodo di tempo qui esaminato: l'articolo 2, legge 451/1994 (introducendo un comma 4 bis all'articolo 8, legge 223/1991) nega i benefici economici spettanti a chi assume lavoratori dalle liste di mobilità quando l'impresa che assume presenti assetti proprietari «sostanzialmente coincidenti» ovvero un rapporto di collegamento o controllo con l'impresa, che ha licenziato; l'articolo 5, comma 10, decreto legge 674/94 (ora, articolo 4, comma 11, legge n. 608) dispone che, ai fini del calcolo dell'anzianità necessaria per accedere alle liste di mobilità, venga considerata anche l'anzianità maturata presso imprese collegate (ciò, però, solo fino al 31 dicembre 1994); l'articolo 2, legge 8 agosto 1994, n. 489, condiziona l'attribuzione del be-

neficio che esamineremo nel successivo punto 4.12. ad un incremento dell'organico dell'impresa, al netto delle diminuzioni occupazionali nelle società controllate ai sensi dell'articolo 2359 codice civile «o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto».

4.12. La legge 8 agosto 1994, n. 489, di conversione del decreto legge 10 giugno 1994, n. 357, per la prima volta ha disposto – ancorché fino all'esercizio finanziario 1996 – l'utilizzazione della leva fiscale per incentivare nuove assunzioni. Il beneficio consiste nel riconoscimento di un credito di imposta pari al 25% della retribuzione annua del lavoratore neo assunto a tempo indeterminato (nel tetto massimo di 30 milioni di lire), che sia alla sua prima occupazione ovvero in mobilità o in Cig ovvero disoccupato di lungo periodo o, infine, portatore di handicap. Potevano godere di tale beneficio solo i datori di lavoro privati (con esclusione di quelli domestici) «che incrementano la base occupazionale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato».

5. Il decreto del presidente della Repubblica 28 luglio 1995, n. 312 sancisce – a seguito del referendum popolare dell'11 giugno 1995 – l'abrogazione integrale della lettera *a* e parziale della lettera *b*, dell'articolo 19 della legge 300/70; con ciò modificando profondamente la norma sull'individuazione dei soggetti abilitati a costituire rappresentanze sindacali in azienda. Infatti, a seguito dell'abrogazione della lettera *a* scompare il criterio della rappresentatività «storica» fondata sull'affiliazione del sindacato alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; il nuovo testo della lettera *b*, risultante dall'eliminazione delle parole «nazionali o provinciali», introduce un criterio di rappresentatività anche meramente aziendale. Il risultato di questa complessa operazione è che attualmente la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali titolari dei diritti del titolo III dello Statuto è consentita solo nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie di contratti collettivi – anche aziendali – applicabili all'unità produttiva.
Di conseguenza, con il nuovo testo dell'articolo 19, la facoltà di costituire Rsa all'interno dei luoghi di lavoro è conseguenza non più di un giudizio di apprezzamento inevitabilmente discrezionale della capacità rappresentativa della confederazione sindacale cui aderisce il sindacato, ma della riconducibilità della fattispecie concreta alla fattispecie astratta descritta nella norma e cioè dell'accertamento dell'esistenza di un contratto collettivo firmato dall'organizzazione sindacale.
Va anche segnalato un successivo intervento della Corte costituzionale (sentenza 12 luglio 1996, n. 244) che ha risolto alcuni dei problemi interpretativi posti dal nuovo assetto normativo.
Comunque, conviene ricordare, tale nuovo assetto non investe la nozione di sindacato maggiormente rappresentativo cospicuamente presente in numerose altre norme di legge, soprattutto a partire dagli anni Ottanta.

6. Il decreto del presidente della Repubblica 313/95, anch'esso a seguito dell'esito referendario dell'11 giugno 1995, sancisce l'abrogazione del comma 2 e 3 dell'articolo 26, legge 300/70. Di conseguenza, non sussiste più l'obbligo del datore di lavoro di fonte legale di trattenere dalla retribuzione, ove richiesto dal dipendente, il contributo che quest'ultimo intende versare al sindacato. Oggi, un tale obbligo trova la sua fonte esclusiva nella contrattazione collettiva.
L'esito referendario ha avuto comunque la conseguenza di far venire meno anche la previsione che i contratti collettivi debbano prevedere modalità di effettuazione delle trattenute che garantiscano la segretezza del sindacato cui il singolo aderisce.

7. Il decreto del presidente della Repubblica 316/95 sancisce, anch'esso a seguito dei referendum, l'abrogazione dell'intero articolo 47 del decreto legislativo 29/93 (come modificato dall'articolo 22 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546). Tale norma affidava la definizione dei criteri di individuazione della maggiore rappresentatività ad un accordo tra il presidente del Consiglio dei ministri e le confederazioni maggiormente rappresentative, da recepirsi in un decreto del Presidente della Repubblica. Il comma 2 disponeva che, ai fini della stipulazione del primo di questi accordi, le confederazioni maggiormente rappresentative sarebbero state determinate sulla base di criteri dettati dall'articolo 8 del decreto del presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395.
Ci si è domandato se l'abrogazione di questa disciplina transitoria possa – paradossalmente – comportare la permanenza in vigore della norma

del 1988, la quale non sarebbe più, per l'appunto, transitoria. L'opinione dottrinale prevalente è in senso negativo, argomentando dal principio che l'abrogazione della norma abrogante non fa rivivere la norma abrogata e, soprattutto, appunto dal paradosso che si verrebbe a creare; il risultato pratico dell'esito positivo del referendum sarebbe esattamente il contrario di quello palesemente voluto dai suoi proponenti: la sottrazione della materia dei criteri di valutazione della maggiore rappresentatività ad accordi con organizzazioni la cui rappresentatività va misurata sulla base di quegli stessi criteri. In questo senso, del resto, si è mossa la prassi: la parte pubblica ha determinato unilateralmente i criteri per misurare la maggiore rappresentatività ai fini dell'ammissione alla trattativa.

8. Il decreto legge 489/95 è stato il capofila di una serie di decreti, pressoché identici, decaduti e reiterati in materia di immigrazione extracomunitaria in Italia, fino alla sentenza della Corte costituzionale 24 ottobre 1996, n. 360. Infatti, a seguito di tale decisione il Parlamento ha votato una legge che salvaguarda gli effetti della sanatoria contenuta in questi decreti dei lavoratori subordinati clandestini presenti in Italia alla data del 19 novembre 1995 (legge 9 dicembre 1996, n. 317). Le altre modifiche alla legge 39/90 e le ulteriori novità sono decadute. Tali innovazioni coprivano un ampio spettro della materia relativa alla disciplina dell'immigrazione extracomunitaria. Limitandoci agli aspetti lavoristici, segnaliamo brevemente alcuni aspetti di rilievo. In primo luogo, va sottolineata l'attenzione prestata – per la prima volta, se si esclude il decreto legge 22 giugno 1993, n. 200, mai convertito – al lavoro stagionale era prevista, infatti, una programmazione decentrata dei flussi di lavoro (articolo 1) con il diretto coinvolgimento degli Uplmo e delle Cri in collaborazione con i datori di lavoro e i sindacati maggiormente rappresentativi, anche attraverso apposite convenzioni «dirette a favorire l'accesso dei lavoratori di paesi non appartenenti all'Unione europea ai posti di lavoro individuati». È da rimarcare l'originalità di questa soluzione in relazione alla normativa vigente che prevede solo una programmazione centralizzata dei flussi in generale.
Sempre per il lavoro stagionale era prevista (articolo 2) anche la concessione di un permesso di soggiorno temporaneo che autorizzava il soggiorno in Italia «per sei mesi di ciascun anno». Al termine di tale periodo il lavoratore avrebbe dovuto lasciare il territorio dello Stato, se avesse voluto mantenere il diritto di precedenza per il rientro nell'anno successivo in relazione ai propri connazionali mai entrati in Italia per motivi di lavoro. Un'importante novità, infine, era la possibilità di un'immediata conversione del permesso per lavoro stagionale in un permesso rinnovabile di durata biennale in presenza di una offerta di lavoro a tempo indeterminato che avesse i requisiti di cui all'articolo 8, legge 943/86 (articolo 2.4). Sui ricongiungimenti familiari, i decreti sembravano aver introdotto un'importante modifica in relazione all'accesso al lavoro del cittadino extracomunitario entrato in Italia a tale titolo. Infatti, secondo l'articolo 4, comma 2, legge 943/1986 egli può ottenere l'autorizzazione al lavoro solo un anno dopo il suo ingresso. Un elemento del decreto faceva pensare all'abrogazione di tale norma: il comma 4 dell'articolo 10, infatti, disponeva che alla regolarizzazione per ricongiungimento familiare «si applicano le disposizioni previste dall'articolo 12» e tali disposizioni non prevedono una simile limitazione. Inoltre, l'articolo 11, comma 2, disponeva che, ai fini della determinazione del reddito minimo per ottenere il ricongiungimento, si potesse tener conto anche del reddito che il coniuge del richiedente può trarre dalla stipulazione di un contratto di lavoro della durata di almeno due anni, senza limitare tale disposizione né al coniuge già residente in Italia, né ad un contratto già in atto.

Monica McBritton

Il mercato e le politiche del lavoro[1]

1. Introduzione 2. L'offerta di lavoro 3. Domanda di lavoro e occupazione 4. La disoccupazione 5. Le politiche passive 6. Le politiche attive 7. Considerazioni conclusive

1. Il 1995 è stato un anno importante per il mercato del lavoro italiano perché ha segnato la fine della più grave crisi occupazionale conosciuta dal paese in questo dopoguerra. La crisi è durata tredici trimestri, dal luglio 1992 al luglio 1995, causando la perdita di più di 1,2 milioni di posti di lavoro, non più soltanto nell'agricoltura e nell'industria (come ci eravamo abituati ad osservare negli anni Ottanta) ma anche, e in misura del tutto inattesa, nei servizi. Non è questo il luogo dove diffondersi sull'analisi delle cause, strutturali e congiunturali, della crisi;[2] basti qui dire che l'inevitabilità di uno *shake-out* occupazionale dei settori protetti dalla concorrenza internazionale era stata segnalata più volte e da più voci in passato, senza che da questo stato di allarme discendesse, prima del 1992, alcuna iniziativa governativa di accompagnamento. E sembra ancora necessario sottolineare che le iniziative finalmente intraprese da allora in poi si sono essenzialmente limitate al raffreddamento concertato dei salari e alla riforma del sistema negoziale (grazie all'apporto determinante e responsabile dei sindacati dei lavoratori), mentre la manovra pubblica ha avuto spesso effetti di accentuazione, anziché di attenuazione della crisi occupazionale.

Del resto, l'inversione del lungo ciclo occupazionale negativo, segnata dalla rilevazione delle forze di lavoro Istat dell'ottobre 1995 con quasi due anni di ritardo rispetto a quella del prodotto industriale, è stata talmente debole da non riuscire a rovesciare il segno dell'andamento occupazionale in media annua. La causa di tale debolezza è data dal fatto che la ripresa dell'occupazione si è registrata nella sola ripartizione centro-settentrionale, favorita dalla ripresa delle esportazioni consentita dalla svalutazione della lira, mentre in quella meridionale, tradizionalmente poco orientata all'esportazione, la tendenza alla distruzione di posti di lavoro è proseguita ininterrottamente.[3] Nel 1995, così, si è prodotta un'ulteriore accentuazione del divario nord-sud che lacera il tessuto socioeconomico e il mercato del lavoro nazionale.

Il carattere squilibrato e disomogeneo dei processi in corso nel mercato del lavoro ha causato rilevanti fenomeni riallocativi e sostitutivi tra i lavoratori e le persone in cerca di lavoro; ne segnaliamo qui di seguito quattro. Prosegue anzitutto nel centro-nord la sostituzione dei maschi da parte delle femmine, sia tra le persone in cerca di lavoro che, soprattutto, tra gli occupati, anche in relazione con un ruolo riproduttivo della donna caduto ormai ai livelli minimi del pianeta. Il processo si presenta anche al sud, seppure in misura molto più contenuta. Un secondo processo di sostituzione è quello tra occupati indipendenti e occupati dipendenti, che conferma come siano ormai solo le piccolissime imprese a presentare un certo dinamismo occupazionale, in un modello produttivo ormai fondamentalmente costituito dai sistemi locali di produzione diffusa (Fondazione Giacomo Brodolini-Consulenti del lavoro, 1996). Un terzo processo riallocativo è quello tra i settori, che vede nel 1995 una certa ripresa del modello di terziarizzazione tradizionalmente seguito nello scorso quindicennio e brevemente interrotto dalla ristrutturazione dei settori protetti indotta dal riallineamento internazionale: i servizi, e in particolare misura quelli non tradizionali (all'impresa, alla famiglia, alla persona) offrono posti di lavoro (spesso indipendenti, con la rilevante eccezione del commercio) che sostituiscono almeno in parte quelli perduti nell'agricoltura e nell'industria. L'ultimo, più rilevante di tutti è quello della riallocazione delle occasioni di lavoro tra il centro-nord e il mezzogiorno: tra il gennaio del 1994 e il gennaio del 1996 la quota meridionale nei posti di lavoro totali cade dal 29 al 28%, mentre quella dei disoccupati cresce dal 53 al 56%; il divario tra i due indicatori passa così da 24 a 28 punti percentuali!

A fronte di questi ampi fenomeni di riallocazione del lavoro non si avvertono ancora segnali di ripresa della mobilità geografica dei lavoratori, an-

Tavola 1. Forze di lavoro (definizione Eurostat: in migliaia)

	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95	II/95	III/95	IV/95	I/96
				Maschi					
Centro-nord	9.432	9.419	9.446	9.457	9.323	9.360	9.442	9.443	9.322
Mezzogiorno	4.869	4.889	4.883	4.834	4.803	4.866	4.875	4.857	4.812
Totale	14.301	14.308	14.329	14.291	14.126	14.226	14.317	14.300	14.134
				Femmine					
Centro-nord	5.935	6.039	6.089	6.071	6.011	6.122	6.206	6.175	6.134
Mezzogiorno	2.286	2.381	2.345	2.348	2.301	2.377	2.391	2.381	2.321
Totale	8.221	8.420	8.434	8.419	8.312	8.499	8.597	8.556	8.455
				Totale					
Centro-nord	15.367	15.456	15.535	15.528	15.334	15.482	15.648	15.618	15.456
Mezzogiorno	7.155	7.270	7.228	7.181	7.104	7.244	7.266	7.238	7.133
Totale	22.522	22.726	22.763	22.709	22.438	22.726	22.914	22.856	22.589

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

che se il mercato del lavoro, a differenza del 1994, appare sensibilmente animato da una ripresa della partecipazione dei giovani in cerca di prima occupazione e dei *re-entrants*, che testimonia l'esaurimento della precedente fase di diffuso scoraggiamento. Purtroppo molti dei tentativi di inserimento occupazionale di queste persone sono ancora destinati a fallire, come attesta la continua crescita dei tassi di disoccupazione giovanile e dei tassi di disoccupazione di lunga durata.

La seconda parte di questo studio presenta un esame quali-quantitativo delle politiche del lavoro, analizzando sia gli strumenti di sostegno del reddito (politiche passive), sia le politiche volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (politiche attive), in modo da delineare il quadro completo degli strumenti adottati dall'Italia per fronteggiare la crisi occupazionale.

Gli effetti dirompenti causati sul mercato del lavoro dalla recessione economica e dalle misure di riallineamento strutturale della prima metà degli anni Novanta hanno indotto il legislatore da un lato ad apportare correttivi agli strumenti già esistenti (cassa integrazione, indennità di disoccupazione), dall'altro ad ampliare il ventaglio delle diverse forme di sostegno al reddito dei lavoratori espulsi dal processo produttivo o che si trovavano senza lavoro, senza tuttavia introdurre innovazioni legislative di grande rilievo (Liso, 1996). L'intervento legislativo, inoltre, si è mosso soprattutto sul versante della protezione dell'occupazione, mentre molto meno tutelate sono rimaste la disoccupazione e la ricerca di lavoro, aree tradizionalmente trascurate dal sistema previdenziale italiano.

Sul versante dell'offerta di lavoro, in particolare, la recente produzione normativa ha cercato di tamponare la disoccupazione giovanile, rapidamente crescente, con aggiustamenti degli istituti esistenti (contratto di formazione e lavoro), anziché con l'introduzione di nuovi strumenti. Se si escludono i piani di inserimento (che comunque rimandano ai contratti di formazione e lavoro), le nuove misure volte ad aumentare la flessibilità interna (contratto ad interim, *job-sharing*), ancorché recepite in principio dai grandi accordi di concertazione del 1993 (e del 1996), sono rimaste ancora una volta oggetto di disegni di legge non recepiti da parte del Parlamento, confermando le grandi difficoltà politiche che incontra nel nostro paese qualunque progetto di riforma istituzionale del mercato del lavoro che non derivi da situazioni di conflitto o di emergenza.

2. *Gli sviluppi demografici.* I dati dell'Indagine trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat (che costituisce il consueto riferimento primario dell'analisi del mercato del lavoro) segnalano, nella media 1995,[4] una debole crescita della popolazione residente oltre il valore di 56,6 milioni di unità (0,2%, pari a circa 100 mila unità), dovuta in misura preponderante al mezzogiorno (0,4%, pari a 90 mila unità). Nel complesso (ed entro i li-

Tavola 2. Tassi di attività specifici (in percentuale della popolazione in età di lavoro)

	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95	II/95	III/95	IV/95	I/96
				Maschi					
Centro-nord	68,97	69,01	69,24	69,30	68,24	68,39	69,05	69,01	68,05
Mezzogiorno	66,44	66,75	66,69	65,97	65,54	65,98	66,20	65,56	64,99
Totale	68,09	68,22	68,35	68,14	67,30	67,54	68,05	67,80	66,98
				Femmine					
Centro-nord	42,33	43,19	43,55	43,43	43,01	43,83	44,49	44,15	43,89
Mezzogiorno	30,07	31,31	30,80	30,86	30,23	31,27	31,46	31,32	30,50
Totale	38,02	39,00	39,06	39,00	38,50	39,40	39,90	39,63	39,17
				Totale					
Centro-nord	55,48	55,93	56,24	56,21	55,48	55,98	56,65	56,44	55,84
Mezzogiorno	47,91	48,70	48,40	48,08	47,55	48,37	48,56	48,22	47,51
Totale	52,83	53,40	53,49	53,35	52,70	53,31	53,81	53,55	52,91

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

miti di attendibilità e completezza della fonte utilizzata)[5] si riscontra il permanere del paese in una fase demografica caratterizzata da una «crescita zero» della popolazione residente, in conseguenza di un tasso di natalità che non è più in grado di garantire la sostituzione fra le generazioni, ed è diventato uno dei più bassi del mondo. L'offerta di lavoro potenziale dell'economia, quale può essere rappresentata dalla popolazione in età di lavoro (riferita ai soli residenti) mostra, d'altro canto, una crescita ancora più lieve (55 mila unità, pari allo 0,1%), anche in questo caso concentrata al sud (46 mila unità, 0,3%). L'evoluzione demografica, che vede le nuove leve in ingresso nella fase lavorativa del ciclo di vita eguagliare quelle in uscita, comporta rilevanti conseguenze sullo sviluppo socioeconomico del paese, e anzitutto sugli equilibri alla base dello stato sociale.

La partecipazione al mercato del lavoro. L'evoluzione dell'offerta di lavoro effettiva è testimoniata dall'andamento delle forze di lavoro (o popolazione attiva), costituite dalla somma degli occupati e delle persone in cerca di lavoro. Questo aggregato,[6] usualmente legato al ciclo economico da rapporti di attrazione o scoraggiamento, nel 1995 è cresciuto di 73 mila unità (pari allo 0,3%) rispetto al 1994, ovvero in una misura superiore a quella della popolazione in età di lavoro, e in aumento rispetto alla precedente fase di forte recessione occupazionale (tavola 1). Se si analizza più approfonditamente il risultato complessivo, esaminando come si sono mosse le componenti maschile e femminile nelle due grandi ripartizioni, si notano rilevanti effetti di sostituzione di forza lavoro femminile a quella maschile: nel centro-nord le femmine presenti sul mercato del lavoro sono aumentate di ben 100 mila unità (1,7%), mentre la componente maschile si è ridotta di 37 mila unità (-0,4%); nel mezzogiorno le femmine attive sono cresciute di 22 mila unità (0,9%), mentre i maschi sono diminuiti di 13 mila unità (-0,3%).

L'incremento della popolazione attiva è comunque sensibile anche quando lo si misura in termini relativi, in rapporto alla popolazione potenzialmente attiva (approssimata dalla popolazione in età lavorativa), con l'indicatore del tasso di attività (o di partecipazione). I dati relativi ai tassi di attività specifici segnalano, nel 1995, un arresto della tendenza alla flessione dell'indicatore complessivo che si era verificata nel 1993 e nel 1994 (tavola 2). Nel 1995 il tasso di attività italiano si stabilizza attorno ad un valore leggermente superiore al 53% (con una crescita di 0,1 punti percentuali). Se si analizzano i tassi specifici per ripartizione si confermano i già notati effetti di sostituzione tra i generi e le ripartizioni relativamente alle forze di lavoro: l'attività aumenta nel centro-nord (0,2 punti) e si riduce nel mezzogiorno (-0,1 punti), aumenta per le femmine (0,4 punti) e si riduce per i maschi (-0,4 punti), continuando a contenere i divari nei tassi specifici tra i generi, che restano comunque ancora consi-

Tavola 3. Occupazione totale (in migliaia)

	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95	II/95	III/95	IV/95	I/96
				Maschi					
Centro-nord	8.933	8.932	8.973	8.921	8.794	8.884	8.966	8.938	8.832
Mezzogiorno	4.149	4.113	4.149	4.056	3.985	4.033	4.083	4.044	3.970
Totale	13.082	13.045	13.122	12.977	12.779	12.917	13.049	12.982	12.802
				Femmine					
Centro-nord	5.254	5.379	5.467	5.320	5.296	5.417	5.509	5.446	5.418
Mezzogiorno	1.684	1.723	1.715	1.708	1.622	1.677	1.682	1.658	1.613
Totale	6.938	7.102	7.182	7.028	6.918	7.094	7.191	7.104	7.031
				Totale					
Centro-nord	14.187	14.312	14.441	14.241	14.090	14.301	14.476	14.383	14.250
Mezzogiorno	5.833	5.836	5.864	5.764	5.608	5.710	5.765	5.703	5.583
Totale	20.020	20.148	20.305	20.005	19.698	20.011	20.241	20.086	19.833

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

stenti (20 punti al nord e 25 al sud). In generale, va notato che la ripresa della popolazione attiva non è dovuta all'aumento degli occupati, bensì a quello delle persone in cerca di lavoro (cfr. paragrafi 3 e 4), un mutamento che segnala la fine degli effetti di scoraggiamento caratteristici della fase precedente del ciclo occupazionale. Nel periodo 1995 si hanno infatti alcuni aspetti nuovi nel funzionamento del mercato del lavoro italiano: crescono le persone «in cerca di prima occupazione» e cresce anche il numero di *re-entrants* (altre persone in cerca), mentre cresce in misura inferiore il numero di coloro che cercano lavoro avendo perduto una posizione lavorativa in precedenza occupata (disoccupati in senso stretto).

3. Come già abbiamo notato nell'introduzione, nel 1995 si realizza l'interruzione del più lungo ciclo occupazionale negativo sopportato dal mercato del lavoro italiano in questo dopoguerra: un ciclo durato ininterrottamente per tredici trimestri (dal luglio 1992 al luglio 1995), che ha causato la distruzione di più di 1,2 milioni di posti di lavoro, riportando il livello occupazionale dell'economia ai valori dei primi anni Settanta. L'inversione del ciclo segnata dalla rilevazione di ottobre 1995 non è stata, comunque, tanto netta da consentire un mutamento di segno dell'andamento medio annuo dell'intera economia, che continua a presentare una (seppur ridotta) caduta dell'occupazione, il cui peso è aggravato dai già notati valori in crescita della disoccupazione, che si presenta al sud in termini ancor più gravi del consueto. Dall'esame della tavola 3, che riporta l'andamento dell'occupazione totale, ci si rende conto che la caduta occupazionale (61 mila occupati in meno, pari a -0,3%) ha coinvolto tutti i segmenti ad eccezione di quello femminile centro-settentrionale. L'occupazione è infatti cresciuta in questo segmento dell'1,4% (74 mila unità), mentre si è ridotta per i maschi centro-settentrionali (-0,3%, pari a 28 mila unità), più sensibilmente per i maschi meridionali (-1,7%, pari a 67 mila unità) e in misura molto più grave per le femmine meridionali (-2,4%, pari a 40 mila unità in meno). Nella media, così, le femmine occupate mostrano nel 1995 un incremento dello 0,5%, mentre i maschi un decremento dello 0,7%, confermando la tendenza di lungo periodo alla crescita del grado di femminilizzazione dell'occupazione, un processo in atto da un quarto di secolo, che ha portato la quota femminile oltre il 35% dell'occupazione totale.[7]

Nel 1995 nella ripartizione del centro-nord appare così nuovamente posta in dubbio (come già era accaduto negli anni precedenti) la tradizionale visione del *dualismo del mercato del lavoro* che individua nella componente femminile il nucleo centrale del cosiddetto *settore secondario*, almeno limitatamente all'aspetto della minore tenuta occupazionale nelle fasi di recessione (vedi tra gli altri Doeringer, Piore, 1975). Se si eccettua l'agricoltura, settore in cui la componente femmi-

Tavola 4. Occupazione totale (medie annue in migliaia)

	Agricoltura		Industria		Altre attività		Totale	
	1994	1995	1994	1995	1994	1995	1994	1995
				Maschi				
Centro-nord	508	490	3.795	3.752	4.637	4.654	8.940	8.896
Sud	492	467	1.226	1.183	2.400	2.387	4.118	4.037
Totale	1.000	957	5.021	4.935	7.037	7.041	13.058	12.933
				Femmine				
Centro-nord	274	262	1.383	1.384	3.699	3.771	5.356	5.417
Sud	301	273	183	174	1.224	1.214	1.708	1.661
Totale	575	535	1.566	1.558	4.923	4.985	7.064	7.078
				Totale				
Centro-nord	782	752	5.178	5.136	8.336	8.425	14.296	14.313
Sud	793	740	1.409	1.357	3.624	3.601	5.826	5.698
Totale	1.575	1.492	6.587	6.493	11.960	12.026	20.122	20.011

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

nile si riduce in modo sensibile, nel resto dell'economia centro-settentrionale le femmine presentano dinamiche occupazionali favorevoli, che si contrappongono a quelle maschili e aumentano il grado di femminilizzazione del mercato del lavoro (tavole 4 e 5). Ciò non avviene, invece, al sud, dove la caduta occupazionale femminile è in tutti i settori superiore a quella maschile, se non in valore assoluto, almeno in termini di variazione. Del resto, la migliore tenuta, sia in assoluto che in variazione, dell'occupazione femminile nel centro-nord appare evidente anche quando si consideri l'intero periodo statisticamente omogeneo dal gennaio 1994 al gennaio 1996 (tavola 3). Le occupate centro-settentrionali conseguono infatti, pur nel corso della crisi, un aumento di 164 mila unità (pari al 3,1%), contro una caduta dell'occupazione maschile di 101 mila unità (pari all'1,2%). In sintesi, la crisi occupazionale sembra avere accentuato il dualismo territoriale del mercato del lavoro italiano, che mostra di essere caratterizzato da dinamiche e comportamenti profondamente diversi anche rispetto ad aspetti strutturali come il ruolo e la tenuta occupazionale delle componenti maschile e femminile.

Per quanto riguarda l'evoluzione occupazionale per condizione professionale, la perdita occupazionale del 1995 coinvolge esclusivamente i lavoratori dipendenti (84 mila in meno, pari allo 0,6%), mentre gli indipendenti mostrano un sensibile incremento (22 mila in più, 0,4%), che si concentra nel settore dei servizi ad esclusione del commercio (80 mila in più, 5,3%); in quest'ultimo settore, invece, il calo degli occupati è ascrivibile per intero alla caduta degli indipendenti (23 mila in meno), colpiti dallo sviluppo della grande distribuzione e dagli inasprimenti fiscali connessi alla manovra di riallineamento internazionale.

L'evoluzione della struttura settoriale dell'occupazione mette in luce come il risultato complessivo si articola in modo assai difforme nei diversi comparti. Anzitutto in agricoltura si presenta una netta accelerazione del consueto esodo, che passa da circa 30 mila unità nel 1992 a ben 82 mila unità (-5,2%) nel 1995. La caduta occupazionale colpisce soprattutto la componente femminile (al sud -9% e -4% al centro-nord), mentre la componente maschile presenta cadute più contenute (-5% al sud e -4% al centro-nord). In conseguenza di queste evoluzioni, l'occupazione agricola si riduce a poco meno di 1,5 milioni di unità, ovvero al 7,5 dell'occupazione totale (tavola 6), è localizzata per il 50% nella circoscrizione meridionale, ed è composta per il 36% di femmine. Nel caso dell'industria, la caduta del livello occupazionale di 94 mila unità (pari all'1,4%) costituisce un'ulteriore prosecuzione dei processi di *deindustrializzazione* in corso da lungo tempo, pur derivando dalla somma algebrica di andamenti dissimili tra i segmenti. Le componenti maschile e

Tavola 5. Occupazione totale (variazioni annue in % e in migliaia di unità)

	Agricoltura		Industria		Altre attività		Totale	
	Variazione % 1994/95	x 1.000	Variazione % 1994/95	x 1.000	Variazione % 1994/95	x 1.000	Variazione % 1994/95	x 1.000
				Maschi				
Centro-nord	-3,54	-18	-1,13	-43	0,37	17	-0,49	-44
Sud	-5,08	-25	-3,51	-43	-0,54	-13	-1,97	-81
Totale	-4,30	-43	-1,71	-86	0,06	4	-0,96	-125
				Femmine				
Centro-nord	-4,38	-12	0,07	1	1,95	72	1,14	61
Sud	-9,30	-28	-4,92	-9	-0,82	-10	-2,75	-47
Totale	-6,96	-40	-0,51	-8	1,26	62	0,20	14
				Totale				
Centro-nord	-3,84	-30	-0,81	-42	1,07	89	0,12	17
Sud	-6,68	-53	-3,69	-52	-0,63	-23	-2,20	-128
Totale	-5,27	-83	-1,43	-94	0,55	66	-0,55	-111

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

femminile risultano, infatti, colpite in misura notevolmente differenziata (-1,7% i maschi e -0,5% le femmine), in ragione della sostanziale tenuta delle occupate nell'industria centro-settentrionale (0,1% in più), che attenuano il valore medio femminile. L'occupazione industriale perde, così, 42 mila unità nel centro-nord e 52 mila unità nel mezzogiorno; e la quota settoriale del meridione si riduce conseguentemente dal 24,2% al 23,8%. Questi risultati segnalano come, a differenza del 1992 e in analogia con il 1993 e con il 1994, nel 1995 la crisi occupazionale dell'industria ha colpito in misura minore la circoscrizione centro-settentrionale (che ha tuttavia subìto la distruzione dello 0,8% dei posti di lavoro), e si è invece concentrata con intensità e gravità assai superiori nel già modesto apparato industriale meridionale (dove i posti perduti sono stati pari, addirittura, al 4%). Il settore dei servizi, all'opposto, ha ripreso nel centro-nord il modello di crescita occupazionale seguito dall'Italia negli ultimi vent'anni, fondato su ampi processi di *terziarizzazione* dell'economia. Dopo il brusco arresto del 1994, quando i servizi, anziché compensare o più che compensare le perdite occupazionali dell'agricoltura e dell'industria, avevano subìto un netto ridimensionamento, nel 1995 la creazione di 90 mila posti di lavoro (pari all'1%) ha compensato i 71 mila posti distrutti nei settori primario e secondario centro-settentrionali, mentre al sud la caduta occupazionale del terziario (23 mila unità) si è sommata a quelle, già rilevanti, dell'agricoltura e dell'industria. In definitiva, l'evoluzione della struttura settoriale dell'occupazione si presenta più divaricata tra le due ripartizioni di quanto fosse nel 1994.

Nel 1995 si verifica ancora un peggioramento nel *tasso di occupazione* specifico dell'economia, in rapporto alla popolazione in età di lavoro (tavola 7), che fornisce un'ulteriore chiave di lettura dei processi di profondo ridimensionamento e di riallocazione occupazionale in atto. Se si esaminano i segmenti, si nota che è il tasso specifico maschile a subire la contrazione più elevata (-0,5 punti percentuali), in conseguenza di una caduta di 0,1 punti al centro-nord e di 0,6 punti al sud; mentre il tasso femminile cresce al centro-nord (di 0,4 punti) e si riduce al sud (nella stessa misura). Il tasso femminile medio segna così un incremento (di 0,2 punti), che ne riduce la distanza da quello maschile (in media, di 29 punti); mentre cresce ulteriormente il divario tra mezzogiorno e centro-nord (14 punti). In sintesi, il tasso di occupazione totale subisce una diminuzione (-0,2) attestandosi al 47%, in conseguenza dell'aumento di 0,2 punti al centro-nord e della riduzione di 0,8 punti al sud. È questo un risultato da considerarsi con grande preoccupazione, se solo si pensa che è proprio la bassa occupazione a costituire il fondamentale motivo di divergenza del-

Tavola 6. Struttura dell'occupazione per settore (medie annue in %)

	Agricoltura		Industria		Altre attività		Totale	
	1994	1995	1994	1995	1994	1995	1994	1995
				Maschi				
Centro-nord	5,68	5,51	42,45	42,18	51,87	52,32	100,00	100,00
Sud	11,95	11,57	29,77	29,30	58,28	59,13	100,00	100,00
Totale	7,66	7,40	38,45	38,16	53,89	54,44	100,00	100,00
				Femmine				
Centro-nord	5,12	4,84	25,82	25,55	69,06	69,61	100,00	100,00
Sud	17,62	16,44	10,71	10,48	71,66	73,09	100,00	100,00
Totale	8,14	7,56	22,17	22,01	69,69	70,43	100,00	100,00
				Totale				
Centro-nord	5,47	5,25	36,22	35,88	58,31	58,86	100,00	100,00
Sud	13,61	12,99	24,18	23,82	62,20	63,20	100,00	100,00
Totale	7,83	7,46	32,74	32,45	59,44	60,10	100,00	100,00

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

l'economia italiana (e in particolar modo dell'Italia meridionale) dal resto dell'Europa.[8] Questa nostra anomalia (che in buona parte può essere fatta risalire alla bassa occupazione giovanile e femminile), comporta rilevanti squilibri di sistema, soprattutto relativamente alle aree della distribuzione del reddito, della finanza pubblica e del finanziamento del *welfare*. In conseguenza della bassa occupazione, infatti, un italiano che lavora deve mantenere, in media, 2,8 persone, contro valori dei maggiori paesi industriali che si collocano attorno ad 1,5; e lo squilibrio è particolarmente acuto nella circoscrizione meridionale, dove l'indice è strutturalmente elevato ed ha superato nel 1995 il valore di 3,6. È proprio nell'elevata misura del tasso di dipendenza (o, all'inverso, nella misura insufficiente del tasso di occupazione) che può essere rinvenuta l'origine strutturale dei nostri squilibri finanziari e della difficoltà a perseguire la convergenza con le maggiori economie europee. Ed è sull'innalzamento del tasso di occupazione – specie nella ripartizione meridionale –, più che sul sostegno del reddito, che andrebbero concentrati gli sforzi di riequilibrio strutturale del paese.

4. In conseguenza di un aumento della forza lavoro di 73 mila unità e di una caduta dell'occupazione di 61 mila unità, il numero delle *persone in cerca di lavoro* è cresciuto, nel 1995, nella rilevante misura di 134 mila unità (pari al 5,2% annuo), raggiungendo il valore di 2,76 milioni di persone, secondo la nuova definizione Eurostat adottata dall'Istat (tavola 8). L'incremento totale è dato dalla somma di un aumento di 17 mila unità al centro-nord (1,5%) e di 116 mila unità al sud (8,3%), andamenti che confermano la drammaticità della crisi del mercato del lavoro meridionale. Se si esamina la distribuzione degli incrementi per genere, si nota che solo la componente maschile centro-settentrionale registra una diminuzione della disoccupazione (-1,9%); mentre la crescita della disoccupazione colpisce in misura crescente le femmine centro-settentrionali (3,9%), i maschi meridionali (7,1%) e le femmine meridionali (9,8%).

L'analisi della composizione della ricerca di lavoro contribuisce, tuttavia, a confermare come il 1995 segni il punto di inversione della lunga crisi occupazionale precedente. Tra i diversi gruppi di persone in cerca di lavoro (tavola 9), la componente che registra l'aumento più consistente non è più, infatti, quella dei disoccupati in senso stretto, bensì è quella delle persone in cerca di prima occupazione (87 mila in più contro 33 mila «altre» e 14 mila disoccupati in senso stretto). Le persone che, a seguito della crisi, hanno perduto un posto di lavoro scendono quindi nel 1995, fra i maschi dal 47,4 al 45,5% del totale in cerca di lavoro, e fra le femmine dal 29,8 al 28,8%; le persone in cerca di prima occupazione

Tavola 7. Tassi di occupazione specifici (in percentuale della popolazione in età 15-70)

	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95	II/95	III/95	IV/95	I/96
				Maschi					
Centro-nord	65,32	65,44	65,77	65,37	64,37	64,91	65,56	65,32	64,47)
Mezzogiorno	56,62	56,16	56,66	55,35	54,38	54,68	55,45	54,58	53,62
Totale	62,29	62,20	62,59	61,87	60,88	61,33	62,02	61,55	60,66
				Femmine					
Centro-nord	37,47	38,47	39,10	38,05	37,89	38,78	39,49	38,94	38,76
Mezzogiorno	22,15	22,66	22,53	22,45	21,31	22,06	22,13	21,81	21,19
Totale	32,08	32,90	33,26	32,55	32,05	32,89	33,37	32,91	32,57
				Totale					
Centro-nord	51,22	51,79	52,28	51,55	50,98	51,71	52,41	51,98	51,49
Mezzogiorno	39,06	39,09	39,26	38,59	37,54	38,13	38,53	37,99	37,18
Totale	46,96	47,34	47,71	47,00	46,26	46,94	47,53	47,06	46,46

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

passano fra i maschi dal 44,1 al 45,7% del totale e fra le femmine dal 37,9 al 39%; gli altri maschi in cerca dall'8,4 all'8,8% e le altre femmine in cerca dal 32,3 al 32,2%.

In rapporto alle forze di lavoro, i disoccupati mostrano una crescita ancora più grave. Il tasso di disoccupazione complessivo, calcolato (in accordo con la definizione Eurostat) limitatamente alle persone che hanno compiuto almeno un'azione di ricerca nel mese prima dell'intervista, segna nella media 1995 un incremento di 0,6 punti percentuali sul 1994, sino a raggiungere il valore del 12,2% nel gennaio 1996 (tavola 10). Nel centro-nord, tuttavia, il tasso aumenta di soli 0,1 punti, portandosi al 7,8%, mentre nel mezzogiorno aumenta di 1,6 punti, portandosi al 21,7% e segnalando la persistenza – e anzi l'aggravamento – dell'ormai strutturale fenomeno dell'«inoccupazione di massa». In conseguenza delle differenti evoluzioni dell'occupazione e della disoccupazione per i diversi segmenti, anche la struttura per genere dei tassi di disoccupazione subisce modifiche rilevanti. Il tasso specifico nella ripartizione centro-settentrionale diminuisce per i maschi (-0,1), mentre, per le femmine, cresce (0,2%); quello delle femmine meridionali cresce di 2,4 punti, quello dei maschi meridionali di 1,2 punti. L'evoluzione descritta porta nel gennaio 1996 la quota femminile sulla disoccupazione totale al 52% e ordina i tassi di disoccupazione specifica nel modo seguente:

maschi centro-settentrionali: 5,3%;
femmine centro-settentrionali: 11,7%;
maschi meridionali: 17,5%;
femmine meridionali: 30,5%.

La distanza tra il tasso femminile e quello maschile è così pari, in media, a 8 punti (6 punti al nord e 13 al sud), e quella tra mezzogiorno e centro-nord raggiunge i 13 punti.

Se guardiamo ai tassi di disoccupazione giovanile (15-24 anni) (tavola 11) notiamo che tra il gennaio 1995 e il gennaio 1996 vi è stata una lieve riduzione nel totale (dal 34,3 al 33,1%); ma se osserviamo le ripartizioni territoriali, mentre al centro ed al nord è confermata la tendenza verso una lieve flessione dei tassi, al mezzogiorno vi è un aumento di più di un punto percentuale (dal 55 al 56%). La situazione è ancora più differenziata se si osservano anche i dati per genere. Il tasso aggregato di disoccupazione giovanile resta stabile per le femmine (39%), mentre si riduce sensibilmente per i maschi (dal 31 al 28%). Nel mezzogiorno, tuttavia, il tasso femminile, già molto elevato, aumenta considerevolmente (dal 63 al 66%), mentre quello maschile cresce solo di un terzo di punto. Nel nord, invece, i tassi specifici si riducono in misura considerevole, sia per i maschi (dal 18 al 14%) che per le femmine (dal 25 al 21%).

Al quadro preoccupante della disoccupazione giovanile nel sud del paese si aggiunge un'ulteriore tendenza negativa, che riguarda il tasso di disoccupazione di lunga durata: tale indicatore mostra un andamento crescente nelle ripartizioni

Tavola 8. Disoccupati (persone in cerca di occupazione; in migliaia)

	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95	II/95	III/95	IV/95	I/96
				Maschi					
Centro-nord	499	486	473	536	528	477	475	505	490
Mezzogiorno	720	776	734	778	817	833	793	813	842
Totale	1.219	1.262	1.207	1.314	1.345	1.310	1.268	1.318	1.332
				Femmine					
Centro-nord	681	659	622	751	715	705	697	729	716
Mezzogiorno	601	657	630	639	679	700	709	723	708
Totale	1.282	1.316	1.252	1.390	1.394	1.405	1.406	1.452	1.424
				Totale					
Centro-nord	1.179	1.145	1.095	1.287	1.243	1.181	1.172	1.234	1.206
Mezzogiorno	1.322	1.434	1.364	1.418	1.496	1.533	1.501	1.535	1.550
Totale	2.501	2.579	2.459	2.705	2.739	2.714	2.673	2.769	2.756

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

territoriali del centro e del sud, ma è tuttavia nel mezzogiorno che la crescita risulta considerevolmente più elevata (nel confronto tra gennaio 1995 e gennaio 1996 si passa dal 14 al 15% al sud e dal 6,6 al 6,8% nel centro). Se si considera la componente maschile si osserva come, mentre al nord il tasso di disoccupazione di lunga durata si riduce, seppure lievemente, al centro ed al sud è in aumento (di un quinto di punto e di un punto percentuale, rispettivamente). La componente femminile presenta un andamento analogo: al nord il tasso è stazionario sul valore del 6%, e al centro su quello del 10%, mentre cresce al sud dal 21 al 22%. Il problema della disoccupazione di lunga durata affligge tutti i paesi europei, ma in Italia è particolarmente grave, soprattutto per la disoccupazione che dura più di 12 mesi, il cui tasso è di circa 15 punti più elevato rispetto alla media europea.

5. *Le politiche passive.* Le parole «politiche passive del lavoro» indicano comunemente l'insieme degli strumenti che intervengono attraverso una redistribuzione di risorse finanziarie, finalizzata a beneficiare le imprese, i lavoratori o le persone in cerca di occupazione, senza tuttavia tentare di influire (almeno direttamente) sulle *caratteristiche qualitative* della domanda o dell'offerta di lavoro. Sotto questo profilo sono politiche (prevalentemente) passive i cosiddetti «ammortizzatori sociali», che comprendono le politiche di sostegno del reddito dei lavoratori che hanno subìto una riduzione dell'impegno lavorativo (disoccupazione parziale), hanno perso il lavoro o lo stanno cercando da tempo senza trovarlo (sussidi di disoccupazione). Ma possono essere inseriti tra le politiche passive anche gli strumenti di incentivazione finanziaria delle imprese all'occupazione, almeno quando questi siano relativamente generalizzati.

A partire dagli anni Ottanta, con l'approfondirsi delle difficoltà finanziarie dei sistemi di protezione sociale delle economie avanzate, le politiche passive sono state soggette a critiche crescenti, relativamente alla loro effettiva efficienza ed efficacia. Il sistema italiano di gestione delle eccedenze, pur se limitato e per questo relativamente poco costoso, presenta, se raffrontato agli altri sistemi europei (Cnel, 1995), evidenti caratteri di «balcanizzazione» dei livelli di tutela per lavoratori che si trovano nella medesima posizione di disagio ma in situazioni settoriali, territoriali, d'età, di dimensione d'impresa e di modalità di separazione differenti. L'urgenza del riordino è dovuta anche alla necessità di razionalizzare e contenere i costi pubblici della tutela, molto più elevati per alcuni strumenti (ad esempio i prepensionamenti) che per altri (ad esempio la cassa integrazione ordinaria).

La cassa integrazione guadagni è lo strumento maggiormente utilizzato per fronteggiare i fenomeni di disoccupazione parziale conseguenti alle riduzioni di orario indotte da crisi di settore, di

Tavola 9. Struttura della ricerca di lavoro (medie annue, quote percentuali)

	Disoccupati in senso stretto		In cerca di prima occupazione		Altri		Totale	
	1994	1995	1994	1995	1994	1995	1994	1995
				Maschi				
Centro-nord	54,01	49,07	34,55	37,63	11,43	13,30	100,00	100,00
Sud	43,09	43,37	50,47	50,55	6,45	6,08	100,00	100,00
Totale	47,44	45,53	44,12	45,66	8,44	8,82	100,00	100,00
				Femmine				
Centro-nord	38,00	36,79	31,48	33,17	30,52	30,04	100,00	100,00
Sud	20,97	20,70	44,88	44,90	34,15	34,40	100,00	100,00
Totale	29,79	28,80	37,94	39,00	32,27	32,21	100,00	100,00
				Totale				
Centro-nord	44,77	41,84	32,79	35,01	22,44	23,15	100,00	100,00
Sud	32,99	32,89	47,89	47,95	19,12	19,16	100,00	100,00
Totale	38,40	36,86	40,95	42,21	20,65	20,93	100,00	100,00

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

area o di mercato (intervento ordinario), oppure da crisi aziendali, ristrutturazioni e riconversioni (intervento straordinario).[9] Data l'esplosione nell'utilizzo negli anni Ottanta (cfr. Tronti, 1991), quando giunse a coprire più del 7% del monte ore dell'industria, la legge 223/91 ha cercato di ricondurre la cig alla finalità originaria di strumento temporaneo, destinato soltanto ai lavoratori con certezza di reintegrazione, delimitandone in modo ben preciso tempi e caratteristiche. Tuttavia, la recessione degli anni Novanta ha indotto il legislatore ad allentare nuovamente i vincoli introdotti dalla legge 223, per consentire alle imprese di conservare ai dipendenti il posto di lavoro, così che al culmine della crisi il programma ha coperto un volume di lavoro equivalente a circa 290 mila occupati a tempo pieno (pari al 3,5% del monte ore dell'industria).

L'andamento delle ore autorizzate mette in luce un trend fortemente crescente negli anni 1991-93, in correlazione con l'entrata in crisi dell'industria, anticipatamente rispetto al resto dell'economia. Nel 1993 il totale delle ore autorizzate raggiunge i 500 milioni nell'industria e supera i 50 milioni nell'edilizia. Se l'industria è la prima ad entrare in crisi, è però anche la prima a uscirne; la cig registra infatti un'inversione di tendenza a partire dal 1994, con andamenti diversificati per l'intervento ordinario e straordinario, connessi al «trascinamento» nel tempo dei processi di ristrutturazione e riconversione (e anche alle più complesse modalità di approvazione dei piani cigs). In media d'anno, il 1994 ha presentato una diminuzione rispetto al 1993 del 23% (50% per gli interventi ordinari, 1% per quelli straordinari, 6% per l'edilizia), e il trend calante è proseguito nel 1995 (tavola 12), che ha segnato un'ulteriore riduzione del complesso degli interventi del 29% (52% per gli interventi straordinari, 18% per quelli ordinari, 29% per l'edilizia) e ha ricondotto il monte delle ore autorizzate sotto i 300 milioni.

Particolarmente interessante è il coinvolgimento crescente degli impiegati, che dimostra la tendenziale trasformazione dell'istituto in corrispondenza con i nuovi caratteri delle ristrutturazioni. Se si osservano gli interventi straordinari, si nota che solo la componente operaia presenta un andamento ciclico, mentre quella impiegatizia presenta un trend sempre crescente, da 25 a 50 milioni di ore (dall'11 al 24% del totale), che segnala un'intensità dei processi di riorganizzazione strutturale delle imprese prima sconosciuta. L'analisi disaggregata della composizione percentuale dei dati di aprile 1995 pone in evidenza che l'incidenza crescente degli impiegati si concentra negli interventi straordinari, mentre è meno rilevante negli interventi ordinari e trascurabile nella gestione edilizia (tavola 13).

Il recente calo nell'utilizzo del trattamento di integrazione salariale, per quanto rilevante, non va tuttavia sopravvalutato, in quanto lascia al 1995 un monte di ore autorizzate equivalente a circa

Tavola 10. Tassi di disoccupazione specifici (in percentuale)

	I/94	II/94	III/94	IV/94	I/95	II/95	III/95	IV/95	I/96
				Maschi					
Centro-nord	5,29	5,16	5,01	5,67	5,66	5,10	5,03	5,35	5,26
Mezzogiorno	14,79	15,87	15,03	16,09	17,01	17,12	16,27	16,74	17,50
Totale	8,52	8,82	8,42	9,19	9,52	9,21	8,86	9,22	9,42
				Femmine					
Centro-nord	11,47	10,91	10,22	12,37	11,89	11,52	11,23	11,81	11,67
Mezzogiorno	26,29	27,59	26,87	27,21	29,51	29,45	29,65	30,37	30,50
Totale	15,59	15,63	14,84	16,51	16,77	16,53	16,35	16,97	16,84
				Totale					
Centro-nord	7,67	7,41	7,05	8,29	8,11	7,63	7,49	7,90	7,80
Mezzogiorno	18,48	19,72	18,87	19,75	21,06	21,16	20,66	21,21	21,73
Totale	11,10	11,35	10,80	11,91	12,21	11,94	11,67	12,11	12,20

Fonte: Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

160 mila occupati a tempo pieno, che riduce pesantemente la capacità dell'industria di creare nuova occupazione.

I contratti di solidarietà. Questo istituto, creato dalla legge 863/84, è il secondo strumento a disposizione delle parti sociali per finanziare una riduzione generalizzata degli orari (secondo il modello del *work-sharing*), ed evitare la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale oppure accrescere l'occupazione. A tal fine può essere stabilita, con un accordo aziendale, una riduzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale, mensile o annuale), con corresponsione di un trattamento integrativo a favore dei lavoratori per ovviare alla perdita salariale.[10] Fino al 1993 i contratti di solidarietà sono rimasti praticamente inutilizzati, perché «spiazzati» dalla cig, talché il legislatore è intervenuto, con le leggi 236/93 e 451/94, rendendoli molto più convenienti per le aziende.

Tra i cambiamenti di maggiore rilievo si segnala la possibilità di ricorrere ai contratti anche per le imprese fuori dall'area di intervento cigs (per le quali non era previsto alcuno strumento per la gestione delle crisi occupazionali).[11] Il rilancio dell'istituto trova però un limite nelle disponibilità del Fondo per l'occupazione, da cui dipende la copertura dei benefici: se nel 1995 per questi contratti erano stati stanziati 230 miliardi, nel 1996 sono stati stanziati solo 36 miliardi. Nel 1994 hanno fatto ricorso a questo strumento 780 aziende, con un coinvolgimento di circa 50 mila unità; nel 1995 tale numero si è attestato sui 59 mila addetti con la richiesta da parte di oltre 700 aziende.

La mobilità. Per fronteggiare i licenziamenti collettivi nell'area di applicazione cigs, la legislazione italiana prevede le liste e l'indennità di mobilità, anch'essi normati nella configurazione attuale dalla legge 223/91.[12] L'andamento degli iscritti alle liste di mobilità permane in crescita: al 31 dicembre del 1995 gli iscritti ammontavano a 316 mila unità, con un aumento del 7% rispetto all'anno precedente (tavola 14). L'aumento era particolarmente rilevante nel mezzogiorno (24%) e più contenuto al centro (7%); mentre al nord si registrava una riduzione (-5%) dopo due anni di crescita rapidissima. A registrare i cali più cospicui erano in particolare le regioni ad industrializzazione diffusa (Veneto, Marche, Umbria, Abruzzo).

Il numero dei mesi indennizzati, tuttavia, ha segnato nel 1995 un notevole calo (-7%) rispetto al 1994 (tavola 15), così che si è significativamente ridotta la quota degli iscritti alle liste beneficiari di indennità (all'incirca dal 60 al 52%), in ragione dell'esaurimento del diritto di una parte crescente degli iscritti. Questa riduzione ha consentito di contenere sotto l'inflazione l'aumento degli importi erogati, nonostante l'aumento dell'importo medio, passato da 1.080.000 lire nel 1994 a 1.191.000 lire nel 1995.

Gli avviati al lavoro dalle liste nel corso del 1995 sono risultati poco meno di 60 mila (tavola 16).

Tavola 11. Tassi di disoccupazione giovanile (15-24) e tassi di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi; rilevazioni di gennaio 1994-96)

	Tasso di disoccupazione giovanile			Tasso di disoccupazione di lunga durata		
	1994	1995	1996	1994	1995	1996
			Maschi			
Nord	17,2	17,5	13,5	2,1	2,4	2,0
Centro	25,1	27,2	27,4	3,5	4,7	4,9
Mezzogiorno	45,0	49,1	49,4	9,7	11,2	12,2
Totale	28,4	30,6	28,4	5,0	5,8	6,0
			Femmine			
Nord	25,5	24,9	21,4	5,3	5,7	5,7
Centro	37,1	41,4	39,7	8,8	9,7	9,8
Mezzogiorno	59,1	63,3	66,0	18,2	20,7	21,9
Totale	36,8	39,1	39,1	9,6	10,6	11,0
			Totale			
Nord	21,1	20,9	18,4	3,4	3,7	3,5
Centro	30,5	33,0	32,9	5,5	6,6	6,8
Mezzogiorno	50,2	54,7	56,0	12,4	14,3	15,4
Totale	32,1	34,3	33,1	6,6	7,6	7,9

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Oltre 54 mila hanno trovato una ricollocazione nei mercati del lavoro del centro-nord, mentre solo 5 mila sono stati avviati nel mezzogiorno. Nel complesso, il numero degli avviati presenta un andamento positivo; tuttavia, mentre nel 1994 aveva trovato lavoro il 28% degli iscritti, nel 1995 tale percentuale è scesa al 20%. In altri termini, se i dati degli avviati dalla mobilità confermano i segnali di ripresa occupazionale del 1995, indicano però che la ripresa non è sufficientemente robusta da assorbire uno stock crescente di iscritti (molti dei quali di lungo periodo e privi di indennità).

L'indennità ordinaria di disoccupazione, rivolta al sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti che, a causa della cessazione o sospensione del rapporto di lavoro (per licenziamento individuale – esclusa la giusta causa – o per licenziamento collettivo al di fuori del campo di applicazione dell'indennità di mobilità), si trovano nello stato di disoccupazione involontaria,[13] è il più tipico strumento di politica passiva.

La tavola 17 evidenzia che anche questo istituto ha toccato il tetto di utilizzo nel 1993, con circa 80 milioni di ore, per poi assestarsi tra il 1994 e il 1995 a meno di 70 milioni di ore. In conseguenza delle disposizioni legislative che hanno legato l'ammontare al salario precedente con aliquote crescenti, l'importo medio giornaliero è invece cresciuto continuamente, con incrementi particolarmente consistenti nel 1993 (14%) e nel 1994 (32%). In conseguenza di ciò, anche il totale degli importi erogati è cresciuto continuamente, anche se in misura decrescente, e nel 1995 ha superato il valore di 1.500 miliardi (al netto della copertura figurativa dei contributi previdenziali).

I prepensionamenti. Questo istituto, che anticipa la pensione mediamente di 5 anni (ma a volte anche di 7 o 10), non può essere ricondotto ad un'unica normativa, dato che il legislatore italiano lo ha sempre considerato uno strumento straordinario, da utilizzare e da conformare in dipendenza dei singoli casi e delle singole vertenze. In particolare, ogni caso varia per l'entità della contribuzione, che a volte è interamente a carico dello Stato e a volte è condivisa dalle aziende.[14]

I prepensionamenti, usati in modo massiccio negli anni Ottanta, nonostante i crescenti dubbi (soprattutto per gli elevati costi, in netto contrasto con gli obiettivi di risparmio previdenziale perseguiti con la riforma delle pensioni), hanno continuato ad essere molto utilizzati anche negli anni più recenti. Nel complesso, dopo un periodo di progressiva riduzione, nel 1995 il numero dei

Tavola 12. Cassa integrazione guadagni: ore autorizzate (in migliaia)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Gestione industria	299.144	361.181	415.196	497.177	373.419	265.065
interventi ordinari	76.927	143.645	182.984	240.302	119.652	57.899
interventi straordinari	222.217	217.536	232.212	256.876	253.767	207.166
operai	197.177	192.017	201.079	217.765	205.939	157.460
impiegati	25.040	25.519	31.133	39.111	47.828	49.706
Gestione edilizia	34.550	51.695	46.147	52.219	48.900	34.802
Totale	333.694	412.876	461.343	549.396	422.319	299.867

Fonte: Inps.

soggetti beneficiari di prepensionamento è nuovamente cresciuto di 6 mila unità, portandosi a 102 mila (tavola 18). Al 31 dicembre del 1994, l'87% dei beneficiari erano ex dipendenti dell'industria (67% industria in generale e 20% siderurgia); mentre il restante 13% era ripartito tra portuali (8%) ed editoria (5%). Recentemente il governo Prodi ha annunciato l'intenzione di eliminare del tutto la possibilità di concedere ulteriori prepensionamenti, a partire dal 1997.

Tavola 13. Ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale (composizione percentuale)

	Aprile 1995
Gestione industria	
Interventi ordinari	16,77
operai	88,39
impiegati	11,61
Interventi straordinari	83,23
operai	77,49
impiegati	22,51
Totale	87,21
Gestione edilizia	
Industria edile	67,37
operai	97,50
impiegati	2,50
Artigianato edile	25,02
operai	99,88
impiegati	0,12
Lapidei	7,60
operai	98,63
impiegati	1,37
Totale	12,79
Totale generale	100,00

Fonte: Inps.

I sussidi all'occupazione. Tra gli interventi finanziari volti non tanto a sostenere il reddito di gruppi svantaggiati, ma ad agevolarne l'inserimento occupazionale, figurano gli incentivi alle imprese per l'aumento dell'occupazione. Si tratta di strumenti che, nel nostro paese, sono stati molto utilizzati dalla fine degli anni Ottanta. Quasi tutti gli interventi intendono ridurre il costo del lavoro: nella quasi totalità gli incentivi vengono infatti erogati sotto forma di sgravi sui contributi dovuti dall'impresa all'Inps.

Anche se numerosi sono i provvedimenti di incentivazione dell'occupazione, poco è dato di sapere sui loro effetti, se e come cioè essi abbiano influenzato le decisioni occupazionali delle imprese nel senso desiderato dal legislatore, creando occupazione aggiuntiva o invece abbiano contribuito, specie per alcuni segmenti di disoccupati, ad accentuare ulteriormente le disparità di trattamento nei confronti di altre categorie di senza lavoro di per sé già meno protette, con effetti di sostituzione e di «selezione avversa».

L'obiettivo del reinserimento di alcune categorie «svantaggiate» di disoccupati di lungo periodo o della riallocazione nel sistema produttivo di manodopera già espulsa dallo stesso (lavoratori in mobilità o in cigs) è stato perseguito attraverso il seguente sistema di sgravi fiscali e incentivi all'assunzione:

a. per le imprese che assumono lavoratori iscritti alle liste di mobilità sono previste agevolazioni contributive pari a quelle degli apprendisti;[15]

b. la legge prevede inoltre una serie di incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o in cigs;[16]

Tavola 14. Rilevazione dei dati relativi ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità[1] (ex articolo 6 legge 223/91 e successive modifiche e integrazioni)

	1992	1993	1994	1995
Nord	40.251	90.353	136.906	130.431
Centro	25.657	41.036	53.354	56.937
Mezzogiorno	40.633	79.100	104.231	128.874
Totale	106.541	210.489	294.491	316.242

[1] I dati degli iscritti nelle liste di mobilità sono riferiti al 31 dicembre dell'anno considerato. I dati degli iscritti nelle liste di mobilità al 31 dicembre 1992, per quanto riguarda il mezzogiorno, non sono comprensivi del dato della Sicilia, in quanto non disponibile.
Fonte: ministero del Lavoro.

c. se invece l'assunzione riguarda lavoratori che hanno fruito del trattamento cigs per almeno tre mesi (anche non continuativi) in imprese beneficiarie del provvedimento da almeno sei mesi, l'azienda gode di sgravi contributivi per 12 mesi, nella stessa misura prevista per gli apprendisti; inoltre, il datore di lavoro ha diritto al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore;
d. infine, per l'assunzione di lavoratori disoccupati che beneficiano da almeno 12 mesi di un trattamento speciale di disoccupazione, le imprese godono di una riduzione del 75% dei contributi previdenziali e assistenziali per una durata di 12, 24 o 36 mesi, a seconda della durata di disoccupazione pregressa del lavoratore (meno di 2 anni, tra 2 e 3, oltre 3).[17]

6. *Le politiche attive.* Le politiche attive si distinguono da quelle passive per il fatto di essere rivolte ad una modifica degli aspetti *qualitativi* dell'offerta e della domanda di lavoro, e per il fatto di perseguire usualmente quest'obiettivo più con l'offerta di *servizi reali* ai lavoratori o alle imprese, che con la mera erogazione di sussidi. Nel caso italiano, le politiche attive adottate negli anni più recenti si sono soprattutto proposte di continuare ad innalzare la flessibilità nell'uso del fattore lavoro con aggiustamenti della normativa esistente e con l'introduzione di nuovi istituti specifici, rivolti quasi esclusivamente all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. L'obiettivo di allargare la base occupazionale è stato inoltre perseguito attraverso lo strumento degli incentivi alla creazione di aziende. Volendo qui tralasciare il pur importante capitolo della formazione professionale,[18] fra gli strumenti per la flessibilità si affrontano in questo scritto i contratti di formazione e lavoro e i piani di inserimento; con riferimento, invece, alle politiche di *job creation*, si esaminano l'evoluzione della legge 44/86 sull'imprenditorialità giovanile e altre forme di incentivo alla creazione di imprese.
I contratti di formazione e lavoro. Questo strumento volto a favorire l'inserimento dei giovani nell'occupazione, definito con la legge 863/1984, è stato soggetto nel corso degli anni a modifiche, in relazione sia agli incentivi fiscali per le imprese, sia alla formazione da impartire ai giovani. In particolare, la legge 451/1994[19] ha introdotto l'innalzamento dell'età ammissibile (16-32 anni) e l'individuazione di due tipologie contrattuali:
1. il contratto di formazione e lavoro mirato all'acquisizione di professionalità intermedie oppure elevate (durata massima 24 mesi);
2. il contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa tale da consentire un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo (durata massima 12 mesi).
Molto si è discusso sulla capacità dei cfl di creare occupazione realmente aggiuntiva. I dati mettono comunque in evidenza che i giovani che, a partire dal maggio 1984 (data di introduzione della legge), hanno trovato un lavoro – o quanto meno hanno avuto un'esperienza lavorativa – con questa tipologia di contratto, superano i 3 milioni e mezzo. La crisi che ha investito il mercato del lavoro non poteva non avere ripercussioni anche su questo istituto. Il trend degli anni Novanta (tavola 19) fa risaltare in modo evidente come il cfl – dopo una fase di difficoltà dovuta in gran parte alle complesse procedure previste dalla nuova normativa – continui ad essere molto utilizzato.

Tavola 15. Indennità di mobilità[1]

	1991	1992	1993	1994	1995
Mesi indennizzati (in migliaia)	253	810	1.418	2.114	1.961
Imp. medio mensile (in migliaia)	576.000	919.000	987.300	1.080.420	1.191.420
Importi erogati (in miliardi di lire)	145.728	744.390	1.399.991	2.284.008	2.336.375

[1] I dati sull'indennità di mobilità riportati sulla *Relazione generale* per il 1991 e 1992 si differenziano significativamente dal dato di fonte Inps.

Fonte: Inps, *Rendiconti generali* anno 1992 e 1993-94; *Relazione generale sulla situazione economica del paese*, 1994, vol. III e 1995 vol. III.

Nel 1991, in concomitanza con l'inizio della crisi dell'industria, si avverte una prima, forte caduta dell'utilizzo; la caduta continua negli anni successivi, fino a raggiungere le 183 mila unità nel 1993. Nel 1994 si rileva una leggera inversione di tendenza; i giovani assunti con questa tipologia di contratto sono 221 mila. Nel 1995 l'andamento permane positivo, e i giovani assunti superano le 248 mila unità.

L'analisi disaggregata pone in evidenza come vadano cambiando le modalità di utilizzo: per quanto riguarda l'età di assunzione, ad esempio, mentre nel 1994 la classe centrale di età (19-24 anni) registra un aumento più significativo di quella più giovane (15-18), nel 1995 è nella classe più giovane che si registra il 17% di aumento, contro un incremento del 9% soltanto nella classe centrale; tra i settori produttivi, il segnale positivo proviene dall'industria, dove si ha un aumento del 19% rispetto al 1994, mentre molto più contenuta è la crescita nel settore dei servizi (2%).

I lavori socialmente utili. Attivati dal legislatore negli anni Ottanta come occasione di impiego temporaneo per i lavoratori in cassa integrazione straordinaria e in mobilità, i lavori socialmente utili hanno incontrato recentemente un largo successo come tipologia di reinserimento o di inserimento nel mercato del lavoro.[20]

Il progressivo aumento dei lavoratori in mobilità o in cigs da un lato, e l'incapacità della finanza pubblica di corrispondere con risorse adeguate alle esigenze di assistenza e di garanzia del reddito dall'altro, hanno indotto governo e parti sociali a rilanciare questo strumento attraverso un verbale d'intesa (18 novembre 1994), nel quale il godimento delle indennità di integrazione salariale straordinaria o di mobilità viene ancorato alla partecipazione a lavori di pubblica utilità.[21]

I lavoratori che fruiscono del trattamento cigs o di mobilità possono essere impegnati per periodi non superiori a quelli del relativo trattamento. Tuttavia, è consentita la prosecuzione dell'utilizzazione in lsu di soggetti nei cui confronti siano cessati i trattamenti di cassa integrazione o di mobilità, a condizione che gli enti utilizzatori ne diano comunicazione alla Commissione regionale per l'impiego e alla competente sede regionale dell'Inps. A tali lavoratori, fino al completamento del progetto (e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi a decorrere dalla predetta cessazione), spetta un sussidio nella misura pari al 64% del trattamento cigs.

A febbraio 1996, erano stati presentati 4.850 progetti di lsu con un coinvolgimento complessivo di 79.820 lavoratori. Mediamente ogni progetto coinvolge circa 16 persone, con punte massime che toccano 36 lavoratori in Puglia, 22 in Campania e 20 nel Lazio, e minime in Emilia (3), Liguria (6) e Basilicata (7). Nel complesso il 69,7% dei progetti è stato predisposto nel sud, contro il 12,3% del nord e il 18% del centro.

La creazione di impresa. Gli effetti positivi registrati dalla legge 44/86,[22] sia sul mercato del lavoro che nel tessuto produttivo locale, hanno indotto il legislatore a una duplice azione volta, da un lato, ad ampliarne l'ambito di applicazione, dall'altro ad incentivarne l'utilizzazione. In tale ottica si collocano i recenti interventi che hanno apportato notevoli cambiamenti sul piano giuridico-amministrativo nonché incrementi di non poco rilievo nei fondi stanziati per il finanziamento di tale provvedimento.

La legge n. 95 del 1995 ha riformato anzitutto l'ambito territoriale: la normativa, originariamente li-

Tavola 16. Lavoratori avviati dalle liste di mobilità. Anno 1995

	Tempo indeterminato	Part-time	Tempo determinato	Totale
Gennaio	3.003	163	2.619	5.785
Febbraio	2.908	188	2.751	5.847
Marzo	4.141	178	4.190	8.509
Aprile	2.463	159	2.595	5.217
Maggio	2.716	162	2.602	5.480
Giugno	2.344	172	2.771	5.287
Luglio	1.411	168	1.902	3.481
Agosto	1.050	102	1.322	2.474
Settembre	2.377	126	2.043	4.546
Ottobre	2.749	154	2.493	5.396
Novembre	1.826	172	2.163	4.161
Dicembre	1.677	112	1.452	3.241
Totale	28.665	1.856	28.903	59.424
Media mensile	2.389	155	2.409	4.952

Fonte: ministero del Lavoro.

mitata alle zone oggetto dell'intervento straordinario nel mezzogiorno, è stata estesa a tutte le aree depresse del territorio nazionale, cioè ai territori rientranti negli obiettivi 1 (promozione dello sviluppo e adeguamento strutturale delle regioni con ritardo di sviluppo), 2 (riconversione delle regioni colpite da declino industriale) e 5b (sviluppo delle zone rurali svantaggiate) del Fse.

Nell'intento di rendere più agile l'organismo preposto all'attuazione della legge, il Comitato per lo sviluppo di nuova imprenditorialità giovanile è stato trasformato in una società per azioni, denominata *Società per l'imprenditorialità giovanile*, attualmente posseduta dal ministero del Tesoro, ma al cui capitale potranno partecipare enti ed altri soggetti economici. La Sig spa ha il compito di produrre servizi a favore di organismi ed enti, anche territoriali, imprese ed altri soggetti economici, ai fini della creazione di nuove imprese, del sostegno delle piccole e medie imprese costituite prevalentemente da giovani tra i 18 e i 29 anni, oppure formate esclusivamente da giovani tra i 18 e i 35 anni. La spesa complessiva per il perseguimento delle finalità illustrate è quantificata in 100 miliardi per il 1994 e 1995 e in 300 miliardi per il 1996.

L'efficacia della legge 44/86 è evidenziata dal numero delle imprese cui la stessa ha sin qui dato vita: più di 1.000 dal 1986 (tavola 20). Recenti indagini hanno messo in evidenza come oltre il 50% delle imprese avviate ha superato i tre anni di attività. Al 1° luglio 1996, erano stati presentati 4.697 progetti, di cui 1.083 erano stati approvati (il 23%). Di questi, 872 erano stati ammessi alle agevolazioni (l'81%), con un impegno finanziario di 3.132 miliardi e un investimento pro capite di 149 milioni. L'occupazione attivata, tra soci e addetti, ammontava a più di 28 mila persone. (È interessante notare che il 32% dei soci è di sesso femminile). A livello territoriale, è la Campania la regione che presenta il maggior numero di progetti finanziati (267), seguita da Abruzzo (155), Puglia (143) e Calabria (136). Se si guarda, poi, alla distribuzione settoriale dei progetti presentati, i dati evidenziano una forte preponderanza del settore secondario con 2.355 progetti. Il 51% delle iniziative si collocavano infatti nell'industria, mentre il 28% riguardavano l'agricoltura e il 21% i servizi.

La legge Tremonti. Con questa dizione vengono comunemente indicati i provvedimenti varati dal governo l'8 giugno 1994 con l'obiettivo di promuovere e accelerare la ripresa occupazionale attraverso un incremento del contenuto in posti di lavoro della ripresa economica, che prevedono incentivi alla creazione di nuovi posti di lavoro nella forma sia autonoma che dipendente.

Il cosiddetto «decreto Tremonti», convertito con modificazioni dalla legge 489/94, introduce un regime fiscale sostitutivo a favore delle nuove

Tavola 17. Trattamenti di disoccupazione (non agricola). Indennità ordinaria

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Giornate di prest. (in migliaia)	35.614	44.408	64.405	79.122	69.309	67.337
Importo medio giornaliero (in lire)	12.501	13.451	14.119	16.125	21.363	22.342
Importi erogati (in miliardi di lire)	445.210	597.330	909.330	1.275.840	1.480.650	1.504.440

Fonte: Inps, *Rendiconti generali* anno 1992 e 1993-94; allegato ai *Rendiconti generali Inps*, 1994, *Relazione generale sulla situazione economica del paese*, 1994, vol. III.

iniziative produttive avviate da giovani di età inferiore a 32 anni, da disoccupati e da portatori di handicap. Possono beneficiare del regime agevolato coloro che iniziano nuove attività produttive:
a. nel campo dell'efficienza energetica e della promozione di fonti rinnovabili di energia;
b. nel settore della agricoltura naturale, biologica e biodinamica;
c. nel campo della raccolta differenziata e del riciclaggio dei rifiuti;
d. nel campo del risanamento idrogeologico del territorio o, comunque, per il ripristino ambientale, e nel campo della progettazione di interventi per la riqualificazione, la manutenzione o il restauro dei centri storici cittadini;
e. per la produzione di prodotti ai quali è assegnato il marchio di qualità ecologica di cui al regolamento Cee n. 880/92 del Consiglio.
I soggetti che avviano nuove imprese possono avvalersi, per una sola volta, del regime fiscale sostitutivo, concentrando in una sola imposta forfettaria tutti gli oneri fiscali, personali e reali. Tale imposta, pari a 2 milioni di lire per l'anno di inizio dell'attività, a 3 milioni per il secondo anno e a 4 milioni per il terzo anno, sostituisce la tassa di concessione governativa per la partita Iva, l'imposta comunale per l'esercizio di imprese, l'imposta comunale sugli immobili, la tassa per l'occupazione di spazi e di aree pubbliche, l'imposta sul reddito delle persone fisiche e l'imposta locale sui redditi (relative all'esercizio di attività commerciali), e l'imposta sul patrimonio netto delle imprese (Iciap, Irpef, Ilor, Tosap).[23] La norma costituisce, oltre che uno sgravio fiscale, uno sgravio operativo: l'imposta forfettaria, infatti, riduce le perdite di tempo e quindi diminuisce le spese amministrative e contabili della nuova impresa.
Il testo legislativo introduce, poi, una norma volta ad incentivare l'avvio di attività autonome da parte di cassaintegrati, prevedendo per essi il diritto, su richiesta, alla corresponsione anticipata in un'unica soluzione del trattamento di integrazione salariale, nei limiti e con i criteri definiti dal ministro del Lavoro.
Con riguardo al lavoro dipendente, il provvedimento stabilisce infine un «premio di assunzione» nella forma di un credito di imposta pari al 25% del reddito di lavoro dipendente assoggettato a ritenuta, a favore del datore di lavoro che incrementi il numero dei dipendenti a tempo indeterminato attraverso l'assunzione di giovani, di disoccupati e di portatori di handicap.[24]

7. A conclusione di questo scritto, non possiamo esimerci dal sottolineare che il sistema di regolazione del mercato del lavoro italiano e di accompagnamento delle situazioni di crisi o di difficoltà si è dimostrato ancora una volta incompleto e inefficace. Se tentiamo di offrire una misura di come i principali ammortizzatori sociali hanno accompagnato la più grave crisi occupazionale del dopoguerra (tavola 21), balza agli occhi che il numero di beneficiari in unità equivalenti ad anni-uomo dei programmi di cassa integrazione, mobilità, disoccupazione e prepensionamento è variato nella crisi in misura imprevedibilmente ridotta, tra un minimo di 923 mila (1990) ed un massimo di 1,178 milioni l'anno (1993); con un divario di 250 mila anni-uomo accompagnati a fronte di una caduta dell'occupazione di più di 1,2 milioni di unità. Questo risultato, che taluno potrebbe ritenere favorevole in termini di finanza pubblica, segnala invece in modo inequivocabile, agli occhi di chi scrive, la perdita di efficacia del sistema e l'estrema urgenza della sua riforma.
Il volume dei trattamenti inizia a declinare già dopo il 1993, rivelando l'esistenza di una sfasatu-

Tavola 18. Pensioni beneficiarie del prepensionamento per settore

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Beneficiari	156.236	129.606	128.797	111.731	94.702	101.591
Pensioni vigenti al 31 dicembre 1994			*Anno di decorrenza*			*Totale*
	1990	1991	1992	1993	1994	
Industria (ex legge 155)	8.006	2.623	34.882	1.716	1.246	48.473
lavoratori che non hanno raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia	600	870	33.655	1.664	1.221	38.010
Siderurgia (ex legge 193)	4.400	2.714	7.180	118	7	14.419
lavoratori che non hanno raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia	4.053	2.665	7.054	112	7	13.891
Editoria (ex legge 416)	396	520	1.044	1.301	653	3.914
lavoratori che non hanno raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia	344	476	937	1.241	617	3.615
Portuali (ex legge 230)	1.549	1.089	1.251	297	1.510	5.696
lavoratori che non hanno raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia	1.390	1.066	1.231	289	1.505	5.481
Totale	14.351	6.946	44.357	3.432	3.416	72.502
lavoratori che non hanno raggiunto l'età per la pensione di vecchiaia	6.387	5.077	42.877	3.306	3.350	60.997

Fonte: Inps e *Relazione generale sulla situazione economica del paese.*

ra temporale, che muove gli ammortizzatori in notevole anticipo rispetto alla dinamica dell'occupazione. Le ragioni di questo fenomeno sono comprensibili nel caso dei trattamenti di cassa integrazione, che precedono il licenziamento nelle fasi di crisi e ritardano le riassunzioni nelle fasi di ripresa; il volume della cig, pertanto, anticipa nel tempo tanto le crisi quanto le riprese occupazionali. Meno evidenti e più preoccupanti sono però le cause della ridotta oscillazione nel livello di utilizzo degli ammortizzatori sociali pur in presenza di una crisi occupazionale senza precedenti in questo dopoguerra. Se le modeste dinamiche di sussidi di disoccupazione e prepensionamenti risultano infatti coincidenti con (l'inverso del-) le fasi del ciclo occupazionale, la mobilità si prolunga ben oltre la ripresa, trascinando per anni un lascito di disoccupazione, senza comunque modificare il volume delle assunzioni ed influenzandone semmai la qualità attraverso il collocamento agevolato.

Una volta scontati questi effetti, che tendono ad innalzare il livello di utilizzo degli ammortizzatori in tutte le fasi del ciclo occupazionale,[25] si può comunque notare che il segnale di avvio della crisi è già presente nel 1991, quando la cig cresce del 24% e i trattamenti di disoccupazione del 2% sul 1990. Anomalo è il comportamento dei prepensionamenti, che continuano anticiclicamente a ridursi in tutta la fase recessiva (per poi crescere del 7% nel 1995); tale andamento non è, comunque, da addebitarsi tanto allo stato del mercato del lavoro quanto a quello della finanza pubblica, che restringe gli spazi di utilizzo di questo costoso strumento di sostegno del reddito. La cig e i trattamenti di disoccupazione continuano a crescere nel 1992 (12 e 0,2%) e nel 1993 (19 e 9%), mentre anticipano la ripresa occupazionale segnando nel 1994 cadute del 23 e del 13% che proseguono nel 1995 (29 e 6%). L'indennità di mobilità, infine, cresce sino al 1994, per poi ridursi nel 1995 del 7%. Così, se nel 1991

Tavola 19. Lavoratori avviati con contratti di formazione lavoro. Legge 863/84 (articolo 3)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995[1]
Lavoratori avviati						
maschi	281.624	179.824	141.750	109.102	139.799	162.932
femmine	187.426	112.719	94.676	73.967	81.317	85.735
totale	469.050	292.543	236.426	183.069	221.116	248.667
Classi di età						
15-18	49.341	32.115	20.837	14.440	14.925	16.509
19-24	296.502	178.135	148.571	112.883	129.179	140.507
25-29	123.207	76.206	67.018	55.746	77.012	91.651[2]
Titolo di studio						
obbligatorio	310.645	190.193	153.294	115.279	143.195	161.428
diploma	149.280	90.990	77.299	62.136	70.793	78.744
laurea	9.125	5.369	5.833	5.654	7.128	8.495
Settori produttivi						
agricoltura	2.030	1.502	2.865	639	796	736
industria	267.571	156.165	121.804	93.665	131.436	156.887
servizi	199.449	128.980	111.757	88.765	88.884	91.044
Classe d'ampiezza impresa						
0/49	331.132	206.086	174.468	143.064	162.273	176.849
50/249	87.688	47.499	37.306	22.586	32.883	37.300
250/499	27.406	16.419	12.227	6.869	9.748	13.920
> 500	22.824	16.273	12.425	10.550	16.212	20.597

[1] I dati relativi al 1995 sono provvisori.
[2] Il dato è riferito alla classe d'età 25 e oltre.

Fonte: elaborazioni Cnel su dati del ministero del Lavoro. Osservatorio sul mercato del lavoro.

i trattamenti di disoccupazione erano lo strumento di ammortizzazione più usato (il 62% delle unità beneficiarie degli strumenti esaminati), nel 1995 il loro peso si era notevolmente ridotto (56%), come del resto quello della cig (dal 22 al 16%), mentre un incremento rilevante veniva registrato dall'indennità di mobilità (dal 2 al 17%), che «spiazzava» la cig.

Il cattivo risultato complessivo del sistema di ammortizzazione sociale va ascritto anzitutto al fatto che la crisi del 1992-95 ha colpito per la prima volta in misura predominante le aree prive di protezione anziché quelle protette: il settore dei servizi, che non dispone (se non in comparti relativamente circoscritti) di ammortizzatori quali la cig e l'indennità di mobilità; e i lavoratori autonomi, che non dispongono di alcun ammortizzatore sociale.[26] La struttura del sistema produttivo è profondamente cambiata, l'economia si è terziarizzata, il lavoro si è fatto «atipico»: ma il legislatore (e le parti sociali) non se ne sono ancora accorti.

Ma va anche sottolineato che, a motivo della globalizzazione dei mercati, i settori esposti alla concorrenza internazionale sono ormai entrati a buon diritto in una nuova fase produttiva, in cui i processi di ristrutturazione sono divenuti *continui* ed endogeni, sino a delineare una condizione fisiologica della sopravvivenza stessa dell'impresa, perdendo quei caratteri di ciclicità e di esogenità che li avevano contraddistinti fino agli anni Ottanta. L'«economia della ristrutturazione continua» comporta non solo la generalizzazione dei fenomeni di riorganizzazione e flessibilizzazione nell'uso del fattore lavoro all'intero sistema economico (esposto e protetto, dipendente e indipendente, industriale e terziario, pubblico e privato), ma anche una traslazione del significato stesso delle ristrutturazioni quando, da fenomeni temporanei e «accidentali», si trasformano in una

Tavola 20. Imprenditorialità giovanile: legge 44/86. Distribuzione per aree geografiche dei progetti ammessi alle agevolazioni (valori assoluti; situazione al 1° luglio 1996)

	Progetti	Soci	Addetti	Inv. di prog. (in milioni)	Investimento per addetto
Nord	23	82	195	21.890	112,3
Centro	138	892	2.950	400.707	135,8
Mezzogiorno	922	6.287	17.941	2.709.722	151,0
Totale	1.083	7.261	21.086	3.132.319	148,5

Nota: progetti revocati 89, rinunce 68.

Fonte: Società per l'imprenditorialità giovanile spa.

vera e propria filosofia del cambiamento, che guida la presenza delle imprese nei mercati globali e richiede strumenti di accompagnamento che ben poco hanno a che fare con la tradizionale visione solidaristica dell'intervento pubblico sul mercato del lavoro.[27]

È d'altro canto evidente che lo sviluppo dell'occupazione non può essere affidato né all'azione degli ammortizzatori sociali, né a quella più ampia delle politiche del lavoro: esso attiene all'ambito della politica economica in senso lato e a quello delle relazioni sindacali e dei comportamenti autonomi degli agenti economici. Il nuovo quadro predisposto dagli accordi di luglio, per quanto caratterizzato da rilevanti innovazioni migliorative nelle regole e nelle convenienze ad occupare (anche a tempo indeterminato), ha sinora prodotto frutti assai modesti, certamente non corrispondenti ai sacrifici sopportati dai lavoratori in termini salariali e occupazionali. Agli accordi, infatti, non ha sinora corrisposto una sufficiente corresponsabilizzazione degli imprenditori i quali, pur avendo tratto notevoli benefici economici dalla svalutazione della lira e dalla moderazione salariale, hanno continuato a detenere ingenti quote di profitto in valuta, e hanno notevolmente ritardato gli investimenti di ampliamento occupazionale che sarebbero dovuti discendere «naturalmente» dal rispetto dello spirito, oltreché della lettera degli accordi, nel tentativo di procurarsi chissà quali «rivincite» sul valore del loro ruolo da conseguirsi a scapito del governo, degli altri contribuenti o dei lavoratori.

L'ultimo punto che vale la pena di sottolineare in chiusura, è sollevato dalla continua, drammatica crescita della disoccupazione giovanile e di lunga durata, condizioni che non trovano nella legislazione italiana alcun sistematico strumento di sollievo. Anche in questo caso, l'Italia si trova a dover scontare il fatto che la legislazione sociale e del lavoro ha origine prevalente nel conflitto e nelle emergenze, e sostiene pertanto i gruppi sociali più forti e meglio rappresentati, anziché rispondere ad un disegno razionale di sostegno

Tavola 21. Ammortizzatori sociali in unità equivalenti ad anni/uomo[1]

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Cassa integrazione guadagni	173.799	215.040	240.283	286.144	219.958	156.181
Mobilità	0	21.083	67.500	118.167	176.167	163.417
Disoccupazione	592.733	605.404	606.733	662.008	574.746	540.938
Prepensionamenti	156.236	129.606	128.797	111.731	94.702	101.591
Totale	922.768	971.133	1.043.313	1.178.050	1.065.572	962.126

[1] La cassa integrazione guadagni comprende sia la Gestione industria che la Gestione edilizia, sia gli interventi ordinari che straordinari. I Trattamenti di disoccupazione sono comprensivi sia delle indennità ordinarie, sia di quelle straordinarie sia di quelle ordinarie con requisiti ridotti.

Fonte: elaborazioni Fondazione Giacomo Brodolini su dati Inps.

solidale dei più deboli. Manca del tutto, in particolare, un sistema nazionale di informazione e orientamento (riorientamento e rimotivazione) al lavoro, quale invece si riscontra spesso nei paesi nostri partner nell'Unione europea: un sistema basato sul finanziamento pubblico, capace di integrare e combinare in un unico, articolato e coerente disegno di inserimento occupazionale tutte le energie – pubbliche, private e del terzo settore – che si muovono a sostegno delle componenti più deboli del mercato del lavoro; un sistema orientato ai princìpi della salvaguardia dell'occupabilità, della solidarietà produttiva e dell'inserimento lavorativo, piuttosto che a quelli – ormai insostenibili – del mantenimento del reddito o della conservazione del posto di lavoro a spese della finanza pubblica.

Leonello Tronti

Note

[1] L'autore ringrazia vivamente Caterina Guarna, Paola Tanda e Beniamino D'Amico per la preziosa assistenza offerta nella redazione del lavoro e nella raccolta e predisposizione dei dati.

[2] Per una trattazione approfondita degli squilibri strutturali del sistema economico italiano e del significato economico degli Accordi di luglio, si veda Brunetta, Cucchiarelli, Naddeo e Tronti (1994). Un'analisi approfondita degli effetti occupazionali delle manovre di riequilibrio della finanza pubblica, riallineamento internazionale e convergenza europea è poi condotta da Modigliani, Baldassarri e Castiglionesi (1996).

[3] Almeno sino al luglio 1996, ultimo dato disponibile allo scrivente.

[4] In questo lavoro le medie annuali sono costituite dalla media tra le 5 rilevazioni comprese tra il gennaio di un anno e quello successivo. Questa procedura consente infatti di considerare ciò che accade successivamente alla quarta rilevazione (ottobre) che altrimenti, nella media delle 4 rilevazioni tra gennaio e ottobre, andrebbe perduto. La media 1995 è perciò costituita dalla media delle rilevazioni tra gennaio 1995 e gennaio 1996, e quella 1994 dalla media delle rilevazioni tra gennaio 1994 e gennaio 1995. Questa procedura, a motivo della sovrarappresentazione del mese di gennaio, usualmente caratterizzato da una stagionalità bassa, dovrebbe comportare una stima degli aggregati inferiore a quella ottenuta da una media a 4 termini gennaio-ottobre.

[5] Una valutazione più accurata della popolazione presente dovrebbe, infatti, aggiungere ai residenti stimati dalle forze di lavoro Istat gli ormai numerosi stranieri che soggiornano in Italia. Secondo il ministero degli Interni gli stranieri regolarmente soggiornanti in Italia al 31 dicembre 1995 erano 991 mila; ma questo valore è fortemente sovrastimato (del 30%) perché non depurato dei permessi di soggiorno scaduti e duplicati. Ad essi poi andrebbero aggiunti gli stranieri presenti illegalmente nel paese per i quali esiste la stima della Contabilità nazionale Istat relativa alle posizioni lavorative detenute da stranieri non residenti (che potrebbero tuttavia parzialmente coincidere con i permessi di soggiorno) pari, in media 1995, a 684 mila unità.

[6] I dati sulle forze di lavoro presentati alla tavola 1 sono stimati sulla base della definizione Eurostat delle persone in cerca di lavoro, assai più restrittiva di quella adottata dall'Istat fino al terzo trimestre del 1992. Per questo motivo il livello misurato dalla nuova indagine non è confrontabile con quello stimato in precedenza. L'Istat, peraltro, fornisce anche una misura «allargata» delle forze di lavoro, più vicina a quella fornita in precedenza, che risulta di un milione di unità circa superiore alla stima con definizione Eurostat.

[7] Una quota, tuttavia, ancora nettamente inferiore alla quota corrispondente nei paesi economicamente e socialmente più evoluti.

[8] L'Italia è infatti caratterizzata strutturalmente da un tasso di occupazione particolarmente basso, inferiore di circa 10 punti alla media europea. Al centro-nord la divergenza è, ovviamente, minore, ma rimane pur sempre sensibile, anche se a questo dato non si accompagnano tassi di disoccupazione elevati.

[9] Il trattamento di integrazione salariale si distingue in ordinario e straordinario in base alla causale: la cig ordinaria è volta a garantire la continuità del reddito ai lavoratori di aziende che ricorrono a contrazioni o sospensione dell'attività produttiva dovuta ad eventi accidentali e temporanei e/o a crisi di mercato. Ne possono beneficiare sia gli operai che gli impiegati e i quadri, dipendenti da imprese industriali, edili, ferroviarie, cooperative, eccetera per periodi continuativi di tre mesi, prorogabili fino ad un massimo di 12 mesi complessivi. Qualora gli interventi non siano consecutivi, il periodo di 12 mesi può essere contenuto in un biennio. L'indennità ammonta all'80% della retribuzione globale.
L'accesso alla cig straordinaria è invece previsto per le aziende in situazione di crisi, ristrutturazione e riconversione industriale con più di 15 addetti se imprese industriali, con oltre 50 se commerciali. La copertura offerta è pari all'80% della retribuzione con due massimali: 1.340 mila lire e 1.613 mila lire. Quest'ultimo tetto si ha quando la retribuzione di riferimento è superiore a 2.900 mila lire. La durata varia: fino ad un massimo di 24 mesi per crisi aziendale, fino a 36 per ristrutturazione. Tuttavia può arrivare a quattro anni in casi di ristrutturazioni particolarmente complesse.

[10] La legge prevede due tipologie di contratto: *difensivo,* volto ad evitare le espulsioni dall'azienda; *offensivo,* volto a creare nuovi posti di lavoro. Per ogni contratto di solidarietà è prevista un'integrazione pari al 50% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario (elevata al 60% per le aree del mezzogiorno). I benefici per le imprese consistono in un abbattimento dei contributi pari al 25% (30% per le aree di crisi) se la riduzione dell'orario di lavoro è superiore al 20%, e al 35% (40% per le aree di crisi) se la riduzione dell'orario è superiore al 30%.

[11] Un ulteriore elemento di novità, volto ad ampliare il campo di applicazione dell'istituto, è da individuarsi nella rimozione

del divieto ai lavoratori di cumulare i benefici derivanti dall'utilizzo del contratto di solidarietà e dei programmi cigs (previsto dalla legge 223/91).

[12] Il legislatore si è proposto di interrompere l'utilizzo distorto della cigs come strumento di «licenziamento occulto», garantendo al contempo i lavoratori definitivamente espulsi (collettivamente) dal circuito produttivo con agevolazioni che si collocano su due versanti: l'iscrizione alle liste di mobilità, che consente un percorso privilegiato di avviamento al lavoro; e la corresponsione dell'indennità di mobilità. Questa può essere erogata ai lavoratori che provengono da aziende industriali con più di 15 dipendenti o da imprese commerciali con più di 50 addetti, ed è rapportata al trattamento di integrazione salariale (assoggettato ai tetti cigs); mentre la durata e l'entità dipendono essenzialmente dall'età del lavoratore e dall'ubicazione dell'azienda. In particolare, la durata è pari a 12 mesi per i lavoratori di età inferiore a 40 anni, di 24 mesi per coloro che hanno compiuto 40 anni, e di 36 mesi per i lavoratori che hanno compiuto i 50 anni. Nelle aree del mezzogiorno la durata è raddoppiata.
Particolare rilievo ha assunto in questi ultimi anni la cosiddetta *mobilità lunga*. Per i lavoratori collocati in mobilità entro il 31 dicembre 1992 (termine prorogato al 31 dicembre 1994 e in alcuni casi al 1995 per le imprese con più di 500 addetti), la corresponsione dell'indennità è prolungata fino al compimento dell'età pensionabile, a condizione che il lavoratore abbia un'età inferiore di non più di cinque anni rispetto a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia, e che anche l'anzianità contributiva non sia inferiore a quella prevista per il normale pensionamento (cioè 15 anni).

[13] Hanno diritto a ricevere, per 180 giorni, il trattamento ordinario di disoccupazione i lavoratori licenziati con una anzianità contributiva di almeno due anni e 78 giorni lavorati nel corso dell'ultimo anno. L'indennità, che esiste dal 1960, è il primo tra gli strumenti volti a garantire il reddito di quanti hanno perso il lavoro, ma fino a pochi anni fa era di entità talmente ridotta (800 lire al giorno), da farla considerare del tutto marginale. Nel 1988 il legislatore decise di riferire l'entità dell'integrazione al salario precedente (come nel caso della cig), fissandola al 7,5%. Negli anni Novanta l'aliquota è stata elevata diverse volte, prima al 27% poi al 30% fino al dicembre 1994. Successivi interventi legislativi avrebbero dovuto elevarla al 40%, così come previsto dall'accordo del 23 luglio 1993, ma il decreto legge n. 31/1995 (sempre reiterato e attualmente dl 300/1996) stabilisce che la percentuale dell'importo resti fissata al 30%.
L'*indennità speciale di disoccupazione*, pari all'80% dell'ultima remunerazione per una durata di 18 mesi, introdotta negli anni Sessanta per i lavoratori licenziati dall'industria e oggi sostituita dall'indennità di mobilità, copre attualmente i soli lavoratori delle costruzioni.

[14] La legge 223/91 si muoveva nell'ottica di eliminare il prepensionamento, ma la recessione occupazionale ha indotto il legislatore a mantenere lo strumento, legando però il suo utilizzo a provvedimenti specifici. Recentemente, la legge 451/94 ha previsto piani di prepensionamento che hanno coinvolto circa 25 mila lavoratori.

[15] La durata è pari a 12 mesi se il contratto è a tempo indeterminato, coincide con il periodo di lavoro se il contratto è a tempo determinato. Qualora quest'ultimo venga trasformato a tempo indeterminato l'azienda gode degli sgravi per i 12 mesi successivi. Se l'assunzione avviene con contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro riceve il 50% dell'indennità di mobilità, se spettante, per il tempo residuo.

[16] Se l'impresa assume lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o in cassa integrazione da almeno 24 mesi, gode di una riduzione del 50% (100% nel mezzogiorno) dei contributi previdenziali e assistenziali per una durata di 36 mesi.

[17] Il datore di lavoro può anche decidere di usufruire di una riduzione contributiva del 37,5% per un periodo doppio.

[18] I servizi per l'impiego, i cui due capitoli principali sono quelli della *formazione professionale* e del *collocamento*, costituiscono la principale delle politiche attive; ciononostante essi non vengono qui affrontati a motivo della loro specificità, che li differenzia radicalmente dalle altre politiche attive, e richiede uno spazio di trattazione qui non disponibile.

[19] Il provvedimento introduce la possibilità che i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro possano essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione, e precisa, per ogni tipologia di contratto, la quantità di ore da dedicare alla formazione: 80 ore per i contratti finalizzati alla acquisizione di professionalità intermedie, 130 per la acquisizione di professionalità elevate e una formazione minima non inferiore a 20 ore per i contratti volti ad agevolare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Infine, interviene in merito ai benefici contributivi, prevedendo che, per i contratti mirati alla acquisizione di professionalità intermedie o elevate, continuino ad applicarsi i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti (riduzione delle aliquote del 25%; nel mezzogiorno e per le imprese artigiane l'onere contributivo è equiparato a quello degli apprendisti). Per i contratti rientranti nella seconda categoria, gli stessi benefici vengono concessi solo in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro.

[20] Per i disoccupati di lunga durata o gli inoccupati, l'utilizzazione in tali progetti non determina instaurazione di un rapporto di lavoro, e l'impegno nell'ambito del progetto non può superare le 80 ore mensili per un massimo di 12 mesi. Con riguardo al segmento giovanile, inoltre, i piani di inserimento professionale prevedono l'utilizzazione dei lavori socialmente utili come modalità di ingresso nel mercato del lavoro.

[21] Al fine di rendere più agevole e tempestiva l'attivazione di progetti per l'avvio di disoccupati o lavoratori in cigs e in mobilità in lavori socialmente utili, con il dl 232 del 1995 – più volte reiterato e attualmente in vigore con il n. 300 del 1996 – vengono apportati correttivi sia sul versante dei soggetti che possono promuovere progetti di lsu sia dell'iter da seguire per l'approvazione degli stessi. Riguardo ai soggetti promotori sono stati individuati essenzialmente:
a. gli enti locali;
b. le amministrazioni pubbliche, tranne quelle che hanno personale eccedente;
c. le società a prevalente partecipazione pubblica;
d. altri soggetti determinati con decreto del ministro del Lavoro;
e. le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991 n. 381.

[22] Il testo promuove l'imprenditorialità giovanile nel mezzogiorno attraverso il finanziamento pubblico della nascita di società, anche cooperative, costituite da giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, aventi sede e operanti nelle aree meridionali.

[23] Il legislatore, tuttavia, prevede un tetto di imponibile, pari a 300 milioni, entro il quale si può usufruire di tale agevolazione. Il limite viene elevato a 500 milioni per le iniziative individuate ai punti *a*, *b*, *c*, *e*, o se il volume di affari annuo supera i mille milioni.

[24] Il legislatore precisa che a formare la base occupazionale concorrono anche i lavoratori collocati in cassa integrazione o in mobilità, gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro.

[25] Per un'analisi quantitativa del trend crescente di lungo periodo della cig, si veda lo studio di Mariani e Zeli (1995).

[26] Fanno eccezione gli artigiani, da poco beneficiari di un sistema di integrazione misto, a finanziamento in parte proprio e in parte pubblico, che tuttavia ha offerto nella crisi una prova non del tutto convincente, in relazione alla scarsità delle risorse disponibili.

[27] Su questo punto, mi sia consentito rimandare a Tronti (1995).

Fonti

Banca d'Italia, *Relazione annuale 1995*, Roma 1996.

R. Brunetta, A. Cucchiarelli, P. Naddeo e L. Tronti, *Politica dei redditi e struttura della contrattazione*, Ediesse-Edizioni Lavoro, Roma 1994.

Cnel, *La gestione delle eccedenze di personale in Europa*, 2 vol., Roma 1995.

P. Doeringer e M. Piore, *Unemployment and the Dual Labor Market*, in «The Public Interest», inverno 1975.

European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini, *Study on the Italian Labour Market*, Fondazione Giacomo Brodolini, Ricerche n. 118, dattiloscritto, Roma 1996.

Fondazione Giacomo Brodolini-Consulenti del Lavoro, *Il Libro della Piccola Impresa*, Adn Kronos, Roma 1996.

C. Guarna (1996), *Labour Policies*, in European Commission, Fondazione Giacomo Brodolini (1996), cap. IV.

Istat (vari periodi), *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro*, Roma.

Istat, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 1995*, Poligrafico dello Stato, Roma 1996.

F. Liso, *La politica legislativa in materia di mercato del lavoro sotto il Governo Dini*, dattiloscritto, in corso di pubblicazione, 1996.

P. Mariani e A. Zeli, *Un'esplorazione sulle relazioni tra la Cig, il ciclo economico industriale italiano e le sue componenti*, in «Economia & lavoro», n. 3, 1995.

Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, Fondazione Giacomo Brodolini, *Rapporto 1993-94. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Poligrafico dello Stato, Roma 1994.

F. Modigliani, M. Baldassarri, F. Castiglionesi, *Il miracolo possibile. Un programma per l'economia italiana*, Laterza, Roma-Bari 1996.

L. Tronti, *Employment Protection and Labour Market Segmentation: The Fiftieth Anniversary of the «Cassa Integrazione Guadagni»*, in «Labour», n. 1, 1991.

L. Tronti, *Oltre il salario: verso un nuovo paradigma sociale*, in «Industria e Sindacato», n. 1, 1995.

Costo del lavoro, produttività e competitività

1. Recenti tendenze dell'economia internazionale e dell'economia italiana 2. Il commercio estero dell'Italia 3. Esportazioni e importazioni per paesi 4. Struttura dell'interscambio manifatturiero 5. Competitività di prezzo 6. Salari e costo del lavoro: confronti internazionali 7. Prezzi degli input, prezzi dall'output e costo del lavoro nell'economia italiana

1. La fase di ripresa dell'economia internazionale avviata nel 1994 è proseguita nel 1995, sebbene il tasso di crescita della produzione industriale e il tasso di crescita del volume del commercio mondiale siano entrambi diminuiti. La produzione industriale nei paesi Ocse è aumentata del 2,9% nel 1995, contro il 4,8% del 1994, mentre la crescita del commercio mondiale è lievemente diminuita dal 9,2% nel 1994 all'8,8% nel 1995. Il rallentamento della produzione industriale è stato particolarmente brusco in Germania, Francia, Regno Unito e Stati Uniti. In Giappone la produzione industriale è aumentata del 3% nel 1995, ma era diminuita di oltre dieci punti tra il 1991 e il 1993.
In Italia il Pil è aumentato del 3% nel 1995, contro il 2,2% dell'anno precedente. La produzione industriale aumentata del 5,3% nel 1995, lo stesso tasso di crescita del 1994. Particolarmente vivace è stata la crescita della produzione di beni d'investimento (14,3%).
Il tasso di disoccupazione nell'area Ocse-Europa, pur in lieve diminuzione nel 1995, è rimasto attorno all'11%. L'occupazione complessiva nell'Unione europea è ancora ben al di sotto del livello del 1990.
In Italia, gli occupati, dopo essere diminuiti dell'1,6% nel 1994 e di quasi il 2% nel 1993, sono aumentati leggermente nel 1995 (0,4% nelle indagini Istat sulle forze di lavoro), ma l'occupazione totale è di oltre sei punti percentuali al di sotto del livello del 1990. L'aumento dell'occupazione ha favorito una riduzione della disoccupazione in senso stretto, ma continua ad aumentare il numero delle persone in cerca di prima occupazione.
La persistenza della disoccupazione, l'assenza di meccanismi di indicizzazione, l'indebolimento dell'azione sindacale hanno di nuovo contribuito alla moderazione salariale che, a sua volta, ha favorito l'espansione dei margini di profitto i quali, nel giudizio del governatore della Banca d'Italia (*Relazione annuale per il 1995*), hanno raggiunto livelli eccezionali, comparabili a quelli degli anni Cinquanta. Nell'industria la quota corretta del lavoro è scesa nel 1995 di oltre sei punti percentuali rispetto al 1993.
I meccanismi propulsivi avviati con la svalutazione del 1992-93 hanno cominciato peraltro a perdere efficacia se appena si osserva che nel 1996 l'economia italiana è entrata in una fase di indebolimento (testimoniata dalla flessione degli indici della produzione industriale nel primo semestre e dalla riduzione del grado di utilizzo degli impianti che nel primo trimestre è risultato inferiore di circa due punti e mezzo rispetto al corrispondente trimestre del 1995) in conseguenza di un più ridotto sostegno delle esportazioni i cui effetti si sommano all'evoluzione fiacca della domanda interna, sia nella componente dei consumi, sia in quella degli investimenti.

2. Venendo al commercio estero dell'Italia, vi è da segnalare l'ulteriore miglioramento del saldo merci che nel 1995 ha raggiunto quasi 72 mila miliardi di lire, contro i 57 mila del 1994 e i 51 mila del 1993. Il saldo delle partite correnti è passato dai 24.329 miliardi di lire nel 1994 ai 44.583 del 1995. La competitività di prezzo dell'export è migliorata di quasi il 9% nel 1995, contro circa il 5% dell'anno precedente. Dalla fine del 1992 la competitività di prezzo dell'export italiano è migliorata di circa il 35%. Il vantaggio competitivo e l'espansione della domanda in alcuni importanti mercati di sbocco per le esportazioni italiane, come il nordamerica e i paesi asiatici di nuova industrializzazione, contribuiscono a spiegare l'andamento positivo del commercio estero italiano. In particolare, al risultato del 1995 hanno dato impulso l'andamento delle quantità esportate (+11,9% contro

Tavola 1. Saldi della bilancia commerciale italiana, 1990-1994 (miliardi di lire correnti. Cif-Fob)

Settori	1991	1992	1993	1994	1995	1995[1]	1996[1]
Prodotti agricoli	-9.918	-9.015	-8.377	-8.954	-9.786		
Prodotti energetici	-21.282	-19.254	-21.463	-22.168	-25.623		
Prodotti industriali	15.180	15.594	61.999	66.786	79.774		
Totale	-16;020	-12.675	33.223	35.664	44.365	9.568	14.023

[1] Gennaio-aprile.

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

11,7% nel 1994) sia il rallentamento della crescita delle quantità importate (+8,7% contro 12,4% nel 1994), mentre vi è stato un peggioramento delle ragioni di scambio (-2,7%) (tavola 1).
Il miglioramento del saldo commerciale è dovuto al comparto dei prodotti industriali il cui saldo positivo, a prezzi correnti, passa da 62 mila miliardi nel 1994 a quasi 80 mila miliardi nel 1995. Nella prima parte del 1996 è continuata la tendenza all'allargamento del surplus della bilancia commerciale e nel periodo gennaio-aprile il complessivo saldo merci ha superato i 14 mila miliardi, contro i 9.500 dello stesso periodo del 1995. In maggio i dati relativi ai soli scambi con paesi non facenti parte dell'Unione europea hanno segnalato un avanzo record di quasi 5 mila miliardi. I saldi negativi dei prodotti agricoli e dei prodotti energetici sono invece aumentati nel 1995, come già nel 1994.
Il saldo normalizzato del totale merci è risultato positivo nel 1995 (6,3%) (tavola 2), allineato ai valori degli ultimi tre anni, mentre il saldo manifatturiero, dopo essersi gonfiato nel 1993 è un po' sceso nel 1994 e nel 1995, raggiungendo il 12,4%.
La tavola 3 fornisce il dettaglio del saldo normalizzato delle merci per aree geografiche nel periodo 1990-1995. Come si può notare, esso migliora verso tutte le aree nel 1993, diventando positivo, da negativo che era, verso l'insieme dei paesi industriali e dei paesi dell'Unione europea. Il saldo positivo permane elevato nel 1994 e nel 1995 si attesta sul 5,7%. Nel 1994 e nel 1995 è invece aumentato il disavanzo verso i paesi petroliferi, pur restando al di sotto dei valori di inizio decennio (il saldo normalizzato negativo è pari al 17,6 nel 1995, ed aveva raggiunto un minimo due anni prima) anche in conseguenza del rallentamento della fase ciclica in questi paesi. Migliora ancora nel 1995 la posizione relativa dell'Italia nei confronti dei paesi in via di sviluppo non produttori di petrolio, verso i quali il saldo, che era ancora lievemente negativo nel 1990, raggiunge quasi il 30% nel 1995.
La tavola 4 mostra la distribuzione delle esportazioni italiane per aree geografiche e mette in lu-

Tavola 2. Saldi normalizzati, importazioni, esportazioni, ragioni di scambio dell'Italia. Anni 1985-95

	1985-87	1988-91	1992	1993	1994	1995
Totale merci[1]	-4,1	-3,9	-2,8	6,7	6,1	6,3
Manifatturiero[1]	8,6	4,0	3,9	13,9	12,8	12,4
Quantità esportate[2]	3,4	4,5	3,8	8,9	11,7	11,9
Quantità importate[2]	7,5	6,1	3,4	-10,2	12,4	8,7
Ragioni di scambio[3]	6,3	0,2	1,3	-0,3	-0,3	-2,7

[1] Rapporto percentuale tra il saldo commerciale e la somma di importazioni ed esportazioni.
[2] Merci, variazioni percentuali annue delle quantità.
[3] Differenza tra i tassi annui di variazione dei valori medi unitari all'esportazione e all'importazione.

Fonte: elaborazioni su dati Istat e Banca d'Italia, *Bollettino economico*, febbraio 1996.

Tavola 3. Saldi commerciali dell'Italia per aree geografiche (saldi normalizzati,[1] 1990-95)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1995[2]	1996[2]
Paesi industriali	-0,9	-1,9	-2,8	6,3	5,8	5,7		
Unione europea	-2,7	-2,6	-3,8	4,6	3,5	3,1	2,314	4,394
Stati Uniti	16,6	6,7	11,5	24,8	30,9	26,0	3,458	2,811
Europa orientale e Cina popolare	-17,7	-20,7	-13,1	-5,6	-10,8	-8,1		
Paesi Opec	-27,5	-21,0	-11,6	-7,9	-10,3	-17,6	-1,996	-2,553
Paesi in via di sviluppo non Opec	-1,8	1,4	5,8	21,6	21,3	29,6		
Paesi di nuova industrializzazione							4,927	5,511

[1] Rapporto percentuale tra il saldo commerciale e la somma di importazioni ed importazioni a prezzi correnti.
[2] Valori assoluti, periodo gennaio-aprile.

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

ce un certo riorientamento dei flussi del commercio estero italiano intervenuto negli anni recenti. In particolare, si nota che l'Unione europea ha rappresentato un mercato di sbocco per le esportazioni italiane d'importanza crescente nei primi anni Novanta (la quota delle esportazioni raggiunse in tale area il 58-59% nel biennio 1990-1991, contro una media di circa il 53% nella seconda metà degli anni Ottanta) e decrescente dopo il 1992, fino a raggiungere il 56,8% nel 1995. Il vantaggio competitivo dell'Italia dopo il 1992 si è in effetti tradotto in uno spostamento delle esportazioni italiane fuori dall'area europea, segnatamente verso i paesi in via di sviluppo e verso gli Stati Uniti. Nel 1995 quest'ultimo mercato assorbiva il 7,3 delle esportazioni italiane (a prezzi correnti), un valore solo lievemente inferiore a quelli osservati nel biennio 1993-1994. I paesi in via di sviluppo non Opec hanno assorbito, nel 1995, il 16,5% delle esportazioni italiane, contro il 15,9% dell'anno precedente. Buoni, nel complesso, i risultati verso i paesi dell'est europeo e la Cina (tali mercati hanno raddoppiato la loro importanza relativa per le esportazioni italiane tra il 1990 e il 1995). Nella prima parte del 1996 è ancora migliorato l'avanzo verso i paesi dell'Unione europea (oltre 2 mila miliardi in più rispetto al periodo gennaio-aprile 1995) e verso i Nic (circa 600 miliardi in più), mentre è diminuito verso gli Stati Uniti (di circa 600 miliardi rispetto al primo quadrimestre 1995).

3. La tavola 5 riproduce i dati relativi alla crescita delle esportazioni e delle importazioni di merci nei maggiori paesi industriali. Dopo il generale rallentamento dei flussi del commercio interna-

Tavola 4. Distribuzione geografica delle esportazioni italiane 1990-95. Quote percentuali sui valori a prezzi correnti

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Paesi Ocse	80,1	79,3	77,2	74,6	74,7	74,0
Unione europea	58,2	59,0	57,7	57,1	57,5	56,8
Stati Uniti	7,6	6,9	7,0	7,7	7,7	7,3
Europa dell'est e Cina popolare	3,5	3,6	4,5	5,5	5,6	6,1
Opec	4,1	4,8	5,2	4,9	3,8	3,4
Pvs non Opec	12,3	12,3	13,0	15,0	15,9	16,5

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Tavola 5. Esportazioni e importazioni per paese 1989-95. Variazioni percentuali annue delle quantità (merci)

	1989-91	1992	1993	1994	1995	1996[1]
			Esportazioni			
Stati Uniti	8,1	7,0	3,5	10,1	10,7	9,2
Giappone	4,3	1,6	-1,9	1,7	3,2	2,6
Germania	4,9	2,0	-6,4	9,0	3,6	3,9
Francia	5,8	4,7	-1,0	6,5	7,6	1,6
Regno Unito	4,1	2,2	0,2	12,9	5,9	3,6
Italia	4,2	3,1	8,9	11,7	11,9	7,8
Paesi industriali	5,7	3,6	2,8	9,4	7,6	5,4
Pvs	6,3	9,6	6,2	10,6	11,3	9,8
Nies[2]		11,8	7,4	10,4	12,7	11,1
			Importazioni			
Stati Uniti	2,1	9,6	10,6	13,5	9,1	6,0
Giappone	6,1	-0,6	3,8	13,6	12,5	8,6
Germania	11,5	1,3	-9,8	7,9	2,1	2,8
Francia	5,4	1,4	-4,1	7,3	5,7	2,0
Regno Unito	1,3	6,6	0,4	6,3	2,4	5,5
Italia	5,7	3,4	-10,1	12,4	8,7	8,6
Paesi industriali	3,4	4,4	0,7	10,3	6,8	5,5
Pvs	7,3	13,6	9,4	8,4	11,6	9,5
Nies[2]		13,5	7,9	11,6	14,9	10,4

[1] Previsioni.
[2] Paesi asiatici di nuova industrializzazione.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale per il 1995, Appendice*, Roma, 1996; Ice, *Rapporto sul commercio estero*, Roma giugno 1996.

zionale nei paesi industriali nel biennio 1992-1993, sia le esportazioni sia le importazioni sono aumentate a tassi elevati negli anni 1994-1995, con l'eccezione del Giappone che presenta una dinamica delle esportazioni decisamente modesta (ostacolata in parte dalla rivalutazione dello yen), e con un rallentamento nel 1995 in Germania e nel Regno Unito. Le previsioni per il 1996 indicano una tendenza ad una flessione dei tassi di crescita sia delle esportazioni sia delle importazioni dei paesi industriali.

La tavola 6 riproduce l'andamento delle quote di mercato sulle esportazioni mondiali dell'Italia, dei paesi industriali maggiori, e delle altre aree commerciali. Calcolata a prezzi costanti, la quota dell'Italia è in aumento dal 1992 raggiungendo nel 1995 il 3,9%, riallineandosi alla media della seconda metà degli anni Ottanta. La tavola mostra una certa perdita di peso dell'insieme dei paesi industriali, e dell'Unione europea in particolare negli ultimi anni (la quota dei paesi industriali sulle esportazioni mondiali diminuisce di quasi quattro punti tra la seconda metà degli anni Ottanta e il 1995, anno in cui scende al 58,8%). Gli Stati Uniti continuano ad aumentare la loro quota nelle esportazioni mondiali, da circa il 12% della seconda metà degli anni Ottanta, fino al 14,5 del 1995. I paesi in via di sviluppo asiatici si rivelano i più dinamici conquistatori di quote di mercato, con un aumento di oltre sei punti tra la seconda metà degli anni Ottanta e il 1995. Da segnalare il deludente andamento del Giappone che, nello stesso periodo, vede diminuire di due punti la propria quota. Le aree che perdono maggiormente peso relativo nel volume delle esportazioni mondiali sono quelle dei paesi in transizione, la cui quota passa da quasi il 7% intorno alla metà degli anni Ottanta a circa il 4% nel 1995,

Tavola 6. Quote di mercato sulle esportazioni mondiali, a prezzi costanti, 1984-95

Aree e paesi	1984-1989	1992	1993	1994	1995
Paesi industriali	62,1	60,2	59,4	59,5	58,8
Unione Europea	31,0	32,6	31,9	32,2	31,6
Italia	3,8	3,5	3,7	3,8	3,9
Germania		8,0	7,2	7,1	6,8
Francia	4,7	4,9	4,7	4,6	4,5
Regno Unito	4,8	4,5	4,4	4,5	4,4
Stati Uniti	11,7	14,2	14,2	14,3	14,5
Giappone	8,2	7,3	6,9	6,4	6,1
Paesi in via di sviluppo	25,6	29,2	29,8	30,2	30,9
di cui: Asia	10,6	14,4	15,1	15,7	16,4

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero. Appendice*, Roma giugno 1996.

e l'Africa, con una quota di poco superiore al 2% nel 1995, contro il 3,3 del 1986.
A completamento del quadro relativo alle esportazioni italiane, la tavola 7 fornisce qualche dato sulla specializzazione geografica di queste rispetto a quelle dell'Unione europea.
Come si può osservare, la quota di vendite all'estero verso i paesi industriali è minore per l'Italia che per il complesso dei paesi Ocse, sebbene il divario sia diminuito nell'ultimo decennio (il rapporto tra le strutture delle esportazioni dell'Italia e dei paesi industriali passa da circa il 90% nel 1983 ad oltre il 94% nel 1995). La stessa tendenza si registra nel confronto diretto con i paesi dell'Unione Europea. Nel decennio si è manifestata, per contro, una specializzazione geografica delle esportazioni italiane verso il Nordamerica (l'indice passa da 100 nel 1983 a 105,1 nel 1993). La despecializzazione delle esportazioni italiane in confronto a quelle europee nei mercati dei paesi industriali (con la rilevante eccezione del Nordamerica) è ovviamente bilanciata dalla specializzazione verso altre aree, in particolare nei paesi in transizione e nei paesi in via di sviluppo. Notevole, sotto questo profilo, è la dinamica dell'indice di specializzazione verso i paesi asiatici in via di sviluppo, che passa da meno dell'82% del 1983 a 105,6 nel 1995 (dopo avere raggiunto quasi il 110% nel 1993) denotando un massiccio riorientamento delle esportazioni italiane verso questi mercati caratterizzati da elevati tassi di crescita. Da notare anche il grado di specializzazio-

Tavola 7. Indici di specializzazione geografica delle esportazioni italiane rispetto a quelle dell'Unione europea. Rapporti percentuali tra le strutture delle esportazioni dell'Italia e della Ue (a 15)

	1983	1992	1993	1994	1995
Paesi industriali	90,4	94,4	93,9	94,1	94,3
Unione europea	89,2	92,5	92,9	92,9	92,5
Nordamerica	100,0	104,1	103,7	103,2	105,1
Paesi in transizione	134,2	128,7	120,6	126,7	163,4
Paesi in via di sviluppo	130,5	129,7	130,0	127,5	105,6
Asia	81,6	108,2	109,5	106,7	105,6
America Latina		127,3	134,6	145,0	133,0
Africa		107,1	103,7	104,1	100,0

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero. Appendice*, Roma giugno 1996.

Tavola 8. Interscambio commerciale (variazioni percentuali sugli indici di quantità)

	Importazioni					Esportazioni				
	1991	1992	1993	1994	1995	1991	1992	1993	1994	1995
Prodotti agricoli	12,8	-4,1	-12,0	4,9	-2,1	2,0	4,7	14,1	17,0	4,8
Minerali ferrosi e non ferrosi	2,0	6,0	-10,6	15,2	10,5	2,5	3,4	20,7	4,6	1,5
Minerali e metalli non metalliferi	0,7	2,7	-6,1	10,1	11,9	0,5	3,9	8,9	14,4	10,0
Prodotti chimici	-0,8	9,6	-7,9	17,4	20,6	2,5	7,5	1,2	12,4	11,6
Prodotti metalmeccanici	2,4	-0,5	-15,4	15,4	20,6	-0,4	1,0	11,3	11,6	18,4
Mezzi di trasporto	8,8	4,9	-27,3	12,1	13,7	-3,0	-3,5	-2,5	15,1	17,4
Alimentari	7,1	-1,5	-1,6	6,9	0,3	12,8	12,4	5,1	0,6	6,2
Tessili e abbigliamento	10,5	13,4	-3,4	22,8	0,5	-3,2	3,6	7,3	17,2	4,2
Altri prodotti	6,5	7,8	-8,6	14,9	4,2	3,8	6,7	12,9	14,7	15,1
Trasformazione industriale				15,0	10,5				12,6	12,7

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero. Appendice,* Roma giugno 1996.

ne delle esportazioni italiane verso l'America Latina, sebbene l'ammontare dei volumi esportati sia relativamente limitato (nel 1995 l'Italia vi dirigeva il 3,6% delle proprie esportazioni, contro il 2,7 dell'Ue).

4. La tavola 8 riproduce i dati in quantità dell'interscambio commerciale e consente di mettere in luce gli andamenti reali al di sotto dell'evoluzione dei saldi normalizzati presentata nella tavola 2. Dopo la caduta delle importazioni nel 1993,

Tavola 9. Propensione ad esportare dell'industria manifatturiera italiana, 1991-95 (a prezzi costanti; rapporto percentuale tra esportazioni e produzione)

	1991	1992	1993	1994	1995
Minerali ferrosi e non ferrosi	17,7	18,2	22,4	21,5	21,3
Minerali e prodotti non metallici	17,3	18,5	21,3	24,0	24,5
Prodotti chimici	19,4	20,4	21,2	23,1	25,2
Prodotti in metallo	16,2	17,1	19,4	21,2	22,7
Macchine agricole e industriali	50,0	50,6	52,6	54,9	56,0
Macchine per ufficio	58,8	50,5	62,6	57,2	59,0
Materiale e forniture elettriche	28,4	30,1	34,6	37,5	40,2
Autoveicoli e relativi motori	37,9	38,2	48,0	49,5	55,1
Altri mezzi di trasporto	29,1	32,9	38,1	38,6	35,2
Prodotti alimentari	9,5	10,5	11,0	11,0	11,7
Prodotti tessili-abbigliamento	26,3	26,8	29,2	32,0	32,4
Cuoio e calzature	41,2	43,5	47,1	51,7	52,6
Legno e mobili in legno	14,7	14,4	16,7	19,3	22,3
Carta e stampa	9,2	9,1	10,4	11,2	12,8
Prodotti in gomma e plastica	25,6	27,4	31,4	33,7	33,4
Totale branche manifatturiere	24,3	24,9	27,7	29,6	31,7

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero. Appendice,* Roma giugno 1996.

Tavola 10. Penetrazione delle importazioni 1991-95
(a prezzi costanti; rapporto percentuale tra importazioni e domanda interna)

	1991	1992	1993	1994	1995
Minerali ferrosi e non ferrosi	33,3	34,9	33,7	34,9	36,0
Minerali e prodotti non metallici	9,5	10,0	10,4	11,5	11,7
Prodotti chimici	28,1	29,8	28,8	32,0	34,6
Prodotti in metallo	6,9	6,9	6,5	7,2	8,5
Macchine agricole e industriali	30,4	32,0	26,5	29,4	31,4
Macchine per ufficio	69,3	65,6	70,3	66,5	67,6
Materiale e forniture elettriche	33,4	33,5	32,5	36,6	39,8
Autoveicoli e relativi motori	46,9	51,6	54,3	54,1	58,8
Altri mezzi di trasporto	33,1	32,0	29,0	29,9	25,6
Prodotti alimentari	17,1	17,0	16,6	17,6	17,7
Prodotti tessili-abbigliamento	15,8	17,5	17,7	20,6	20,3
Cuoio e calzature	19,2	23,1	25,0	30,5	30,6
Legno e mobili in legno	9,5	9,8	9,9	11,1	11,5
Carta e stampa	13,5	14,0	13,1	14,1	14,3
Prodotti in gomma e plastica	16,6	17,9	18,1	20,2	20,8
Totale branche manifatturiere	23,6	24,7	23,6	25,8	27,4

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero. Appendice*, Roma giugno 1996.

diffusa in tutti i settori, nel biennio 1994-95 l'andamento dell'interscambio riflette sia la crescita delle esportazioni sia quella delle importazioni. Nel settore dei prodotti metallurgici la crescita delle importazioni è particolarmente sostenuta, mentre l'andamento dell'export reale, dopo il boom del 1993, è assai modesto (solo 1,5% nel 1995). Più equilibrato appare per contro l'andamento del settore dei minerali non metallici. Le importazioni di prodotti chimici aumentano no-

Tavola 11. Prezzi delle esportazioni e delle importazioni per branca[1] 1992-95
(variazioni percentuali annue)

	1992	1993	1994	1995
			Importazioni	
Minerali ferrosi e non ferrosi	-5,3	12,8	11,7	22,2
Prodotti chimici	-3,8	17,7	2,7	10,3
Prodotti metalmeccanici	2,3	15,5	2,8	5,8
Mezzi di trasporto	8,4	7,5	-1,1	8,4
Tessili e abbigliamento	-4,6	5,8	3,4	12,4
			Esportazioni	
Minerali ferrosi e non ferrosi	-1,9	9,3	9,1	24,6
Prodotti chimici	1,6	10,8	3,3	6,5
Prodotti metalmeccanici	3,4	11,2	2,8	4,3
Mezzi di trasporto	5,4	7,4	4,6	8,0
Tessili e abbigliamento	0,8	11,1	1,0	10,7

[1] Valori medi unitari.

Fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero. Appendice*, Roma giugno 1996.

Tavola 12. Rapporto tra importazioni ed esportazioni per destinazione economica[1] (anni 1989-95)

	1989-90	1991	1992	1993	1994	1995
Beni d'investimento	79,2	82,4	83,4	63,3	65,8	68,7
Beni di consumo	79,5	82,9	85,8	70,2	67,5	65,3
Beni intermedi e materie prime	149,4	143,8	135,9	117,0	119,9	119,3
Prodotti intermedi	92,2	89,1	87,1	71,8	76,7	79,4

[1] A prezzi correnti.

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

tevolmente (20,6% nel 1995), molto più in fretta dell'export (11% nel 1995). Simile è la dinamica del comparto metalmeccanico, dove l'import reale aumenta del 15,4% nel 1994 e del 20,6% nel 1995, contro tassi di crescita dell'export rispettivamente dell'11,6% e del 18,4%. Questi dati suggeriscono che in questi settori si è andata forse attenuando l'importanza del deprezzamento della lira quale fattore di sollecitazione dell'export. Il comparto dei mezzi di trasporto è riuscito invece, dopo il deludente 1993, a tradurre i vantaggi della svalutazione in una maggiore spinta verso l'esportazione nel 1994 e nel 1995.

Le tavole 9 e 10 inquadrano l'apertura internazionale dell'industria italiana tramite la propensione ad esportare e la penetrazione delle importazioni.

La propensione ad esportare dell'insieme delle branche manifatturiere aumenta di sette punti tra il 1991 e il 1995, quando la quota della produzione esportata a prezzi costanti raggiunge il 31,7%. Alcuni settori (macchine agricole, macchine per ufficio, cuoio e calzature, autoveicoli) presentano propensioni ad esportare superiori al 50%; particolarmente spinto è l'aumento dell'indice per il settore degli autoveicoli, la cui propensione ad esportare aumenta di quasi venti punti tra il 1991 e il 1995, in relazione anche alla modesta dinamica del mercato interno che spinge i produttori ad orientarsi sempre di più sui mercati di esportazione.

La penetrazione delle importazioni, dopo essere cresciuta più in fretta della propensione ad esportare fino al 1992 subisce una battuta d'arresto nel 1993.[1] Per il complesso delle branche manifatturiere tra il 1992 e il 1995 aumenta di circa tre punti, contro un aumento di sei punti della propensione ad esportare.

La tavola 11 riproduce l'andamento dei prezzi delle esportazioni e delle importazioni per alcuni gruppi di manufatti. Nei settori metalmeccanico e chimico si osserva un'accelerazione della crescita dei valori medi unitari nel 1993, sia per le importazioni sia per le esportazioni, e un successivo rallentamento; nel complesso questi due macrosettori vedono un peggioramento delle ragioni di scambio export-import nel triennio 1993-95. Nel settore dei mezzi di trasporto le ragioni di scambio migliorano nel 1995, dopo il peggioramento dell'anno precedente.

Tavola 13. Competitività di prezzo dell'Italia, 1990-95 (confronto fra diversi indicatori; variazioni percentuali sull'anno precedente)[1]

Tasso di cambio reale basato su	1990	1991	1992	1993	1994	1995
prezzi di produzione dei manufatti	4,1	0,4	-2,1	-13,4	-2,1	-5,5
valori medi unitari all'export	6,1	-1,1	-1,4	-11,8	-2,4	1,6
costi unitari del lavoro	5,0	2,5	-4,1	-16,3	-5,1	-11,2

[1] Aumenti indicano perdita di competitività.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale per il 1995. Appendice*, Roma 1996.

Tavola 14. Competitività bilaterale dell'Italia, 1989-95 (variazioni percentuali)[1]

Competitività dell'Italia verso[2]	1989-91	1992	1993	1994	1995
Stati Uniti	3,4	2,1	-19,5	-0,4	-0,4
Francia	2,2	-3,5	-12,6	-2,0	-7,9
Germania	1,9	-4,5	-13,6	-1,4	-9,6
Regno Unito	1,0	-0,3	-7,9	-3,6	1,7
Giappone	6,7	-2,2	-27,1	-5,7	-4,7

[1] Diminuzioni indicano guadagni di competitività.
[2] Differenziali di crescita dei tassi di cambio reali basati sui prezzi di produzione dei manufatti.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale per il 1993. Appendice*, Roma, per il 1992 e il 1993; Ice *Rapporto sul commercio estero. Appendice*, Roma 1994, per gli altri periodi.

Il tratto da segnalare è il divario tra la crescita dei valori medi unitari all'esportazione per il complesso dei manufatti nel 1995 (9,3%) e l'andamento dei prezzi interni alla produzione (7,8%) (fonte: Isco, *Congiuntura Italiana,* luglio 1996) che denota una persistente crescita della profittabilità relativa dell'export, particolarmente accentuata per alcuni gruppi di prodotti (autoveicoli, prodotti tessili e dell'abbigliamento) (fonte: Ice, *Rapporto sul commercio estero,* giugno 1996).
La tavola 12 completa il quadro descrittivo dell'interscambio dell'Italia riproducendo i rapporti tra importazioni ed esportazioni per quanto riguarda i beni finali di investimento e di consumo. Tali rapporti, che raggiungono valori massimi nel 1992 (83,4% per i beni d'investimento e 85,8% per i beni di consumo), scendono sensibilmente dopo il 1993. Nel 1995 le importazioni di beni d'investimento hanno rappresentato circa il 69% delle esportazioni, mentre le importazioni di beni di consumo hanno rappresentato il 65%, venti punti al di sotto della quota del 1993. Ciò sta ad indicare che il miglioramento del saldo commerciale italiano dopo il 1993 ha riguardato entrambe le tipologie di beni finali. Tale miglioramento, peraltro, ha riguardato anche i prodotti intermedi, che presentano nel 1995 un tasso di copertura import-export, inferiore ai livelli di fine anni Ottanta inizio anni Novanta, sebbene il rapporto sia in crescita dal 1993.

5. I miglioramenti di competitività di prezzo si sono attenuati nel 1994 e nel 1995, dopo i forti guadagni del 1993 (tavola 13). L'erosione dei guadagni di competitività acquisiti nella fase di forte svalutazione è diversa a seconda degli indicatori di cambio reale utilizzati. In particolare, mentre l'indicatore di competitività di prezzo all'export segna un peggioramento nel 1995 ad indicare l'esistenza di margini consistenti nella fissazione dei listini per i mercati esteri, il fortissimo guadagno di competitività di costo (ancora -11,2% nel 1995) fornisce una immediata valutazione sintetica sulle sottostanti tendenze al rialzo dei margini di profitto.
La tavola 14 consente di precisare i fenomeni coinvolti esaminando in dettaglio la competitività bilaterale dell'Italia verso alcuni paesi industriali. Come si può vedere, nel 1995 vi è stato un notevole miglioramento della competitività dell'Italia vis-à-vis la Francia e la Germania, mentre si è avuta una perdita nei confronti del Regno Unito. I primi due paesi hanno infatti avuto una rivalutazione del tasso di cambio effettivo nominale che ha più che compensato la modesta crescita dei prezzi di produzione dei manufatti. Il Regno Unito, per contro ha avuto sia un deprezzamento del cambio effettivo nominale (ancorché meno accentuato di quello della lira) sia una crescita dei prezzi di produzione minore di quella italiana. I miglioramenti di competitività osservati nella media del 1995, si sono attenuati significativamente nella prima metà del 1996 in conseguenza del generale rafforzamento del cambio della lira.[2]

6. La tavola 15 offre un confronto internazionale della dinamica salariale. Emerge nel complesso un quadro di moderazione salariale che in diversi paesi si è tradotto in cadute dei salari reali negli anni recenti. Particolarmente deludente è l'andamento dei salari reali italiani (si tratta dei tassi contrattuali), in diminuzione dal 1993.

Tavola 15. Salari nominali e salari reali. Industria manifatturiera. Italia e altri paesi, 1986-95 (variazioni percentuali annue)

	1986-90	1991-92	1993	1994	1995	1986-90	1991-92	1993	1994	1995
	Salari nominali					Salari reali[1]				
Stati Uniti[2]	2,7	2,6	2,5	2,8	2,7	-1,3	-0,8	-0,5	0,3	-0,1
Giappone[3]	3,7	2,5	0,0	1,9	2,8	2,4	0,0	-1,2	1,2	2,8
Austria[4]	4,9	6,1	4,9	4,2	4,1	2,7	2,4	1,3	1,2	1,8
Belgio[5]	2,8	5,0	2,3	2,7		0,9	2,2	-0,5	0,3	
Francia[4,6]	3,5	4,1	2,3	1,8	2,7	0,6	1,3	0,3	0,1	1,0
Germania[7]	4,2	7,5	4,4	3,4	3,3	2,9	3,6	0,2	0,8	1,5
Italia[4,6]	6,2	7,5	3,2	3,3	3,2	0,6	1,6	-1,0	-0,6	-2,2
Olanda[5]	1,7	4,0	3,4	1,8	0,9	1,0	0,5	0,8	-0,9	-1,1
Regno Unito[8]	8,4	7,3	4,6	4,1	4,8	2,5	1,7	3,0	1,6	1,4
Spagna[9]	8,2	8,1	6,4	4,8	4,6	1,7	2,4	1,8	0,0	0,0
Svezia[2]	9,9	4,6	3,1	4,4	5,0	2,1	-1,7	-1,6	2,4	2,1
Finlandia[2]		4,0	2,1	4,5	7,0		0,6	-0,5	-0,3	6,0
Grecia[4]		16,5	14,4	12,9	13,2		-1,2		2,0	3,0

[1] Salari nominali meno inflazione al consumo.
[2] Guadagni orari.
[3] Guadagni mensili.
[4] Salari contrattuali.
[5] Industria e trasporti.
[6] Tutte le industrie, escluse le costruzioni.
[7] Solo regioni occidentali.
[8] Guadagni settimanali.
[9] Settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati Ocse, *Main Economic Indicators*, fascicoli vari.

La tavola 16 confronta la crescita del costo del lavoro per unità di prodotto (Clup) in Italia e nei principali paesi industriali. Il Clup diminuisce in Italia e in Giappone nel 1994 e nel 1995, è stabile in Francia, dopo essere diminuito di oltre quattro punti nel 1994. I risultati dell'Italia e della Francia nel biennio 1994-1995 riflettono i guadagni di produttività favoriti dalla crescita della produzione e dal declino occupazionale. Da notare che il Clup italiano è nel 1995 all'incirca allo stesso livello del 1992. Incrementi del Clup si osservano nel 1995 in Germania, Stati Uniti e Regno Unito.

7. Completiamo queste note con alcuni dati relativi alla recente evoluzione dei redditi, dei prezzi di produzione e dei prezzi degli input nell'industria italiana (tavola 17).
Il dato da sottolineare è che la retribuzione reale media per unità di lavoro (dati di contabilità) è in diminuzione dal 1992 nel complesso del settore privato e nel settore pubblico. Nel settore privato la retribuzione reale nel 1995 era pari al 99% della retribuzione reale del 1991, nella pubblica amministrazione le retribuzioni reali hanno perduto quasi dieci punti percentuali tra il 1995 e il 1991. Le informazioni relative all'industria (salari orari contrattuali) indicano che la tendenza alla caduta dei salari reali è ancora andata avanti nella prima metà del 1996 (sebbene secondo alcune previsioni, ad esempio Isco, *Rapporto semestrale*, luglio 1996, le retribuzioni reali pro capite nella media del settore privato e nell'industria dovrebbero aumentare lievemente).
L'andamento prudente delle retribuzioni nominali e i guadagni di produttività particolarmente sostenuti nel settore della trasformazione industriale (5,6% nel 1994, 7% nel 1995) hanno determinato una riduzione del costo del lavoro per

Tavola 16. Costo del lavoro per unità di prodotto. Italia e paesi industriali (variazioni percentuali annue)

	1983-90	1991	1992	1993	1994	1995
Usa[1]	3,3	3,8	2,0	2,0	1,6	2,5
Giappone[2]	-0,5	3,7	9,3	5,4	-0,3	-2,2
Germania[2,3]	1,4	4,3	5,6	3,4	-3,0	1,1
Francia[2]	1,2	3,3	0,8	3,4	-4,6	0,2
Italia[4]	4,9	7,3	2,7	1,3	-3,1	-0,5
Regno Unito[2]	4,2	6,9	1,6	-1,0	0,0	3,3

[1] Settore privato, esclusa l'agricoltura.
[2] Industria manifatturiera.
[3] Regioni occidentali.
[4] Industria in senso stretto.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale. Appendice*, Roma 1996.

unità di prodotto (-3,3% nel 1994 e -0,7% nel 1995). Nell'industria in senso stretto il costo del lavoro per unità di prodotto nel 1995 era al di sotto del valore del 1992.
La moderazione salariale e la crescita dei prezzi dell'output (i prezzi industriali sono aumentati del 7,8% nel 1995), sollecitata dal deprezzamento del cambio sono poi all'origine dell'aumento dei margini di profitto delle imprese. Si noti, in particolare, che l'aumento dei prezzi di produ-

Tavola 17. Salari, costi e prezzi in Italia 1990-96 (variazioni percentuali annue)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1995[1]	1996[1]
Retribuzioni reali[2]								
servizi privati[3]	1,0	1,1	0,7	-0,8	-0,2	-0,6		
trasformazione industriale	1,2	1,1	1,0	-0,1	-0,5	-0,6	-2,2	-1,6
amministrazioni pubbliche	11,1	1,5	-2,4	-3,1	-2,1	-1,4		
Clup,[4] trasformazione industriale	6,8	7,4	2,8	3,3	-3,3	-0,7		
Clup,[4] servizi privati[3]	6,6	8,8	4,1	0,8	-0,3	3,7		
Prezzi degli inputs (trasformaz. ind.)	3,8	5,1	1,8	7,8	4,0	9,9		
Costi unitari variabili	5,1	5,8	2,3	4,7	0,3	4,8		
Prezzi output (industria)	2,6	2,8	2,5	6,0	3,4	7,8		
Interno	2,8	2,9	2,6	3,9	3,6	7,3		
Estero	2,0	2,5	2,2	11,6	3,1	8,9		
Distribuzione del reddito[5]								
industria in senso stretto	64,4	66,9	67,2	66,8	63,2	60,1		
servizi privati[3]	68,3	69,6	69,5	68,2	65,9	64,2		

[1] Salari contrattuali nell'industria, primo semestre (per il 1996, variazione percentuale del primo semestre in ragione d'anno) (Fonte: come tavola 15).
[2] Retribuzioni lorde per dipendente deflazionate con l'indice dei prezzi al consumo.
[3] Al netto della locazione dei fabbricati.
[4] Costo del lavoro per unità di prodotto.
[5] Quota corretta del reddito da lavoro sul valore aggiunto (quota del reddito da lavoro dipendente per il rapporto tra occupazione totale e dipendente).

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale*, Roma anni vari.

zione dei settori esportatori nel 1993 (11,6%), è pari a tre volte l'aumento dei prezzi sull'interno. Nel settore privato la quota del reddito da lavoro è in diminuzione dal 1995, nell'industria in senso stretto dal 1992. Nei settori industriali esportatori la quota dei redditi da lavoro è passata dal 72,3% nel 1994 al 68,8% nel 1995.

Maurizio Zenezini

Note

[1] La penetrazione alle importazioni passa dal 18,4% del 1986 al 24,1% del 1992, mentre la propensione ad esportare, nello stesso periodo, passa dal 21,4% al 24,9%.

[2] Nel maggio 1995 un dollaro veniva cambiato a 1.652 lire, nel maggio 1996 a 1.558 lire. Negli stessi mesi i cambi lira-sterlina erano 2.623 e 2.361, mentre i cambi lira-marco erano 1.173 e 1.016. Nei confronti dell'ecu la lira ha recuperato circa 11 punti tra il maggio 1995 e il maggio 1996.

Le condizioni generali

Le retribuzioni

Sommario

Le retribuzioni, p. 139. L'orario di lavoro, p. 154. La conflittualità, p. 163. La sindacalizzazione, p. 170.

1. Dati salienti 2. Retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto: una questione di metodo e di merito 3. Contratti rinnovati nel 1994-95 4. Retribuzioni contrattuali 5. Retribuzioni di fatto 6. Slittamento salariale

1. Nel corso del 1995 si è compiuto il passaggio della grandissima maggioranza dei lavoratori dipendenti inquadrati in un contratto nazionale nel regime previsto dagli *accordi di luglio*.
È quindi possibile un primo bilancio del nuovo regime, dell'abbandono quindi dell'indicizzazione automatica delle retribuzioni in favore di una contrattazione economica a cadenza biennale e di un maggior spazio alla contrattazione decentrata.
I dati di sintesi presentati nella tavola 1, che evidenziano la mancata tenuta del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali *nazionali* nella prima metà degli anni Novanta, non devono quindi sorprendere: se poi si considera il blocco od il ritardo della contrattazione economica in alcuni importanti settori (pubblico impiego, agricoltura) il saldo negativo complessivo del 1995 rispetto al 1990 (-2,5%) – e quello ancora superiore (-4,4%) rispetto al 1991, anno «buono» in termini di incrementi contrattuali – risulta agevolmente spiegabile.
In che misura le retribuzioni di fatto (tavola 2) hanno corretto gli andamenti delle retribuzioni contrattuali? Nei paragrafi che seguono si argomenta sulla problematicità di tale confronto: un primo esame dei dati sulle retribuzioni lorde di fatto per unità standard di lavoro «regolare» dipendente (esclusi cioè i lavoratori «al nero») ci conferma che la correzione è stata consistente; il saldo del 1995 rispetto al 1990 è positivo e quello rispetto al 1991 è negativo per soli due punti percentuali. In realtà, prendendo a confronto il solo 1995 si introducono elementi di distorsione: ad

Tavola 1. Variazioni reali delle retribuzioni contrattuali di competenza (valori percentuali)

	1990-95	1991-95
Indice generale	-2,5	-4,4
Agricoltura	-0,8	-1,2
Industria manifatturiera	-0,5	-2,1
Energia elettrica, gas, acqua	4,7	-0,6
Edilizia	-1,6	-5,5
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	1,7	-1,4
Trasporti	-1,9	-4,2
Comunicazioni	-3,8	-5,1
Credito e assicurazioni	-1,2	-1,9
Servizi privati	2,0	-1,4
Pubblica amministrazione	-8,7	-9,9

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

esempio, la fortissima crescita reale che si registra per Credito ed assicurazioni è spiegabile con il fatto che in tale anno è stato corrisposto un'ingente somma a titolo di arretrati per l'anno precedente, «gonfiando» così la retribuzione di fatto.
Inoltre, per i comparti manifatturieri (*trasformazione industriale*) la sostenuta fase di ripresa fondata sulla crescita dell'export ha comportato per il 1995 un massimo storico delle ore lavorate con evidenti effetti sulle retribuzioni. Ciò contribuisce a spiegare perché, nonostante una variazione reale positiva delle retribuzioni dell'industria manifatturiera, anche nel 1995 è proseguito lo spostamento della quota distributiva a favore dei profitti.
Nel 1990-95 il ruolo della contrattazione nazionale appare essere stato meno rilevante nel determinare l'andamento delle retribuzioni di fatto nei settori dei servizi caratterizzati dalla presenza di grandi imprese e in alcuni comparti manifatturieri, sia «di scala» sia ad «offerta specializzata». Sul fronte opposto, cioè di una dinamica delle retribuzioni di fatto interamente determinata da quella contrattuale troviamo i comparti di terziario privato caratterizzati da piccolissime imprese, il pubblico impiego e le costruzioni.

2. In una recente polemica giornalistica circa l'indagine Istat sulle retribuzioni contrattuali, è stato sostenuto (Cipolletta) che esse sarebbero il frutto di un'elaborazione a tavolino in conformità a quanto previsto dai contratti nazionali, con pochi punti di contatto con la realtà. Tale tesi è stata fondata sulla divaricazione osservata tra la dinamica retributiva di fatto, nella prima parte del 1996, nelle grandi imprese industriali e l'andamento delle retribuzioni contrattuali: la crescita delle retribuzioni di fatto nella grande industria si presentava infatti superiore a quella contrattuale. Per il mese di maggio 1996, l'Istat (*Indagine sul lavoro nelle grandi imprese*, comunicato stampa mensile, maggio 1996) segnalava un incremento dell'8,6% – rivisto al 9,4% nel comunicato successivo – contro 3,8% dell'indice delle retribuzioni contrattuali (base 1995).
Da un punto di vista metodologico, la polemica cui abbiamo fatto cenno presenta una debolezza di fondo: lo scopo di un indice delle retribuzioni contrattuali è infatti quello (tautologicamente) di *misurare il tasso di crescita delle retribuzioni per la componente che deriva dal contratto nazionale*. Vi è da interrogarsi, semmai, circa l'effettiva possibilità di un indice calcolato mensilmente (e che «non può», similmente all'indice dei prezzi, essere successivamente corretto) di cogliere la «complessità» di istituti contrattuali che si riferiscono a periodo pluriennali (una tantum, arretrati) o che sono in ogni modo di non facile interpretazione.

Tavola 2. Variazioni reali delle retribuzioni di fatto lorde per dipendente (valori percentuali)

	1990-95	1991-95
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,4	0,1
Energia, gas, acqua	4,3	-0,7
Trasformazione industriale	5,1	1,9
Costruzioni ed opere pubbliche	-1,8	-4,3
Commercio, alberghi e pubblici esercizi	3,1	-0,3
Trasporti	10,1	4,9
Comunicazioni	6,0	-1,5
Credito e assicurazioni	9,6	7,2
Servizi alle imprese e altri	0,4	-2,1
Amministrazioni pubbliche	-6,9	-8,1
Altri servizi non dest. vendita	7,2	4,8
Totale	0,4	-2,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

Tavola 3. Incrementi retributivi lordi 1991-95 nell'industria in senso stretto (totale industria escluse costruzioni, valori percentuali)

	1991	1992	1993	1994	1995
Dipendenti «regolari»	9,9	7,6	4,1	3,5	4,6
Retribuzioni contrattuali-media indici mensili	9,7	5,7	4,1	2,9	3,6
Retribuzioni contrattuali-competenza (annui)	8,7	5,1	4,1	3,5	3,6
Grandi imprese-guadagni lordi	11,4	5,8	2,2	5,5	4,5
Grandi imprese-retribuzioni lorde	10,8	5,5	2,0	6,5	5,7
Grandi imprese-retribuzioni lorde netto cig	—	—	3,4	3,9	2,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

È peraltro noto che l'andamento delle retribuzioni di fatto dipende da altri fattori, oltre alla dinamica delle retribuzioni contrattuali: straordinari, contrattazione aziendale ed erogazioni unilaterali. Ad esempio, l'incremento del maggio 1996 sopra ricordato veniva ricondotto dall'Istat, in buona parte, alla corresponsione di un premio di produttività in alcune imprese del settore del comparto *energia, gas e acqua*, che determinava per questo settore (che ha un notevole peso nel campione) un incremento del 23,7%. Nello stesso comunicato Istat si riportava, peraltro, un'avvertenza molto significativa: quella che se «si considerano i soli compensi continuativi», depurandoli da quelli saltuari (come quello percepito dai lavoratori dell'energia), la dinamica delle retribuzioni di fatto si ridimensionava al 2,1%. Sotto molti aspetti quindi il dato contrattuale era più «vero», nell'indicare la tendenza, di quello di fatto. A conferma, l'incremento di giugno 1996 rispetto al corrispondente mese dell'anno precedente è crollato all'1%; in questo caso l'incremento dei compensi continuativi (+2,6) è stato superiore a quello effettivo: ciò si spiega con una riduzione delle ore lavorate rispetto al giugno 1995 di quasi il 6%.

Quello che si pone è in realtà un *problema di fonti* sull'andamento delle retribuzioni di fatto per l'analisi congiunturale, l'unica fonte disponibile essendo proprio quella relativa alle grandi imprese (con almeno 500 addetti). Tale universo non può considerarsi un campione «rappresentativo» del mondo del lavoro dipendente, innanzitutto per una questione di composizione settoriale.

Vi è poi un ulteriore elemento, probabilmente di uguale importanza: nei livelli assoluti di retribuzione, lo slittamento salariale, inteso come scostamento (in ipotesi positivo) delle retribuzioni di fatto dalle retribuzioni contrattuali, appare strettamente connesso (in special modo per le qualifiche inferiori) alla dimensione di impresa; a giustificazione di tale osservazione si consideri che le retribuzioni di fatto, anche a livello di qualifica (operai-impiegati), mostrano una tendenza quasi uniforme a crescere colla dimensione di impresa e che lo slittamento salariale (nel senso sopra specificato), specie per le qualifiche più basse, è più elevato proprio per i settori con una forte presenza di grandi imprese (vedi ad esempio N. Rossi (a cura di), *La transizione equa*, Il Mulino, Bologna 1994). Passando dai livelli assoluti delle retribuzioni alle variazioni percentuali la situazione si modifica: lo slittamento salariale «dinamico», inteso come differenziale tra andamenti contrattuali e di fatto, può essere negativo proprio dove la componente extra-contratto nazionale delle retribuzioni, tendenzialmente più flessibile, è, in proporzione, più elevata. La rigidità della componente contrattuale non è peraltro assoluta: i contratti di formazione-lavoro sono in tal senso la componente più eclatante di flessibilità; coprire il turn-over con tale istituto comporta evidentemente una riduzione della retribuzione media; tale risultato è ottenibile anche con un incremento del peso relativo dei livelli più bassi.

Non necessariamente, peraltro, le retribuzioni di fatto crescono di più delle contrattuali: infatti, come si può vedere nella tavola 3, nel 1993 per il complesso nella grande industria l'andamento delle retribuzioni di fatto fu nettamente al di sotto di quello contrattuale. Per quanto i dati contenuti nella tavola citata non consentano affermazioni troppo nette, appare verosimile l'ipotesi che anche lo slittamento salariale «dinamico» sia

Tavola 4. Definizioni delle variabili della tavola 3

Dipendenti «regolari»	Retribuzione media annua lorda per le «unità di lavoro regolari» (lavoratori regolarmente iscritti a libro paga). Le «unità di lavoro» corrispondono ad un anno standard di lavoro a tempo pieno – viene detratto il monte ore della cig.
Retribuzioni contrattuali-media indici mensili	Considera le componenti della retribuzione lorda derivanti dal contratto nazionale. Vengono rilevate solo le voci «continuative» della retribuzione, sono quindi esclusi arretrati ed una tantum. Gli indici mensili sono sempre «definitivi» (non sono soggetti a revisione) anche se presentano errori od omissioni (ad esempio registrazione ritardata di uno scaglione contrattuale). Per i diversi settori si considerano solo i contratti-guida: ad esempio per i metalmeccanici solo il contratto Federmeccanica (industria) e non quelli Confapi (piccole industrie) e artigianato.
Retribuzioni contrattuali-competenza (annui)	Valori espressi in lire della retribuzione contrattuale media lorda. Vengono corretti gli eventuali errori presenti negli indici mensili e attribuiti all'anno di competenza arretrati ed una tantum.
Grandi imprese-guadagni lordi	Rileva insieme alla retribuzione lorda anche gli anticipi effettuati dai datori di lavoro per conto dell'Inps (ad esempio cig).
Grandi imprese-retribuzioni lorde	Retribuzioni lorde (esclusi anticipi Inps).
Grandi imprese-retribuzioni lorde al netto cig	Retribuzioni lorde depurate dall'effetto delle ore di cig.

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

più ampio per grandi imprese, con scarti che possono essere sia positivi sia negativi rispetto alle dinamiche contrattuali.
Lo scarto tra retribuzioni contrattuali e di fatto, quando non deriva da un puro e semplice aumento delle ore lavorate per dipendente, ridistribuisce una parte – in genere modesta – degli incrementi di produttività e redditività. D'altra parte, l'accordo del 23 luglio del 1993 affida appunto alla contrattazione aziendale il compito di contrattare aumenti salariali collegati ai risultati d'impresa, e invece, alla contrattazione nazionale la definizione delle retribuzioni minime per l'intera categoria e la difesa del loro potere d'acquisto.
Tutte le analisi empiriche mostrano, inoltre, che una parte – spesso la più consistente – della differenza tra retribuzioni di fatto e contrattuali è dovuta alla dinamica degli straordinari e/o ad erogazioni unilaterali da parte delle imprese, che per definizione sono estranee al salario contrattato; a meno che le imprese non intendano riportare queste quote all'interno del salario contrattato (il che non appare francamente verosimile), non si comprende il senso degli attacchi mossi da più parti contro lo slittamento salariale.
È opportuno porre attenzione anche allo scarto esistente tra l'andamento delle retribuzioni contrattuali, misurato attraverso la media annua degli indici mensili e quello misurato con i valori annui ricostruiti «accuratamente», in altre parole correggendo mancate o ritardate registrazioni di incrementi retributivi, col criterio della *competenza,* vale a dire attribuendo all'anno di pertinenza eventuali arretrati ed una tantum.
I dati degli indici mensili sono quelli riportati nel comunicato Istat (anche se, più esattamente, questo riporta gli indici delle retribuzioni *orarie*), ripreso dagli organi di informazione, mentre i valori annui delle retribuzioni lorde sono riportati su una pubblicazione dell'Istat a cadenza annuale (*Lavoro e retribuzioni*).
Ad esempio, la corresponsione per alcuni comparti dell'industria di arretrati per il 1994, non registrati dall'indice mensile ha portato ad una sottostima dell'incremento del 1994 rispetto al 1993 e, viceversa, ad una sovrastima dell'incremento del 1995 sul 1994. Se però si prendono in esame i valori delle retribuzioni contrattuali «accuratamente ricostruite» in base alla competenza, tale distorsione risulta eliminata (vedi paragrafo 2).
Il problema che si pone in termini generali è che né gli indici mensili né le retribuzioni annue di competenza e accuratamente ricostruite consentono un'esatta ricostruzione di quando giunge annualmente ed effettivamente in busta paga al lavoratore in conseguenza del contratto nazio-

Tavola 5. Principali accordi di rinnovo dei ccnl del 1994: data di stipula e decorrenza

Nome contratto	Stipula	Decorrenza
Agricoltura (dipendenti ortofrutta e agrumi)	16 dicembre 1994	1° gennaio 1995
Assicurazioni (dipendenti)	6 dicembre 1994	6 dicembre 1994
Bancari (Casse di Risparmio) (confluito con Assicred)	19 dicembre 1994	19 dicembre 1994
Cemento, calce, gesso: privati ppss	30 settembre 1994	1° settembre 1994
Ceramica e abrasivi (industria)	12 ottobre 1994	1° luglio 1994
Chimica e affini (piccola e media impresa)	14 maggio 1994	14 maggio 1994
Chimico farmaceutica (addetti industria)	19 marzo 1994	1° gennaio 1994
Commercio (cooperative di consumo)	3 dicembre 1994	1° gennaio 1995
Commercio servizi	3 novembre 1994	1° gennaio 1995
Concia (addetti industria della)	22 novembre 1994	1° agosto 1994
Consorzi di bonifica (dipendenti)	31 luglio 1994	1° agosto 1994
Energia (petrolifera a affini aziende a ppss)	29 novembre 1994	1° gennaio 1995
Ente poste italiane	26 novembre 1994	26 novembre 1994
Farmacie private	27 luglio 1994	1° febbraio 1994
Ferrovie (dipendenti)	18 novembre 1994	18 novembre 1994
Lapidei (estr. e lavoraz.): industrie	24 ottobre 1994	1° settembre 1994
Laterizi e manufatti in cemento: industrie	17 ottobre 1994	1° ottobre 1994
Legno, arredamento: industrie	13 dicembre 1994	1° gennaio 1995
Metalmeccanica: industria	5 luglio 1994	1° luglio 1994
Metalmeccanica: pmi	13 settembre 1994	1° luglio 1994
Metalmeccanica: ppss	9 luglio 1994	1° luglio 1994
Turismo (aziende confcommercio)	6 ottobre 1994	1° luglio 1994
Vetro (industrie)	20 ottobre 1994	1° agosto 1994

Fonte: archivio Cnel sulla contrattazione; archivio Laserdata.

nale. Le misure dello slittamento effettuate a partire dalla rilevazione Istat risentono di questo limite.

3. Tra il 1994 ed il 1995 si è sostanzialmente completato il ciclo dei rinnovi dei contratti nazionali di tutti i principali settori, pubblici e privati, che ha interessato almeno undici milioni di lavoratori; si è così sostanzialmente conclusa la fase dei rinnovi dei principali contratti dopo l'accordo del luglio 1993. I contratti nazionali rinnovati nel 1994 (tavola 5) – 41 secondo l'archivio Cnel sulla contrattazione – hanno interessato intorno ai cinque milioni di lavoratori (i dati disponibili circa l'effettiva copertura dei singoli contratti presentano un largo margine di approssimazione).
I contratti rinnovati nel 1995 (tavola 6) hanno riguardato intorno ai sei milioni di lavoratori. Per una parte si trattava di contratti già scaduti nel 1994, nel pubblico impiego (parastato, scuola, sanità), e nel settore privato, tra i più importanti il contratto degli autotrasportatori, la cooperazione agricola e gli edili.
Di quelli che scadevano nel 1995, sono stati invece rinnovati nel corso dell'anno il contratto degli alimentaristi e quelli del sistema-moda (tessile-abbigliamento-pelli-calzature).
Restavano a fine 1995 ancora da rinnovare, tra i settori di maggior peso numerico, i contratti di gomma e plastica e quello dell'Enel (entrambi rinnovati nei primi mesi del 1996).
Almeno fino a tutto il primo semestre 1996 risultava scaduto, e non rinnovato, il contratto del lavoro domestico. Stessa sorte riguardava il contratto del settore delle telecomunicazioni (nel quale confluiscono i contratti delle diverse aziende del settore), parte degli studi professionali,

Tavola 6. Principali accordi di rinnovo dei ccnl del 1995: data di stipula e di decorrenza

Nome contratto	Stipula	Decorrenza
Agricoltura (operai e florovivaisti)	19 luglio 1995	1° gennaio 1994
Alimentaristi: cooperative	12 luglio 1995	1° giugno 1995
Alimentaristi: industrie	6 luglio 1995	1° giugno 1995
Autoferrotranvieri (prima firma dicembre 1994)	11 aprile 1995	1° dicembre 1994
Autostrade e trafori (società e consorzi concess.)	4 aprile 1995	1° gennaio 1995
Autotrasporti e spedizioni in conto terzi	12 aprile 1995	1° settembre 1994
Aziende termali	23 maggio 1995	1° ottobre 1994
Bancari (dirigenti Assicredito)	22 giugno 1995	1° luglio 1995
Calzature: industrie	12 luglio 1995	1° luglio 1995
Calzature: pmi	27 settembre 1995	1° luglio 1995
Commercio (Unci-Ucict)	1° giugno 1995	1° marzo 1995
Commercio servizi (dirigenti)	26 aprile 1995	1° gennaio 1995
Dirigenti (aziende industriali)	27 aprile 1995	1° gennaio 1995
Edili: cooperative di produzione e lavoro	6 luglio 1995	1° luglio 1995
Edili: imprese industriali	5 luglio 1995	1° luglio 1995
Edili: pmi	21 luglio 1995	1° gennaio 1995
Enti locali-Regioni	6 luglio 1995	1° gennaio 1994
Enti locali-Regioni (dirigenti)	6 luglio 1995	1° gennaio 1994
Enti pubblici non economici	27 gennaio 1995	1° gennaio 1994
Ferrovie (addetti ai servizi in appalto)	26 luglio 1995	1° gennaio 1995
Giornalisti	16 novembre 1995	1° ottobre 1995
Legno, arredamento: pmi	25 gennaio 1995	1° gennaio 1995
Ministeri	16 maggio 1995	1° gennaio 1994
Panificazione: artigiani	24 luglio 1995	1° dicembre 1994
Panificazione: confesercenti	27 luglio 1995	1° agosto 1995
Panificazione: industrie	1° agosto 1995	1° agosto 1995
Pelli e succedanei: industrie	12 luglio 1995	1° luglio 1995
Pelli e succedanei: pmi	27 luglio 1995	1° luglio 1995
Pesca e acquacoltura (cooperative)	6 giugno 1995	1° gennaio 1995
Proprietari fabbricati (dipendenti)	1° agosto 1995	1° gennaio 1995
Pulizia (igiene urbana private)	2 agosto 1995	1° gennaio 1995
Radio televisione: aziende private	2 giugno 1995	1° giugno 1995
Rai: operai e impiegati	6 aprile 1995	1° gennaio 1995
Sanità (comparto pubblico)	23 agosto 1995	1° gennaio 1994
Scuola (comparto pubblico)	4 agosto 1995	1° gennaio 1994
Scuole private (istituti laici Fiinsei - Anisei)	22 giugno 1995	1° gennaio 1994
Tessili abbigliamento: industrie	1° luglio 1995	1° luglio 1995
Tessili abbigliamento: pmi	18 luglio 1995	1° luglio 1995
Tessili calze e maglie: industrie	27 luglio 1995	1° luglio 1995
Università	29 novembre 1995	1° gennaio 1994
Viaggiatori e piazzisti (commercio e servizi)	29 maggio 1995	1° gennaio 1995
Vigilanza privata	21 dicembre 1995	1° ottobre 1995

Fonte: archivio Cnel sulla contrattazione; archivio Laserdata.

Tavola 7. Inflazioni programmate ed inflazione effettiva

	1991	1992	1993	1994	1995	1996[2]	1997[2]	1998
Versione Amato			3,5	2,5	2			
Versione Ciampi (metalmeccanici)			4,5	3,5	2,5	2,0		
Versione Berlusconi					2,5	2,0	2,0	
Versione Dini (tessili)					4,7	3,5	3,0	2,5
Dpef 1996[1]						3,9	2,5	
Inflazione effettiva (fam. op. e imp.)	6,5	5,3	4,2	3,9	5,4	3,9-4,0	3,0-3,2	

[1] Esclusi i contratti già rinnovati e quelli in discussione.
[2] Per le stime 1996-1997: «range» delle cifre fornite dai principali istituti di previsione.

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, «Mondo economico», Modigliani-Baldassarri (1996) e i Documenti di programmazione economico e finanziaria.

per un totale approssimativo di 1,5 milioni di lavoratori.
I contratti in scadenza nel 1994, anche se sono stati rinnovati nel 1995, hanno preso a riferimento l'inflazione programmata prevista dal Dpef del 1994 (3,5% nel 1994, del 2,5% nel 1995 e del 2% nel 1996). Quelli in scadenza nel 1995, hanno invece assunto le previsioni del Dpef del 1995: 4,7% nel 1995, 3,5% nel 1996 e 3% nel 1997 (vedi tavola 7).
Nel biennio 1994-95 sono stati quindi rinnovati contratti per oltre 11 milioni sui 13 milioni circa di lavoratori dipendenti «regolari» (valore corrispondente alle posizioni lavorative regolari Istat). La gran parte del lavoro dipendente è quindi entrata nel regime previsto dagli *accordi di luglio*. Di conseguenza, il 1995 è il primo anno che consente una prima complessiva verifica di tali accordi.
Nel settore privato, a metà 1995, sono arrivati alla prima scadenza salariale – secondo quindi il nuovo regime contrattuale – i contratti dei cartai (industria e pmi) e quello dei video-fonografici, entrambi rinnovati entro l'anno.
Sono inoltre giunti alla scadenza del primo biennio salariale a fine 1995, i comparti del pubblico impiego che, pur avendo rinnovato i propri contratti tra la fine del 1994 ed il 1995, ne hanno retrodatato la decorrenza al gennaio del 1994 e quindi avevano la scadenza salariale alla fine del 1995. Tali contratti sono stati rinnovati nel 1996.
A fine 1995, nel settore privato, sono giunti alla

Tavola 8. Retribuzioni contrattuali di competenza, incrementi percentuali 1991-95 per macrosettori

	1991	1992	1993	1994	1995
Indice generale	8,5	4,2	3,0	2,2	3,9
Agricoltura	6,9	9,4	5,2	0,1	2,2
Industria manifatturiera	8,3	5,2	4,1	3,4	3,0
Energia elettr., gas, acqua	12,2	3,1	4,4	4,9	5,0
Edilizia	10,8	4,7	1,2	4,4	1,7
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	9,8	5,2	4,3	2,6	4,3
Trasporti	9,0	5,5	3,4	1,1	3,5
Comunicazioni	7,9	2,9	1,6	0,7	7,6
Credito e assicurazioni	7,2	5,3	4,6	3,4	2,6
Servizi privati	10,1	4,7	4,5	3,1	4,2
Pubblica amministrazione	7,8	2,1	1,2	0,6	3,3

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

Tavola 9. Incrementi reali annui delle retribuzioni di competenza (valori percentuali)

	1991	1992	1993	1994	1995
Indice generale	1,9	-1,0	-1,2	-1,6	-0,6
Agricoltura	0,4	3,9	0,9	-3,7	-2,3
Industria manifatturiera	1,7	-0,1	-0,1	-0,5	-1,4
Energia elettrica, gas, acqua	5,3	-2,1	0,2	0,9	0,4
Edilizia	4,1	-0,5	-2,9	0,5	-2,7
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	3,1	-0,1	0,1	-1,3	-0,2
Trasporti	2,4	0,2	-0,7	-2,7	-1,0
Comunicazioni	1,4	-2,3	-2,5	-3,1	2,9
Credito e assicurazioni	0,7	0,1	0,4	-0,5	-1,8
Servizi privati	3,4	-0,5	0,3	-0,8	-0,3
Pubblica amministrazione	1,3	-3,0	-2,9	-3,2	-1,2

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

scadenza del biennio salariale, tra gli altri: i chimici (industria e pmi); l'industria petrolifera privata; il comparto credito-assicurazioni; il contratto dell'azienda poste e telecomunicazioni; alcuni contratti del settore agricolo. Tranne che in quest'ultimo settore, dove il confronto continua ad incontrare rilevanti difficoltà, in tutti gli altri grandi settori dove si è presentata questa scadenza la parte salariale del contratto è stata rinnovata entro i primi mesi del 1996 ed è stato affrontato e risolto il nodo del recupero del potere d'acquisto perduto nel primo biennio di vigenza contrattuale.

4. Il blocco della scala mobile al novembre del 1991, che ha determinato un rallentamento della dinamica retributiva fino al rinnovo dei Ccnl con il nuovo sistema di regole del luglio 1993, il blocco della contrattazione nel pubblico impiego, le difficoltà ed i ritardi registrati nei rinnovi di alcuni importanti contratti, hanno prodotto dal 1992 una dinamica complessiva delle retribuzioni contrattuali inferiore a quella dell'inflazione (misurata con l'indice del costo della vita per le famiglie di operai ed impiegati).
Il dato aggregato origina, come si può vedere dalla tavola 8, in termini nominali e dalla tavola 9, in termini reali, da andamenti settoriali marcatamente differenziati:
a. il *pubblico impiego* ha dovuto registrare una consistente perdita di potere di acquisto e in termini di confronto settoriale sono stati quasi annullati i guadagni relativi della seconda metà degli anni Ottanta;
b. i *trasporti* risentono del blocco salariale del settore pubblico e fanno segnare flessioni in termini reali per tutto il quadriennio 1992-95;
c. nelle *comunicazioni* la flessione risulta rilevante nel periodo 1992-94 (anche in tal caso in connessione con il pubblico impiego), con una ripresa nel 1995;
d. l'*agricoltura* risente dell'estremo ritardo con cui è stato rinnovato il contratto (quasi 19 mesi), ritardo non compensato dalla corresponsione di arretrati;
e. nell'*edilizia* la perdita di potere d'acquisto è stata molto consistente nel 1993 e ancora nel 1995 (gli aumenti del rinnovo riguardano solo la seconda metà dell'anno);
f. nell'*industria manifatturiera*, dopo un biennio (1992-93) di sostanziale tenuta già nel 1994 si sono registrati gli effetti dello scostamento tra inflazione programmata ed effettiva e nel 1995 lo scarto si è fatto assai consistente soprattutto per l'influenza dei contratti rinnovati con la «vecchia» inflazione programmata;
g. non troppo dissimile da quanto osservato per l'industria manifatturiera l'andamento per *commercio alberghi e pubblici esercizi*, con una perdita grosso modo equivalente nel biennio 1994-95, ma distribuita in modo più uniforme sui due anni;
h. nei *servizi privati* mancano anni particolarmente negativi, anche se nel computo complessivo la retribuzione reale di competenza nel 1995

Tavola 10. Indici Istat delle retribuzioni contrattuali, incrementi 1991-95

	1991	1992	1993	1994	1995
Indice generale	9,0	4,7	2,7	1,9	3,3
Agricoltura	6,5	9,9	5,1	0,2	2,2
Industria manifatturiera	9,7	5,7	4,1	2,8	3,7
Energia elettrica, gas, acqua	10,1	5,4	4,5	4,8	3,6
Edilizia	10,8	4,8	1,2	4,4	1,8
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	10,4	5,4	4,2	2,7	4,3
Trasporti	9,1	6,2	3,6	0,8	3,5
Comunicazioni	6,9	3,3	2,2	0,8	6,2
Credito e assicurazioni	7,3	6,0	1,8	0,2	7,9
Servizi privati	10,3	5,1	4,2	3,3	4,2
Pubblica amministrazione	8,1	2,1	0,9	0,4	1,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

è di quasi un punto e mezzo inferiore a quella 1991;
i. anche il *credito ed assicurazioni* ha risentito di una certa perdita di potere d'acquisto nel biennio 1994-95;
l. energia gas e acqua fa registrare la migliore performance complessiva nel periodo di osservazione, ed è l'unico comparto nell'ultimo biennio.
Confrontando le retribuzioni di competenza del 1995 con quelle del 1991 si può osservare in tutti i macro-settori considerati una riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali (la riduzione media è del 4,4%); anche il confronto con il 1990 fornisce un risultato complessivamente negativo (-2,5%), anche se in questo caso alla tendenza negativa fanno riscontro alcune eccezioni (energia, commercio, servizi privati).
La tavola 10 e la tavola 11 sono state inserite per permettere un confronto tra l'andamento dell'indice mensile ripreso dagli organi di informazione e quello dei valori di competenza corretti forniti dall'Istat, da noi utilizzati nelle tabelle precedenti. A livello complessivo, risulta esservi una certa

Tavola 11. Scarto tra le variazioni delle retribuzioni di competenza e l'indice contrattuale

	1991	1992	1993	1994	1995
Indice generale	-0,5	-0,5	0,3	0,3	0,6
Agricoltura	0,4	-0,4	0,1	0,0	0,0
Industria manifatturiera	-1,4	-0,6	0,0	0,6	-0,7
Energia elettrica, gas, acqua	2,1	-2,3	-0,1	0,1	1,4
Edilizia	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	-0,6	-0,2	0,1	-0,1	0,0
Trasporti	-0,1	-0,7	-0,2	0,3	-0,1
Comunicazioni	1,0	-0,4	-0,6	-0,1	1,4
Credito e assicurazioni	-0,1	-0,6	2,8	3,2	-5,3
Servizi privati	-0,2	-0,4	0,3	-0,2	0,0
Pubblica amministrazione	-0,3	0,0	0,3	0,2	1,5

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

Tavola 12. Incrementi percentuali per contratto o area contrattuale

	1991	1992	1993	1994	1995
Agricoltura	6,9	9,4	5,2	0,1	2,2
Estraz. minerali energetici	8,5	5,9	7,2	1,4	5,3
Estraz. minerali solidi	5,9	2,7	2,4	1,9	0,4
Alimentari	9,2	4,6	5,4	5,5	2,5
Tabacco	10,4	1,9	0,9	0,9	4,1
Tessili e confezioni	9,6	4,9	3,4	4,1	2,2
Pelli e cuoio	10,4	4,4	3,7	2,5	3,8
Conciarie	6,9	3,0	9,9	1,1	4,4
Calzature	8,6	6,6	4,1	2,5	3,3
Legno	10,4	5,4	4,4	2,6	2,8
Carta e cartotecnica	7,1	5,1	3,4	2,5	4,7
Giornalisti	14,3	3,4	6,0	3,9	4,2
Editoria giornali	12,7	7,5	2,2	2,2	1,0
Grafiche	7,4	4,9	5,6	2,2	2,8
Petrolifere	8,5	7,1	2,1	0,6	6,6
Chimiche	7,7	7,2	2,7	3,5	4,3
Gomma e plastiche	5,3	3,9	6,0	4,2	1,6
Vetro	9,4	6,4	5,6	2,8	4,8
Ceramica	9,0	6,2	4,4	1,3	3,8
Laterizi	10,5	6,0	3,5	3,0	2,6
Cemento, calce e gesso	8,4	5,0	3,2	1,2	2,2
Manufatti in cemento	10,6	6,0	3,7	2,9	2,6
Lapidei	6,9	5,9	3,7	2,9	2,2
Metalmeccanica	7,7	4,9	4,0	3,3	3,1
Energia elettrica	12,0	2,7	4,7	5,2	5,3
Gas	12,6	4,2	2,7	3,5	3,8
Acqua	13,6	6,8	3,7	3,3	1,0
Edilizia	10,8	4,7	1,2	4,4	1,7
Commercio	10,5	5,0	4,7	2,7	4,5
Pubblici esercizi e alberghi	7,0	6,2	3,0	2,3	3,8
Trasporti ferroviari	10,1	7,8	3,9	0,0	3,7
Autolinee in concessione	6,9	1,9	0,8	0,5	4,2
Trasporti municipalizzati	7,0	1,9	0,8	0,5	4,3
Trasporto merci su strada	7,3	4,9	4,2	3,7	2,5
Trasporti marittimi	12,9	3,0	4,4	3,1	3,8
Trasporti aerei	10,9	6,4	7,9	3,0	0,0
Azienda Stato servizi telefonici	8,6	2,0	0,7	0,3	6,1
Poste e telegrafi di Stato	7,3	2,2	0,8	0,0	9,9
Telefoni in concessione	9,4	4,7	3,8	2,5	1,9
Credito	6,9	5,3	4,7	3,4	2,6
Assicurazioni	9,5	5,7	3,4	3,7	2,7
Attività ausiliarie commercio	10,5	5,0	4,7	2,7	4,5
Pulizia locali	7,6	2,8	3,5	5,7	2,3
Lavanderia e tintoria	9,7	5,4	3,8	2,4	3,3

(*segue tavola 12*)

	1991	1992	1993	1994	1995
Ministeri	6,5	2,0	0,9	0,9	3,5
Enti pubblici non economici	6,6	2,1	0,8	1,1	3,2
Enti locali	6,7	2,1	1,0	1,1	3,3
Servizio sanitario nazionale	15,1	1,9	0,7	-0,5	2,0
Ricerca	7,7	1,7	0,7	0,9	0,5
Scuola	5,7	1,7	2,1	0,9	2,4
Università	7,5	1,5	0,4	1,2	1,7
Magistrati	24,5	4,8	0,0	4,5	2,9
Forze dell'ordine	7,9	2,8	0,7	0,4	4,5
Militari difesa	11,5	5,0	0,7	0,4	4,3

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

sottostima dell'indice mensile nel triennio 1993-95 che si contrappone ad una situazione di segno opposto nel biennio precedente.
Nel biennio 1994-95 per l'industria manifatturiera si registra uno «spostamento» degli incrementi contrattuali tra i due anni; una situazione simile caratterizza il credito e assicurazioni per l'ultimo triennio: si tratta in entrambi i casi dell'effetto di somme che non sono entrate a titolo continuativo nella retribuzione; nel manifatturiero si tratta di una tantum percepite nel 1994 mentre nel credito sono arretrati percepiti nel 1994-95 e poi inglobati in busta paga. Per l'industria manifatturiera la crescita complessiva nel periodo è in sostanza identica nelle due modalità di rilevazione; per il credito la crescita della competenza è invece maggiore, di circa mezzo punto, di quella dell'indice.
Nella tavola 12 riportiamo per documentazione gli incrementi retributivi 1991-95 per contratto o area contrattuale.

5. Le retribuzioni di fatto mostrano nel biennio 1993-95 una dinamica nel complesso molto moderata (tavola 13) e ben al di sotto del tasso di in-

Tavola 13. Retribuzioni di fatto per unità di lavoro dipendente, incrementi percentuali 1991-95 per macro-settori

	1991	1992	1993	1994	1995
Agricoltura, silvicoltura e pesca	6,8	9,7	5,5	0,2	3,0
Energia, gas, acqua	11,8	6,9	0,3	4,6	5,5
Trasformazione industriale	9,7	7,6	4,4	3,4	4,6
Costruzioni ed opere pubbliche	9,2	5,7	1,8	4,5	1,5
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	10,1	4,1	4,0	4,5	5,0
Trasporti	11,7	10,0	2,7	4,7	5,8
Comunicazioni	14,6	7,7	4,5	-2,5	7,0
Credito e assicurazioni	8,8	8,2	1,0	6,7	9,6
Servizi alle imprese e altri	9,1	3,8	4,1	4,0	3,8
Amministrazioni pubbliche	7,9	2,5	1,2	1,8	3,7
Altri servizi non destin. vendita	8,9	7,5	5,8	3,4	6,1
Totale	9,1	5,3	2,9	3,2	4,5

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

Tavola 14. Incrementi reali annui delle retribuzioni di fatto (valori percentuali)

	1991	1992	1993	1994	1995
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,3	4,2	1,2	-3,6	-1,5
Energia, gas, acqua	5,0	1,5	-3,7	0,7	0,9
Trasformazione industriale	3,0	2,2	0,2	-0,5	0,1
Costruzioni ed opere pubbliche	2,6	0,4	-2,3	0,5	-2,9
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	3,4	-1,1	-0,2	0,6	0,4
Trasporti	4,9	4,4	-1,5	0,7	1,2
Comunicazioni	7,7	2,3	0,3	-6,2	2,3
Credito e assicurazioni	2,2	2,8	-3,1	2,7	4,8
Servizi alle imprese e altri	2,5	-1,4	-0,1	0,1	-0,7
Amministrazioni pubbliche	1,3	-2,6	-2,9	-2,1	-0,8
Altri servizi non destin. vendita	2,3	2,1	1,6	-0,5	1,5
Totale	2,4	0,0	-1,3	-0,7	-0,1

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

flazione (tavola 14). Poiché nel 1992 la dinamica delle retribuzioni per dipendente era stata allineata all'inflazione, l'ultimo anno di crescita reale del potere d'acquisto è stato il 1991. Secondo le previsioni Isco (luglio 1996) di nuovo nel 1996 la dinamica delle retribuzioni di fatto dovrebbe superare, di un punto e mezzo percentuale, quella dell'inflazione.

Per grandi comparti, una riduzione protratta del potere d'acquisto interessa il pubblico impiego; relativamente al solo biennio 1994-95, ma in modo molto intenso, l'agricoltura e nel 1993 e di nuovo nel 1995 le costruzioni. Tutti i macro-settori sono stati interessati almeno per un anno, dal 1992, da una flessione delle retribuzioni reali.

La riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni reali, come si vede, è stata in modo generalizzato più contenuta di quella delle retribuzioni contrattuali (vedi il paragrafo 4, *Retribuzioni contrattuali*).

La Relazione del governatore della Banca d'Italia ha sottolineato come l'aumento dell'inflazione nel 1995 e la sua lenta diminuzione nel 1996 siano in parte da attribuire alla politica dei prezzi attuata dalle imprese, (soprattutto quelle della produzione di beni e servizi, piuttosto che quelle della distribuzione) e alla crescita dei margini di profitto nell'intera economia per il terzo anno consecutivo.

La quota distributiva del reddito da lavoro sul valore aggiunto è diminuita nel 1995 di circa due punti, dal 65,9% al 64,2%, una diminuzione più o meno analoga a quella del 1994 ed il livello dei margini di profitto risulta superiore a quello del periodo 1986-88. La crescita dei profitti è stata particolarmente sensibile nell'industria manifattu-

Tavola 15. Variazioni tendenziali delle retribuzioni di fatto nelle grandi imprese, anno 1995[1] (valori %)

	Industria	Servizi
gennaio	6,5	47,8[2]
febbraio	5,4	8,0
marzo	4,9	6,7
aprile	3,9	8,4
maggio	3,6	1,7
giugno	3,1	5,5
luglio	-5,1	7,6
agosto	2,4	8,0
settembre	4,3	5,6
ottobre	1,8	6,6
novembre	2,4	9,4
dicembre	2,1	4,2
media	2,8	9,3

[1] Imprese con almeno 500 dipendenti; variazioni mensili sul corrispondente mese dell'anno precedente.

[2] Registrazione della corresponsione di arretrati nel Credito relativi al 1994.

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

Tavola 16. Retribuzioni di fatto per settore dei lavoratori regolari, incrementi percentuali annui 1991-95

	1991	1992	1993	1994	1995
Beni e servizi destinabili alla vendita	9,8	6,5	3,5	3,9	4,8
Agricoltura, silvicoltura e pesca	6,8	9,7	5,5	0,2	3,0
Industria	9,8	7,3	3,8	3,7	4,3
Industria in senso stretto	9,9	7,6	4,1	3,5	4,6
Prodotti energetici	11,8	6,9	0,3	4,6	5,5
Prodotti della trasformazione industriale	9,7	7,6	4,4	3,4	4,6
Minerali e metalli ferrosi e non ferrosi	8,6	10,2	4,1	4,1	6,0
Minerali e prodotti a base di minerali non metalliferi	11,0	6,3	4,2	4,2	3,3
Prodotti chimici e farmaceutici	9,5	12,2	1,6	4,0	4,2
Prod. in metallo escluse macchine e mezzi di trasporto	10,4	5,8	4,1	4,5	4,0
Macchine agricole e industriali	10,7	8,0	6,2	2,3	4,8
Macch. per ufficio, strum. di precis., ottica e simili	10,6	4,7	4,8	-2,2	4,1
Materiali e forniture elettriche	9,4	9,2	6,9	1,1	3,4
Autoveicoli e relativi motori	8,0	6,1	-0,1	6,3	8,9
Altri mezzi di trasporto	12,2	8,3	4,6	-0,9	4,9
Carni fresche, conservate, altri prod. della macellaz.	12,2	6,1	5,7	4,6	2,9
Latte e prodotti della trasformazione del latte	6,4	7,7	7,3	11,3	5,8
Altri prodotti alimentari	10,2	7,0	7,8	5,4	4,6
Bevande alcoliche e non alcoliche	10,0	8,2	5,8	7,1	4,3
Tabacchi lavorati	28,2	-5,4	4,7	1,5	3,5
Prodotti tessili e dell'abbigliamento	9,6	6,3	3,0	3,9	4,5
Cuoio, articoli in pelle e cuoio, calzature	8,2	5,2	5,0	4,2	6,5
Legno e mobili in legno	10,3	5,9	5,2	3,6	3,7
Carta, prodotti cartotecnici, della stampa ed editoria	8,1	8,0	6,4	2,9	4,8
Prodotti in gomma e in materie plastiche	7,0	7,7	4,1	4,5	4,1
Altri prodotti industriali	7,9	6,1	4,2	4,8	4,1
Costruzioni ed opere pubbliche	9,2	5,7	1,8	4,5	1,5
Servizi destinabili alla vendita	9,7	5,6	3,1	4,1	5,3
Beni di recupero e riparazioni	11,4	3,4	5,4	3,4	5,4
Commercio	10,3	4,0	4,5	5,1	5,5
Alberghi e pubblici esercizi	7,7	5,9	1,6	2,5	4,1
Trasporti interni	13,2	9,9	2,4	3,9	6,4
Trasporti marittimi ed aerei	9,3	16,4	6,5	8,7	3,5
Attività ausiliarie dei trasporti	7,6	7,1	2,3	5,4	5,0
Comunicazioni	14,6	7,7	4,5	-2,5	7,0
Credito e assicurazione	8,8	8,2	1,0	6,7	9,6
Servizi forniti alle imprese	9,2	5,1	4,4	5,3	4,0
Servizi di insegnamento e ricerca destinabili alla vendita	6,0	1,9	0,7	0,6	1,6
Servizi sanitari destinabili alla vendita	14,1	2,3	1,6	1,0	1,9
Servizi ricreativi e culturali e altri servizi destinabili alla vendita	7,0	0,8	5,4	4,1	4,4
Servizi non destinabili alla vendita	7,6	2,8	1,4	1,8	3,8
Amministrazioni pubbliche	7,9	2,5	1,2	1,8	3,7
Altri servizi	8,9	7,5	5,8	3,4	6,1
Totale	9,1	5,3	2,9	3,2	4,5

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

riera: in tal caso la quota dei redditi da lavoro è diminuita di tre punti arrivando al 63,6%, dopo che tra il 1988 e il 1993 era salita dal 63,0 al 70,9%.
Secondo la Banca centrale i prezzi sono aumentati di tre punti al di sopra dei costi ed i margini di profitto sono cresciuti anche per l'ulteriore calo del costo del lavoro per unità di prodotto. Nel triennio 1993-95, l'incremento cumulato della produttività è stato di 11 punti percentuali.
Per illustrare la componente ciclica delle retribuzioni abbiamo inserito la tavola 15, che presenta la dinamica mensile delle retribuzioni di fatto nel 1995 relativa alle grandi imprese. Una dinamica che può avere la seguente spiegazione: nei primi mesi dell'anno la forte crescita delle retribuzioni è determinata dal confronto tra i mesi di piena ripresa della prima parte del 1995, caratterizzati da un forte ricorso agli straordinari, con i primi mesi del 1994, quando si era ancora in recessione; nel secondo e terzo trimestre la crescita si attenua in quanto il confronto avviene tra mesi entrambi di forte ripresa economica (seconda metà del 1994 e del 1995); nell'ultima parte dell'anno la brusca decelerazione coincide probabilmente con la flessione congiunturale che ha cominciato a registrarsi nel quarto trimestre del 1995. Si noti la notevolissima differenza con l'andamento delle retribuzioni delle grandi imprese dei servizi, in cui spicca l'effetto della corresponsione di arretrati a gennaio 1996 e in cui comunque la variazione tendenziale mensile deve risentire di una qualche aleatorietà.
In ogni caso, l'eventuale differenziale tra retribuzioni contrattuali e di fatto sembra da attribuire più agli straordinari ed in generale alle ore lavorate che alla contrattazione integrativa: un peso dell'1% di questa componente – stimato dalla *Relazione annuale della Banca d'Italia*, anno 1995 (maggio 1996) – sulla dinamica media delle retribuzioni è probabilmente eccessivo (tanto più se si tiene conto delle possibili elargizioni unilaterali da parte delle imprese).
La dinamica del costo del lavoro, sensibilmente maggiore di quella delle retribuzioni è attribuita dalla relazione della Banca d'Italia ad erogazioni straordinarie per la regolarizzazione di posizioni contributive e alla riduzione degli sgravi contributivi per il mezzogiorno. In realtà tale differenza può essere attribuita anche (e forse principalmente) alla diminuzione molto rilevante della cig che, nelle stime di Contabilità nazionale, si traduce (per effetto del gioco degli anticipi effettuati dai datori di lavoro) in un aumento degli oneri sociali.

Nella tavola 16 vengono presentati, a titolo di documentazione, i dati sull'incremento delle retribuzioni di fatto per unità di lavoro nella disaggregazione fornita dall'Istat.

6. Assumendo le retribuzioni di fatto dei lavoratori regolari di Contabilità nazionale come riferimento per la misura della dinamica dello slittamento salariale si sta implicitamente ipotizzando una sostanziale coerenza tra la base occupazionale dell'indagine sulle retribuzioni contrattuali e quella della Contabilità.
Tale assunto è accettabile solo in linea di approssimazione: innanzitutto, si deve tener presente che le retribuzioni contrattuali vengono calcolate su una composizione (*base*) costante di occupati per settore d'attività economica, qualifica e livelli; le informazioni sulla struttura dell'occupazione per qualifiche e livelli sono prevalentemente di fonte datoriale; sono inoltre fuori dal campo d'osservazione gli apprendisti e i dirigenti del settore privato. La Contabilità nazionale considera invece le retribuzioni e gli occupati dipendenti «così come sono» senza depurare i dati dai fattori di composizione (ad esempio la variazione dell'incidenza dei contratti di formazione lavoro); vengono comunque depurati i dati dall'effetto della cig e del lavoro part-time.
Ulteriori elementi di difficoltà insorgono dalla logica dei contratti-guida seguita dalla indagine Istat sulle retribuzioni contrattuali (vedi tavola 4). In particolare, dopo l'abbandono di uno strumento di indicizzazione universale quale la scala mobile, le divaricazioni tra i contratti che fanno riferimento ad uno stesso settore potranno crescere sensibilmente; inoltre, la composizione per qualifica e livelli, dedotta come abbiamo detto dalle associazioni datoriali (e, aggiungiamo, di quelle aventi maggior peso economico e politico), risente in modo preponderante della situazione delle medie e grandi imprese associate, situazione non sempre rappresentativa dell'universo.
Fatta tale premessa si può passare ad esaminare i dati dello slittamento: nella tavola 17 sono contenuti i dati annui relativi alla differenza tra la variazione delle retribuzioni di fatto per unità di lavoro e quella delle retribuzioni contrattuali di competenza.
Non necessariamente uno scarto tra retribuzioni di fatto e contrattuali rivela un effettivo slittamento salariale, positivo o negativo: nel credito-assicurazioni, ad esempio, il valore negativo del

Tavola 17. Slittamento salariale 1991-95, valori percentuali annui ricostruiti sulle retribuzioni di competenza

	1991	1992	1993	1994	1995
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-0,1	0,3	0,3	0,0	0,8
Prodotti energetici	0,4	3,0	-3,8	0,6	0,2
Industria dei metalli	0,7	5,4	0,1	0,8	2,8
Cemento, ceramica, vetro, lapidei	2,2	0,5	0,1	1,9	0,4
Prodotti chimici e farmaceutici	1,8	5,1	-1,1	0,6	-0,1
Prodotti in metallo e macchine	3,1	1,9	1,1	-1,1	1,4
Materiali e forniture elettriche	1,6	4,2	2,8	-2,3	0,2
Autoveicoli e relativi motori	0,5	1,2	-4,2	3,0	5,9
Alimentari	0,8	2,5	1,8	0,8	2,0
Tabacchi lavorati	17,9	-7,3	3,8	0,6	-0,6
Tessili e abbigliamento	0,0	1,3	-0,5	-0,1	2,3
Cuoio, articoli in pelle e cuoio, calzature	-0,4	-0,4	0,0	1,9	2,9
Legno e mobili in legno	-0,1	0,5	0,9	1,0	0,9
Carta, stampa ed editoria	0,0	2,9	1,8	0,5	1,4
Gomma e materie plastiche	1,6	3,8	-1,9	0,3	2,4
Costruzioni ed opere pubbliche	-1,6	0,9	0,6	0,0	-0,2
Commercio	-0,2	-1,0	-0,2	2,4	1,0
Alberghi e pubblici esercizi	0,7	-0,3	-1,3	0,2	0,3
Trasporti interni	4,5	4,3	-0,7	3,0	2,8
Trasporti marittimi ed aerei	-2,6	11,6	0,3	5,6	1,7
Comunicazioni	6,7	4,8	2,9	-3,2	-0,6
Credito e assicurazioni	1,6	2,9	-3,6	3,3	6,9
Servizi forniti alle imprese	-0,9	0,4	-0,1	2,2	-0,2
Amministrazioni pubbliche	-0,6	0,4	0,0	1,2	0,9
Totale	0,5	1,3	-0,2	1,1	1,3

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

1993 si spiega con l'attribuzione a quell'anno di competenze percepite in realtà nel 1995; similmente nello stesso settore, i valori positivi del 1994-95 si spiegano con il fenomeno simmetrico, in altre parole gli arretrati vengono rilevati secondo la logica «di cassa» propria della Contabilità nazionale e non secondo quella di competenza delle retribuzioni contrattuali.
I segni negativi che nell'ambito manifatturiero si verificano nel 1993-94 si spiegano a partire dalla recessione (spicca il -4,2% degli autoveicoli e il -2,3% di materiali e forniture elettriche).
Per ovviare in qualche modo ai problemi sopra illustrati, si è ricostruita (tavola 18) una sorta di slittamento complessivo del periodo, mettendo a confronto i due ammontari degli incrementi retributivi assoluti – secondo competenza e di fatto – rispetto al 1990, rapporto corretto per il diverso valore della retribuzione contrattuale e di competenza del 1990.
I rapporti ottenuti costituiscono un indice della rilevanza della retribuzione contrattuale nella determinazione di quella di fatto; un valore superiore all'unità (ovvero al 100%) sta ad indicare una dinamica delle retribuzioni di fatto più contenuta di quella contrattuale.
Il ruolo della contrattazione nazionale appare essere stato meno rilevante nel periodo dal 1990 al 1995 nei comparti dei servizi caratterizzati dalla presenza di grandi imprese (comunicazioni, trasporti e credito) in alcuni comparti manifatturieri, sia «di scala» (industria dei metalli, chimici,

Tavola 18. Incidenza percentuale della contrattazione nazionale sull'incremento retributivo complessivo 1991-95 rispetto al 1990

Settori	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	97
Prodotti energetici	96
Industria dei metalli	71
Cemento, ceramica, vetro, lapidei	83
Prodotti chimici e farmaceutici	75
Prodotti in metallo e macchine	75
Materiali e forniture elettriche	72
Autoveicoli e relativi motori	92
Alimentari	79
Tabacchi lavorati	50
Tessili e abbigliamento	93
Cuoio, articoli in pelle e cuoio, calzature	95
Legno e mobili in legno	92
Carta, stampa ed editoria	79
Gomma e materie plastiche	76
Costruzioni ed opere pubbliche	103
Commercio	99
Alberghi e pubblici esercizi	102
Trasporti interni	61
Trasporti marittimi ed aerei	66
Comunicazioni	53
Credito e assicurazioni	77
Servizi forniti alle imprese	98
Amministrazioni pubbliche	96
Totale	87

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

gomma e plastica) che ad «offerta specializzata» (prodotti in metallo e macchine, materiali e forniture elettriche).
Sul fronte opposto, cioè di una dinamica delle retribuzioni di fatto interamente determinata da quella contrattuale, troviamo i comparti di terziario privato caratterizzati da piccolissime imprese (commercio, pubblici esercizi, servizi alle imprese), il pubblico impiego e le costruzioni.

Lorenzo Birindelli e Giuseppe D'Aloia

L'orario di lavoro

1. L'andamento dell'orario di lavoro nel 1995 2. Il tempo parziale ed i contratti di solidarietà 3. L'accordo quadro europeo sui congedi parentali 4. La normativa sull'orario 5. La contrattazione nazionale 6. La contrattazione decentrata e le politiche locali dei tempi

1. La sintonia tra orario pro capite e produzione ha portato nel 1995 ad un deciso aumento delle ore lavorate nell'industria; nel terziario, invece, a causa della debolezza della domanda interna e delle forti ristrutturazioni, l'orario medio è rimasto all'incirca stazionario, pure con differenziazioni tra i diversi settori.
I diversi andamenti dell'orario pro capite possono, quindi, essere ricondotti ai caratteri tipici della ripresa economica del periodo 1993-96, trainata dalle esportazioni e frenata dai consumi interni, che ha interessato l'industria e molto più marginalmente il terziario.
Continuando le tendenze dell'anno precedente, le ore lavorate pro capite nella grande industria sono aumentate nel 1995 del 3,1% con le punte massime nei settori dei minerali non energetici (+10,1%) e dei mezzi di trasporto (+10,4%). Il calo del ricorso alla cassa integrazione guadagni è stato ancora più netto rispetto all'anno precedente (con una riduzione complessiva per le grandi imprese del 62,8%), sia per la fase congiunturale, sia per lo spostamento verso altri ammortizzatori sociali, come prepensionamento e mobilità (tavole 1 e 2).
La crescita delle ore lavorate pro capite ha riguardato essenzialmente gli operai ed apprendisti (+4,7% nel 1995) e molto meno gli impiegati (solo +0,8%); la domanda di lavoro dei colletti bianchi risente, infatti, in modo ridotto della fase

Tavola 1. Ore effettivamente lavorate, cassa integrazione guadagni e incidenza dello straordinario nelle grandi imprese

	Ore lavorate[1]				Ore cig[2]			Incidenza straordinario[3]		
	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1993	1994	1995
	Periodo gennaio-maggio[3]									
Totale industria	-2,0	2,8	3,1	0,3	15,9	-33,7	-62,8	4,4	4,6	5,5
Energia, gas, acqua	-0,5	-0,5	-0,4	0,9	-2,8	-31,1	-61,7	5,1	4,8	5,0
Estratt., chimiche	-1,5	2,4	3,9	0,4	-2,2	-27,0	-53,3	4,4	4,6	5,3
Lavorazione, trasf. metalli	-3,0	4,1	4,6	3,3	21,0	-34,4	-67,9	4,0	4,6	5,8
Alim., tess., legno, altre man.	-1,1	2,8	0,9	-0,4	20,8	-37,7	-47,1	4,5	4,8	5,1
Totale terziario	-1,4	-2,6	0,0	1,0	78,8	-28,9	-35,2	–	6,1	6,1
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	0,4	-0,8	-0,1	0,8	89,7	-55,7	-40,3	–	6,0	6,6
Trasporti e comunicazioni	-2,2	-1,9	0,7	2,1	48,0	49,6	-29,0	–	6,4	6,4
Credito, assicurazioni	-0,8	-5,6	-0,4	-1,1	0,0	0,0	0,0	–	4,5	4,3
Servizi imprese, noleggio	-4,0	3,4	1,6	0,3	–	–	–	–	11,3	12,1

[1] Variazioni percentuali rispetto al periodo al precedente.
[2] Incidenza sulle ore ordinarie. Media dei valori mensili.
[3] Periodo gennaio-maggio su stesso periodo anno precedente. Due giorni lavorativi in più.
Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria e delle grandi imprese del terziario.*

espansiva ed, inoltre, è molto esposta alla riorganizzazione del lavoro secondo i criteri della fabbrica snella e dell'*office automation* (tavola 3).
L'incidenza dello straordinario è arrivato sui livelli più alti degli ultimi venti anni. Nella media delle grandi imprese industriali ha toccato il 5,5% delle ore ordinarie rispetto al 4,6% dell'anno precedente. Secondo i dati dell'Istat la quota di straordinario per gli operai è più che raddoppiata dal 1979 ad oggi, superando il 6% delle ore ordinarie.
L'Inps rileva che le ore integrate nel complesso dell'economia sono state, con 300 milioni di ore autorizzate nel 1995, inferiori del 29% rispetto all'anno precedente. Il ridimensionamento ha riguardato particolarmente gli interventi ordinari con una contrazione superiore al 50%, dopo quella di misura analoga del 1994. Ma il calo della cig ha progredito anche negli interventi straordinari (-18,4%) e nella gestione edilizia (-28,8%). Il ricorso alla cassa integrazione guadagni sembra avviato a tornare su livelli più fisiologici; secondo la Banca d'Italia il numero di occupati equivalenti alle ore concesse di cig è sceso a circa 140 mila nell'ultimo trimestre dell'anno, pressoché dimezzandosi rispetto all'inizio del 1994 (tavola 4).
Nelle grandi imprese del terziario solo il settore dei trasporti e delle comunicazioni, più direttamente in sintonia con la produzione industriale, ha avuto una crescita delle ore lavorate pro capite (+0,7%). La grande distribuzione, che ha allargato la quota di mercato rispetto ai piccoli e medi esercizi, ha avuto un leggero aumento, mentre la riduzione dell'orario di fatto è stata significativa nell'aggregato pubblici esercizi e alberghi. La contrazione del valore aggiunto nel credito e nelle assicurazioni ha reso più pesanti le difficoltà nei bilanci delle aziende e ha portato un'ulteriore riduzione dell'orario medio; anche in questo settore si è cominciato a discutere apertamente di eccedenze di personale.
Bisogna rilevare che l'incidenza dello straordinario nel terziario è più alta rispetto all'industria, specialmente nel comparto dei servizi alle imprese, dove raggiunge il 12% (tavola 1).
I primi mesi del 1996, col progressivo peggioramento della congiuntura, hanno visto un'inversione di tendenza delle ore lavorate nell'industria. Nel periodo gennaio-maggio 1996 l'orario medio è aumentato dello 0,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, ma a fronte di due giornate lavorative in più; il che corrisponde all'incirca, ad una riduzione dell'1,7%. Nel terziario le ore lavorate sono aumentate ancora nei trasporti e nelle comunicazioni e diminuite nel credito e nelle assicurazioni.

Tavola 2. Indici delle ore effettivamente lavorate per dipendente nella grande industria[1] (variazioni percentuali rispetto all'anno precedente)

	1992	1993	1994	1995
Totale industria	-0,1	-2,0	2,8	3,1
Energia, gas, acqua	-0,1	-0,5	-0,5	-0,4
Estrattive, miner. non energ., chimiche	0,9	-1,5	2,4	3,9
Trasf. minerali non energ.	-1,0	-3,2	0,7	10,1
Chimiche e affini	1,7	-0,2	3,2	0,8
Lavorazione e trasform. metalli	-0,3	-3,0	4,1	4,6
Meccaniche e meccanica di precisione	0,9	-0,1	2,3	1,1
Costruzione mezzi di trasporto	-2,1	-7,6	6,9	10,4
Alim., tessili, legno, altre manif.	-0,2	-1,1	2,8	0,9
Alimentari, bevande, tabacco	1,7	0,3	-0,7	1,3
Tessili e abbigliamento	-0,9	-1,4	6,3	1,9
Legno, carta e gomma	-1,0	-2,4	3,6	-0,4

[1] Indici delle ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente che esprimono l'andamento – rispetto ai valori medi dell'anno base – del volume di lavoro prestato. Sono escluse le ore non lavorate relative a giorni di assenza per ferie, festività ed in genere per tutti i giorni non lavorati anche se per essi è stata corrisposta una retribuzione.

Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria.*

2. L'espansione economica ha ulteriormente fatto crescere la stipula dei contratti a tempo parziale. Nel corso del 1995, secondo i dati del ministero del Lavoro, si sono avuti 328 mila nuovi rapporti ad orario ridotto con una crescita del 14,9% rispetto all'anno precedente. Nei confronti del 1991 i contratti stipulati a tempo parziale sono cresciuti del 50% e pressoché raddoppiati rispetto ai livelli registrati nel 1988. L'aumento ha riguardato la componente femminile (+13,6% nel 1995 rispetto al 1994), ma maggiormente quella maschile (+18,5%). Una crescita superiore ai livelli medi si è avuta in ambiti poco toccati da questo tipo di strumento, come le aziende medio-grandi (tavola 5).
Al contrario la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si è ridotta nel 1995 (in complesso -6,1%), così come era avvenuto l'anno precedente (-8,5%). Una minore pressione delle eccedenze di manodopera ha ridimensionato i livelli record del 1993, che aveva registrato la punta massima di oltre 84 mila rapporti trasformati a part time (tavola 6). Si è trattato di cifre, comunque, assai più elevate di quelle della fine degli anni Ottanta.
Occorre ricordare che l'incidenza dei lavoratori a tempo parziale sul totale degli occupati resta in Italia su livelli molto bassi rispetto agli altri paesi e ciò sembra contraddire la vivace dinamica della stipula dei contratti. La spiegazione può essere ricondotta alla quota molto elevata degli occupati a tempo parziale che ha un rapporto di lavoro solo temporaneo.
Permane la situazione di blocco informativo delle fonti ufficiali sui contratti di solidarietà. Un'indagine del Cesos ha voluto analizzare gli esiti dell'applicazione di questo strumento dopo la legge 236/93. Lo scopo era quello di verificare gli esiti delle intese. Sono state prese in considerazione cinque aziende che hanno fatto ricorso ai contratti di solidarietà: Italtel, Fiat Arese, Bull Italia, La Rinascente-Upim, Sclavo Diagnostics. La ricerca ha evidenziato alcune difficoltà e contraddizioni nella redistribuzione del lavoro per i vincoli organizzativi e di mercato del lavoro interno; inoltre sono emersi uno scarso coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e l'ostilità di fondo del management, che accetta il contratto più per bisogno di consenso che per adesione convinta. Il giudizio che si può trarre dall'indagine è che i contratti di solidarietà sono uno strumento utilizzato al di sotto delle potenzialità, soprattutto a causa dello stato dei rapporti tra sindacati ed imprese, che non è più conflittuale, ma che non è ancora definibile partecipativo.[1]

Tavola 3. Indici delle ore effettivamente lavorate per dipendente nella grande industria[1] (base 1988 = 100)

Anni	Impiegati intermedi	Operai apprendisti	Totale
1991	98,1	94,7	96,3
1992	98,5	94,3	96,2
1993	97,0	92,0	94,3
1994	96,5	96,7	96,9
1995	97,3	101,2	99,9
	Variazioni %		
1992-91	0,4	-0,4	-0,1
1993-92	-1,5	-2,4	-2,0
1994-93	-0,5	5,1	2,8
1995-94	0,8	4,7	3,1

[1] Indici delle ore effettivamente lavorate da ciascun dipendente che esprimono l'andamento – rispetto ai valori medi dell'anno base – del volume di lavoro prestato. Sono escluse le ore non lavorate relative a giorni di assenza per ferie, festività ed in genere per tutti i giorni non lavorati anche se per essi è stata corrisposta una retribuzione.

Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria*.

La legge n. 236 del 1993 aveva aumentato, rispetto alla normativa precedente, la copertura retributiva in caso di stipula dei contratti di solidarietà. Più recentemente, invece, l'ammontare dell'integrazione salariale è stato di nuovo ridotto (Decreto legge 232/95 e 326/95); la misura del trattamento di integrazione salariale spettante è stata portata al 60% del trattamento perso a seguito della riduzione di orario per i contratti di solidarietà stipulati dopo il 14 giugno 1995.

3. Importanti innovazioni in materia di orario di lavoro deriveranno dall'intesa quadro europea sui congedi parentali, siglata il 14 dicembre 1995. Si tratta del primo accordo collettivo concluso secondo la procedura prevista dal protocollo sulla politica sociale allegato al Trattato di Maastricht; i firmatari sono stati la Confederazione europea dei sindacati (Ces), l'Unice e il Centro europeo delle imprese pubbliche (Ceep).
È stato definito uno zoccolo di tutela nella materia, che se lascia immutata la situazione nei paesi con legislazione sociale più avanzata, assicura in altri casi un certo miglioramento e, in prospettiva, limita la possibilità di dumping sociale. L'intesa introdurrà ex novo il congedo parentale in Irlanda, Belgio e Lussemburgo e significative innovazioni anche per l'Italia.
Scopo dell'accordo quadro, così come indicato nel preambolo, è quello di puntare a conciliare la vita professionale e familiare, di promuovere le pari opportunità e di allineare i trattamenti tra uomini e donne. Tra gli obiettivi vi è anche quello di incoraggiare una maggiore condivisione dei lavori di cura tra i genitori.
L'accordo prevede che:
tutti i lavoratori, uomini e donne, avranno un diritto individuale e, in via di principio, non trasferibile, ad un congedo di almeno 3 mesi per la cura dei figli, anche adottati, fino ad un'età di questi che gli Stati membri e/o la negoziazione potranno far arrivare agli 8 anni. Non viene fatto alcun riferimento nel testo dell'accordo europeo ad un'eventuale indennità spettante ai lavoratori in congedo;
i lavoratori in congedo parentale saranno protetti contro il licenziamento e manterranno il diritto ad un posto di lavoro equivalente o almeno simile a quello che avevano prima del congedo;
le modalità di accesso e le norme applicative del congedo saranno definite, nel rispetto delle prescrizioni minime, dalla legge o dalla contrattazione.
L'accordo quadro impegna inoltre gli Stati membri o i partner sociali a prevedere la possibilità per i lavoratori di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore come in caso di malattia o infortunio di familiari, che richiedano la presenza del lavoratore. Anche in questo caso le moda-

Tavola 4. Cassa integrazione guadagni (migliaia di ore autorizzate)

Gestione	1993	Variazione % 1993-92	1994	Variazione % 1994-93	1995	Variazione % 1995-94
Ordinaria	497.177	19,7	373.420	-24,9	265.064	-29,0
interventi ordinari	240.302	31,3	119.652	-50,2	57.899	-51,6
interventi straordinari	256.876	10,6	253.768	-1,2	207.165	-18,4
Edilizia	52.219	13,2	48.900	-6,4	34.802	-28,8
Totale	549.396	19,1	422.318	-23,1	299.866	-29,0

Fonte: Inps.

lità e le condizioni per la fruizione sono lasciate alla legge o alla contrattazione.

4. La circolare 24 febbraio 1995, n. 7, del ministro della Funzione pubblica, meglio nota come circolare Frattini, ha ribadito la scelta operata nella finanziaria per il 1995 (legge 724/94; si veda il *Rapporto sulle relazioni industriali* per il 1993/94) di un orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni conforme al «modello europeo», centrato su cinque giorni a settimana. Se negli anni precedenti si era ampiamente discusso di ritarare gli orari della pubblica amministrazione, mantenendo aperte diverse opzioni organizzative, con questi provvedimenti la scelta è andata verso la settimana corta, rendendo il funzionamento delle pubbliche amministrazioni al sabato l'eccezione piuttosto che la regola. Lo scopo della circolare era quello di sollecitare i dirigenti a modificare entro sessanta giorni gli orari di servizio, estendondoli nelle ore pomeridiane. I sindacati hanno criticato la circolare, perché invadeva il terreno contrattuale e manteneva un approccio centralistico.
Le proposte referendarie tese a liberalizzare gli orari dei negozi sono state nettamente respinte nella consultazione popolare del giugno 1995. Il 62,5% degli elettori ha risposto no alla richiesta di eliminare i limiti agli orari di apertura degli esercizi commerciali e l'obbligo della chiusura domenicale ed infrasettimanale. Per evitare il referen-

Tavola 5. Contratti stipulati a tempo parziale[1] legge 863/84 (articolo 5)

Anni	Lavoratori interessati			Classi di ampiezza delle aziende				Settore economico		
	uomini	donne	totale	fino a 49 dip.	da 50 a 249 dip.	da 250 a 500 dip.	oltre 500 dip.	agricoltura	industria	servizi
1991	60.628	151.042	211.670	152.905	35.106	13.049	10.610	3.149	50.892	157.629
1992	70.583	164.257	234.840	166.746	41.382	15.165	11.547	3.808	55.489	175.543
1993	65.181	181.729	246.910	178.616	40.928	13.774	13.592	610	58.815	187.485
1994	77.569	207.395	284.964	207.737	48.648	12.938	15.641	915	65.262	218.787
1995[2]	91.904	235.635	327.539	234.225	56.227	17.809	19.277	404	72.401	254.734
				Variazioni %						
1992-91	16,4	8,7	10,9	9,1	17,9	16,2	8,8	20,9	9,0	11,4
1993-92	-7,7	10,6	5,1	7,1	-1,1	-9,2	17,7	-84,0	6,0	6,8
1994-93	19,0	14,1	15,4	16,3	18,9	-6,1	15,1	50,0	11,0	16,7
1995-94	18,5	13,6	14,9	12,8	15,6	37,6	23,2	-55,8	10,9	16,4

[1] Nuova serie.
[2] Dati provvisori.

Fonte: ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.

Tavola 6. Contratti trasformati da tempo pieno a tempo parziale[1] legge 863/84 (articolo 5)

Anni	Lavoratori interessati			Classi di ampiezza delle aziende				Settore economico		
	uomoni	donne	totale	fino a 49 dip.	da 50 a 249 dip.	da 250 a 500 dip.	oltre 500 dip.	agricoltura	industria	servizi
1991	10.587	46.040	56.627	39.993	8.434	2.523	5.677	167	21.691	34.769
1992	11.897	51.666	63.563	45.652	8.805	2.722	6.384	155	22.925	40.483
1993	15.566	68.720	84.286	65.979	9.771	2.637	5.899	147	28.604	55.535
1994	17.903	59.186	77.089	59.684	8.702	2.445	6.258	170	25.248	51.671
1995[2]	15.740	56.625	72.365	53.597	9.715	2.909	6.144	147	24.811	47.408
				Variazione %						
1992-91	12,4	12,2	12,2	14,1	4,4	7,9	12,5	-7,2	5,7	16,4
1993-92	30,8	33,0	32,6	44,5	11,0	-3,1	-7,6	-5,2	24,8	37,2
1994-93	15,0	-13,9	-8,5	-9,5	-10,9	-7,3	6,1	15,6	-11,7	-7,0
1995-94	-12,1	-4,3	-6,1	-10,2	11,6	19,0	-1,8	-13,5	-1,7	-8,3

[1] Nuova serie.
[2] Dati provvisori.
Fonte: ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.

dum il Parlamento aveva tentato, ma senza esito, di varare all'ultimo momento una nuova normativa.
La legge di riforma delle pensioni (335/95) ha introdotto alcune rilevanti innovazioni con diretta attinenza anche sulla materia dell'orario di lavoro. La realtà attuale rende più frequenti l'entrata e l'uscita dal mercato del lavoro e la modifica nel corso della vita lavorativa dei tempi e delle modalità della prestazione (part time, disponibilità a lavori occasionali, eccetera). Interruzioni e riprese della vita professionale sono certamente più frequenti oggi che nel passato per una molteplicità di fattori. La maggiore necessità di aggiornamento professionale, il prolungamento della fase formativa, come la ricerca da parte degli anziani di continuità tra età attiva ed abbandono del lavoro, sono tutti fattori che rimescolano gli equilibri, portano a modificare i rapporti di lavoro, a trasformarli. Occorreva sincronizzare la normativa previdenziale alle nuove condizioni. È stato infatti previsto che il passaggio dalla posizione di lavoratore attivo a quella di pensionato possa avvenire in maniera graduale. Chi ha infatti un'anzianità contributiva di almeno 37 anni può trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale e godere della pensione di anzianità; questa è cumulabile con la retribuzione, con una riduzione inversamente proporzionale a quella applicata al normale orario di lavoro. Il reddito complessivo non può superare quello che sarebbe stato percepito con un rapporto a tempo pieno. Viene così eliminata l'incompatibilità assoluta tra pensione e lavoro subordinato. Un successivo decreto legge (508/96) ha modificato tale previsione, vincolandola all'assunzione da parte del datore di lavoro di nuovo personale.
Ancora la legge 335/95 ha previsto una delega al governo da esercitare entro il mese di agosto 1996 per l'armonizzazione della contribuzione figurativa per malattia e maternità, oltre che per rendere possibili riscatti e prosecuzione volontaria senza oneri per lo Stato dei periodi di interruzione del lavoro non coperti da assicurazione per una durata massima di tre anni, quali periodi di formazione professionale, lavori discontinui, saltuari, precari, eccetera.
Esclusivamente per coloro che andranno in pensione con il metodo contributivo sono riconosciuti accrediti per la cura e l'educazione dei figli minori (160 giorni per ciascun figlio fino al sesto anno di età), nonché per l'assistenza ai genitori, al coniuge e ai figli minorenni purché inabili (25 giorni l'anno per un massimo di due anni). La lavoratrice madre può optare tra l'anticipo dell'età di pensione (4 mesi per figlio per un massimo di 12 mesi) e la maggiorazione del coefficiente di conversione rispetto all'età pensionabile.
Nella legge finanziaria per il 1996 è stata prevista una norma tendente a fare aumentare l'intensità

occupazionale della crescita, a favorire alcuni strumenti di flessibilità degli orari piuttosto che altri, ad incentivare il part time e moduli di orari ridotti. Da tempo i sindacati proponevano di modulare i contributi sociali ai fini della politica degli orari, riducendo gli oneri contributivi sulle prime ore lavorate e caricando la differenza su quelle oltre una certa soglia: gli obiettivi erano quelli di rendere più convenienti part time e moduli di orario ridotti e di scoraggiare lo straordinario. La norma approvata si ispira, anche se non strettamente, a quest'impostazione e prevede che tutte le imprese, industriali e non, con più di 15 dipendenti versino un contributo pari al 5% della retribuzione relativa alle ore di straordinario. Vengono considerate tali le ore che eccedono le 40 settimanali nel caso di regime di orario normale oppure quelle che eccedono la media di 40 ore in un regime plurisettimanale con periodo di riferimento non superiore a 12 mesi, previsto da contratti collettivi nazionali o anche decentrati. Nelle imprese industriali la maggiorazione è del 10% per le ore eccedenti la quarantaquattresima e fino alla quarantottesima settimanale e del 15% oltre questa soglia; in quest'ultimo caso essa viene applicata qualsiasi sia il numero di lavoratori occupati.
Il versamento non è dovuto qualora le ore di straordinario vengano compensate da corrispondenti riduzioni di orario effettivamente godute, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. Si tratterebbe ad esempio del caso della banca delle ore, ovvero della possibilità per il dipendente di trasformare le ore lavorate in più in certi periodi in ferie aggiuntive, in periodi di sabbatico (per ragioni personali o di formazione), in orari ridotti in alcuni periodi dell'anno, eccetera.
La norma che è stata varata prevede, dunque, forme di flessibilità in favore del lavoratore ed incentiva gli strumenti di flessibilità dell'orario a favore dell'impresa alternativi rispetto allo straordinario. Non vi è infatti obbligo di versamento quando l'orario contrattuale normale viene ripartito con periodi di superamento e di corrispondente riduzione.
Le risorse reperite in questo modo verranno prevalentemente assegnate al fondo per l'occupazione per finanziare misure di riduzione e di flessibilizzazione dell'orario di lavoro, tra cui il lavoro part time, anche se il meccanismo appare un po' complesso. Le parti sociali hanno valutato in modo molto diverso il provvedimento; i sindacati lo hanno appoggiato apertamente. La Confindustria, invece, lo ha considerato molto negativamente, perché secondo questa organizzazione ridurrebbe la flessibilità per le imprese, determinerebbe un aggravio di costo del lavoro e porterebbe ad un'ulteriore divaricazione tra retribuzione netta e costo per l'azienda.
Con il governo Dini (1995) e, in seguito, con quello Prodi (1996) il ministro del Lavoro Treu ha inserito il tema di una revisione normativa del part time nel pacchetto di misure sul mercato del lavoro. L'obiettivo è quello della flessibilizzazione di questo istituto rispetto alle previsioni della legge 863/84; resterebbe il principio della predeterminazione della distribuzione dell'orario, ma sarebbero possibili contratti con orario flessibile, nei quali la distribuzione delle ore lavorate verrebbe determinata volta a volta con un preavviso scritto. Tali contratti darebbero titolo ad una maggiorazione retributiva sulla base della variabilità prevista. Sarebbe consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nella misura del 10% dell'orario settimanale, elevabile dai contratti. Sempre per allargare la base occupazionale e fornire maggiori possibilità di conciliazione tra vita professionale e vita privata verrebbe anche introdotto il lavoro a coppia (*job sharing*). Nello stesso pacchetto sono inserite nuove norme per il lavoro interinale e sui contratti a termine.

5. La negoziazione dell'orario nel corso del 1995 ha avuto caratteristiche meno omogenee rispetto a quelle dell'anno precedente; i temi di interesse sono stati più dispersi e le soluzioni più specifiche.
Nel pubblico impiego è stata completata l'opera di risistemazione della normativa sulla base della privatizzazione e contrattualizzazione del rapporto di lavoro previsto dal decreto 29/1993 e che era iniziata l'anno precedente con i rinnovi degli statali e degli enti locali. Verranno qui riportate soltanto alcune delle principali innovazioni in materia, rinviando ad altre più ampie analisi per gli approfondimenti.[2] L'orario di lavoro è stato disciplinato da tutti i contratti con significative analogie, ma con altrettante significative specificazioni di comparto. Tutti i contratti prevedono la durata settimanale dell'orario di 36 ore; nella scuola, così come già avveniva in precedenza, la situazione è molto articolata per le diverse componenti professionali. Il rinnovo ha apportato alcune rilevanti modifiche. Si è precisato che anche l'orario di lavoro degli insegnanti può essere gestito su base plurisettimanale. Per

la questione della quantificazione dell'orario e dei carichi di servizio si sono previste due forme di intervento: la razionalizzazione dell'orario per attività collegiali e il compenso per le attività aggiuntive. In precedenza le ore destinate ad impegni collegiali (collegi docenti, consigli di classe, eccetera) erano diverse tra le diverse tipologie di docenti e da scuola e scuola nel limite delle 80 ore annue. Il nuovo accordo stabilisce 40 ore fisse l'anno per impegni collegiali per ogni docente, cui si aggiungono le ore per i consigli di classe (fino ad un massimo di 40 ore). La partecipazione a iniziative formative viene compensata oltre le 30 ore annuali.
In tutti i contratti pubblici l'articolazione dell'orario di lavoro, nell'ambito dell'orario di servizio, avviene previo esame con le organizzazioni sindacali e si articola su cinque o sei giorni (una tale specificazione non è prevista nella sanità e negli enti locali), a seconda delle esigenze dei servizi e dell'utenza. Il controllo dell'orario va effettuato con strumenti di tipo automatico. I neoassunti avranno diritto per i primi tre anni a 30 giorni di ferie, anziché i 32 degli altri dipendenti; in caso di distribuzione dell'orario su cinque giorni si tratta, invece, di 26 e 28 giorni. Sono stati eliminati i riferimenti al congedo straordinario e fissati i limiti per i permessi retribuiti a vario titolo (matrimonio, concorsi ed esami, lutto, eccetera). Sono talora previste aspettative non retribuite a vario titolo. Nel caso di assenza per malattia il diritto alla conservazione del posto si mantiene per un periodo di diciotto mesi sommando le assenze dell'ultimo triennio e prorogabile per altri 18 mesi per malattie particolarmente gravi. È prevista la corresponsione dell'intera retribuzione nei primi nove mesi di assenza, del 90% nei tre mesi successivi e del 50% per gli ulteriori sei mesi.
Per quanto riguarda il lavoro part time esso è consentito nel limite massimo del 25% dell'organico per ciascuna qualifica funzionale, con esclusione dei profili professionali più elevati (ottava - nona qualifica funzionale) e per alcune attività. L'orario non potrà essere inferiore al 30% di un orario full time, ma viene generalmente abbandonata l'equivalenza tra part time e mezzo tempo; si dà allo strumento un profilo abbastanza rigido, dato che non si potrà normalmente fare ricorso allo straordinario. Alcuni contratti regolamentano il lavoro a tempo determinato (sanità, parastato, enti locali) in modo simile; potrà essere utilizzato per sostituire personale assente per più di 60 giorni o lavoratrici in gravidanza e puerperio o per assunzioni per esigenze straordinarie o anche in attesa che il posto venga coperto dai vincitori di concorsi già banditi. Saranno possibili (parastato) contratti a tempo determinato per particolari esigenze organizzative fino ad un massimo del 15% del personale.
La parte relativa all'orario nel contratto degli statali è stata completata da un accordo tra Aran e sindacati nel novembre 1995. Il protocollo riguarda: il lavoro a turni con la fissazione di un riposo minimo giornaliero di 12 ore ed il numero massimo di turni notturni e festivi effettuabili da un lavoratore; l'orario plurisettimanale (con un massimo di 44 ore la settimana); l'orario flessibile in entrata ed in uscita con precedenza per le situazioni più complicate (figli piccoli, volontariato, tossicodipendenza); il recupero dei ritardi; il recupero delle ore lavorate in più attraverso i riposi compensativi; le pause giornaliere (di almeno 30 minuti se l'orario eccede le 6 ore); la reperibilità.
Anche i contratti del settore privato spaziano in un ambito piuttosto ampio. Nell'accordo degli autoferrotranvieri, il rapporto di lavoro a termine ha una durata minima di 30 giorni ed una massima di 10 mesi. Contratti a termine e part-time, insieme, possono costituire fino al 30% dell'organico per le aziende con meno di 50 dipendenti, fino al 20% per le imprese tra 50 e 500 addetti e fino al 15% oltre tale soglia. Si punta ad avvicinare la prestazione effettiva all'orario contrattuale. È previsto che a livello aziendale si farà in modo di ridurre i tempi morti tra una corsa e l'altra, dipendenti da problemi organizzativi.
Nell'intesa per il legno è prevista la possibilità che le aziende ricorrano, senza una preventiva contrattazione con i sindacati, in uno o due periodi dell'anno al prolungamento dell'orario normale per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti. Le ore lavorate in più non possono superare le 80 per anno e vanno recuperate in altro periodo. Nel caso di quest'articolazione flessibile dell'orario verrà applicata una maggiorazione del 10% su minimo contrattuale e contingenza, ma solo a partire dalla quarantaseiesima ora. Dal 1° gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a nove giorni sarà corrisposto il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni di assenza. Le ore di riduzione effettivamente godute non potranno essere inferiori a 48 e decadranno se non utilizzate entro il 31 dicembre; ad ottobre di ogni anno azienda ed Rsu faranno una verifica, decidendo, eventualmente, di posporre il limite di godimento al marzo successivo.

Non vi sono novità sulla materia dell'orario nel contratto degli edili. Nell'accordo per l'industria alimentare si è deciso che la programmazione annuale degli orari di lavoro terrà conto non solo dei vincoli tecnici e di mercato delle imprese, ma anche delle esigenze sociali dei lavoratori. Il passaggio dalle 40 alle 39 ore e la realizzazione delle 39 ore in media plurisettimanale saranno oggetto di confronto tra l'azienda e la Rsu. A partire dal 1° gennaio 1996 sono state aggiunte 8 ore di riduzione annua per i lavoratori che prestano la loro attività da 18 a 21 turni settimanali (3x6 e 3x7); tali ore e quelle ottenute nel passato rinnovo non saranno vincolate al raggiungimento delle 50 notti effettive, ma concesse in rapporto ai turni di effettiva prestazione del lavoro notturno sul totale di turni notturni previsti nell'anno; viene estesa quindi la fruibilità della riduzione ad aziende che prima non ne usufruivano. Per i lavoratori impegnati in turni 3x5 rimane il vincolo delle 50 notti effettive. Le riduzioni di orario aggiuntive non sono cumulabili con quanto definito a titolo analogo a livello aziendale. In caso di crisi o ristrutturazione aziendale si è concordato di utilizzare gli strumenti che rendano minimo l'impatto sull'occupazione, anche gestendo collettivamente pacchetti di riduzione di orario e permessi per ex festività. L'utilizzo dei rapporti a tempo determinato è stato esteso anche alle produzioni che abbiano carattere di stagionalità, ma che non sono considerate tali dalla legge.
Per i tessili, oltre al 6x6, è stato definito un nuovo orario che prevede l'utilizzo degli impianti su sei giorni la settimana, prestazioni individuali su 5 giorni e riposo a scorrimento. Per questo nuovo regime (schema 5x8 con riposo a scorrimento) è stata concordata una riduzione di orario pari a 12 ore in aggiunta alle 52 già previste su base annua; per i lavoratori notturni che superano le 50 notti l'anno sono previste ulteriori otto ore di riposo. Per i primi 5 mesi di maternità la copertura retributiva delle operaie è stata portata dall'80 al 90%, mentre per le impiegate era già del 100%. È stata introdotta la possibilità di richiedere l'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi per comprovate e gravi necessità personali o per prestare assistenza ai familiari che necessitano di assistenza continua. Alla lavoratrice madre che fa turni di notte, si riconosce il diritto ad un'aspettativa non retribuita di assistenza per il bambino fino al compimento dei 18 mesi. In alternativa la lavoratrice può chiedere di essere assegnata a prestazioni che non comportino turni notturni, sempre fino ai 18 mesi del bambino, purché venga definita una soluzione idonea per il rimpiazzo della lavoratrice e salvo impedimenti particolari. Per sostituire i lavoratori in aspettativa l'azienda potrà attivare i contratti a termine che saranno aggiuntivi rispetto alla percentuale prevista dall'attuale contratto (10% fino a 70 dipendenti, 5% per le aziende con più di 70 con la possibilità di stipulare almeno 7 contratti a termine). È stata introdotta la possibilità di trasformare per un periodo predeterminato (tra un minimo di 4 mesi ad un massimo di 2 anni) il rapporto di lavoro da tempo pieno in part time; i lavoratori che ne usufruiranno non verranno computati nel limite del 5% dell'organico per il lavoro a tempo parziale. Anche in questo caso l'azienda potrà utilizzare contratti a tempo determinato per sopperire alla ridotta disponibilità di personale.

6. Anche nel 1995 la preoccupazione prevalente nella contrattazione decentrata è stata l'ampliamento della durata di utilizzo degli impianti; il problema era quello, infatti, di fare fronte alla crescita della domanda, proveniente dalle esportazioni e dagli investimenti. Un utilizzo prolungato del capitale fisso riduce i costi operativi, migliora la competitività delle imprese, consente di sostenere salari più elevati. L'ampliamento delle fasce orarie nelle quali si svolge la produzione è un fenomeno, dunque, molto più strutturale, di lungo periodo, ma che nelle fasi alte del ciclo si avverte più chiaramente. In diverse occasioni nel corso dell'anno la gestione di questi processi ha determinato conflitto tra imprese, sindacato e lavoratori. L'intensificazione dei turni, l'introduzione o la maggiore diffusione del lavoro notturno, la prosecuzione dell'attività produttiva al sabato e spesso anche alla domenica, vengono considerati in più di un caso un peggioramento delle condizioni di lavoro. Nella percezione di chi deve modificare abitudini e stili di vita consolidati non basta, talora, a bilanciare questo elemento negativo nemmeno la creazione di nuova occupazione. Spesso solo la prospettiva della delocalizzazione degli impianti riduce le resistenze al cambiamento. La negoziazione fa fatica anche a prospettare misure, che consentano al lavoratore di governare meglio il proprio tempo di lavoro e di bilanciare l'impatto negativo dei nuovi regimi di orario. Nei casi più fortunati il maggiore utilizzo degli impianti viene compensato con la riduzione dell'orario. La lista di

accordi, che si è trovata ad affrontare problemi simili, è molto lunga e comprende, tra gli altri, la Teksid, la Piaggio, la Fiat, la Marzotto, la Zanussi, la De Longhi, la Olivetti, la Merloni, la Dalmine di Bergamo, la Bonfiglioli, l'Alenia.
In alcuni casi, come per la Sgs-Thomson, la Skf, la Sony di Rovereto, la Zincocelere, la Firestone e il Gruppo Rinascente, sono stati utilizzati i contratti week-end, con assunzioni part time (tra le 12 e le 24 ore a settimana ed in alcuni casi fino a 32 ore) ed a termine.
Nonostante le molte polemiche, le rigidità ed i contrasti sopra esaminati anche negli uffici pubblici si sono attuati i prolungamenti delle attività, particolarmente al pomeriggio; sono stati rivisti in diversi casi gli orari di musei e gallerie, prevedendo l'orario continuato, prolungato alla sera in alcune giornate, con l'apertura domenicale e nella maggior parte delle festività.
In diverse città sono stati rivisti gli orari di apertura dei negozi, la chiusura obbligatoria settimanale, fino all'apertura domenicale per alcune tipologie di esercizi commerciali (librerie, vendita di dischi, antiquariato), per la grande distribuzione e a turni per aree della città.
Le esperienze di politica dei tempi a livello di città e di area stanno mostrando una notevole vivacità ed utilità. I modelli degli interventi sono molto differenziati con mix diversi di misure per migliorare l'accesso dei cittadini alla pubblica amministrazione ed ai suoi servizi, per allargare la fruibilità delle risorse della città, per sfalsare le attività, flessibilizzare gli orari e decongestionare il traffico, per ridisegnare i tempi in funzione di soggetti spesso trascurati (donne, bambini). Talora si arriva anche a favorire con le azioni di «banca del tempo» lo scambio di servizi tra cittadini su una base di reciprocità. In generale si riscontra un forte ritardo del mezzogiorno rispetto alla realtà centro settentrionale.

Gabriele Olini

Note

[1] Anna M. Ponzellini (a cura di), *I contratti di solidarietà. Costi e benefici sul piano economico, occupazionale, organizzativo. Rapporto conclusivo*, Paper presentato al convegno organizzato dal Cesos a Torino il 17 novembre 1995.

[2] Carmine Russo, *I contratti del settore pubblico*, in «Lavoro Informazione», n. 22 e n. 23, 1995.

La conflittualità

1. I livelli di conflittualità 2. La composizione settoriale 3. Le forme della conflittualità 4. Osservazioni conclusive

1. Come già osservato nel *Rapporto* precedente, la prima metà degli anni Novanta è stata in Italia un periodo di grandi trasformazioni nell'economia, nella politica e nel sistema delle relazioni industriali. Sotto il profilo economico, si ricorda la profonda crisi tra il 1991 e 1993, con al centro la drammatica svalutazione della lira del settembre 1992, l'uscita dal sistema monetario europeo, la severissima legge finanziaria per il 1993 (governo Amato), cui sono seguiti due anni di forte sviluppo (quasi frenetico nel 1995), trainato soprattutto dalle esportazioni. Sul piano politico, il terremoto nel sistema dei partiti, accelerato dalle inchieste giudiziarie e sfociato negli spostamenti elettorali che hanno portato nelle elezioni del marzo 1994 alla vittoria dello schieramento di centro-destra. Una vittoria cui non seguiva tuttavia un duraturo periodo di stabilità, tanto che all'inizio del 1995 il governo uscito dalle elezioni veniva sostituito da un nuovo esecutivo «tecnico» (Dini), a sua volta seguito, nei primi mesi del 1996, dalla fine della legislatura e da nove elezioni politiche. Sul piano delle relazioni industriali, gli accordi triangolari del luglio 1992 e del luglio 1993, con la riforma della struttura contrattuale, che apriva la strada, nei due anni qui in esame, prima ai rinnovi dei contratti nazionali di categoria e poi alla contrattazione di secondo livello. E quindi, in un certo senso, al superamento della fase di transizione e ad un ritorno della normalità. Anche nel settore pubblico il decreto legislativo 29/93 disegnava un percorso simile, con la riforma del rapporto di impiego e delle relazioni sindacali, e poi la ripresa

Tavola 1. La conflittualità in Italia: 1975-1996. Indicatori di base, solo scioperi originati dal rapporto di lavoro (scioperi economici)

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1975	3.568	10.717	22.673
1976	2.667	6.974	16.464
1977	3.259	6.434	9.846
1978	2.465	4.347	6.129
1979	1.979	10.521	20.614
1980	2.224	7.428	9.402
1981	2.176	3.567	5.350
1982	1.741	7.490	14.361
1983	1.550	4.625	10.328
1984	1.759	3.540	3.973
1985	1.336	1.224	1.380
1986	1.462	2.940	4.593
1987	1.146	1.473	2.518
1988	1.767	1.609	2.136
1989	1.295	2.108	2.625
1990	1.094	1.634	4.534
1991	784	750	1.447
1992	895	621	633
1993	1.047	848	1.100
1994	858	745	956
1995	545	445	796
1996[1]	359	202	259

[1] Solo periodo gennaio-luglio.

della contrattazione, dopo un prolungato periodo di congelamento (gli effetti degli ultimi rinnovi nel pubblico impiego, relativi al triennio 1988-90), si erano sostanzialmente esauriti all'inizio del decennio).

Questo complesso insieme di trasformazioni – in cui non è mancata però una costante di cruciale importanza per il fenomeno qui in esame, e cioè la persistenza di pesanti difficoltà nel mercato del lavoro, specie in alcune aree del paese ed in alcune fasce di lavoratori – ha avuto ben scarse ricadute sul terreno dei conflitti di lavoro. Almeno per quanto attiene la conflittualità «economica», ovvero originata da motivi inerenti il rapporto di lavoro (tavola 1). Dopo una parziale, moderata ripresa nel 1993, tale conflittualità è infatti tornata a scendere sensibilmente nei due anni qui in esame, toccando addirittura nel 1995 il nuovo minimo storico dell'intero periodo postbellico con riferimento al numero degli episodi conflittuali (poco più di 500) e dei lavoratori coinvolti negli scioperi (meno di mezzo milione), mentre il totale delle giornate perse (meno di 800 mila) registra il secondo valore più basso, dopo il minimo storico del 1992. Questo andamento discendente è da collegarsi al fatto che l'avvio dei rinnovi contrattuali di categoria nell'ambito del nuovo sistema è avvenuto in vari casi in situazione di totale assenza di ricorso allo sciopero, specie nel settore privato – comprese categorie tradizionalmente *strike prone* come i metalmeccanici –, mentre qualche maggiore difficoltà si è registrata nel settore pubblico (il che, come vedremo, si rifletterà sulla composizione settoriale del conflitto). In certi casi, poi, come ad esempio per i chimici, tale situazione si è ripetuta anche in occasione del rinnovo della parte economica per il secondo biennio (1996-97), tra la fine del 1995 ed i primi mesi dell'anno successivo (i metalmeccanici sembrano un'eccezione in proposito, per quanto rilevante). Una situazione che sembra trovare conferma nei dati sull'attività conflittuale della prima metà del 1996, ancora alquanto contenuti e tali da non lasciare prevedere per la fine dell'anno sostanziali variazioni rispetto al 1995, salvo un drastico inasprimento della vertenza dei metalmeccanici.

Un confronto di più lungo periodo (tavola 2) mostra come i valori del 1994 e soprattutto del 1995 sono sensibilmente inferiori in tutti gli indicatori sia alla media dei primi anni Novanta (nel 1995 i valori risultano quasi dimezzati per frequenza e partecipazione, e più che dimezzati per il totale delle giornate perse), sia ai valori medi dell'intero periodo postbellico. Per non parlare naturalmente degli anni Settanta, che sembrano appartenere ormai ad un'altra storia: rispetto ad essi, nei due anni qui in esame l'insieme delle giornate perse è diminuito di 20 e più volte, il numero dei partecipanti di ben oltre 10 volte, e quello dei conflitti di circa 6 volte.

Come di consueto, la considerazione della base occupazionale (tavola 3), non fa che accentuare le considerazioni appena svolte ed evidenziare la distanza che caratterizza l'esperienza conflittuale recente – almeno per quanto attiene i suoi livelli quantitativi – da quella dei decenni precedenti.

Se tale è il quadro della conflittualità economica, considerazioni in parte diverse sono suggerite invece da quella «politica» – ovvero originata da motivi estranei al rapporto di lavoro (tavola 4). Una conflittualità che tradizionalmente vede come proprio bersaglio il governo, spesso in coincidenza con le misure prospettate dalla legge finanziaria, ma che in passato si è esercitata anche in occasione di eventi particolarmente drammatici nella storia del paese, come contro episodi del terrorismo o della criminalità organizzata. Negli anni in esame, essa è stata rilevante nel 1994, con quasi due milioni di partecipanti e di giorni di lavoro persi (ovvero ben più del doppio dei partecipanti e delle giornate perse per gli scioperi economici), la stragrande maggioranza dei quali in occasione della massiccia protesta indetta dalle maggiori confederazioni sindacali contro l'ipotesi di riforma del sistema pensionistico prospettata dal governo Berlusconi e dall'allora ministro del Tesoro Dini con la legge finanziaria per il 1995. Nel corso del 1995 e nei primi mesi del 1996 – periodo peraltro prevalentemente caratterizzato dalla presenza di un nuovo governo «tecnico», presieduto da Dini e appoggiato anche dalla sinistra – non si è invece registrato alcun conflitto «politico».

Tavola 2. Indicatori di base della conflittualità. Valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)[1]

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1952-58	1.810	1.982	4.755
1959-67	3.086	2.581	11.345
1968-73	4.243	5.087	19.307
1974-79	3.185	7.803	15.460
1980-84	1.890	5.330	8.683
1985-89	1.401	1.871	2.650
1990-94	936	920	1.747
1995-96[2]	565	404	659
1952-95	2.425	3.534	9.322

[1] Come già nell'ultimo *Rapporto*, la periodizzazione adottata è leggermente mutata rispetto alle precedenti edizioni. Per evitare che l'ultimo periodo (dal 1980) si allungasse da un anno all'altro, appiattendo eventuali differenze intervenute al suo interno, lo abbiamo diviso in quinquenni (partendo dal 1980 e non più dal 1981), mantenendo invece inalterata la periodizzazione fino agli anni Settanta inclusi, che corrisponde a fasi abbastanza chiaramente delineabili nella storia del nostro sistema di relazioni industriali, e riconosciute nella letteratura.
[2] Per il 1996, solo periodo gennaio-luglio.

2. Per quanto riguarda la distribuzione settoriale del conflitto, i due anni in esame presentano un profilo parzialmente diverso, pur dentro il quadro generale di spostamento del peso relativo del conflitto verso il settore terziario che, con alti e bassi, caratterizza l'esperienza italiana dell'ultimo periodo (tavola 5). Nel 1994 – con il 59% del totale delle giornate perse ed il 53% dei partecipanti – tale caratteristica è più pronunciata, con un grado di concentrazione nel terziario che sembra eguagliare i valori della seconda metà degli anni Ottanta, quando la tendenza in questione aveva registrato una netta accelerazione in tutti gli indicatori, sotto la spinta della incontrollata moltiplicazione delle proteste nei servizi pubblici (trasporti in testa) e nella pubblica amministrazione. Di conseguenza, il peso dell'industria per i medesimi indicatori scende intorno al 40%, circa 20 punti percentuali al di sotto dei valori consueti negli stessi primi anni Novanta. Questa situazione, come già osservato, riflette in buona misura la diversa problematicità del rinnovo dei contratti nazionali di lavoro nell'industria da un lato, e nel settore del pubblico impiego (dal 1990 rimasto senza rinnovi), ma anche nel credito, dall'altro.

Nel 1995, viceversa, pur restando moderatamente al di sopra della media dell'ultimo periodo, il peso relativo del settore terziario si ridimensiona parzialmente (ma non con riferimento al numero degli scioperi, che anzi per la prima volta nel dopoguerra supera la soglia del 50%), a vantaggio dell'industria, ma anche, per il numero delle giornate perse, del settore agricolo.

Un esame più dettagliato del contributo delle singole categorie è offerto, come di consueto, dalla tavola 6. In entrambi gli anni pubblica amministrazione e servizi, in cui si concentra gran parte del pubblico impiego (amministrazione centrale, governi locali, scuola, sanità) forniscono circa il 22-25% del totale delle giornate perse, che sale fino al 32-39% se si include anche la sempre turbolenta categoria dei trasporti. Tra le categorie dell'industria, il peso del meccanico resta intorno a 20% – ma in crescita nel 1996 a causa delle notevoli difficoltà nel rinnovo del contratto per la parte economica –, trascurabile quello del tessile e del chimico (categorie che si caratterizzano ormai da tempo

Tavola 3. Indici di conflittualità (su 100.000 occupati dipendenti civili). Valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)[1]

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1952-58	16,92	18.707	44.527
1959-67	25,32	21.196	93.167
1968-73	32,60	39.166	148.506
1974-79	22,84	55.731	110.545
1980-84	12,95	36.487	59.481
1985-89	9,44	12.598	17.856
1990-94	6,13	6.023	11.413
1994	5,77	5.010	6.432
1995	3,67	2.999	5.363

[1] Dal 1980 gli indici di conflittualità sono calcolati con la serie di contabilità nazionale sulle *posizioni lavorative dipendenti*, tratte da Istat, *Collana d'informazione*, 1994, n. 20, ed aggiornamenti successivi. Da essi sono stati detratti i lavoratori in cig (con opportuna trasformazione del totale delle ore), secondi e terzi lavori, nonché i militari di leva e di carriera (inclusi carabinieri, forze di polizia e forze militarmente organizzate), i cui dati ci sono stati forniti direttamente dall'Istat, Ufficio di contabilità nazionale (dottor Lippi, dottor Malizia e dottoressa Baldassarini, che ringraziamo). L'esclusione dei secondi lavori si giustifica con l'ipotesi che questi non dovrebbero rientrare nella base potenziale per l'attività di sciopero; mentre di tale base dovrebbero fare parte i lavoratori a tempo parziale, il che giustifica la considerazione delle posizioni lavorative e non delle unità standard di lavoro che «riportano le posizioni lavorative non continuative e a tempo parziale alla stessa quantità di lavoro rilevata per le unità occupate a tempo pieno» (Istat, *Collana d'informazione*, 1988, n. 23, p. 10). Questa serie risulta superiore a quella usata per gli anni precedenti il 1980, esprimendo le posizioni lavorative principali, a tempo pieno o parziale, inclusi anche i fenomeni di lavoro irregolare, degli occupati non dichiarati eccetera. Per tutti gli anni precedenti si è utilizzata la serie sugli occupati presenti tratta da Istat, *Sommario di statistiche storiche 1926-1985*, Roma, 1986, pag. 135 tab. 7.6 (relativamente agli anni 1950-1969) e tab. 7.7 (per gli anni 1970-1979). Da essa sono stati detratti i militari di carriera, quali si desumono dalla medesima pubblicazione Istat, p. 137, tab. 7.10 (i militari di leva non sono inclusi in questa serie). A causa di questa frattura nella serie sugli occupati dipendenti, non abbiamo ritenuto opportuno riportare gli indici medi di conflittualità per l'intero periodo (1952-95).
Leggere modifiche nei valori relativi agli ultimi anni rispetto alle precedenti edizioni sono dovute a correzione dei dati occupazionali da parte dell'Istat.

Tavola 4. Indici di conflittualità per motivi estranei al rapporto di lavoro (1975-1996)

Anni	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1975	33	3.392	1.118
1976	39	4.924	5.740
1977	49	7.369	4.649
1978	14	4.427	2.776
1979	21	5.717	3.475
1980	14	6.397	4.998
1981	28	4.659	3.861
1982	6	2.993	1.881
1983	15	2.219	1.924
1984	57	3.816	3.642
1985	5	3.619	1.972
1986	7	667	346
1987	3	2.800	1.512
1988	2	1.103	765
1989	2	2.344	1.257
1990	0	0	0
1991	7	2.202	1.165
1992	8	2.557	1.738
1993	7	3.536	1.886
1994	3	1.868	1.996
1995	0	0	0
1996[1]	0	0	0

[1] Solo periodo gennaio-luglio.

per rapporti sindacali assai poco conflittuali), mentre elevato nel 1995 è il peso delle costruzioni.
Circa la prima metà del 1996, oltre alla già segnalata ripresa del meccanico, vi è da osservare la recrudescenza del conflitto nel settore dei trasporti, visibile – secondo i canoni propri del conflitto terziario – più che nell'insieme delle ore perse, nel peso degli episodi conflittuali, che arriva al 36% del totale di quelli registrati nel periodo. Uno stillicidio che sembra ulteriormente rafforzarsi nella seconda parte dell'anno, riproponendo il settore in questione come quello nettamente più problematico dal punto di vista del funzionamento della legge 146/90 di regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, e per l'attività della stessa commissione di Garanzia.

Tavola 5. Composizione settoriale del conflitto. Valori percentuali per alcuni sottoperiodi (scioperi economici)[1]

Anni	Agricoltura			Industria			Terziario		
	numero conflitti	lavoratori partecipanti	giorni persi	numero conflitti	lavoratori partecipanti	giorni persi	numero conflitti	lavoratori partecipanti	giorni persi
1952-58	6,80	17,87	31,91	76,77	64,10	50,90	19,24	18,02	17,19
1959-67	4,01	12,67	16,06	68,92	56,88	60,53	29,36	30,45	23,41
1968-73	2,29	8,26	7,89	63,93	64,78	64,90	35,08	26,96	27,21
1974-79	1,80	6,03	7,71	61,56	66,66	58,21	38,55	27,31	34,08
1980-84	2,66	6,10	5,61	61,14	64,08	62,10	39,35	29,83	32,29
1985-89	2,77	6,74	5,93	53,47	56,37	41,29	46,26	36,89	52,78
1990-94	2,78	5,55	4,97	54,75	60,62	60,50	42,47	33,83	34,53
1994	3,03	2,47	1,75	54,20	44,33	39,52	41,84	53,20	58,72
1995	2,94	2,21	6,49	44,77	57,09	52,65	52,29	40,70	40,86
1996[2]	5,01	3,54	2,95	50,14	41,77	54,98	44,85	54,69	42,07

[1] Per ciascun periodo è riportata la media delle percentuali annuali. La somma delle percentuali settoriali del numero dei conflitti può dare un totale leggermente superiore a 100 perché alcuni scioperi possono essere registrati contemporaneamente in più settori.
[2] Solo periodo gennaio-luglio.

3. La riduzione diseguale dei livelli di conflittualità nei due anni si riflette parzialmente anche sulla forma degli scioperi (tavola 7).
In progressiva diminuzione, come già si è visto nel punto 1, è la frequenza, che con meno di 6 episodi conflittuali ogni 100 mila occupati dipendenti civili nel 1994, e circa 3,6 nel 1995 consente di affermare che ormai anche in Italia, come in molti paesi europei, gli scioperi sono un fenomeno nel complesso abbastanza raro. Una affermazione che potrebbe sembrare stonata, e perfino beffarda, al cittadino utente dei servizi pubblici – soprattutto dei trasporti –, ma che risulta confermata dalle statistiche internazionali, le quali nei primi anni Novanta collocano l'Italia, in rapporto alla popolazione occupata, in posizione non distante dai livelli di paesi come la Svezia o la Danimarca o la Finlandia (talvolta addirittura al di sotto rispetto a questi ultimi due casi), e migliore della Francia e della Spagna (o peggiore, a seconda dei punti di vista).
Circa la dimensione media dei conflitti, già in sensibile diminuzione nei primi anni Novanta rispetto ai due quinquenni precedenti, essa, con poco più di 800 lavoratori coinvolti per sciopero, si riduce ulteriormente sia nel 1994 che nel 1995, ed in misura ancora più pronunciata nella prima parte del 1996. La gravità, infine, che misura l'asprezza del conflitto e la capacità/volontà di resistenza delle parti, si colloca poco al di sopra di una giornata di lavoro persa per scioperante nel 1994, sale nel 1995, e torna a scendere nella prima metà del 1996. Nel complesso, un modello di conflittualità caratterizzato da scioperi rari, a base ristretta (come o ancor più che negli anni Sessanta) e a gravità tutto sommato ridotta, nonostante un certo inasprimento nel 1995. La considerazione anche della conflittualità politica, limitatamente al solo anno in cui si è verificata (1994), allargherebbe ovviamente in misura notevole la base dei lavoratori mediamente coinvolti per sciopero (oltre 3.000), e ne ridurrebbe la gravità.
In questo quadro, i singoli settori presentano profili diversi a seconda delle vicende contrattuali che li hanno caratterizzati. Così, nel 1994, l'industria in generale, ed il metalmeccanico in particolare, registrano una gravità del conflitto inferiore a quella media, ed una dimensione analoga o inferiore. Viceversa troviamo conflitti a base più ampia e più aspri nel terziario, ed in particolare sia nella pubblica amministrazione che soprattutto nel credito (quasi 5.000 lavoratori coinvolti per sciopero), il cui rinnovo del contratto nazionale di lavoro, da quando il settore si è (moderatamente) aperto alla concorrenza internazionale, risulta uno dei più difficoltosi dell'intero sistema di relazioni industriali italiano. Nel

Tavola 6. Percentuale delle giornate di lavoro perse in alcuni settori sul totale dell'economia (solo scioperi economici)

Anni	Costruzioni	Meccanico	Tessile	Chimico	Pubblica amministraz.	Pubblica amministraz. e servizi	Pubblica amministraz., servizi e trasporti
1973	1,4	48,0	8,3	4,9	6,2	9,5	17,3
1974	7,3	33,3	5,6	7,3	9,0	14,3	18,9
1975	8,0	16,3	3,4	5,7	25,6	15,3	20,6
1976	7,8	32,9	5,7	5,7	10,5	15,3	20,6
1977	6,8	29,4	5,6	7,2	14,0	25,5	31,0
1978	10,4	17,9	10,0	8,1	6,0	31,9	38,5
1979	7,9	39,3	5,5	5,9	12,7	18,3	23,2
1980	6,5	44,4	3,3	6,5	10,2	15,9	19,1
1981	1,9	21,9	2,1	6,5	12,2	25,2	45,1
1982	7,3	36,2	12,4	7,4	4,2	9,2	13,0
1983	7,0	44,1	7,7	3,6	6,6	19,0	25,3
1984	6,5	29,9	5,4	6,0	9,8	17,0	30,0
1985	9,2	19,6	3,8	4,5	6,8	19,1	35,9
1986	5,8	20,9	1,5	3,3	6,5	35,3	47,5
1987	13,5	16,0	4,3	1,4	3,1	16,2	39,1
1988	2,0	20,9	3,0	5,1	11,7	22,2	43,1
1989	4,8	15,6	8,5	2,7	14,9	23,6	47,8
1990	3,2	55,5	1,2	5,7	1,2	6,7	15,9
1991	22,1	18,8	3,4	3,6	2,1	9,6	14,5
1992	4,2	33,5	1,3	12,9	5,2	14,8	27,7
1993	11,7	30,8	3,6	3,1	1,4	6,4	25,3
1994	3,8	21,8	1,5	5,1	13,1	22,2	32,2
1995	20,6	17,9	1,4	2,1	9,8	24,3	39,3
1996[1]	5,3	31,3	2,7	3,5	5,8	18,2	36,3

[1] Solo periodo gennaio-luglio.

1995 la situazione si modifica sensibilmente, pur senza rovesciarsi del tutto. È allora il settore metalmeccanico, impegnato nell'attività di contrattazione di secondo livello, a registrare la base più ampia e soprattutto, con altre 4 giornate di lavoro perse per scioperante, la gravità più elevata (rispettivamente il doppio e quasi 4 volte i valori medi). Mentre alcuni comparti del terziario, come la pubblica amministrazione ed il credito (ma non i servizi), vedono ridursi l'asprezza degli scioperi.

4. Per concludere, il 1994 e 1995 sono stati anni, sul piano economico e politico, ancora di grandi trasformazioni, sebbene con carattere diverso da quelle dei primi anni Novanta, e pur nel quadro di persistenti difficoltà nel mercato del lavoro. Nelle relazioni industriali, dopo le forti innovazioni istituzionali del 1992 e 1993 (abolizione della scala mobile, riforma del rapporto di pubblico impiego e delle relazioni sindacali nel settore, ridisegno della struttura contrattuale nel settore privato), accompagnate da un forte rallentamento, se non un blocco dell'attività contrattuale, si è avviato nel biennio in esame un sostanziale ritorno alla normalità.
L'andamento del conflitto sembra essere passato relativamente indenne attraverso queste intense trasformazioni o almeno averle riflesse in forma

Tavola 7. Le forme della conflittualità in alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)[1]

Anni	Frequenza	Dimensione	Gravità
1952-58	16,92	1.173	2,81
1959-67	25,32	844	4,49
1968-73	32,60	1.260	3,73
1974-79	22,84	2.697	1,93
1980-84	12,95	2.856	1,61
1985-89	9,44	1.350	1,39
1990-94	6,14	965	1,68
1994	5,77	868	1,28
1995	3,67	816	1,79
1996[2]	–	562	1,28

[1] Per la frequenza del periodo 1980 e seguenti, vedi la nota alla tavola 3.
[2] Solo periodo gennaio-luglio.

molto attutita. Dopo la parziale ripresa del 1993, tutti i livelli (limitatamente alla conflittualità economica) sono scesi in entrambi gli anni, facendo segnare nel 1995 il minimo storico assoluto di tutto il dopoguerra per partecipazione e volume delle giornate perse, ed il secondo valore più basso per il numero dei conflitti. La distribuzione settoriale ha visto alternarsi un maggiore peso relativo del terziario nel 1994, a causa delle maggiori difficoltà di rinnovo del contratto in alcuni settori dei servizi – come il credito ed alcune categorie del pubblico impiego – a fronte invece di una notevole tranquillità dei rinnovi dell'industria, ad una ripresa nel 1995 del peso relativo dell'industria, ma su valori assoluti fortemente decrescenti, in connessione con la stagione della contrattazione aziendale. Con riferimento infine alle forme del conflitto, si è affermato negli ultimi anni un modello caratterizzato da scioperi rari (i più rari dal dopoguerra, e ormai non distanti da molte esperienze europee, se non ancora meno frequenti), a base ristretta e a gravità ridotta. Non mancano oscillazioni da un anno all'altro e variazioni tra i vari settori, ma nel complesso la sostanza è quella.
Con riferimento al biennio in esame, dunque, si può ritenere che la riforma del sistema di relazioni sindacali avviata nel 1993 sia dal protocollo di luglio che dal decreto legislativo n. 29, abbia trovato, sotto il profilo qui in questione, una prima applicazione abbastanza efficace e poco problematica: in un breve arco di tempo sono stati infatti rinnovati praticamente tutti i contratti del settore pubblico e del settore privato, le principali categorie dell'industria hanno poi condotto la prima intensa esperienza di contrattazione di secondo livello, secondo i tempi e le modalità previste dall'accordo di luglio, ed infine in molti casi è già stata rinnovata anche la parte economica per il secondo biennio (1996-97), senza che tutto ciò si sia accompagnato ad una attività conflittuale di qualche rilievo, anzi, casomai, ad una riduzione non trascurabile. Gli episodi più aspri che si segnalano riguardano alcune categorie pubbliche e dei servizi, come ad esempio il credito nel 1994 ed i trasporti in tutti gli anni in esame, settore che sembra ormai costituire un caso a sé nel panorama conflittuale italiano e forse anche quello più problematico. Mentre le difficoltà del rinnovo contrattuale dei metalmeccanici dovrebbero riflettersi solo sui dati della seconda metà del 1996.

Lorenzo Bordogna

Fonti

Ricordiamo che i dati utilizzati sono, come sempre, le tre serie sul numero dei conflitti, dei lavoratori partecipanti e delle ore di lavoro perse pubblicate annualmente dall'Istat, prima sul *Bollettino mensile di statistica* e poi sull'*Annuario statistico italiano*. Una serie integrata dal dopoguerra al 1985 si trova anche in Istat, *Sommario di statistiche storiche, 1926-1985*, Roma 1986 (ma il dato del 1985 è stato successivamente corretto). Le ore sono trasformate in giornate perse dividendo per 8. I dati del 1996 ci sono stati forniti direttamente dall'Istat, sezione conflitti di lavoro, grazie alla gentilezza del signor Cocchi, che ringraziamo. Per i dati occupazionali, vedi la nota alla tavola 3.

La sindacalizzazione

1. Iscritti complessivi alle confederazioni 2. Iscritti attivi 3. Iscritti pensionati e disoccupati 4. Dinamiche settoriali 5. Dinamiche territoriali 6. Tassi di sindacalizzazione 7. Sintesi

1. Nel 1994 il numero complessivo degli iscritti alle tre organizzazioni sindacali confederali subisce una lieve flessione (circa 20.000 unità pari a -0,2%) come già era accaduto per l'anno precedente. Il trend positivo che aveva caratterizzato le adesioni a Cgil, Cisl e Uil fino al 1992 (anche con tassi di incremento consistenti, come quello del 1988), sembra dunque subire una brusca frenata e, forse, un'inversione di rotta.
Ma se si guarda più nel dettaglio è possibile notare che il calo di iscritti è imputabile unicamente alla Cisl che perde oltre 36.000 aderenti (-1,0%), a fronte della crescita (contenuta) sia della Cgil (+10.630 iscritti, pari a +0,2%) che della Uil (+5.658, pari a +0,4%) (vedi tavola 1).
Benché il brillante avvio nei primi anni del decennio garantisca comunque alla Cisl un saldo 1990-94 ancora rassicurante (+6,4%) – che si colloca tra quello più contenuto della Cgil (+1,9%) e quello più ampio della Uil (+7,3%) –, la flessione mostrata negli ultimi due anni (quasi 64.000 unità) non può passare inosservata, soprattutto perché in controtendenza rispetto alle altre due confederazioni.
I risultati del 1994, in ogni caso, non producono alcun riallineamento significativo nei pesi relativi delle tre confederazioni: la Cgil, pur in ripresa dopo il 1991 – anno in cui perde la «maggioranza assoluta» – rimane ancora al di sotto della soglia del 50% (per l'esattezza 49,6%), la Cisl organizza il 35,3% degli iscritti confederali (35,6% lo scorso anno), mentre la Uil raccoglie il 15,1% (15% nel 1993).
Allargando la prospettiva d'analisi all'intero arco temporale 1980-1994 si può notare che il saldo delle iscrizioni continua a risultare ampiamente positivo: nel quindicennio in esame le tre centrali sindacali acquistano più di un milione e mezzo di iscritti (+17,4%), così ripartiti: 673.162 (+22,0%) alla Cisl, 648.181 (+14,1%) alla Cgil, 247.205 (+18,4%) alla Uil.
Come è stato ripetutamente messo in evidenza nei rapporti sulla sindacalizzazione degli scorsi anni, la crescita delle adesioni alle tre maggiori centrali sindacali è accompagnata da una profonda trasformazione nella composizione della rappresentanza. I processi di lungo periodo alla base di tali cambiamenti mostrano, nel corso del 1994, qualche interessante novità.

2. Nel 1994 gli iscritti tra i lavoratori attivi (dipendenti ed indipendenti) si riducono di una quota consistente -207.885 unità, pari a -3,5%, ribadendo i risultati negativi dei due anni precedenti. Benché le perdite riguardino tutte e tre le organizzazioni sindacali, è la Cisl – come nel 1993 – a subire la maggiore emorragia di iscritti (109.539 unità in meno pari a -5,1%) seguita da vicino dalla Cgil (-83.974, pari a -3,3%); la Uil, invece, riesce a contenere il proprio calo all'1,2% (-14.352 unità) (vedi tavola 2).
I dati confermano l'esistenza, dopo la breve eclissi dei primi anni Novanta, di un processo di erosione lento ma irreversibile che colpisce gli iscritti attivi delle tre organizzazioni. Il trend negativo, che ha inizio nel 1980, produce nel quindicennio in esame una contrazione di oltre un milione e seicentomila unità, pari a -22,3%; il dato non lascia ben sperare per il futuro di questa categoria di iscritti.
Il fenomeno, comunque, investe in misura diversa le tre confederazioni: sono i due sindacati maggiori a subire le perdite più consistenti – il calo della Cgil sfiora il 30%, quello della Cisl il 21% – mentre la Uil, ancora una volta, dimostra una maggiore capacità di tenuta: -4%.
Viste le dimensioni contenute della quota dei lavoratori indipendenti (essi rappresentano poco più del 4% degli attivi) è facile comprendere che la responsabilità maggiore del trend negativo degli iscritti tra gli attivi sia da attribuire alla progressiva contrazione della quota degli occupati alle dipendenze (vedi tavola 3); ma sarebbe un errore trascurare la dinamica della sindacalizzazione dei lavoratori autonomi.

Tavola 1. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil nel complesso

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %
1980	4.599.050		3.059.845		1.346.900		9.005.795	
1981	4.595.011	-0,1	2.988.813	-2,3	1.357.290	0,8	8.941.114	-0,7
1982	4.576.020	-0,4	2.976.880	-0,4	1.358.004	0,1	8.910.904	-0,3
1983	4.556.052	-0,4	2.953.411	-0,8	1.351.514	-0,5	8.860.977	-0,6
1984	4.546.335	-0,2	3.097.231	4,9	1.344.460	-0,5	8.988.026	1,4
1985	4.592.014	1,0	2.953.095	-4,7	1.306.250	-2,8	8.851.359	-1,5
1986	4.647.038	1,2	2.975.482	0,8	1.305.682	0,0	8.928.202	0,9
1987	4.743.036	2,1	3.080.019	3,5	1.343.716	2,9	9.166.771	2,7
1988	4.867.406	2,6	3.288.279	6,8	1.398.071	4,0	9.553.756	4,2
1989	5.026.851	3,3	3.379.028	2,8	1.439.216	2,9	9.845.095	3,0
1990	5.150.376	2,5	3.508.391	3,8	1.485.758	3,2	10.144.525	3,0
1991	5.221.691	1,4	3.657.116	4,2	1.524.136	2,6	10.402.943	2,5
1992	5.231.325	0,2	3.796.986	3,8	1.571.844	3,1	10.600.155	1,9
1993	5.236.571	0,1	3.769.242	-0,7	1.588.447	1,1	10.594.260	-0,1
1994	5.247.201	0,2	3.733.007	-1,0	1.594.105	0,4	10.574.313	-0,2
1980-94	648.181	14,1	673.162	22,0	247.205	18,4	1.568.518	17,4

Tavola 2. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil fra i lavoratori attivi

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %
1980	3.495.537		2.611.710		1.268.823		7.376.070	
1981	3.398.404	-2,8	2.479.342	-5,1	1.269.763	0,1	7.147.509	-3,1
1982	3.277.981	-3,5	2.406.378	-2,9	1.255.065	-1,2	6.939.424	-2,9
1983	3.145.820	-4,0	2.356.922	-2,1	1.232.669	-1,8	6.735.411	-2,9
1984	3.042.423	-3,3	2.414.304	2,4	1.212.129	-1,7	6.668.856	-1,0
1985	2.951.342	-3,0	2.204.060	-8,7	1.159.519	-4,3	6.314.921	-5,3
1986	2.837.975	-3,8	2.124.542	-3,6	1.144.895	-1,3	6.107.332	-3,3
1987	2.782.119	-2,0	2.114.899	-0,5	1.163.475	1,6	6.060.493	-0,8
1988	2.747.013	-1,3	2.192.865	3,7	1.194.298	2,6	6.134.176	1,2
1989	2.732.191	-0,5	2.162.508	-1,4	1.199.111	0,4	6.093.810	-0,7
1990	2.739.700	0,3	2.191.977	1,4	1.217.682	1,5	6.149.359	0,9
1991	2.720.276	-0,7	2.242.965	2,3	1.231.720	1,2	6.194.961	0,7
1992	2.655.041	-2,4	2.277.178	1,5	1.251.202	1,6	6.183.421	-0,2
1993	2.540.437	-4,3	2.164.001	-5,0	1.231.134	-1,6	5.935.572	-4,0
1994	2.456.463	-3,3	2.054.462	-5,1	1.216.782	-1,2	5.727.707	-3,5
1980-94	-1.039.044	-29,7	-557.583	-21,3	-52.041	-4,1	-1.648.363	-22,3

Tavola 3. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil fra i lavoratori dipendenti

Anni	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso di sindacalizz.[1]	
	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	a	b
1980	3.484.004		2.507.641		1.145.910		7.137.555		49,0	
1981	3.387.040	-2,8	2.371.471	-5,4	1.142.756	-0,3	6.901.267	-3,3	47,6	
1982	3.266.816	-3,5	2.286.728	-3,6	1.134.376	-0,7	6.687.920	-3,1	46,2	
1983	3.134.011	-4,1	2.224.112	-2,7	1.121.054	-1,2	6.479.177	-3,1	45,2	
1984	3.030.323	-3,3	2.261.668	1,7	1.114.040	-0,6	6.406.031	-1,1	44,9	
1985	2.939.370	-3,0	2.055.663	-9,1	1.064.110	-4,5	6.059.143	-5,4	42,0	
1986	2.825.273	-3,9	1.967.105	-4,3	1.046.086	-1,7	5.838.464	-3,6	40,3	
1987	2.768.384	-2,0	1.951.994	-0,8	1.069.024	2,2	5.789.402	-0,8	39,9	
1988	2.733.017	-1,3	2.018.463	3,4	1.099.727	2,9	5.851.207	1,1	40,0	
1989	2.717.567	-0,6	1.993.706	-1,2	1.104.166	0,4	5.815.439	-0,6	39,4	
1990	2.724.802	0,3	2.023.802	1,5	1.123.787	1,8	5.872.391	1,0	39,3	
1991	2.706.214	-0,7	2.070.880	2,3	1.136.175	1,1	5.913.269	0,7	39,1	
1992	2.641.782	-2,4	2.107.060	1,7	1.157.250	1,9	5.906.092	-0,1	39,1	
1993	2.528.565	-4,3	2.007.015	-4,7	1.138.404	-1,6	5.673.984	-3,9	38,6	38,8
1994	2.455.630	-2,9	1.909.924	-4,8	1.123.943	-1,3	5.489.497	-3,3	38,0	38,2
80-94	-1.028.374	-29,5	-597.717	-23,8	-21.967	-1,9	-1.648.058	-23,1		

[1] Il tasso di sindacalizzazione della colonna *a* è calcolato sulla base dei dati della *Contabilità nazionale*, quello della colonna *b* è calcolato prendendo come riferimento la *Rilevazione delle forze di lavoro*; dall'ottobre 1992 le rilevazioni sono state realizzate sulla base di nuovi criteri che non rendono comparabili i nuovi dati con quelli della serie precedente (vedi nota metodologica).
Diversità nei tassi rispetto alle serie riportate nei precedenti *Rapporti* sono dovute alle revisioni apportate dall'Istat alle serie occupazionali.

Da un'attenta analisi dei dati si può infatti scoprire che la crisi di questa categoria di iscritti è un fenomeno che insorge solo successivamente a quello dei lavoratori dipendenti ma anche che, da allora, essa segue la loro stessa dinamica di questi ultimi, aggravandosi proprio nel corso degli ultimi anni: nel 1993 e nel 1994 gli autonomi registrano riduzioni rispettivamente del 5,7% e dell'8,9% (percentuale che, depurata dagli effetti dalla fuoriuscita del Sinagi dalla Cgil, si attesta comunque al 5,0%).
Mentre dunque per i primi anni Ottanta l'andamento della sindacalizzazione dei lavoratori autonomi provvedeva a ridimensionare, seppur marginalmente, le perdite di iscritti tra i dipendenti, dal 1986 esso contribuisce ad aggravare la situazione degli attivi.

3. I dati dell'ultimo anno ribadiscono ancora una volta il ruolo determinante dei pensionati nella «tenuta» della base associativa del sindacato.
La leggera crescita (+0,2) fatta registrare dalla Cgil nel corso del 1994, in presenza di una significativa riduzione degli attivi (vedi punto 2), è infatti merito principalmente dell'espansione di questa categoria di iscritti (+92.724 unità, pari al 3,5%) e solo in misura marginale dell'incremento dei non occupati (+1.880 unità, +6,3%). Analogo discorso può essere fatto per la Uil: crescita di 20.010 pensionati a fronte della riduzione di 14.325 iscritti attivi. Nella Cisl la crescita della Fnp – addirittura percentualmente superiore a quella della Cgil – non è sufficiente a controbilanciare le perdite tra i lavoratori attivi, ma contribuisce efficacemente a limitarne i danni (vedi tavola 5).
Il 1994 ci consegna, comunque, un dato su cui riflettere: il tasso di crescita dei lavoratori inattivi (per la stragrande maggioranza composti da pensionati) è in assoluto il più basso fatto registrare dal 1990 a questa parte: +4,0%. Dunque questa quota di iscritti non sarà più in grado di contra-

Tavola 4. Composizione percentuale degli iscritti a Cgil, Cisl e Uil per categoria (dati 1980 e 1994)

Categoria iscritti	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1994	1980	1994	1980	1994	1980	1994
Attivi	76,0	46,8	85,4	55,0	94,2	76,3	81,9	54,2
dipendenti	75,8	46,8	82,0	51,1	85,1	70,5	79,3	51,9
indipendenti	0,2	0,0	3,4	3,9	9,1	5,8	2,6	2,3
Pensionati	24,0	52,6	14,6	43,2	5,8	23,7	18,1	44,9
Disoccupati		0,6		1,8		0,0		0,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

stare adeguatamente la contrazione degli attivi se quest'ultima dovesse continuare al ritmo degli ultimi anni, o addirittura intensificarsi.
È proprio la brusca caduta degli iscritti tra gli occupati negli ultimi due anni a rilanciare, dopo una fase di rallentamento nei primi anni Novanta, il processo di sostituzione degli attivi da parte dei non attivi che segna ormai l'esperienza sindacale italiana dell'ultimo quindicennio.
Dal 1980 al 1994 il peso dei primi si è ridotto di quasi trenta punti percentuali, tanto che ora essi rappresentano soltanto il 54,2% degli iscritti complessivi alle confederazioni (vedi tavola 4).
Ma il processo di cambiamento nella composizione della rappresentanza investe in misura diversa le tre organizzazioni. È la Cgil l'organizzazione in cui la sostituzione degli occupati a favore dei lavoratori non attivi è più evidente: questi ultimi costituiscono ormai più della metà degli iscritti, a fronte del 43,2% della Cisl e soprattutto del 23,7% della Uil.

4. Abbiamo già avuto modo di osservare (tavola 3) che la contrazione della base associativa tra i lavoratori dipendenti nel corso del 1994 ha superato il 3%. Essa è il risultato di variazioni settoriali di intensità diversa ma tutte di segno negativo:

Tavola 5. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per settori (1994)

Settori[1]	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso di sind.[2]
	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	
Agricoltura	303.500[3]	-4,2	238.263	-7,2	139.490[3]	2,8	681.253	-3,9	93,5
Industria	1.180.452	-3,2	654.066	-4,6	382.779	-4,0	2.217.297	-3,7	41,5
Servizi dav	500.816	-2,0	436.749	-5,3	268.607	-1,2	1.206.172	-3,0	22,5
Servizi ndav	470.862	-2,2	580.846	-3,8	333.067	0,2	1.384.775	-2,3	46,1
Totale dipend.	2.455.630	-2,9	1.909.924	-4,8	1.123.943	-1,3	5.489.497	-3,3	38,0
Totale indip.	833[4]	-93,0	144.538	-7,9	92.839	0,1	238.210	-8,9	
Pensionati	2.759.187	3,5	1.613.214	4,6	377.323	5,6	4.749.724	4,0	
Non occupati [5]	31.551	6,3	65.331	3,4			96.882	4,4	
Totale generale	5.247.201	0,2	3.733.007	-1,0	1.594.105	0,4	10.574.313	-0,2	

[1] Vedi nota metodologica.
[2] Il tasso di sindacalizzazione è calcolato sulla base dei dati della Contabilità nazionale (vedi nota metodologica).
[3] Si tratta di stime, non essendo disponibile il dato del settore agroindustria (Flai Cgil e Uila Uil) distinto in agricoltura e industria.
[4] Il dato risente della fuoriuscita, nel corso del 1994, del Sinagi (-11.872 unità) dalla Cgil.
[5] Comprende i disoccupati per la Cgil e disoccupati e giovani per la Cisl.

Tavola 6. Composizione percentuale degli iscritti dipendenti a Cgil, Cisl e Uil per settore (1994)

Settore[1]	Cgil	Cisl	Uil	Totale	Occupati[2]
Agricoltura	12,4	12,5	12,4	12,4	5,1
Industria	48,1	34,2	34,1	40,4	37,0
Servizi dav	20,4	22,9	23,9	22,0	37,1
Servizi ndav	19,2	30,4	29,6	25,2	20,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] Vedi nota metodologica.
[2] La composizione degli occupati dipendenti è calcolata sulla base dei dati della *Contabilità nazionale* (vedi nota metodologica).

è l'agricoltura a far registrare il risultato peggiore (-3,9%), seguita da vicino dall'industria (-3,7%), mentre più staccati troviamo i servizi destinati alla vendita (-3,0%). Il terziario pubblico è quello che perde, percentualmente, il minor numero di iscritti: -2,3% (tavola 5).
Questi dati, proseguendo il trend negativo dell'anno precedente, disegnano una situazione preoccupante in cui la crisi, ben al di là delle note difficoltà dell'industria, sembra coinvolgere tutti i settori.
Disaggregando il dato generale si scoprono differenze importanti; mentre Cisl e Cgil fanno registrare risultati negativi su tutti i fronti – con un non invidiabile primato della prima –, la Uil mostra risultati in controtendenza sia nei servizi non destinati alla vendita (+0,2%), che in agricoltura (+2,8%), – anche se, per correttezza, dobbiamo ricordare che quest'ultimo risultato – come per la Cgil – si fonda su un dato stimato (vedi nota 3 della tavola 5).
Queste variazioni avvicinano ulteriormente la composizione della base associativa della Uil a quella della Cisl, mentre continua a permanere la nota diversità tra di esse e la composizione settoriale della Cgil: ci riferiamo in particolare alle marcate differenze di peso relative agli iscritti nell'industria e nei servizi non destinati alla vendita (in cui prevalente è il peso della pubblica amministrazione) (vedi tavola 6).
Il confronto tra i dati sulla sindacalizzazione e quelli relativi alla composizione degli occupati dipendenti per settore mettono in evidenza il peso più che proporzionale che gli iscritti dell'agricoltura hanno in tutte e tre le confederazioni ma, soprattutto, la forte sovrarappresentazione dei lavoratori dipendenti dell'industria nella base associativa della Cgil e dei dipendenti pubblici (per la maggior parte appartenenti ai servizi non destinati alla vendita) nella *membership* di Cisl e Uil.
Questo quadro, però, cambia notevolmente se prendiamo a riferimento non i lavoratori dipendenti ma gli iscritti nel complesso (vedi tavola 7). Per effetto della presenza di una quota più contenuta di pensionati e di una migliore tenuta del settore in oggetto, la Uil è la confederazione che mostra la base associativa più «industrializzata»: il 24% dei suoi iscritti proviene infatti da lì, contro il 22,5% della Cgil ed il 17,5% della Cisl.

5. Nel corso del 1994, per la prima volta dopo anni, i risultati della sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti nel sud e nelle isole sono peggiori che nelle altre aree territoriali: è nel meridione, infatti, che le tre confederazioni subiscono la perdita più consistente di iscritti (-4%). Seguono ad una certa distanza il nord-ovest (-3%), il centro (-2,8%) ed il nord-est (-2,7%) (tavola 8).
Il nuovo fenomeno, comunque, non sembra riguardare la Uil: non solo perché le perdite di questa confederazione sono distribuite più equamente su tutte e quattro le aree territoriali, ma soprattutto perché è proprio nel sud (oltre che nel centro) che questa organizzazione registra il calo più contenuto. Sempre in controtendenza appare l'andamento delle iscrizioni Uil nel nord-est: l'area dove Cgil e Cisl mostrano la maggiore capacità di tenuta è quella che registra le peggiori prestazioni di questa organizzazione.
Le dinamiche sopra descritte producono nel corso dell'anno un leggero riequilibrio della composizione territoriale degli associati a favore del

Tavola 7. Composizione percentuale degli iscritti a Cgil, Cisl e Uil per settore (1980 e 1994)

Settore[1]	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1994	1980	1994	1980	1994	1980	1994
Agricoltura	12,0	5,8	13,1	6,4	9,7	8,8	12,0	6,4
Industria	40,2	22,5	33,5	17,5	36,1	24,0	37,3	21,0
Servizi dav	12,1	9,5	15,4	11,7	19,2	16,9	14,3	11,4
Servizi ndav	11,4	9,0	20,0	15,6	20,1	20,9	15,6	13,1
Totale dipend.	75,7	46,8	82,0	51,2	85,1	70,5	79,3	51,9
Totale indip.	0,3	0,0	3,4	3,9	9,1	5,8	2,5	2,3
Pensionati	24,0	52,6	14,6	43,2	5,8	23,7	18,2	44,9
Non occupati [2]	0,0	0,6	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] Vedi nota metodologica.
[2] La categoria «non occupati» comprende i disoccupati per la Cgil e disoccupati e giovani per la Cisl.

nord e del centro: il sud e le isole si attestano infatti al 33,6%, con un arretramento dello 0,3% rispetto al 1993 (vedi tavola 9).
Il risultato, al di là della sua entità, appare importante perché rappresenta una decisa frenata del processo – ritenuto ormai inarrestabile – di progressiva meridionalizzazione della *membership* del sindacalismo confederale, seppur sia ancora presto per dire se ci troviamo in presenza di una vera e propria inversione di tendenza.
L'andamento particolarmente sfavorevole delle adesioni alla Cisl tra i lavoratori dipendenti nel sud si riflette negativamente sul peso relativo di questa organizzazione: essa, nel 1994, raccoglie nel meridione il 37,8% degli iscritti confederali, con una contrazione rispetto all'anno precedente che sfiora il punto percentuale (vedi tavola 10).

6. Se il tasso di sindacalizzazione costituisce una misura (seppure approssimativa) del grado di «radicamento» delle organizzazioni dei lavoratori tra gli occupati dipendenti, allora i dati della tavola 3 rivelano una progressiva quanto inesorabile erosione della capacità rappresentativa del sindacalismo confederale: dal 1980 ad oggi il tasso si è ridotto di 11 punti percentuali – in base alle elaborazioni della Contabilità nazionale –, con una discesa discontinua ma costante (il dato relativo alle rilevazioni delle forze di lavoro non è disponibile in quanto non c'è omogeneità nella serie storica; vedi nota metodologica).
Dopo un vistoso rallentamento nei primi anni Novanta, che aveva indotto ad un cauto ottimismo, nel 1993 e nel 1994 il tasso di sindacalizzazione ha ripreso a calare al ritmo di mezzo pun-

Tavola 8. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per aree territoriali: lavoratori dipendenti (1994)

Area territoriale[1]	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Tasso di sind.[2]
	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	valori assoluti	variazione %	
Nord-ovest	668.575	-2,8	492.998	-4,1	273.734	-1,4	1.435.307	-3,0	32,5
Nord-est	577.043	-2,3	380.354	-3,6	184.642	-1,7	1.142.039	-2,7	38,3
Centro	512.623	-2,4	338.108	-4,5	215.088	-1,1	1.065.819	-2,8	37,0
Sud-isole	697.389	-3,7	698.464	-6,2	450.479	-1,1	1.846.332	-4,0	45,1
Totali	2.455.630	-2,9	1.909.924	-4,8	1.123.943	-1,3	5.489.497	-3,3	38,2

[1] Vedi nota metodologica.
[2] Il tasso di sindacalizzazione è calcolato sulla base delle *Rilevazioni delle forze di lavoro* (vedi nota metodologica).

Tavola 9. Composizione percentuale degli iscritti dipendenti a Cgil, Cisl e Uil per aree territoriali (1980 e 1994)

Area territoriale[1]	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1994	1980	1994	1980	1994	1980	1994
Nord-ovest	30,2	27,2	29,1	25,8	27,6	24,4	29,4	26,2
Nord-est	23,0	23,5	19,4	19,9	18,6	16,4	21,0	20,8
Centro	21,0	20,9	16,2	17,7	17,8	19,1	18,8	19,4
Sud-isole	25,8	28,4	35,3	36,6	36,0	40,1	30,8	33,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] Vedi nota metodologica.

to all'anno, attestandosi a quota 38%: una soglia che con molta probabilità verrà superata già nel corso del prossimo anno.
Questi dati, ancora una volta, sollevano seri interrogativi sulle prospettive del sindacalismo confederale e lo sollecitano a cogliere e soprattutto a rappresentare più efficacemente le nuove esigenze che nascono dai cambiamenti in atto nel mercato del lavoro, procedendo più speditamente sulla strada del rinnovamento.
Entrando più nel dettaglio possiamo notare che alla caduta del tasso di sindacalizzazione concorrono tutti i settori (vedi tavola 5). Sono i servizi destinati alla vendita – che vantano il tasso di sindacalizzazione di gran lunga più basso, 22,5% – a mostrare le maggiori capacità di tenuta: -0,28%. Leggermente superiore è la perdita di rappresentatività in agricoltura (-0,37%): qui però il tasso è così alto (93,5%) da non provocare eccessivi timori.
Più drammatica, invece, la situazione nell'industria che vede ridurre la presenza confederale dal 42,2 al 41,5% evidenziando le gravi difficoltà in cui tuttora si dibatte il settore.
Infine la contrazione del tasso di sindacalizzazione nei servizi non destinati alla vendita, pur inferiore a quella dell'anno precedente, continua a restare consistente, superando anche il decremento dell'industria: -0,8% (46,1% contro il 46,9% del 1993), per effetto di un calo degli iscritti (-32.726) che supera di gran lunga quello degli occupati (-16.273).
Nel 1994 la riduzione dei tassi di sindacalizzazione investe, anche se in misura diversa, tutte le aree territoriali (vedi tavola 8): agli arretramenti dei tassi nel nord-ovest dello 0,7% (da 33,2% a 32,5%) e nel nord-est dello 0,6% (da 38,9% a 38,3%) legati alle difficoltà del sindacalismo industriale (vedi sopra), si accompagnano quelli del centro (-0,3%, con il passaggio dal 37,3% al 37,0%) e del sud. Quest'ultima area raccoglie ora

Tavola 10. Peso relativo di ciascuna confederazione per aree territoriali. Lavoratori dipendenti (1980 e 1994)

Area territoriale[1]	Cgil		Cisl		Uil		Totale	
	1980	1994	1980	1994	1980	1994	1980	1994
Nord-ovest	50,2	46,6	34,7	34,3	15,1	19,1	100	100
Nord-est	53,4	50,5	32,4	33,3	14,2	16,2	100	100
Centro	54,5	48,1	30,3	31,7	15,2	20,2	100	100
Sud-isole	40,9	37,8	40,3	37,8	18,7	24,4	100	100
Totale dipendenti	48,8	44,7	35,1	34,8	16,1	20,5	100	100
Totale iscritti	51,1	49,9	34,0	35,5	14,9	14,7	100	100

[1] Vedi nota metodologica.

Tavola 11. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per categoria sindacale di appartenenza (1994)

Cgil		Cisl		Uil	
categoria	numero di iscritti	categoria	numero di iscritti	categoria	numero di iscritti
		Ugc	126.520	Uimec	41.201
Flai	386.609	Fisba	238.263	Uila	159.857
		Fat	42.794		
Filcea	136.365	Flerica	85.833	Uilcer	60.143
Fillea	317.402	Filca	193.247	Feneal	113.550
Fiom	384.709	Fim	177.432	Uilm	102.525
Filis	55.628	Fis	34.500	Uilsic	21.836
Filtea	149.156	Filta	80.656	Uilta	41.480
Fnle	54.083	Flaei	39.604	Uilsp	22.878
		Fils	52.558	Statali	44.207
Fp	355.584	Filsel	149.848	Enti locali	97.622
		Federpubblici	23.965	Uildep	19.289
		Vvff	8.136	Uilem	493
		Fisos	148.660	Sanità	103.861
Snu	11.837				
Snr	3.505	Fsur	197.344	Ricerca	7.946
Sns	99.936			Scuola	59.202
Filpt	43.253	Fpt	119.931	Uilpost	31.225
				Uilte	15.058
Filt	155.258	Fit	120.805	Trasporti	108.476
Filcams	218.528	Fisacat	115.934	Uiltucs	70.017
Fisac	72.783	Fiba	79.439	Uib	33.496
				Uilass	4.568
				File	5.767
		Organi	335	Org. cost.	447
		Frontalieri	640		
Snav	464	Clacs	18.018		
Sna	369				
Spi	2.759.187	Fnp	1.613.214	Uilp	377.323
Miste	10.994			Varie	51.638
		Giovani	29.683		
Disoccupati	31.551	Disoccupati	35.648		
Totale	5.247.201	Totale	3.733.007	Totale	1.594.105

il 45,1% degli iscritti alle confederazioni contro il 45,6% del 1993: qui la novità non è rappresentata tanto dall'intensità dello scostamento, quanto dal suo segno.

Per concludere ci sia permessa una breve considerazione sulla interpretazione dei dati. Come è noto, l'individuazione dei fattori in grado di rendere conto degli andamenti della sindacalizzazione non è cosa semplice (oltreché teoricamente controversa), soprattutto se l'orizzonte temporale di riferimento è breve come il nostro: purtuttavia, con la cautela del caso, ci sembra di dover escludere che il risultato negativo delle adesioni tra i lavoratori dipendenti nel 1994 sia da mettere in relazione alle tensioni relative all'accordo del 23 luglio.

Tavola 12. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per regione (1994)

Regione	Cgil	Cisl	Uil	Totale
Piemonte	352.721	245.524	132.463	730.708
dipendenti	173.994	119.340	99.227	392.561
indipendenti	0	2.431	1.313	3.744
pensionati	176.497	120.608	31.923	329.028
non occupati	2.230	3.145	0	5.375
Valle D'Aosta	9.678	6.590	1.695	17.963
dipendenti	5.360	4.303	1.508	11.171
indipendenti	7	22	0	29
pensionati	4.260	2.265	187	6.712
non occupati	51	0	0	51
Liguria	170.589	89.093	49.868	309.550
dipendenti	74.575	53.276	39.740	167.591
indipendenti	86	404	519	1.009
pensionati	93.260	34.613	9.609	137.482
non occupati	2.668	800	0	3.468
Lombardia	806.876	605.909	163.112	1.575.897
dipendenti	414.646	316.079	133.259	863.984
indipendenti	0	2.759	83	2.842
pensionati	390.147	281.763	29.770	701.680
non occupati	2.083	5.308	0	7.391
Friuli	116.474	99.359	29.268	245.101
dipendenti	48.302	50.570	21.547	120.419
indipendenti	0	191	100	291
pensionati	68.083	47.743	7.621	123.447
non occupati	89	855	0	944
Alto Adige	26.258	23.514	(1)	49.772
dipendenti	14.436	15.789		30.225
indipendenti	0	30		30
pensionati	11.754	7.585		19.339
non occupati	68	110		178
Trentino	34.398	32.344	13.852	80.594
dipendenti	23.198	22.762	11.138	57.098
indipendenti	0	233	0	233
pensionati	11.200	9.349	2.714	23.263
non occupati	0	0	0	0
Veneto	354.099	374.434	89.388	817.921
dipendenti	156.039	182.995	69.545	408.579
indipendenti	180	9.893	602	10.675
pensionati	195.014	180.007	19.241	394.262
non occupati	2.866	1.539	0	4.405
Emilia Romagna	820.475	251.073	142.123	1.213.671
dipendenti	335.068	108.238	82.412	525.718
indipendenti	21	10.920	12.789	23.730

(segue tavola 12)

Regione	Cgil	Cisl	Uil	Totale
pensionati	478.446	124.607	46.922	649.975
non occupati	6.940	7.308	0	14.248
Toscana	475.859	184.402	66.971	727.232
dipendenti	216.728	93.763	47.850	358.341
indipendenti	100	4.788	1.255	6.143
pensionati	254.725	81.873	17.866	354.464
non occupati	4.306	3.978	0	8.284
Marche	174.081	146.143	47.034	367.258
dipendenti	61.125	45.109	26.202	132.436
indipendenti	0	9.382	2.582	11.964
pensionati	112.445	91.324	18.250	222.019
non occupati	511	328	0	839
Umbria	103.590	61.632	32.818	198.040
dipendenti	40.098	23.873	20.721	84.692
indipendenti	30	2.135	861	3.026
pensionati	63.362	35.602	11.236	110.200
non occupati	100	22	0	122
Lazio	313.115	271.371	140.274	724.760
dipendenti	194.672	175.363	120.315	490.350
indipendenti	300	15.217	1.864	17.381
pensionati	115.854	67.733	18.095	201.682
non occupati	2.289	13.058	0	15.347
Abruzzo	98.806	91.073	36.397	226.276
dipendenti	43.052	40.757	24.867	108.676
indipendenti	69	4.470	1.799	6.338
pensionati	55.603	45.045	9.731	110.379
non occupati	82	801	0	883
Molise	23.012	22.444	9.405	54.861
dipendenti	8.352	9.312	4.728	22.392
indipendenti	0	1.744	365	2.109
pensionati	14.500	11.388	4.312	30.200
non occupati	160	0	0	160
Campania	316.916	252.803	130.281	700.000
dipendenti	165.586	172.554	111.369	449.509
indipendenti	40	8.243	1.947	10.230
pensionati	151.037	68.401	16.965	236.403
non occupati	253	3.605	0	3.858
Puglia	291.847	282.599	144.400	718.846
dipendenti	139.054	135.465	98.377	372.896
indipendenti	0	24.383	3.111	27.494
pensionati	151.817	112.150	42.912	306.879
non occupati	976	10.601	0	11.577
Basilicata	58.617	47.246	18.958	124.821
dipendenti	30.828	25.107	13.965	69.900

(continua)

(segue tavola 12)

Regione	Cgil	Cisl	Uil	Totale
indipendenti	0	1.961	433	2.394
pensionati	27.421	19.178	4.560	51.159
non occupati	368	1.000	0	1.368
Calabria	174.398	172.362	96.944	443.704
dipendenti	88.255	90.632	65.200	244.087
indipendenti	0	19.034	5.423	24.457
pensionati	85.607	60.996	26.321	172.924
non occupati	536	1.700	0	2.236
Sicilia	383.298	358.793	156.776	898.867
dipendenti	158.919	170.115	102.056	431.090
indipendenti	0	23.451	3.792	27.243
pensionati	219.604	155.501	50.928	426.033
non occupati	4.775	9.726	0	14.501
Sardegna	142.094	114.299	40.440	296.833
dipendenti	63.343	54.522	29.917	147.782
indipendenti	0	2.847	2.363	5.210
pensionati	78.551	55.483	8.160	142.194
non occupati	200	1.447	0	1.647
Totale nazionale	5.247.201	3.733.007	1.542.467[3]	10.522.675
dipendenti	2.455.630	1.909.924	1.123.943	5.489.497
indipendenti	833	144.538	41.201[2]	186.572
pensionati	2.759.187	1.613.214	377.323	4.749.724
non occupati	31.551	65.331	0	96.882

[1] Per la Uil non è disponibile il dato degli iscritti distinto per il Trentino e l'Alto Adige.

[2] Il totale dei lavoratori indipendenti risultante da questa tavola si differenzia dal dato effettivo non essendo disponibile la disaggregazione territoriale degli iscritti raccolti alla voce «varie» (che ammontano a 51.638 unità, vedi tavola 10).

[3] Il totale nazionale della Uil risulta inferiore a quello effettivo a causa della sottorappresentazione dei lavoratori indipendenti di cui alla nota 2.

Un'attenta analisi degli andamenti occupazionali di questi anni mostra infatti non solo che nel 1993 e nel 1994 si registrano le riduzioni più consistenti di posizioni lavorative dipendenti da quindici anni a questa parte (rispettivamente -390.845 e -264.473 unità), ma anche che esse investono tutti e quattro i settori, coerentemente ai risultati negativi da essi collezionati.
I dati, dunque, sembrano piuttosto mostrare la ripresa dell'importanza del ciclo economico quale fattore di spiegazione delle dinamiche della sindacalizzazione (benché non esclusivo, come dimostrano i dati relativi al settore dei servizi non destinati alla vendita, vedi sopra).

7. Volendo ripercorrere le principali caratteristiche della dinamica della sindacalizzazione confederale nell'anno analizzato, possiamo riassumerle in questi termini:
1. Il 1994 appare ancora un anno difficile per il sindacalismo confederale: esso conferma il trend negativo dell'anno precedente sia rispetto ai lavoratori attivi che soprattutto agli iscritti nel complesso.
2. Il processo di sostituzione degli iscritti occupati con i non attivi prosegue inesorabile; ciò è frutto della continua caduta dei primi (punto 1) oltre che della crescita dei pensionati.
3. La riduzione degli iscritti tra i lavoratori dipendenti riguarda tutti i settori, ma sono i servizi non destinati alla vendita quelli che (percentualmente) perdono di meno, così il peso degli iscritti del terziario sul complesso continua ad aumentare, anche se in modo contenuto.
4. Per la prima volta, dopo diversi anni, sembra

arrestarsi il fenomeno della «meridionalizzazione» della base associativa tra i lavoratori dipendenti.
5. Tra le organizzazioni è la Cisl quella che mostra i risultati peggiori, sia a livello complessivo che di lavoratori attivi.
6. Il tasso di sindacalizzazione scende ancora attestandosi a quota 38%.

Lino Codara

Nota metodologica

Per il calcolo del tasso di sindacalizzazione, colonna *a* della tavola 3, si è fatto riferimento ai dati della contabilità nazionale desunti dalla pubblicazione Istat, *Occupazione e redditi da lavoro dipendente. Anni 1980-1994*, «Collana di informazioni», n. 19, 1995. Dalla base occupazionale derivata dalla contabilità nazionale sono stati sottratti i non sindacalizzabili cioè, magistrati, personale militare e militarmente organizzato (escluso il Corpo di polizia penitenziaria), i militari di leva. I dati di queste categorie sono stati forniti direttamente dagli uffici dall'Istat.
Per il calcolo del tasso di sindacalizzazione, colonna *b* della stessa tavola 3, si è fatto ricorso a: Istat, *Rilevazione delle forze di lavoro. Media 1994*. Dall'ottobre 1992 l'Istat ha modificato la propria metodologia di rilevazione (tra l'altro innalzando l'età minima per la definizione di «occupato» da 14 a 15 anni): in tal modo i nuovi dati non sono confrontabili con quelli precedenti. Di seguito riportiamo la serie dei tassi di sindacalizzazione fino al 1992.

Anni	Tasso di sindacalizzazione
1980	48,6
1981	47,0
1982	45,6
1983	44,5
1984	44,3
1985	41,4
1986	39,7
1987	39,4
1988	39,1
1989	38,9
1990	38,6
1991	38,2
1992	38,4

Le aree territoriali indicate nelle tavole 8, 9, 10 comprendono le seguenti regioni:
Nord-ovest: Piemonte, Val d'Aosta, Liguria, Lombardia;
Nord-est: Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Veneto, Emilia Romagna;
Centro: Toscana, Marche, Umbria, Lazio;
Sud: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.
I settori indicati nelle tavole 5, 6, 7 sono così articolati:
Agricoltura: braccianti, lavoratori agricoli, parte del settore agro-industriale;
Industria: tessili, chimici, meccanici, costruzioni, poligrafici-informazione, parte del settore agro-industriale;
Servizi destinati alla vendita: commercio, trasporti, banche ed assicurazioni, poste, ferrovie, comunicazioni;
Servizi non destinati alla vendita: statali, parastatali, enti locali, sanità, scuola.
I dati sugli iscritti sono stati forniti al Cesos direttamente dagli Uffici organizzativi delle tre centrali sindacali confederali.

I processi negoziali e la contrattazione collettiva

Sommario

La contrattazione interconfederale, p. 183. La contrattazione di categoria in agricoltura, p. 190. La contrattazione di categoria nell'industria, p. 196. La contrattazione nel settore artigiano, p. 208. La contrattazione di categoria nel pubblico impiego, p. 219. La contrattazione di categoria nei servizi, p. 241.

La contrattazione interconfederale

1. Il rilancio della concertazione 2. Maastricht si può discutere? 3. Vittoria dell'Ulivo: governo amico, ma niente sconti 4. Il rischio dei referendum 5. La riforma pensionistica

1. Alla fine del 1994, quando il governo Berlusconi conclude la sua parabola politica, si lascia alle spalle una grande debolezza della politica nel governare positivamente la dialettica sociale, con conseguente corto circuito nel rapporto con i sindacati. Si aspetta il nuovo governo, scrivevamo nel precedente *Rapporto*, per «riattivare quel clima di fiducia e di reciproca disponibilità».
Sul piano produttivo si è avviata la ripresa, con un prodotto interno lordo aumentato del 2,2%; in particolare ha concorso a questa crescita un aumento del valore aggiunto reale del 3,3% nel settore industriale (ma le costruzioni sono diminuite del -4,6%). Tale espansione tuttavia non ha avuto ricadute positive in termini di occupazione, che anzi continua la contrazione già in atto dal 1992, perdendo altri 356 mila posti, cioè un ulteriore -1,6%, dopo il -2,6% del 1993. Il tasso complessivo di disoccupazione raggiunge quindi, agli inizi del 1995, l'11,3%. L'inflazione è contenuta al 3,9%, ma con tendenza al rialzo.
La scelta da parte del presidente della Repubblica di Lamberto Dini come presidente del Consiglio e la costituzione del suo governo con ministri tecnici è una ulteriore dimostrazione della crisi profonda della politica. In tre anni, dal 1992 al 1995, per due volte si fa ricorso ai massimi dirigenti della Banca d'Italia, sia per superare lo stallo politico, sia soprattutto per mobilitare risorse tecniche di altissimo livello in una fase di grande difficoltà economica per il paese. Ed è forse con sorpresa di tutti che sono proprio que-

sti tecnici (prima Ciampi, poi Dini) a valorizzare al massimo quella «concertazione sociale» che è diventata la chiave di volta dell'avvio del risanamento economico italiano.
Le parti sociali guardano con grande interesse e grande cautela al nuovo governo Dini che entra nel pieno della sue funzioni con la fiducia del Senato il 1° febbraio 1995. Il presidente del Consiglio, nel suo discorso programmatico davanti alle Camere, si dichiara pronto al confronto con le parti sociali. La ripresa economica che si sta faticosamente avviando deve essere colta in tutte le sue potenzialità, sostiene Dini, perché può avere effetti positivi sulla struttura produttiva e ricadute positive sull'occupazione. Ma per ottenere questo si deve muovere dagli accordi definiti nelle ultime settimane del governo Berlusconi, in cui si riconosceva la necessità di provvedimenti severi e di un'equa ripartizione dei sacrifici. Interesse dei sindacati verso il nuovo governo, quindi, ma anche cautela, perché Dini da ministro del Tesoro è stato fautore di una «linea dura» sulle pensioni, anche se poi ha sottoscritto l'accordo di dicembre 1994 sulle pensioni di anzianità, il *fiscal drag*, l'occupazione e il mezzogiorno. Il primo e più importante obiettivo sul piano sociale, quindi, sia per il governo che per i sindacati, era quello di riannodare le fila di un rapporto che con il governo Ciampi era stato ricco di risultati, che era entrato in crisi grave con il governo Berlusconi, soprattutto a causa delle pensioni, ma che era indispensabile rilanciare per risolvere i gravi problemi economici e sociali sempre incombenti. Fiducia e disponibilità reciproca, dunque, tra governo e sindacati, come premessa indispensabile per continuare nella linea di quella concertazione diventata in tutta l'Europa un esempio da studiare ed imitare nei rapporti tra le parti sociali.
Il programma del nuovo governo contiene affermazioni sulla riforma previdenziale che dovrà includere l'individuazione degli strumenti da utilizzare per garantire gli aggiustamenti che potranno rendersi necessari in conseguenza dei mutamenti della struttura demografica e dei comportamenti individuali. Si parla anche di un sistema di previdenza complementare. Il governo si impegna infine a far approvare rapidamente i provvedimenti all'esame del Parlamento in tema di flessibilità del lavoro, attenuando i vincoli in materia di assunzioni, riducendo il peso degli oneri burocratici controproducenti e disciplinando in modo più efficace e meno dirigistico la materia dei contratti a termine.
Sul fronte confindustriale, il presidente Abete lancia un ammonimento sulla necessità di varare al più presto la riforma delle pensioni e la manovra correttiva; subito dopo, necessari e urgenti sono norme sulla flessibilità del mercato del lavoro, la legge sugli appalti pubblici e le privatizzazioni.
La manovra correttiva per 20 mila miliardi varata dal governo Dini dopo la fiducia ha lo scopo di continuare il risanamento della finanza pubblica con il contenimento del disavanzo. L'instabilità generale, sul piano politico, incide anche sui mercati finanziari, a tal punto che la Banca d'Italia decide l'aumento del tasso di sconto.
Sulla riforma previdenziale, alla proposta confindustriale di procedere con decreto legge per fare più in fretta, il sindacato replica insistendo per un disegno di legge che sia anche il frutto del confronto tra le parti sociali, costituisca una occasione di dibattito pubblico, faccia maturare anche nei cittadini la consapevolezza della necessità di una riforma così importante per le ricadute concrete su lavoratori e pensionati.
Le elezioni amministrative del 23 aprile 1995 consolidano il governo Dini, per il successo delle forze politiche che lo sostengono. Le elezioni politiche si allontanano e il dialogo tra governo e parti sociali per la riforma delle pensioni va avanti in un quadro favorevole anche per la buona congiuntura economica. Il governo presenta alle confederazioni un documento sull'occupazione e il mercato del lavoro, che contiene proposte sulla riforma del collocamento, il part-time, il lavoro interinale, il *job-sharing*, la formazione. Dal documento dovrebbe scaturire un disegno di legge.
Il mese di giugno 1995 è un mese denso di confronti e appuntamenti: la verifica dell'accordo del luglio 1993 sulla politica dei redditi e il dibattito sulla ripresa dell'inflazione, la consultazione referendaria dell'11 giugno particolarmente importante sul piano sindacale per i quesiti sulle trattenute e sulla rappresentanza, infine le iniziative del governo per il mercato del lavoro e l'occupazione.
La verifica dell'accordo del 1993 avviene in un momento di particolare tensione sul fronte dei prezzi. L'inflazione, dopo il calo degli ultimi mesi di ottobre 1994 fino a sotto il 4%, ha ripreso a salire e a maggio 1995 è arrivata al tasso tendenziale del 5,5%. Si aggiungono previsioni pessimistiche degli analisti internazionali (Banca regolamenti internazionali e Ocse). Quindi l'incontro

tra governo e sindacati avviene in un contesto non facile. Cgil, Cisl e Uil puntano ad un adeguamento dei salari agli aumenti del costo della vita con recupero pieno del potere d'acquisto: è questa la lettura che i leader sindacali fanno del protocollo del 1993. Ma il presidente del Consiglio Dini sostiene invece che bisogna tener conto del peggioramento delle ragioni di cambio, mentre la Confindustria vuole escludere sia l'inflazione importata che le imposte indirette. Da questi calcoli risulterebbe un aumento dell'inflazione reale inferiore a quella programmata. Parti sociali e governo sono comunque d'accordo sulla necessità di tenere ferme le tariffe nazionali e locali.

Un'altra polemica, sulle spinte inflazionistiche, si sviluppa tra Banca d'Italia e Confindustria. Nelle considerazioni finali del 31 maggio, Fazio invita le imprese a non aumentare ancora i margini di profitto. Gli industriali respingono la tesi che siano i listini delle imprese a far lievitare i prezzi al consumo e controbattono che i rischi inflazionistici dipendono dall'instabilità della moneta. Interviene anche il governo che invita le imprese a contenere gli aumenti dei listini, mentre il sindacato chiede all'esecutivo di prendere provvedimenti contro le aziende che hanno aumentato i listini oltre l'inflazione programmata.

Il 9 giugno 1995 il governo vara un decreto e due disegni di legge con misure per il mercato del lavoro, stanziando anche 1.031 miliardi «a sostegno del lavoro». Col primo provvedimento si reitera il decreto legge n. 105 del 7 aprile 1995 decaduto per mancata conversione, che contiene la proroga dei trattamenti di mobilità e cassa integrazione sia per i lavoratori addetti a lavori socialmente utili sia per quelli ancora non coinvolti; si snelliscono le procedure di assunzione diretta, ci sono forme di agevolazione per Pmi che reimpiegano personale dirigente licenziato dai grandi gruppi; si rivedono i contratti di solidarietà, viene introdotta una forma sperimentale di tirocinio per alimentare l'alternanza scuola-lavoro, viene incentivato il lavoro autonomo al sud e infine si crea un fondo per incentivare il part-time flessibile. Si vuole limitare il peso della burocrazia nel mercato del lavoro e introdurre un po' di flessibilità. Uno dei due disegni di legge affida al governo la delega per la riforma del collocamento, che potrà essere gestito da privati autorizzati e l'altro prevede la delega per il riordino di tutte le incentivazioni per le assunzioni. Viene istituita un'Agenzia nazionale per l'impiego, con il compito di elaborare annualmente un Piano nazionale di politica del lavoro. Il ministro del Lavoro Treu ipotizza effetti positivi sull'occupazione, ma sia la Confindustria che i sindacati ritengono insufficienti i provvedimenti.

Subito dopo le ferie estive, la prima settimana di settembre, il governo incontra le parti sociali per consultarle sulla legge finanziaria 1996. Tra gli intendimenti del governo ci sono il mantenimento della patrimoniale sulle imprese, con alcuni correttivi, le agevolazioni fiscali per gli utili reinvestiti a sostegno del mezzogiorno, il non assoggettamento a contributi del salario contrattato in azienda. In particolare per il mezzogiorno sono previsti 10 mila miliardi per il triennio 1996-98, con incentivi per l'occupazione e garanzie di copertura per i programmi cofinanziati dall'Unione europea. Confindustria insiste per tagli consistenti e reali della spesa e per alleggerimenti fiscali, i sindacati non accettano l'ipotesi di uno scambio tra aumenti delle detrazioni familiari e più contenuta restituzione del *fiscal drag*.

Finalmente, il 27 settembre il presidente del Consiglio presenta la legge finanziaria 1996. È previsto un intervento correttivo di 32.500 miliardi, formati da 17.900 miliardi di nuove entrate e 14.600 miliardi di risparmi. Tutto per portare il fabbisogno 1996 a 109 mila miliardi. Critiche molto pesanti vengono espresse da Confindustria, commercianti e artigiani; i sindacati apprezzano ma con cautela. In particolare, gli industriali chiedono una riconferma con modifiche della legge Tremonti, la detassazione dello straordinario, la decontribuzione previdenziale sul salario aziendale. Particolarmente dura è la posizione degli imprenditori sul problema dell'orario di lavoro. Si accusa il governo di aver preso decisioni sullo straordinario e sull'orario di lavoro legale senza aver consultato le parti sociali, penalizzando le imprese che hanno ridotto gli orari o che hanno adottato regimi di orario flessibili.

Negli ultimi mesi del 1995 si riaccende il dibattito sulla politica dei redditi, l'inflazione che sale sempre più (è al 6%) e i comportamenti delle parti sociali, anche in vista dei rinnovi contrattuali. Il segretario della Cisl D'Antoni accusa sia le amministrazioni pubbliche, per gli aumenti delle tariffe, sia le aziende private, per i listini, e chiede al governo di attivare strumenti di controllo come l'Osservatorio dei prezzi, l'Antitrust e adeguate politiche fiscali.

Si vivacizza anche il dibattito sull'occupazione e lo sviluppo del mezzogiorno. La Confindustria

lancia la proposta di un patto per il sud, con cui governo e parti sociali dovrebbero concordare uno scambio tra flessibilità salariale, investimento degli utili, snellimento delle procedure burocratiche. Le risposte del sindacato sono articolate e diverse tra loro. Negativa la Cgil, che con Cofferati sostiene che non sono le deroghe a regole e diritti a creare i posti di lavoro, mentre invece il sindacato è pronto a valutare progetti concreti e definiti, come è già successo per Gioia Tauro e Melfi. Cisl e Uil invece sono favorevoli alla proposta di Abete, manifestando disponibilità a contrattare la flessibilità dell'orario e del salario d'ingresso, ma solo come misura temporanea. Anche il governo esprime interesse per la proposta, sottolineando la necessità di una flessibilità maggiore tra sindacati e imprenditori.
L'anno si conclude con l'approvazione della finanziaria 1996. Tra le misure più interessanti, oltre alla manovra da 32.500 miliardi, nuove norme sugli straordinari che ne penalizzano progressivamente l'uso. Si proroga anche la legge Tremonti, ma con molte limitazioni, viene prorogata la patrimoniale sulle imprese, mentre non è approvato lo sgravio fiscale per il salario aziendale, proposto dal governo ma respinto dal Parlamento, con grande disappunto della Confindustria. Dopo l'approvazione della finanziaria 1996 il governo Dini presenta le dimissioni, come già annunciato, ma il presidente della Repubblica le respinge rinviandolo alle Camere.

2. Il 1996 si apre all'insegna dell'Europa, sia per il semestre di presidenza italiana, sia per l'intensificarsi del dibattito politico ed economico su come preparare i «conti» italiani al severo esame per l'ingresso nell'Uem. A complicare tutto c'è la situazione di instabilità politica, con le elezioni politiche in vista. Per il semestre di presidenza ci sono vari incontri dell'Esecutivo con le parti sociali, che sono anche l'occasione per aprire un dibattito sull'attuazione del Trattato di Maastricht. Perché considerare inderogabili solo i parametri finanziari e non considerare essenziali anche quelli sociali, primo fra tutti quello occupazionale? Queste sono le tesi sostenute dai sindacati, mentre da parte della Confindustria si privilegiano i temi della competitività come strumento indispensabile per la crescita economica e lo sviluppo dell'occupazione. Nel documento di maggioranza preparato in vista del congresso Cgil di luglio si afferma esplicitamente che il Trattato va ridiscusso, considerando alla stregua dei parametri finanziari anche la distribuzione del reddito, la politica sociale, la piena occupazione. E il segretario della Cisl propone di integrare Maastricht con il Libro bianco di Delors. Nessun dubbio invece per gli industriali, che insistono per una piena e veloce attuazione del mercato unico e dell'unione monetaria. Anche il governo sembra sposare le tesi sindacali. Dopo l'incontro con la commissione guidata da Santer, il presidente del Consiglio in un conferenza stampa afferma che non si può pensare all'Unione monetaria con una disoccupazione europea all'11% e assicura che l'Italia farà ogni sforzo per arrivare al 1998 in regola con i parametri.
Intanto, come reazione alla mancata defiscalizzazione degli aumenti retributivi stabiliti dalle contrattazioni aziendali, Confindustria minaccia un atto di rottura, decidendo unilateralmente di sospenderne il pagamento. La reazione sindacale è immediata e dura, con accuse di irresponsabilità e di illegittimità del comportamento degli imprenditori.
Il governo allora decide di varare il decreto, in cui si dà via libera ad una decontribuzione almeno parziale. Per gli aumenti fino all'1% i contributi saranno del 10% invece del 33%. Esenti del tutto gli incrementi destinati ai fondi previdenziali. Si attua così una misura prevista nel protocollo di luglio 1993. Cisl e Uil esprimono giudizi positivi, Cgil invece è critica soprattutto perché il finanziamento della decontribuzione viene fatto utilizzando fondi destinati all'occupazione.
I temi del lavoro e dell'occupazione vengono sviluppati anche all'inizio del 1996, in occasione di un convegno Cisl, che si tiene a Roma il 16-17 gennaio, sul tema «Un nuovo luglio per il lavoro». D'Antoni propone di aprire subito un tavolo tra sindacati e imprenditori, senza aspettare i tempi incerti e lunghi della politica, in modo da definire le misure da proporre al governo che uscirà dalle elezioni ormai da tutti considerate imminenti. Concretamente, D'Antoni lancia la proposta di un patto tra imprenditori, sindacati, governo, banche ed enti locali, per creare opportunità di lavoro nel sud. Strumenti importanti possono essere quelli della flessibilità diversificata e della riduzione di orario. Quindi la Cisl propone una progressiva riduzione degli orari, 35 ore nel 2000 e 30 ore nel 2005, da finanziare con gli incrementi di produttività, e l'innalzamento a 4 anni della durata dei contratti di formazione lavoro nel mezzogiorno.

Nel febbraio 1996 viene firmato dal presidente di Confindustria e dai segretari di Cgil, Cisl e Uil l'atto di costituzione del nuovo «Organismo bilaterale per la formazione», che ha come presidente Callieri, vicepresidente di Confindustria. L'organismo ha come obiettivo quello di rendere operativa la collaborazione tra le parti sociali per un rilancio della formazione, come previsto dal protocollo del luglio 1993. Viene avviata, come primo impegno, una «indagine nazionale sui fabbisogni formativi delle imprese», per garantire una reale rispondenza tra l'offerta del sistema formativo e le esigenze delle imprese e dei lavoratori. Il protocollo di luglio 1993 destinava lo 0,30 del monte salari alla formazione e questa clausola non è stata ancora applicata. Inoltre, il 1996 è stato proclamato «Anno europeo della formazione permanente». In Italia la formazione professionale ha un ruolo ancora assolutamente marginale. Su 100 giovani solo 6 scelgono la formazione professionale.
Lavoro e occupazione sono anche uno dei temi portanti della campagna elettorale per le elezioni politiche di aprile e si intrecciano con questioni di natura più strettamente sindacale. Suscita particolare discussione la proposta di alcuni economisti vicini al Polo (Marzano e Brunetta) di superare la contrattazione nazionale in favore di quella decentrata. La tesi viene liquidata dai segretari confederali. Gli stessi sindacalisti vicini al Polo esprimono giudizi negativi e anche fra gli industriali le tesi sono respinte.

3. La vittoria elettorale dell'Ulivo alle elezioni politiche dell'aprile 1996 ha un positivo effetto sulla fiducia verso la continuazione della concertazione e un rinnovato impegno per il lavoro. Ma ciò non significa, precisano i sindacati, concedere «deleghe in bianco». Anche il governo dell'Ulivo verrà giudicato sulle scelte che farà.
Il governo promette entro i primi cento giorni l'attuazione delle norme sul lavoro interinale e la riforma del collocamento. Si ipotizzano inoltre sgravi fiscali alle nuove imprese e il rifinanziamento della legge 44. Nella presentazione del suo nuovo governo, il presidente del Consiglio conferma la fiducia nella concertazione e si impegna a convocare in forma solenne un incontro con tutti i firmatari del Protocollo per fare un consuntivo degli effetti e dare avvio all'applicazione delle parti ancora non realizzate. Per l'occupazione, vuole riformare il mercato del lavoro e valorizzare la formazione professionale. Prodi insiste anche sul mezzogiorno, proponendo grandi progetti, dalle reti di telecomunicazione all'approvvigionamento idrico, dalle reti di trasporto stradale e ferroviario alla costruzione di nuovi mezzi di trasporto nelle aree metropolitane. Infine, particolare importanza il governo riconosce alla scuola e alla ricerca scientifico-tecnologica, per la quale prevede di concedere sgravi fiscali alle imprese e incentivare mobilità e cooperazione tra istituzioni pubbliche e private.
Imprenditori e sindacati reagiscono positivamente alla rinnovata fiducia del governo nella concertazione. Subito dopo le elezioni, Confindustria propone ai sindacati confederali un «Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione», in cui devono trovare attuazione forme di flessibilità salariale e organizzativa (di orario e mobilità). Cisl e Uil mostrano interesse e disponibilità al confronto su questo terreno, Cgil accetta il confronto ma esprime riserve sul merito delle proposte.
Il primo risultato importante di questo rinnovato clima di concertazione è l'intesa tra governo e parti sociali che viene firmato il 24 settembre 1996. Un nuovo «Patto per l'occupazione», ricco di proposte, articolato, sottoscritto dalle stesse delegazioni protagoniste dell'accordo di luglio 1993. Ci sono nell'accordo molte innovazioni importanti per il mercato del lavoro, la formazione, la flessibilità. L'apprendistato viene esteso a tutti i settori, agricoltura compresa, allungando anche la fascia d'età (fino a 26 anni nel sud); anche per i contratti di formazione l'età viene portata a 35 anni nel sud, a 32 nel resto del paese; nel sud poi i contratti possono essere portati a tre anni invece di due, con obbligo però, dopo il secondo, di trasformare il rapporto a tempo indeterminato. Si introduce il lavoro interinale, vengono confermati sgravi e incentivi alle riduzioni di orario e al part-time per i giovani al primo impiego. Il governo si impegna a recepire la direttiva comunitaria sull'orario di lavoro, secondo quanto verrà stabilito fra le parti sociali, esprimendo l'orientamento per un nuovo orario legale di quaranta ore settimanali. Ci sono impegni del governo per l'avvio di grandi opere infrastrutturali, con procedure semplificate e con l'ingresso di capitali privati. Criterio fondamentale per i nuovi investimenti è quello di concentrare nel mezzogiorno il massimo di risorse pubbliche. Sono previsti cantieri per 40 mila miliardi, con una ricaduta per 50 mila posti di lavoro. Vengono infine lanciati i «contratti d'area», strumento che affida alla con-

trattazione delle parti, da decidere zona per zona, la flessibilità anche salariale. Il governo sceglierà le aree prioritarie.
I leader sindacali sono tutti soddisfatti e giudicano importante l'intesa. Più cautela nella Confindustria che considera l'accordo un passo in avanti ma non risolutivo, perché sarebbe necessario diminuire il costo del lavoro di 1-2 punti attraverso la finanziaria 1997.

4. Ma contestualmente alla rinascita di un clima positivo tra governo e sindacati e al rilancio della concertazione, il 1995 ha registrato un appuntamento ad alto rischio ed uno scenario di grande difficoltà. La Corte costituzionale, nella seduta dell'11 gennaio 1995, dichiara ammissibile il referendum per l'abrogazione della parte dell'articolo 26 dello Statuto dei lavoratori, relativa alle ritenute sul salario dei contributi sindacali, promosso da Lega nord e dai «Riformatori-Lista Pannella». Negativo è invece il giudizio della Consulta sul referendum che vorrebbe sopprimere le norme che regolano la cassa integrazione straordinaria. L'appuntamento referendario del giugno 1995 si complica ancora di più perché al referendum sulle trattenute si affiancherà anche quello (già ammesso precedentemente dalla Corte) sull'articolo 19 dello Statuto riguardante le prerogative delle organizzazioni sindacali «maggiormente rappresentative».
Sul referendum per la trattenuta, Cgil, Cisl e Uil accusano i promotori di una campagna falsa, perché fanno passare il messaggio sull'automatismo della trattenuta, che invece è un atto assolutamente volontario e revocabile in qualsiasi momento. Intanto si lavora in Parlamento per cercare di evitare questi referendum. Il testo sulla rappresentanza, licenziato in sede referente dalla Commissione lavoro del senato il 9 marzo 1995, non riscuote molto successo. Cisl e Uil esprimono riserve, solo qualche esponente della Cgil esprime qualche apprezzamento per un testo che riceve pesanti critiche anche dalla Confindustria e dall'Intersind. Gli imprenditori sostengono che il testo diverge radicalmente dai princìpi del protocollo di luglio 1993 e dall'Accordo interconfederale sulle Rsu del dicembre 1993, ispirandosi inoltre ad una logica di democrazia diretta e di deriva plebiscitaria.
La tornata referendaria si conclude, l'11 giugno 1995, con tre sì e un no. Non passa (anche se di strettissima misura, con 50,03% di no contro il 49,97% di sì) la proposta più radicale avanzata dagli «autoconvocati» che vogliono abolire le lettere *a* e *b* dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, ottenendo così l'eliminazione di ogni vincolo alla costituzione delle rappresentanze sindacali. Passano invece quella che fa riferimento alla «maggiore rappresentatività» per la formazione delle rappresentanze sindacali nei posti di lavoro (62,1% di sì), l'altra che abolisce i poteri del presidente del Consiglio nello stabilire le organizzazioni sindacali rappresentative nel pubblico impiego (64,7% di sì) e infine anche il referendum sulle trattenute (56,2% di sì).
Se gli effetti concreti sono abbastanza limitati perché le materie della rappresentanza e delle trattenute sono regolate da accordi tra confederazioni sindacali e organizzazioni degli imprenditori, l'impatto politico dei referendum però si fa sentire. In particolare si apre un vivace dibattito sulla opportunità di una soluzione legislativa per il problema della rappresentanza sindacale, con la Cisl che ritiene si tratti di materia contrattuale e la Cgil che ritiene indispensabile la soluzione legislativa. Sulla inutilità di interventi legislativi è anche d'accordo il presidente della Confindustria Abete, mentre il ministro del Lavoro Treu sostiene che le norme abrogate vanno sostituite da nuove. Il problema non è ancora stato risolto.

5. Un altro impegno di particolare rilevanza per il confronto tra le parti sociali e il governo è stata la riforma pensionistica. Come abbiamo accennato, nel documento del governo Dini che illustra la manovra economica di aggiustamento per il 1995 ci sono anche le linee di riforma previdenziale, per la quale il governo avvia a febbraio gli incontri informali e gli approfondimenti tecnici con le parti sociali. La riforma, sostiene il governo, dovrà seguire le direttrici già indicate nell'accordo 1994, con l'obiettivo di assicurare gli equilibri finanziari della previdenza pubblica a garanzia della certezza delle prestazioni per le generazioni future e di limitarne l'incidenza sulla spesa pubblica.
Continuando il confronto tra governo e sindacati sulla riforma pensionistica, si vanno delineando alcune intese «tecniche». Anzitutto sulla separazione di previdenza e assistenza. Si concorda che la gestione dell'assistenza (cassa integrazione, prepensionamenti, indennità di disoccupazione, pensioni sociali, eccetera) deve avere un bilancio distinto dalla previdenza vera e propria. Le pen-

sioni dei coltivatori diretti anteriori al 1989 vengono attribuite all'assistenza, quelle al minimo vengono agganciate alle variazioni del Pil. Anche i contributi figurativi (servizio militare, maternità, aspettative per cariche elettive) vengono comprese nell'assistenza. In tal modo emergerà e potrà essere meglio controllato e gestito il costo vero e proprio della previdenza. Per le pensioni di invalidità e la reversibilità si stabiliscono nuove limitazioni al cumulo di entrambi i trattamenti con i redditi da lavoro, prevedendo anche l'armonizzazione dei trattamenti tra settore pubblico e privato. La Confindustria non condivide questi accordi, non tanto per dissenso sui contenuti, quanto perché punta ad una riforma complessiva che comprenda anche questioni più complesse come le pensioni di anzianità, per le quali si propone come limite minimo di godimento i 60 anni, e quelle dei lavoratori autonomi. La Confindustria quindi non prende parte agli incontri bilaterali con il governo, giudicando sufficienti quelli già fatti in sede tecnica e continua ad insistere per un decreto legge che ponga le forze politiche di fronte a scelte definitive. I sindacati invece insistono per la ricerca di un ampio consenso sociale e annunciano che quando la riforma sarà varata dal Parlamento intendono sottoporla ad un referendum tra tutti i lavoratori e pensionati.

Il 29 marzo Cgil, Cisl e Uil presentano ufficialmente la proposta unitaria complessiva per la riforma delle pensioni di anzianità. Essa prevede un limite minimo (58 anni) per avere diritto al trattamento uguale per tutti, uomini e donne, sia nel settore pubblico che nel privato. I contributi minimi devono essere stati versati per almeno 5 anni. Si deroga ai 58 anni se si hanno almeno 35 anni di contributi e una età di 53 anni, che successivamente dovrebbe essere portata a 55. Chi ha almeno 37 anni di contributi è comunque salvaguardato, senza limiti minimi di età. Vengono introdotti poi due criteri diversi di calcolo del trattamento: quello contributivo per chi al 1° gennaio 1996 avrà maturato meno di 18 anni di contributi; retributivo per chi supera questo tetto. Il governo presenta la propria proposta il 27 aprile e inizia la trattativa conclusiva che sarà condotta «a oltranza» fino all'accordo definitivo e completo. Esperti del governo e tecnici sindacali si incontrano quasi quotidianamente per definire i dettagli, mentre nelle fabbriche si comincia a discutere sull'ipotesi di riforma presentata dalle confederazioni. Ci sono consensi ma anche bocciature, soprattutto nelle grandi fabbriche metalmeccaniche. Anche da parte governativa c'è un giudizio di «insufficienza» per il progetto sindacale, pur in una valutazione complessivamente positiva.

Il presidente della Confindustria Abete giudica la proposta debole e contraddittoria. Per gli industriali sono tre i punti irrinunciabili della riforma: i 60 anni a regime per le pensioni di anzianità dei lavoratori dipendenti, con maggiorazione per chi supera i 40 anni di contributi; l'abolizione delle pensioni di anzianità per i lavoratori autonomi, che normalmente continuano a lavorare nella stessa attività, riconoscendo in cambio una contribuzione obbligatoria inferiore a quella del lavoro dipendente; infine il tasso di inflazione come unico riferimento per gli adeguamenti delle pensioni.

L'accordo sulla previdenza integrativa è più agevole. Confederazioni e sindacati autonomi sottoscrivono il testo del governo che prevede l'istituzione dei fondi pensione con il 6% della retribuzione lorda dei lavoratori così distribuito: 2% prelevato dal Tfr, il 2% a carico del datore di lavoro, l'altro 2% a carico dei dipendenti stessi. La prima quota è in totale esenzione fiscale, le altre sono detraibili fino al massimo di 2,5 milioni. Il 6% dei lavoratori autonomi potrà invece essere versato facendo riferimento al reddito imponibile, fino ad un tetto massimo di 5 milioni l'anno. L'adesione ai fondi deve essere di carattere volontario per tutti, compresi i neoassunti. Ci sono 4 anni di tempo per decidere di conferire le quote del Tfr. La Confindustria non sigla l'intesa, ma si dichiara parzialmente soddisfatta, rimandando l'adesione definitiva all'approvazione di tutta la riforma pensionistica. Inoltre formula la proposta di elevare a tre milioni la deducibilità, che dovrebbe essere estesa anche alle polizze sanitarie.

È a maggio che decolla la riforma pensionistica. Il 12 maggio il Consiglio dei ministri vara il disegno di legge, che viene trasmesso alle Camere il 17 successivo. Nella seconda metà del mese si svolgono in tutte le fabbriche e gli uffici assemblee di lavoratori e pensionati che si esprimono sulla riforma disegnata dal governo d'accordo con i sindacati confederali. La maggioranza dei lavoratori l'approva, sia pure con larghe fasce di dissenso, che diventa maggioritario in alcune categorie industriali e in alcune regioni soprattutto del nord. La Confindustria invece giudica insufficiente la riforma e non la sottoscrive. I firmatari dell'accordo, dal presidente del Consiglio ai lea-

der sindacali, sono soddisfatti. Un comunicato della Confindustria invece boccia l'intesa, perché troppo graduale e poco incisiva, proponendosi di ottenere modifiche dal Parlamento per renderla più strutturale e più rapida negli effetti. Al governo viene addebitata una sorta di «debolezza» nel confronto con i sindacati. Osservazioni critiche anche dal governatore della Banca d'Italia, sempre per l'eccessiva gradualità.
La riforma del sistema pensionistico è definitivamente approvata come legge 335 dell'8 agosto 1995, entrando in vigore il 17 successivo. L'iter parlamentare non è stato facile: più volte è stata posta la fiducia, ma il testo finale riproduce sostanzialmente i contenuti dell'accordo dell'8 maggio tra governo e sindacati. Le modifiche più importanti introdotte dal Parlamento riguardano la definizione del tetto contributivo, fissato in 132 milioni superati i quali non si pagano più contributi e non si hanno prestazioni aggiuntive. Questo tetto però vale solo per chi inizia a lavorare dal 1° gennaio 1996 e per chi opta per il metodo contributivo. È stata poi introdotta una «clausola di salvaguardia» che stabilisce un triennio di sperimentazione della riforma dopo il quale, se non sono stati realizzati i contenimenti di spesa previdenziale previsti, il governo interverrà sul fronte dei contributi o delle prestazioni. Altri punti di modifica riguardano la maternità e i lavori usuranti. Governo e sindacati si trovano d'accordo nel valutare positivamente il testo finale della riforma. Di tutt'altro avviso gli esponenti della Confindustria, critici soprattutto sulla gradualità della riforma che quindi non produrrà i risparmi sperati sul bilancio dello Stato e manterrà un sistema previdenziale costoso e iniquo. Confcommercio e Confagricoltura esprimono invece valutazioni positive, anche se con qualche riserva.

Stefano Patriarca e Antonio Longo

La contrattazione di categoria in agricoltura

1. L'anno del rinnovo del ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti: la grande svolta nelle relazioni contrattuali agricole 2. L'accordo separato e la ritrovata unità 3. I contenuti del rinnovo

1. Il 19 luglio 1995, dopo circa un anno e mezzo di carenza, è stato siglato l'accordo di rinnovo del Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti, la categoria centrale e numericamente di gran lunga la più consistente di tutto il settore primario. È questo l'evento contrattuale non solo più significativo del 1995 ma anche l'unico degno di menzione in questa rassegna.
L'accordo, per i suoi contenuti profondamente innovativi, rappresenta una vera e propria svolta nelle relazioni contrattuali dell'agricoltura del nostro paese. A tale cambiamento si è pervenuti non solo in conseguenza del recepimento delle nuove regole contrattuali definite nel protocollo trilaterale del 23 luglio 1993 – al quale il 18 ottobre 1994 hanno aderito anche le organizzazioni professionali agricole –, quanto piuttosto per la scelta compiuta dalle parti sociali di assegnare alla contrattazione provinciale un ruolo più centrale a scapito di quella nazionale.
Le novità del nuovo contratto degli operai agricoli legate al recepimento delle regole definite nel protocollo del 23 luglio riguardano: la durata quadriennale del contratto sia nazionale (nel nostro caso dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre del 1997) che provinciale (da stipularsi, quest'ultimo, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del Ccnl); la validità biennale degli aumenti economici previsti dal contratto nazionale ed assunti in coerenza con i tassi di inflazione programmati; l'introduzione dell'istituto della «indennità di va-

canza contrattuale» da corrispondersi nella misura del 30 o del 50% del tasso di inflazione programmato nell'ipotesi di mancato rinnovo del contratto dopo un periodo superiore rispettivamente a tre oppure a sei mesi dalla scadenza del contratto stesso (in caso di ritardata presentazione della piattaforma la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale slitta di un periodo pari ai giorni di ritardo); le procedure per il rinnovo del contratto, consistenti nella disdetta (almeno 8 mesi prima della scadenza, diversamente si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno), nella presentazione della piattaforma rivendicativa (almeno 5 mesi prima della scadenza) e nel negoziato vero e proprio, che dovrà iniziare almeno tre mesi prima della scadenza del contratto, periodo durante il quale le parti si impegnano a non ricorrere ad iniziative unilaterali con la sanzione dell'anticipazione o dello slittamento di tre mesi del pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale.
Le innovazioni, invece, connesse alla scelta di affidare alla contrattazione provinciale un ruolo centrale nel sistema contrattuale del settore agricolo, riguardano proprio due istituti fondamentali della contrattazione collettiva: la retribuzione e la classificazione del personale. Su questi due temi si era affermata nell'ultimo ventennio una competenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, riservando all'altro livello della contrattazione collettiva agricola, quello provinciale, una funzione meramente integrativa del contratto nazionale. In pratica prima dell'ultimo rinnovo il salario contrattuale dei lavoratori agricoli ed i livelli di classificazione professionale degli stessi erano definiti dal ccnl mentre alla contrattazione provinciale su questi stessi temi veniva riservato il compito di contrattare il salario «integrativo» provinciale (che andava ad aggiungersi al salario contrattuale concordato a livello nazionale) nonché quello di definire le «figure» e le qualifiche di lavoratori agricoli con le relative mansioni da inserire nei livelli professionali individuati nel ccnl. L'innovazione introdotta con il rinnovo del 1995 ribalta questo rapporto esistente tra ccnl e contratti integrativi provinciali di lavoro e sui due temi in questione attribuisce un ruolo centrale alla contrattazione provinciale che torna così ad avere una funzione primaria nel sistema di relazioni contrattuali del settore agricolo. In particolare, il recente rinnovo prevede che la classificazione del personale debba avvenire sulla base di due «aree professionali» delle quali il ccnl definisce le caratteristiche essenziali nonché i parametri minimi e massimi mentre affida ai contratti provinciali la definizione, all'interno delle singole aree professionali, del numero dei livelli di classificazione, delle qualifiche con le relative mansioni da ricomprendere in ciascun livello e, ciò che più importa, del salario contrattuale da attribuire a ciascun livello professionale nel rispetto, ovviamente, dei parametri minimi e massimi nazionalmente definiti.
Le motivazioni di un così radicale mutamento di indirizzo nelle relazioni contrattuali agricole vanno ricercate nella volontà di restituire effettività alla contrattazione che si è dimostrata negli ultimi tempi sempre più incapace di registrare i reali rapporti di forza esistenti nel settore ed i cambiamenti che in esso si sono prodotti. A riprova di questo «scollamento» della contrattazione dai problemi reali che essa avrebbe dovuto affrontare e risolvere vengono indicate le difficoltà incontrate in molte province per i rinnovi dei cipl e lo scarto tra i salari di fatto ed i salari contrattuali in costante e continua crescita in sempre più vaste aree del paese.

2. Questo ritorno alla centralità della contrattazione provinciale – che anche sul piano formale non viene più qualificata come «integrativa» – non è stato tuttavia condiviso in egual misura dalle organizzazioni sindacali degli operai agricoli che di fatto si sono presentate divise alla firma dell'accordo di rinnovo del 19 luglio 1995. In particolare insieme alle organizzazioni datoriali della Confagricoltura, della Coldiretti e della Cia hanno sottoscritto l'accordo soltanto due delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, la Fisba Cisl e la Uila Uil, mentre è mancata la firma della terza e più rappresentativa delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, la Flai Cgil. Le prime due organizzazioni hanno manifestato grande compiacimento per aver raggiunto l'intesa senza alcuna rottura traumatica durante le trattative (non vi è stato, infatti, neppure un'ora di sciopero per la firma dell'accordo) e senza che fosse necessario – come invece si era verificato per il passato – ricorrere all'azione di mediazione del governo. Nel merito dell'accordo, infine, la riscoperta centralità della contrattazione provinciale lasciava pienamente soddisfatti per le prospettive che così si aprivano al sindacato di ritornare a fare il proprio mestiere: quello di con-

trattare le situazioni reali e non di firmare accordi che restavano largamente disattesi. Di diverso avviso, circa la bontà dell'accordo, si è mostrata la Flai Cgil che su due punti in particolare ha motivato la propria dissociazione: il mancato rispetto degli assetti contrattuali definiti nel protocollo del 23 luglio 1993 e la mancata riforma del Fondo integrativo sanitario dei lavoratori agricoli e florovivaisti (Fislaf). Vediamo più da vicino di cosa si tratta.
Sul primo punto le critiche della Flai sono rivolte al fatto che l'accordo di rinnovo degli operai agricoli ha cancellato la funzione economica del ccnl relativa al secondo biennio di validità dello stesso. Nel protocollo del 23 luglio si afferma infatti che «il ccnl ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva» ed inoltre si dice che «in sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio». L'accordo di rinnovo invece pur affermando che gli effetti economici del ccnl sono limitati soltanto al primo biennio di validità dello stesso, non prevede che per i due anni successivi vi sia una rinegoziazione dei minimi nazionali che tenga conto sia dell'inflazione programmata per quel periodo sia dell'eventuale scarto registratosi tra l'inflazione programmata e l'inflazione reale nel biennio precedente. Questa funzione, al contrario, viene attribuita esplicitamente al contratto provinciale che acquista così piena competenza nella definizione dei salari contrattuali e non si limita soltanto alla individuazione del cosiddetto salario di produttività come configurato nel protocollo del 23 luglio per la contrattazione di secondo livello. In tal modo, come si può ben comprendere, non sarà più possibile garantire dei minimi salariali omogenei su tutto il territorio nazionale e viene così ad essere fortemente compromessa la funzione e la ragione del contratto collettivo nazionale di lavoro alla quale, invece, la Flai dichiara ancora di tenere molto.
Sulla seconda questione relativa alla disciplina del Fislaf l'organizzazione di categoria della Cgil ha lamentato la mancata previsione nel testo contrattuale della volontarietà dell'adesione del lavoratore al fondo stesso. Nell'accordo di rinnovo infatti si prevede soltanto che il Fondo sarà finanziato con un contributo a totale carico del datore di lavoro pari a 100 mila lire annue per ogni lavoratore a tempo indeterminato e a 660 lire giornaliere per ogni lavoratore a tempo determinato. Una formula questa che lascia pensare ad una adesione che non ha alternativa ad un fondo del cui funzionamento però i lavoratori sono portati a disinteressarsi e di cui la Flai teme la degenerazione verso forme anomale ed improprie di finanziamento delle organizzazioni sindacali e professionali del settore.
La rottura del fronte sindacale viene ricomposta il 7 novembre del 1995 con la sottoscrizione alla presenza del ministro del Lavoro di un protocollo d'intesa tra le parti firmatarie dell'accordo di rinnovo del 19 luglio precedente. In esso le parti, senza nulla togliere alle scelte compiute in passato, tutte puntualmente confermate, concordano tuttavia di incontrarsi nel luglio del 1997 «per effettuare una valutazione dello stato della contrattazione provinciale, della dinamica retributiva complessiva e delle eventuali modalità di correlazione dei salari tabellari nazionali ai tassi di inflazione registrati nell'arco di vigenza del ccnl ed agli altri parametri previsti dal protocollo del 23 luglio 1993, in vista del rinnovo del ccnl stesso». Appagata da questo generico impegno ad incontrarsi, ma forse più per uscire dallo scomodo isolamento nel quale si era cacciata, la Flai Cgil «sulla base del presente protocollo» aderisce e sottoscrive l'accordo contrattuale del 19 luglio 1995 per il rinnovo del ccnl degli operai agricoli e florovivaisti.

3. Per quanto riguarda il contenuto specifico dell'accordo di rinnovo, oltre a quanto si è già detto sopra a proposito dei nuovi assetti contrattuali e della disciplina del Fislaf, giova ora dare conto più puntualmente di quelli che sembrano essere i punti più interessanti del rinnovo e che riguardano in particolare: la classificazione del personale, gli aumenti salariali ed i nuovi parametri retributivi entro i quali dovrà operare la contrattazione provinciale, la disciplina del terzo elemento e del Tfr, la previsione di poter stipulare contratti di graduale riallineamento retributivo per le aziende che corrispondono trattamenti economici inferiori ai salari contrattuali.
La classificazione del personale, come già anticipato, è una delle nuove e principali competenze attribuite dal ccnl alla contrattazione provinciale. Il contratto nazionale si limita a prevedere che la classificazione avvenga entro due grandi aree professionali per le quali sono definite le caratteristiche essenziali nonché i parametri retributivi

Tavola 1.

Qualifiche	Paga base ccnl 1991	Indennità di contingenza	Elem. dist. retr.	Aumenti da ccnl 1995	Totale	Parametri attuali	Parametri a regime
Spec. super	672.540	999.204	20.000	103.000	1.794.744	170	Area 1 Mass. 178
Specializzati	613.757	995.387	20.000	102.000	1.731.144	164	Area 1 Min. 159
Qual. super	567.560	990.053	20.000	100.000	1.677.613	159	
Qualificati	525.395	989.638	20.000	58.000	1.593.033	151	Area 2 Mass. 158
Comuni	420.415	983.613	20.000	35.000	1.459.028	138	Area 2 Min. 100
Addetti raccolta ex articolo 54 ccnl 1981	52.000	983.613	20.000	–	1.055.613	100	

minimi e massimi. Tocca poi alla contrattazione provinciale stabilire all'interno di ciascuna area il numero dei livelli retributivi, inquadrando negli stessi i lavoratori agricoli in base alle mansioni svolte e ai profili professionali posseduti.
Per il ccnl appartengono alla prima area professionale i lavoratori con qualificazione medio alta (la declaratoria contrattuale parla di «lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione») per i quali è previsto un parametro retributivo minimo pari a 159 ed un parametro massimo pari a 178. In via provvisoria, e sino a eventuale diversa determinazione dei contratti provinciali, nella prima area professionale sono inquadrate le preesistenti qualifiche di: operaio specializzato super, operaio specializzato e operaio qualificato super. Appartengono invece alla seconda area tutti gli altri lavoratori: da quelli che svolgono mansioni generiche e semplici a quelli che, pur in possesso di capacità professionali, svolgono «compiti esecutivi variabili non complessi». Per questi lavoratori i parametri retributivi vanno da 100 a 158 ed in quest'area sono provvisoriamente ricompresi, sino a diversa determinazione dei contratti provinciali, le qualifiche di operaio qualificato e operaio comune, nonché tutti i lavoratori addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti agricoli per i quali vigeva uno specifico e più basso livello retributivo.
Anche per gli operai florovivaisti è previsto l'inquadramento entro due aree professionali. Per questi lavoratori tuttavia i margini di autonomia della contrattazione provinciale sono molto più ristretti in quanto è lo stesso ccnl che determina i livelli retributivi di ciascuna area (tre livelli nell'area più professionalizzata e due nell'altra), nonché le mansioni ed i profili professionali di ciascun livello retributivo. L'unico spazio di autonomia effettiva riconosciuto alla contrattazione provinciale sembra essere quello della fissazione dei rapporti parametrali tra i cinque livelli retributivi. Anche qui però i margini di movimento della contrattazione provinciale sono molto stretti in quanto il ccnl prevede per ciascuna area dei minimi e dei massimi molto contenuti che vanno da 100 a 114 per l'area meno professionale e da 115 a 130 per l'area più professionale.
Gli aumenti salariali riconosciuti dal nuovo contratto degli operai agricoli e contenuti entro il tasso di inflazione programmato per il biennio 1994-95 sono stati pari a lire 35 mila mensili per l'operaio comune, lire 58 mila per i qualificati, lire 100 mila per i qualificati super, lire 102 mila per gli specializzati e lire 103 mila per gli specializzati super, con decorrenza dal 1° luglio 1995. Con una scelta discutibile sul piano dell'equità e della difesa del potere di acquisto, nessun aumento è stato previsto per gli operai addetti alle operazioni di raccolta, per i quali pertanto resta ferma la retribuzione fissata dal Ccnl del 1991 pari ad una paga base mensile di lire 52 mila, oltre ovviamente alla contingenza maturata sino al giorno del suo superamento (1993) per un totale lordo mensile di lire 1.055.613. Questo importo, per esplicita previsione contrattuale, rappresenta la base della scala parametrale 100-178 entro la quale la contrattazione provinciale è tenuta a fissare le retribuzioni degli operai agricoli inquadrati nelle due aree professionali. A tal proposito si precisa che i nuovi salari contrattuali validi nazionalmente finché non saranno sostituiti dai salari contrattuali sta-

biliti dai contratti provinciali, saranno pari alla sommatoria dei seguenti elementi:
a. paga base in vigore con il ccnl del 1991;
b. indennità di contingenza;
c. elemento distinto della retribuzione;
d. aumenti previsti dal rinnovo del 1995, così come riportati dalla tavola 1. Per l'«ex salario integrativo provinciale», nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della firma dell'accordo di rinnovo, è previsto il congelamento in cifra. Esso tuttavia «è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale». La ragione del congelamento del salario integrativo provinciale e del suo soltanto eventuale conglobamento nei nuovi salari tabellari, che dovranno essere fissati dai contratti provinciali, va ricercata nel vincolo della scala parametrale imposto dal ccnl. Infatti, come può notarsi dalla tavola relativa ai nuovi minimi nazionali, essi sono quasi perfettamente parametrati alla scala 100-178 mentre non è dato sapere come sono distribuiti i salari integrativi provinciali tra le diverse qualifiche professionali dei lavoratori agricoli. Se, come è probabile, tali salari integrativi sono stati attribuiti alle diverse qualifiche in misura non proporzionata alla scala parametrale prevista dall'accordo di rinnovo, il loro eventuale conglobamento farebbe sicuramente venir meno il rispetto dei parametri ora richiamati. È da prevedere pertanto che nei contratti provinciali il salario integrativo provinciale sarà conglobato nel nuovo salario tabellare solo e soltanto nella misura in cui non va ad intaccare la scala parametrale fissata dal ccnl, diversamente – o almeno per la parte eccedente – il salario integrativo resterà congelato come una voce aggiuntiva della retribuzione sulla quale tuttavia dovrà pure essere calcolato il terzo elemento ed il trattamento di fine rapporto.
A proposito di questi due ultimi istituti non ci sono novità di rilievo da segnalare rispetto alle modifiche introdotte con il rinnovo del 1991. Viene così confermato che compete agli operai a tempo determinato il cosiddetto terzo elemento quale corrispettivo delle ferie, delle festività, della tredicesima e della quattordicesima mensilità nella misura pari al 30,44% del salario contrattuale come definito a livello provinciale. In questo modo è confermato anche lo stralcio del terzo elemento della percentuale riferita al Tfr che, fissata nella misura dell'8,63% del salario contrattuale provinciale, dovrà essere erogata a fine rapporto e non più insieme alla paga giornaliera. Vi è poi una precisazione ed una novità. La precisazione attiene alle modalità di calcolo del Tfr che, contrariamente a quanto era stato ipotizzato in taluni ambienti sindacali, va conteggiato soltanto sul salario contrattuale con esclusione esplicita del terzo elemento. La novità riguarda invece l'elevazione della misura del Tfr dall'8,63 al 10% del salario contrattuale «per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale». Novità questa che sembra di difficile questione perché non è detto entro quali limiti il lavoro non ordinario mantiene i caratteri della occasionalità e quando invece può essere considerato abituale con il conseguente diritto alla maggiorazione della percentuale di Tfr. Ma la considerazione di maggior rilievo che viene da fare a proposito di questo istituto riguarda il suo effettivo godimento da parte degli operai a tempo determinato. Non vi è dubbio infatti che, per come sono caratterizzati i rapporti di lavoro in agricoltura, l'aver scorporato dal terzo elemento il pagamento della percentuale relativa al Tfr e l'aver rinviato la sua erogazione «al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno» – come prevede lo specifico accordo siglato dalle parti sociali il 31 luglio 1992 – rende questa parte della retribuzione più sfuggente al controllo sia del singolo lavoratore che del sindacato. Probabilmente dopo lo scorporo dal terzo elemento le parti sociali, o almeno quelle sindacali della parte dei lavoratori, pensavano di poter pervenire ad una qualche forma di accantonamento del Tfr presso casse o enti di nuova istituzione e a gestione bilaterale. Ma di tutto questo non vi è traccia nell'accordo di rinnovo in esame.
L'ultima novità che ci pare meritevole di considerazione riguarda gli accordi di riallineamento. Questi, previsti esplicitamente dalla legislazione di questi ultimi anni, consentono anche alle aziende che praticano trattamenti salariali inferiori a quelli contrattuali di poter beneficiare della fiscalizzazione degli oneri sociali, degli sgravi contributivi e di altre agevolazioni che di norma sono riconosciute soltanto a favore di quanti rispettano i contratti collettivi di lavoro. È necessario tuttavia che tali aziende aderiscano ai programmi di graduale riallineamento dei salari di fatto a quelli contrattuali, secondo tempi e modalità stabiliti da appositi accordi provinciali. La legge però, per evidenti ragioni di opportunità,

ha posto dei limiti alla possibilità di stipula di tali accordi. Essi sono di tipo settoriale e territoriale: vi possono accedere infatti soltanto le imprese industriali ed artigianali operanti nelle regioni meridionali (vedi, da ultimo, articolo 5, decreto legge n. 404 del 2 agosto 1996). Nella legislazione vigente dunque non vi è alcuna previsione della possibilità di stipulare accordi di riallineamento nel settore agricolo. Ciò nonostante l'accordo di rinnovo per gli operai agricoli del 19 luglio 1995 con una formulazione alquanto perentoria sancisce che «i contratti provinciali [...] definiscono programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per i lavoratori a quelli previsti dall'articolo 45 del presente contratto». Si precisa inoltre che i programmi di riallineamento possono essere definiti per l'intero territorio provinciale o per aree più limitate o, ancora, per comparti produttivi e si prevede il loro deposito presso gli Uffici provinciali del lavoro e presso le sedi territoriali dell'Inps e dell'Inail. A tali programmi poi le aziende interessate potranno aderire «sottoscrivendo apposito verbale di accettazione» (ma non si precisa tra chi deve essere firmato il verbale di accettazione e a chi deve essere comunicato). Infine «le parti si danno atto che l'adesione dell'impresa ai programmi concordati fa venir meno l'esclusione dai benefici di legge prevista dalle norme vigenti».

Con questo mandato così esplicito sicuramente nei contratti provinciali saranno definiti i programmi di graduale riallineamento dei salari di fatto ai salari contrattuali. Sarà una esperienza che fin da ora possiamo immaginare di grande interesse per gli innumerevoli problemi che si porranno.

Quali aziende vi potranno aderire? e con quali procedure? È ben immaginabile infatti che tutte le imprese agricole – verosimilmente anche quelle che già praticano dei salari contrattuali – vorranno poter godere di un arco di tempo più o meno lungo (3-5 anni?) prima di arrivare a corrispondere ai propri dipendenti le retribuzioni contrattuali. Chi controlla poi quali sono le retribuzioni effettivamente praticate nelle singole aziende, retribuzioni che dovrebbero essere poste alla base del programma di riallineamento? O si sceglierà forse, senza tener conto dei salari di fatto di ogni singola azienda, di generalizzare per tutte le imprese di un dato settore o di un dato territorio una riduzione del salario contrattuale che andrà decrescendo nel tempo sino a raggiungere nell'arco di tempo concordato il salario «pieno» contrattualmente definito? È prevedibile, infine, che tali programmi di riallineamento oltre che i lavoratori a tempo indeterminato dovranno riguardare anche quelli assunti con contratto a termine, che rappresentano la stragrande maggioranza dell'occupazione agricola. Come si pensa, però, di garantire a questi lavoratori di poter effettivamente ritornare a lavorare nella stagione successiva presso la stessa impresa e con un salario più elevato di quello percepito nella stagione precedente? Sono questi soltanto alcuni degli interrogativi ai quali si spera che la contrattazione provinciale agricola, oramai in svolgimento, possa dare compiuta ed adeguata risposta.

Canio Lagala

La contrattazione di categoria nell'industria

1. Prima parte e relazioni industriali 2. La disciplina in materia di contrattazione collettiva 3. Orario di lavoro, flessibilità e occupazione 4. Inquadramento e formazione professionale 5. Retribuzione 6. Rappresentanze sindacali unitarie e diritti sindacali 7. Ambiente di lavoro e sicurezza 8. Previdenza complementare 9. I rinnovi biennali

1. Nel 1995 si è sostanzialmente concluso il primo ciclo di rinnovi contrattuali di categoria successivo al protocollo del 23 luglio 1993. Gli accordi stipulati (vedi tavola 1) – come si cercherà di evidenziare attraverso l'analisi di quelli più significativi – confermano le tendenze emerse nell'anno precedente dal punto di vista sia dei comportamenti negoziali, sia dei contenuti contrattuali (vedi *Rapporto 1993-94*).

In particolare, le nuove discipline in materia di *sistemi di informazione e di concertazione* (il rinnovo degli edili, per esempio, ha dato proprio questo titolo alla Parte prima del contratto, mentre gli altri vi fanno riferimento nel testo), di struttura della contrattazione e, più in generale, di proceduralizzazione dei rapporti collettivi sono finalizzate a favorire la definizione di obiettivi comuni e – nello spirito del Protocollo – lo sviluppo di una contrattazione collettiva coerente, nella forma e nel contenuto, con la definizione concertata della politica dei redditi da un lato, e con una gestione dinamica e partecipativa dei rapporti collettivi, dall'altra.

Cominciando dunque l'analisi delle modifiche introdotte in materia di informazione e di consultazione, il primo aspetto di continuità con le tendenze già in atto riguarda il ricorso agli organismi paritetici, creati *ex novo* o disciplinati in modo più approfondito e coerente per farne strumenti di supporto tecnico-informativo funzionale alle relazioni sindacali, in quanto consentono l'accesso a conoscenze comuni e ne favoriscono, così, la dimensione partecipativa. Gli alimentaristi, dunque, hanno innanzi tutto previsto l'istituzione di

Tavola 1. Ccnl rinnovati e loro durata

Ccnl[1]	Stipulazione	Decorrenza	Scadenza parte economica	Scadenza parte normativa
Legno Confapi	25 gennaio 1995	1° gennaio 1995	31 dicembre 1996	31 dicembre 1998
Gas Anig e Conpigas	29 marzo 1995	1° gennaio 1995	31 dicembre 1996	31 dicembre 1998
Tessili-abbigliamento	1° luglio 1995	1° luglio 1995	30 giugno 1997	30 giugno 1999
Edili	5 luglio 1995	1° luglio 1995	31 dicembre 1996	31 dicembre 1998
Edili Confapi	luglio 1995	1° luglio 1995	31 dicembre 1996	31 dicembre 1998
Alimentaristi	6 luglio 1995	1° giugno 1995	31 maggio 1997	31 maggio 1999
Calzaturieri	12 luglio 1995	1° luglio 1995	30 giugno 1997	30 giugno 1999
Pelli e cuoio	12 luglio 1995	1° luglio 1995	30 giugno 1997	30 giugno 1999
Tessili-abbigliamento Confapi	18 luglio 1995	1° luglio 1995	30 giugno 1997	30 giugno 1999
Metano	18 luglio 1995	1° gennaio 1995	31 dicembre 1996	31 dicembre 1998
Occhiali	20 luglio 1995	1° luglio 1995	30 giugno 1997	30 giugno 1999
Penne e matite	20 luglio 1995	1° luglio 1995	30 giugno 1997	30 giugno 1999
Giocattoli	25 luglio 1995	1° luglio 1995	30 giugno 1997	30 giugno 1999
Chimici (parte economica)	14 dicembre 1995	1° gennaio 1996	31 dicembre 1997	–
Chimici Confapi (parte economica)	20 dicembre 1995	1° gennaio 1996	31 dicembre 1997	–
Carta e cartone (parte economica)	5 luglio 1995	1° luglio 1995	30 giugno 1997	–

[1] Quando accanto al ccnl non è indicato il soggetto negoziale di parte imprenditoriale si intende che lo stesso è stato stipulato dalle organizzazioni aderenti alla Confindustria e, ove presente, anche dall'Intersind.

una banca dati, a sostegno dell'Osservatorio nazionale di settore, e la costituzione sperimentale di osservatori territoriali, quali articolazioni di quello nazionale. Per rendere operativo l'Osservatorio nazionale, hanno poi creato un gruppo paritetico ristretto di coordinamento, al quale è stato riservato l'esame delle iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese. Hanno, infine, convenuto di costituire un altro gruppo paritetico per valutare le specificità dei problemi economici ed occupazionali del mezzogiorno e, comunque, delle aree in ritardo di sviluppo o in declino industriale, come individuate dai regolamenti comunitari, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, alle opportunità di finanziamento offerte dall'Unione europea, allo snellimento delle procedure per il sostegno alle imprese previsto dalle intese tra parti sociali e ministeri competenti.
Sono state pure ampliate – e riferite alla dimensione europea – le tematiche oggetto di analisi in sede di Osservatorio nazionale di settore, con particolare accentuazione di quelle legate: all'evoluzione del sistema distributivo; alle prospettive produttive ed occupazionali, connesse anche ai rapporti con i paesi dell'Est; alle esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale; ai sistemi di relazioni industriali, all'evoluzione della normativa comunitaria in materia sociale ed al ruolo delle parti sociali a tale livello.
Per alimentare il sistema informativo con «un'organica produzione di dati statistici e di analisi economiche» che faciliti la prassi di concertazione, il ccnl tessili-abbigliamento ha istituito in via sperimentale (ha durata quadriennale, coincidente con quella del contratto) un «Osservatorio congiunturale e strutturale», composto pariteticamente, che ha il compito – avvalendosi operativamente, di un gruppo di ricerca composto da analisti ed economisti consulenti delle organizzazioni – di raccogliere, analizzare ed elaborare in specifici rapporti periodici dati sul settore e sui suoi comparti e, in particolare, sulla congiuntura economico-produttiva (attività produttiva nazionale e nei maggiori paesi europei, andamento dei consumi, rapporto costi-prezzi) da una parte e, dall'altra, sullo stato e la struttura del settore e del sistema delle imprese (struttura produttiva, occupazione, costo del lavoro, retribuzioni, competitività e commercio internazionale, investimenti, ricerca e formazione).
Il ricorso ad organismi paritetici di supporto e di coordinamento del sistema informativo non si esaurisce, peraltro, con l'osservatorio. È stata, infatti, confermata la Commissione consultiva paritetica per i problemi della formazione, dell'orientamento professionale e dell'occupazione costituita a livello nazionale; ed è stata istituita – allo stesso livello (e in sostituzione della Commissione tecnica paritetica per la gestione delle informazioni) – una «Commissione paritetica di coordinamento ed indirizzo» degli interventi e delle proposte comuni emerse a livello di comparto e di distretto per l'attivazione congiunta di iniziative nei confronti delle istituzioni pubbliche.
Anche il ccnl degli edili ha «irrobustito» il ruolo di supporto tecnico dell'Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni, costituito dal ccnl precedente, affidandogli la raccolta di dati sulla domanda pubblica e gli investimenti privati, sulla struttura produttiva ed organizzativa e sul mercato del lavoro del settore, avvalendosi dei dati raccolti ed elaborati da tutti gli enti paritetici operanti nello stesso (casse e scuole edili, Cpt), da ciascuna organizzazione sindacale e da altri organismi pubblici e privati.
E passiamo ora alle altre modifiche introdotte dai rinnovi alla disciplina dei sistemi informativi. Nel rinnovo degli alimentaristi ne vanno segnalate fondamentalmente due. La prima, di maggior rilievo dal punto di vista della politica di relazioni industriali, riguarda l'arricchimento delle procedure informative con un esame congiunto semestrale sulle «conseguenze delle informazioni rese». La seconda – finalizzata a favorire un'applicazione corretta dei princìpi del Protocollo del 1993 in materia di contrattazione aziendale – è relativa all'ampliamento delle materie oggetto di informazione e di esame congiunto a livello di gruppo industriale e di azienda. Tra queste rientrano, in particolare, le informazioni di carattere economico sull'andamento del gruppo e/o dell'impresa nonché, per le aziende che abbiano concluso o stiano stipulando un contratto aziendale sul premio per obiettivi, i riflessi di questo sull'occupazione e la ricerca (preventiva rispetto alla realizzazione dei processi) di soluzioni che, «nel rispetto delle compatibilità economiche», contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti di «significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi».
Particolare risalto nel sistema di informazione e di esame congiunto ha avuto, infine, nel nuovo

contratto, il tema della formazione (vedi, *infra*, il paragrafo 4).
In coerenza con le generali finalità partecipative e concertative, i ccnl Tac hanno modificato l'articolazione dei livelli di informazione e/o le materie di competenza degli stessi, con l'obiettivo di «specializzarne» il ruolo. Così, dal primo punto di vista, accanto al livello nazionale (articolato a sua volta in settoriale e di comparto nei ccnl tessili e abbigliamento), regionale, territoriale e aziendale, sono ora presenti anche i livelli di distretto industriale – che, ove attivato, sostituisce il livello genericamente territoriale – e di impresa a dimensione europea di cui alla direttiva 94/45. I distretti – cioè le «aree caratterizzate da un elevato grado di omogeneità e da un'altamente significativa concentrazione di aziende del settore» – devono essere identificati in incontri nazionali tra le parti, di intesa e previa verifica operativa con le associazioni territoriali.
Dal secondo punto di vista, l'attenzione va posta prima di tutto sul nuovo ruolo «istituzionale» del livello regionale. Questo, infatti, da un lato coordina valutazioni e conclusioni raggiunte a livello territoriale e di distretto per fornire le indicazioni necessarie per le attività – di competenza dell'ente Regione – a sostegno del settore; dall'altro, si propone quale strumento di gestione del mercato del lavoro regionale, perché ha il fine di «migliorare e rendere efficace l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro» attraverso l'esame congiunto dei problemi dell'occupazione, della mobilità e della formazione professionale.
Altrettanto significativa è, nei ccnl Tac, la selezione delle materie oggetto di informazione e di consultazione a livello di distretto. Esse, infatti, riguardano l'andamento dell'occupazione; i riflessi sulle infrastrutture, sul sistema dei servizi sociali e sul mercato del lavoro, dell'organizzazione del tempo di lavoro e del maggior utilizzo degli impianti; la formazione ed i fabbisogni professionali (in collegamento con gli organismi bilaterali di origine confederale); l'ambiente di lavoro ed i problemi ecologici; la competitività, l'efficienza e la produttività del sistema.
Infine, a livello aziendale l'informazione è finalizzata, da una parte, alla conoscenza ed alla valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e, dall'altra, è correlata alla contrattazione aziendale ed «è funzionale ai programmi, obiettivi e parametri di riferimento». Nel ccnl calzaturieri, in particolare, le materie oggetto di informazione e confronto a livello aziendale sono state notevolmente arricchite ed ora includono anche: le modifiche dell'organizzazione del lavoro (oltre che tecnologiche) e le esigenze formative e di riqualificazione; le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali, soprattutto nel mezzogiorno; il superamento delle barriere architettoniche; le iniziative per il risparmio energetico e l'impatto ambientale delle attività produttive; l'informazione preventiva e consuntiva sul ricorso al traffico di perfezionamento passivo.
A completamento di questa parte, infine, va segnalato il rafforzamento della disciplina relativa all'informativa sul ricorso strutturale al lavoro esterno tesa, soprattutto per le aree del Mezzogiorno, a facilitare la regolarizzazione del lavoro sommerso, da un lato e, dall'altro, a favorire la realizzazione degli interventi pubblici di sostegno allo sviluppo produttivo ed industriale; ed il grande rilievo dedicato nel sistema informativo al tema della formazione (vedi, *infra*, paragrafo 4).
Infine, anche il contratto degli edili ha modificato la disciplina dei cosiddetti diritti di informazione – che esplicitamente esclude la natura negoziale delle relazioni sindacali che prefigura – in parte modificando anche le sedi del confronto, la periodicità delle riunioni, le tematiche oggetto di informazione e di esame. In particolare, sono stati confermati due dei tre livelli già esistenti, e cioè quello nazionale e quello regionale (è stato escluso quello provinciale o di circoscrizione): qui gli incontri avranno periodicità semestrale. Sono stati poi ridotti, al fine di estendere il campo di applicazione della disciplina, i criteri quantitativi (in termini di fatturato, di numero di dipendenti e/o di importo di aggiudicazione di un appalto pubblico) utilizzabili per individuare le grandi imprese ed i consorzi operativi a carattere nazionale tenuti a fornire informazioni a livello nazionale e circoscrizionale.
Per quanto riguarda le materie oggetto del confronto – bilaterale prima, e trilaterale poi – a livello nazionale e regionale, le più rilevanti riguardano: la politica degli investimenti (pubblici e privati ed il loro intreccio); la politica industriale ed in particolare, oltre le agevolazioni creditizie, gli interventi a sostegno dei processi di concentrazione e di specializzazione, di qualificazione e di innovazione tecnologica ed organizzativa, della ricerca e della sperimentazione; le politiche del lavoro (costo del lavoro e adempimenti contributivi; sostegno del reddito e ricollocazio-

ne dei lavoratori; mobilità e flessibilità del lavoro; sicurezza e prevenzione infortuni; formazione professionale; ruolo degli enti paritetici). Nel confronto con le grandi imprese ed i consorzi a carattere nazionale, particolare accentuazione hanno avuto le tematiche relative alla posizione sui mercati interni ed internazionali, ai mutamenti organizzativi e tecnologici ed alle loro conseguenze sulle condizioni di lavoro, ai programmi di azione in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni (unica significativa innovazione per questo livello).

2. La disciplina sulla *struttura della contrattazione collettiva* costituisce certamente una delle parti più interessanti dei nuovi contratti, perché è quella che applica la riforma introdotta dal protocollo del 1993. Cerchiamo di procedere alla sua analisi partendo dalle clausole in materia di procedure, durata e competenze del *contratto nazionale di categoria.*

2.1. In materia di *procedure* per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali e decentrate, nonché di tempi di apertura dei negoziati, i rinnovi o si limitano a richiamare le clausole del protocollo in materia (capitolo 2, punto 4, comma 2), come fanno gli alimentaristi, o vi apportano modifiche ed integrazioni marginali. Così i rinnovi tessili-abbigliamento-calzaturieri, per il caso che una delle parti dia formale disdetta del ccnl, pongono a carico della stessa l'obbligo di presentare le proposte di modifica in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto. Nessun accordo, invece, apporta modifiche in materia di indennità di vacanza contrattuale, di periodo di raffreddamento del conflitto e di sanzione per la violazione di quest'ultimo.
In applicazione del protocollo, i ccnl rinnovati hanno ridefinito invece, più o meno ampiamente, durata, competenze e rapporti tra i livelli contrattuali, soprattutto con riferimento agli istituti che incidono sulla dinamica salariale. In primo luogo, è stata differenziata la *durata* della parte economica e normativa dei contratti di categoria: due anni per la prima, quattro per la seconda (vedi ancora tavola 1). In secondo luogo, i contratti hanno confermato i due livelli di contrattazione già esistenti nella prassi nagoziale. Il livello decentrato è quello aziendale, salvo che per gli edili, dove resta territoriale, o per le categorie nelle quali tale livello è praticato per prassi nelle aree di piccola impresa (alimentaristi; Tac).
Alla conferma del doppio livello di contrattazione si accompagna, però, una più incisiva disciplina in materia di *competenze* dei livelli contrattuali (spesso ripresa dalla famosa «premessa» sulla contrattazione articolata del 1962), tesa a realizzare un forte coordinamento gerarchico tra gli stessi.
Così è, in primo luogo, per il riferimento al principio della vincolatività dei contratti nazionali e decentrati (*pacta sunt servanda*). Il rinnovo degli alimentaristi, ad esempio, dichiara che «il contratto [...], nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva per la durata del [...] contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme». E così pure i rinnovi dei tessili-abbigliamento-calzaturieri affermano che, «nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la sua durata».
I rinnovi – salvo quello degli edili che, peraltro, contiene tale disciplina fin dagli anni Sessanta – non hanno però proceduto ad elencare sistematicamente le materie di competenza della contrattazione decentrata (alimentaristi, tessili-abbigliamento e calzaturieri), preferendo piuttosto definire in termini più generali la funzione – sostanzialmente integrativa ed applicativa (alimentaristi, edili) – del contratto aziendale e/o qualificare come «delegata» dal contratto superiore la competenza del livello negoziale inferiore (Tac).
Un'altra clausola riproposta in questi rinnovi per rafforzare la distinzione-ripartizione delle competenze tra i livelli contrattuali è quella sulla *non ripetibilità* della contrattazione aziendale su materie già definite ad altri livelli. È la clausola introdotta dall'accordo Scotti del 1983, e presente da oltre un decennio nei contratti di categoria. Ma qui va sottolineata una differenza importante. Il protocollo del 1993, infatti, ha ripreso questa clausola, ma ne ha limitato l'operatività disponendo che la negoziazione di secondo livello non debba essere «ripetitiva» rispetto agli *istituti «retributivi* propri del contratto di categoria» (capitolo 2, punto 3, comma 1). I rinnovi in commento, invece, hanno mantenuto la dizione della clausola nella sua formulazione precedente, più ampia perché riferita a *tutte le materie* ogget-

to di contrattazione (alimentaristi; tessili-abbigliamento; calzaturieri; edili).
Ancora dalla «premessa» del 1962 sono riprese le clausole del rinnovo degli alimentaristi che impegnano i soggetti stipulanti al cosiddetto *dovere di influenza* e all'*obbligo di pace*. Con queste le parti si sono cioè impegnate a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti il contratto di categoria e le norme «applicative» o «integrative» aziendali da esso previste.
Ad accentuare la limitazione del ruolo della contrattazione decentrata – ed a rendere più spinta la centralizzazione – concorrono, infine, anche le clausole – sulle quali si tornerà immediatamente – che in alcune categorie creano le condizioni per una gestione centralizzata della stessa contrattazione aziendale a contenuto economico.

2.2. L'unica competenza «esclusivamente» riconosciuta o riservata al *contratto di secondo livello* – in applicazione del protocollo del 1993 – è quella avente ad oggetto i cosiddetti premi per obiettivi. Le caratteristiche di questi ultimi, le procedure ed i tempi per la loro negoziazione e, in sostanza, la loro disciplina di massima è dettata comunque direttamente dal contratto nazionale (alimentaristi; tessili-abbigliamento, eccetera).
La *finalità* essenziale dei negoziati in materia indicata dai rinnovi è quella di consentire più elevati livelli di competitività delle imprese, da una parte, ed il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro, dall'altra (alimentaristi, tessili-abbigliamento, calzaturieri).
Come *precondizioni negoziali* vengono, in genere, indicati fattori quali il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi e l'andamento economico e della produttività (eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di ccnl) delle singole imprese (alimentaristi, tessili-abbigliamento e calzaturieri). La contrattazione aziendale a contenuto economico deve, in ogni caso, essere direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, appunto, incrementi di redditività, di produttività, di competitività, di qualità, eccetera (alimentaristi, tessili-abbigliamento, calzaturieri).
I contratti di conseguenza specificano che il premio sarà *variabile* (tessili-abbigliamento e calzaturieri) o totalmente variabile e non determinabile a priori (alimentaristi), in diretta connessione con il raggiungimento degli obiettivi convenuti.
Più vaga e «centralistica» è la disciplina del cosiddetto «elemento economico territoriale» introdotto nel contratto degli edili in sostituzione dell'indennità territoriale di settore (ma, in realtà, per il momento sembra mutata solo la denominazione dell'istituto, probabilmente a causa della difficoltà di proporre un premio per obiettivi a livello territoriale). Il testo contrattuale prevede, infatti, che la nuova erogazione sia concordata a livello territoriale: tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore; in correlazione con i «risultati conseguiti nel territorio», misurati in base agli indicatori nazionali e territoriali definiti dalle associazioni stipulanti, con il supporto dell'Osservatorio, in occasione della prima sessione di concertazione successiva alla stipulazione del ccnl si sono riservate di definire; ed, infine, «entro la misura massima» stabilita dalle associazioni nazionali contraenti, tenendo conto delle valutazioni effettuate nella sessione di concertazione.
Piuttosto dettagliata è nei contratti la regolamentazione delle *procedure* per la contrattazione aziendale a contenuto economico, articolate in tre fasi: prenegoziale, negoziale in senso stretto, e di verifica-controllo sull'attuazione dei programmi aziendali e della normativa di riferimento.
Nella prima fase rientrano le clausole che, connettendosi alle informative di carattere economico sull'andamento delle aziende, previste dalla prima parte del contratto ai diversi livelli (edili, alimentaristi), prevedono – in totale adesione al protocollo – appositi incontri di *valutazione preventiva* degli elementi o dei fattori che condizionano l'attività negoziale (condizioni dell'azienda e del lavoro, prospettive di sviluppo anche occupazionale, eccetera) per consentire la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico sulla base di «elementi di conoscenza comune» (alimentaristi; tessili-abbigliamento e calzaturieri).
Altri rinnovi, invece, si sono posti in una prospettiva di intervento più penetrante sulle competenze dei soggetti negoziali a livello aziendale, prevedendo un momento di studio antecedente l'avvio della contrattazione e, per molti versi, condizionante la stessa.
La Commissione consultiva nazionale istituita dal rinnovo dei tessili-abbigliamento ha il compito, infatti, di effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito nella disciplina della contrattazione aziendale a contenuto economi-

co, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione in tale ambito potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi da sottoporre alla valutazione delle parti. Analoga attività deve essere svolta – in base al contratto dei calzaturieri – direttamente dalle parti nell'ambito degli incontri nazionali semestrali previsti dal ccnl nel sistema informativo.
Per quanto riguarda la fase contrattuale vera e propria, in applicazione del rinvio contenuto nel protocollo del 1993 viene confermato il principio dell'autonomia dei cicli negoziali (nazionali e aziendali), al fine di evitare sovrapposizioni (così alimentaristi, tessili-abbigliamento e calzaturieri) e fissata: la durata del periodo di non sovrapponibilità (Tac); la data prima dalla quale non può essere avviata la contrattazione sui premi (alimentaristi); i termini per la presentazione delle piattaforme e per l'avvio delle trattative aziendali (alimentaristi, edili).
Molti accordi ripropongono, inoltre, la *clausola di raffreddamento dei conflitti* prevista dal protocollo per i contratti di categoria anche se con qualche variazione dei termini di inizio del periodo di raffreddamento e della sua durata, che è più indeterminata o minore (alimentaristi, tessili-abbigliamento e calzaturieri, edili).
Passando alla terza fase, è prevista la possibilità di effettuare *verifiche tecniche* sui parametri di riferimento in relazione allo stato di attuazione dei programmi ed al raggiungimento degli obiettivi, attraverso riunioni apposite che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi (tessili-abbigliamento, calzaturieri) o con l'utilizzazione degli osservatori nazionali (alimentaristi), ai fini del coinvolgimento partecipativo ad ogni livello.
Risulta confermata dai rinnovi, inoltre, la clausola sulla *durata* del contratto decentrato a contenuto economico, fissata in 4 anni (edili; Tac).
Per concludere, va ancora segnalato che i contratti regolano la transizione dai vecchi premi (di produzione) alle nuove erogazioni e dettano i criteri per l'adeguamento della nuova disciplina alle norme legislative emanate, in attuazione del protocollo del 1993, in materia di regime contributivo e previdenziale delle erogazioni in questione.

3. La necessità di salvaguardare la competitività delle imprese – già minacciata dalla situazione di crisi produttiva e di mercato – spiega la ragione per la quale i nuovi contratti, così come già quelli stipulati nel 1994, non prevedano alcuna riduzione strutturale e generalizzata dell'*orario di lavoro*, né una modifica dei regimi di orario che determini analoghe conseguenze, ma riduzioni articolate, selettive, e comunque limitate, dell'orario tendenti a migliorare la competitività aziendale (esplicito in questo senso il contratto tessili-abbigliamento) o ad arginare le eccedenze occupazionali determinate da processi di ristrutturazione e di innovazione tecnologica ed organizzativa (alimentaristi e calzaturieri).
Nella prima prospettiva va segnalato il rinnovo degli alimentaristi, che ha previsto una riduzione di orario di 8 ore (con decorrenza 1° gennaio 1996), da godere attraverso riposi individuali, per i lavoratori addetti a turnazione 3x6 e 3x7. È però previsto che queste maturino pro quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti per un periodo di 48 settimane. Da segnalare inoltre, sempre in questo ccnl, è l'integrazione apportata alla disciplina in materia di programmazione annuale degli orari. Essa prevede che, in tale programmazione, si tenga «anche conto degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori», e non più solo delle esigenze produttive ed organizzative aziendali, che restano comunque prioritarie.
Il ccnl tessili-abbigliamento ha previsto, a sua volta, la possibilità di introdurre un nuovo regime di orari che – al pari del 6x6 – consenta l'utilizzo degli impianti su 6 giorni alla settimana, però attraverso prestazioni individuali di 5 giorni con il secondo giorno di riposo (sabato) da usufruire a scorrimento durante la settimana (schema 5x8 con riposo a scorrimento). Solo i lavoratori addetti a tal nuovo regime sono destinatari di una riduzione annua di orario pari a 12 ore, che si aggiunge alle 52 già previste. Il nuovo ccnl ha anche precisato le procedure da seguire a livello aziendale per introdurre il nuovo regime: comunicazione preventiva alle Rsu; esame congiunto sulle problematiche tecnico-produttive ed organizzative, al fine di salvaguardare la competitività aziendale e di migliorare le prospettive occupazionali; accordo finale.
Nella seconda prospettiva citata all'inizio rientra il ccnl dei calzaturieri, il quale prevede il ricorso a diversi strumenti legislativi e contrattuali – tra i quali, da una parte, i contratti di solidarietà e, dall'altra, l'utilizzo collettivo delle riduzioni di orario, delle ferie e dei permessi per ex festività, ed il ricorso a contratti a tempo parziale. Il con-

tratto degli alimentaristi, invece, pur nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e di competitività delle imprese, riserva prioritariamente «a quanti non sono in condizioni di ricevere dai trattamenti di legge una risposta adeguata» il ricorso ai diversi strumenti contrattuali – che si concreta in sostanza in una riduzione collettiva dell'orario rapportata alle dimensioni delle eccedenze ed esplicitamente temporanea e reversibile, in quanto finalizzata al superamento delle situazioni indicate –; ed agli altri lavoratori il ricorso agli strumenti legali, compresa la cassa integrazione guadagni, la mobilità ed i contratti di solidarietà.
Ancora in materia di flessibilità va ricordato che i rinnovi dei tessili-abbigliamento e calzaturieri hanno introdotto due nuove ipotesi nelle quali è consentita la stipulazione di *contratti a termine* (ai sensi dell'art. 23, legge 56/87). La prima riguarda la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o in aspettativa (per gravi necessità personali, per lavoratrici madri adibite a turni anche notturni, per tossicodipendenza, per funzioni pubbliche elettive o sindacali, eccetera).
La seconda tende a soddisfare le esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale dei lavoratori cui sia stata consentita la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno *a tempo parziale* per una durata determinata, compresa cioè tra i quattro e i ventiquattro mesi. Il personale così assunto a termine ed a tempo parziale non viene computato nella soglia massima prevista per il ricorso a contratti sia a termine, sia a part-time, soglia elevata per quest'ultimo caso dal 3 al 5% del personale in forza a tempo indeterminato. È da notare che, ai fini del computo delle percentuali massime di lavoratori che possono essere assunti a termine, non si terrà conto neanche di quelli assunti per la prima nuova causale.

4. Per preparare la riforma dell'*inquadramento* il rinnovo degli alimentaristi ha previsto l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica che dovrà svolgere i propri lavori (entro il giugno 1997) sulla base degli indirizzi rilevati dall'osservatorio dalle esperienze realizzate nel settore. In tale quadro la Commissione dovrà valutare portata ed implicazioni dell'innovazione tecnologica e/o organizzativa; svolgere attività di studio e ricerca sul rapporto tra professionalità e classificazione; esaminare le problematiche relative all'accesso del personale femminile ad attività professionali e in ruoli connessi alle nuove tecnologie; individuare nuovi criteri di valutazione delle professionalità e rendere più attuali le declaratorie vigenti, nonché elaborare ipotesi di integrazione o modifica della classificazione in atto anche sulla base di una diversa articolazione della struttura dell'inquadramento, valutando l'opportunità di introdurre nuovi livelli.
Anche gli edili hanno previsto la costituzione di una Commissione tecnica paritetica al fine di analizzare l'evoluzione delle professionalità del settore e di rilevare le esigenze di aggiornamento del sistema di classificazione. A supporto è stato costituito anche un gruppo tecnico paritetico con il compito, in particolare, di analizzare le nuove professionalità ed il relativo inquadramento. La Commissione presenterà le proprie proposte alle associazioni nazionali – così concludendo la propria attività – entro 18 mesi dalla stipulazione del ccnl.
In materia di inquadramento i nuovi contratti dei tessili-abbigliamento e dei calzaturieri hanno introdotto sostanzialmente modifiche procedurali, nel senso che sono previste procedure più articolate di informazione e di verifica congiunta tra direzione aziendale ed Rsu per gestire le ricadute delle innovazioni organizzative e tecnologiche sui contenuti professionali delle mansioni e sull'inquadramento, sia dal punto di vista individuale (mobilità orizzontale e verticale), sia da quello della sua adeguatezza rispetto alle figure professionali presenti in azienda.
Ancora a commissioni paritetiche – una di livello settoriale e sei di comparto nei tessili-abbigliamento, una di settore per i calzaturieri – sono state affidate attività, a termine e permanenti, in materia di inquadramento, consistenti fondamentalmente nello studio e nell'elaborazione di proposte di modifica-aggiornamento dell'inquadramento esistente (cancellazione di mansioni obsolete, inquadramento di mansioni nuove, con relativa modifica-nuova elaborazione di esemplificazioni, declaratorie, eccetera); nella verifica delle problematiche derivanti dalla mobilità verticale ed orizzontale dei lavoratori, al fine di ricercare soluzioni alla figura del *jolly*, alla pluralità di mansioni ed alle indennità di mansione; nello svolgimento di ricerche e confronti su esperienze aziendali innovative in materia di inquadramento, conseguenti a profonde innovazioni tecnologiche, organizzative e produttive. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle organizzazioni stipulanti.

Ampio rilievo, come si è accennato nel primo paragrafo, è stato dedicato da questi rinnovi alla *formazione professionale*, ritenuta strumento essenziale in vista di numerosi obiettivi: far acquisire o adeguare la professionalità dei lavoratori alle innovazioni tecnologiche ed organizzative (alimentaristi, Tac, edili), per limitare il rischio di espulsione dal ciclo produttivo dei lavoratori addetti a mansioni divenute obsolete o con professionalità «a rischio» (alimentaristi); cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro (edili), con particolare riferimento al personale femminile (Tac) e consentire maggiore flessibilità nell'uso della forza lavoro (alimentaristi); facilitare il reinserimento di lavoratori e lavoratrici dopo lunghi periodi di assenza (alimentaristi); favorire lo svolgimento di relazioni partecipative e della contrattazione aziendale basata sulle nuove regole (Tac).
Il rinnovo degli alimentaristi ha ampliato, di conseguenza, i contenuti degli incontri informativi e degli esami congiunti previsti nella prima parte del contratto ed ha previsto la possibilità di realizzare con gli organismi paritetici bilaterali confederali esperienze di collaborazione, utilizzando le risorse fornite dai Fondi comunitari e dalla legislazione vigente.
Il contratto degli edili ha introdotto modifiche volte, in primo luogo, a precisare e specializzare i compiti dei Formedil regionali, a rafforzarne la struttura e le risorse al fine di farne un interlocutore istituzionale dell'ente Regione e di favorirne l'accesso ai Fondi comunitari e, in secondo luogo, a realizzare omogeneità qualitativa e razionalizzazione delle risorse dell'attività formativa realizzata dagli enti scuola provinciali attraverso lo svolgimento, per incarico di questi, di funzioni di orientamento, promozione, progettazione formativa, validazione e diffusione dei supporti didattici, di individuazione dei fabbisogni formativi, e così via: tutto quanto cioè sia ritenuto utile ai fini di una gestione dei mercati locali del lavoro rispettosa degli specifici fabbisogni formativi e consapevole delle opportunità occupazionali.
A conferma, infine, della scelta di accentuare il profilo della formazione professionale quale strumento di gestione attiva del mercato del lavoro locale, si può richiamare la clausola che prevede l'istituzione di un libretto personale di formazione professionale edile, secondo uno schema predisposto dal Formedil nazionale, nel quale vengano annotati i corsi frequentati dai singoli lavoratori presso gli enti scuola, ai fini di successivi inserimenti formativi.
Notevole rilievo, infine, è stato dedicato alla disciplina della formazione professionale anche nei ccnl Tac. Le iniziative da promuovere sono articolate e differenziate per livello: nazionale, di distretto o territoriale, aziendale. Oltre a quelli connessi agli obiettivi esplicitamente richiamati dalle parti, vengono specificamente indicati – dal punto di vista dei destinatari – i giovani (inoccupati e in formazione lavoro), le donne, le fasce deboli e gli invalidi o portatori di handicap, e – dal punto di vista dei contenuti da privilegiare nei programmi e nelle iniziative formative operative – le problematiche legate all'ambiente ed alla sicurezza del lavoro, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 626/94.
In sostanza, si può affermare che il fondamento di tutte le modifiche ed integrazioni apportate dai contratti alla disciplina della formazione professionale è costituito dall'integrazione tra acquisizione di elementi conoscitivi sulle potenzialità occupazionali e sui fabbisogni formativi locali ed elaborazione di proposte – in raccordo con gli organismi paritetici interconfederali per la formazione e tenendo conto delle esigenze dei lavoratori e delle imprese del settore – da presentare agli enti pubblici competenti ai vari livelli al fine di orientare la programmazione degli interventi e di utilizzare le risorse a disposizione degli stessi (soprattutto delle Regioni).

5. Va segnalato innanzitutto che il ccnl tessili-abbigliamento ha provveduto a ridefinire la *retribuzione* e la sua struttura. In primo luogo, dal 1° gennaio 1996 ha conglobato in un'unica voce – il cosiddetto elemento retributivo nazionale – i minimi tabellari, l'ex indennità di contingenza e l'Edr confederale previsto dal Protocollo del luglio 1992 (e analogo conglobamento è stato realizzato dal 1° luglio 1995 anche dal ccnl dei calzaturieri). Tale elemento, unito agli importi degli aumenti periodici di anzianità, dell'indennità di mensa e dell'indennità di funzione dei quadri costituisce la cosiddetta retribuzione contrattuale nazionale. Quest'ultima, unita a sua volta agli elementi aggiuntivi (distinti in nazionali e aziendali in relazione al livello contrattuale al quale possono essere definiti), costituisce la retribuzione di fatto o la retribuzione globale di fatto a seconda che gli stessi siano corrisposti per periodi inferiori e pari o – rispettivamente – superiori al mese.
Passando agli aumenti retributivi (vedi tavola 2) il primo aspetto da rilevare è che, stando alle di-

Tavola 2. Aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali

Tessili-abbigliamento

Livelli	Aumenti complessivi	Par.	Elem. retrib. naz. a regime	Par.
8	256.000	265	2.438.000	151
7	225.000	233	2.347.000	145
6	196.000	203	2.174.000	134
5	174.000	180	2.036.000	126
4	156.000	161	1.916.000	118
3	143.000	148	1.841.000	113
2	130.000	135	1.767.000	109
1	97.000	100	1.615.000	100

Calzaturieri

Livelli	Aumenti complessivi	Par.	Minimi a regime	Par.
8	256.000	265	2.458.000	152
7	225.000	233	2.301.000	142
6	196.000	203	2.079.000	128
5	174.000	180	1.993.000	123
4	156.000	161	1.916.000	118
3	143.000	148	1.841.000	113
2	130.000	135	1.767.000	109
1	97.000	100	1.615.000	100

Edili

Livelli	Aumenti complessivi	Minimi a regime	Par.
7	220.000	1.461.783	200
6	198.000	1.315.605	180
5	165.000	1.096.337	150
4	154.000	1.023.248	140
3	143.000	950.159	130
2	128.700	855.143	117
1	110.000	730.891	100

Alimentaristi

Livelli	Aumenti complessivi	Minimi a regime	Par.	Aumenti per. anz.
1S	251.820	1.836.060	230	91.800
1	218.970	1.596.570	200	79.830
2	180.660	1.317.180	165	65.860
3A	158.760	1.154.520	145	57.880
3	142.340	1.037.780	130	51.890
4	131.390	957.950	120	47.900
5	120.440	878.120	110	43.905
6	109.490	798.290	100	39.915

chiarazioni delle parti, essi sono stati commisurati all'inflazione programmata. Per esempio, nel rinnovo degli alimentaristi le parti si sono date atto che «gli aumenti retributivi complessivamente corrisposti con il [...] contratto ("aumento economico" e "aumenti periodici di anzianità") corrispondono ad un tasso di inflazione pari al 7,66% nel periodo 1° giugno 1995–31 maggio 1997». Va segnalato, tra l'altro, il fatto che gli alimentaristi hanno già predeterminato il sistema di calcolo ed il valore di ogni punto percentuale di incremento retributivo che verrà concordato – in applicazione dei criteri di orientamento contenuti nel protocollo del 1993 – in sede di rinnovo biennale della parte economica del contratto.

Altro aspetto da notare è che gli aumenti – essendo stati determinati sostanzialmente con il criterio dell'adeguamento dei minimi tabellari all'inflazione (programmata) – hanno avuto effetti nulli sui *rapporti parametrali* preesistenti nei rinnovi degli edili e degli alimentaristi, e addirittura negativi in quelli dei tessili-abbigliamento e dei calzaturieri (era 100/223 per i tessili-abbigliamento e 100/227 per i calzaturieri) (vedi ancora tavola 2). In realtà in questi due ultimi casi l'effetto è da addebitare al conglobamento nei minimi della ex contingenza, operazione che ha solo reso più trasparente l'appiattimento retributivo determinato da tale indennità. La riduzione del ventaglio parametrale rispetto al passato è, dunque, solo apparente. In ogni caso è evidente che il congelamento dei differenziali interprofessionali – limite insito negli schemi macro che legano contrattazione e politica dei redditi – lascia aperto il problema della valorizzazione della professionalità.

Ancora due aspetti sono da segnalare. Il primo riguarda l'*indennità di funzione* per i quadri, che è stata fissata in 80 mila lire dal ccnl dei calzaturieri (assorbendo i superminimi individuali), ed elevata da 60 mila a 100 mila lire dai rinnovi del settore tessile-abbigliamento, a partire dal 1° settembre 1995. E le *decorrenze* degli aumenti, appunto, costituiscono il secondo aspetto da ricordare. Per contenere il costo del lavoro, infatti, esse sono state scaglionate in due (edili) o tre *tranche* (alimentaristi, tessili-abbigliamento, calzaturieri).

Va ricordato, infine, che il conglobamento retributivo realizzato nel contratto dei tessili-abbigliamento ha comportato il riproporzionamento dei valori percentuali degli elementi aggiuntivi della retribuzione contrattuale nazionale, che è stato realizzato – per privilegiare il salario diretto – in modo da rendere gli stessi «comprensivi di even-

tuali effetti sulla retribuzione indiretta e differita». È per questo che il contratto ha escluso l'incidenza degli elementi aggiuntivi su tutti gli istituti indiretti o differiti, compreso il Tfr. La stessa operazione dovrà essere realizzata, con gli stessi criteri e d'intesa con le Rsu, per gli elementi aggiuntivi stabiliti a livello aziendale, senza che da essa possano derivare oneri o vantaggi per le parti.

6. I rinnovi hanno disciplinato le *Rappresentanze sindacali unitarie* applicando, integrando e specificando le regole ed i princìpi contenuti nel protocollo del 1993 e negli accordi interconfederali. Vediamone gli aspetti essenziali.
I rinnovi prevedono, in primo luogo, che in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti l'*iniziativa per la costituzione* delle Rsu possa essere assunta, oltre che dalle associazioni sindacali aderenti a Cgil, Cisl e Uil, dalle altre associazioni firmatarie del ccnl, ovvero dalle restanti associazioni previste al punto 4, lettera *b*, parte seconda, dell'Accordo interconfedeale 20 dicembre 1993, sempre che abbiano espresso formale adesione ad esso (tessili-abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi). Le organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, firmatarie del ccnl o che vi aderiscano, partecipando all'elezione delle Rsu rinunciano formalmente ed espressamente a costituire Rsa ai sensi della norma summenzionata (alimentaristi).
Con riferimento alla *composizione* della Rsu, vengono confermate integralmente le quote di 2/3 ed 1/3, con le relative modalità di elezione-designazione. L'accordo per le aziende alimentari specifica, inoltre, che la ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti. Lo stesso, tuttavia, prevede una soluzione piuttosto «sbrigativa» ove non vi siano candidati disponibili a presentarsi in una o più delle categorie: in questo caso, infatti, i seggi ad esse spettanti saranno «assegnati all'altra categoria giuridica».
In tema di *soggetti eleggibili*, alcuni contratti inseriscono tra questi i lavoratori con contratto a termine (alimentaristi) o – secondo la formula usata da altri contratti – i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato (tessile-abbigliamento e calzaturieri), purché alla data delle elezioni la durata residua del loro rapporto di lavoro non sia inferiore a sei mesi; e/o prevedono la possibilità di affiancare alle Rsu rappresentanti degli addetti alle attività stagionali o a quelle determinate da punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno individuati dalle organizzazioni sindacali firmatarie (alimentaristi). Il ccnl tessile-abbigliamento, infine, prevede che nelle aziende che occupano più di 15 viaggiatori o piazzisti la Rsu sia integrata con un rappresentante di tale personale, che verrà designato con elezione diretta da parte degli appartenenti a tale categoria.
Sulla disciplina del *numero dei componenti* e del *monte ore* della Rsu è sufficiente dire che, come era prevedibile, essa è definita in modo più articolato ed in misura più favorevole rispetto alla disciplina interconfederale (alimentaristi, tessili-abbigliamento, calzaturieri): del resto è quanto la stessa ha previsto disponendo che il passaggio dalla disciplina delle Rsa a quella delle Rsu avvenga a parità di trattamento legislativo e contrattuale ed a parità di costi per le aziende in riferimento a tutti gli istituti, facendo salve le clausole più favorevoli dei contratti collettivi. Il rinnovo degli alimentaristi prevede però che il numero dei componenti della Rsu definito nel ccnl (in base al precedente accordo di settore del 12 maggio 1994) non possa essere incrementato a livello aziendale, sia pure in forza di accordi o prassi preesistenti. Esso inoltre consente che, nelle unità produttive nelle quali la Rsu sia composta da almeno 11 membri, la stessa possa avvalersi di un comitato esecutivo per i rapporti con la direzione aziendale, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo.
Per quanto riguarda la *ripartizione dei permessi retribuiti tra Rsu e organizzazioni sindacali* stipulanti il ccnl, finalizzata a garantire a queste la possibilità di svolgere attività associativa all'interno delle singole unità produttive, alcuni contratti attribuiscono alle organizzazioni sindacali solo la quota di permessi derivante da condizioni contrattuali di miglior favore rispetto al disposto dell'articolo 23, legge 300/70. Essi prevedono, tuttavia, che una parte di questi permessi aggiuntivi (pari al 55% del loro ammontare) sia attribuita individualmente ai – ed utilizzata dai – componenti delle Rsu, e che la parte residua venga ripartita pariteticamente tra le organizzazioni di appartenenza, ma «di norma» ugualmente fruita per il tramite dei rispettivi componenti la Rsu (tessili-abbigliamento, calzaturieri).
Per quanto riguarda *funzioni e poteri* della nuova rappresentanza, con formulazioni diverse ma sostanzialmente coincidenti i contratti rinnovati prevedono in generale che le Rsu subentrino alle Rsa (e sostituiscano il consiglio di fabbrica: ali-

mentaristi) nella titolarità dei diritti, dei poteri e delle funzioni a queste spettanti per effetto di disposizioni legislative e contrattuali e per la funzione di agente contrattuale a livello aziendale nei limiti, per le materie e con le modalità previste dal ccnl per tale contrattazione (alimentaristi, tessili-abbigliamento, calzaturieri). Da quest'ultimo punto di vista, però, va notata una differenza. I rinnovi tessili-abbigliamento e calzaturieri prevedono chiaramente, in applicazione del protocollo, la *colegittimazione* negoziale delle stesse Rsu e dei sindacati territoriali aderenti alle associazioni stipulanti su tutte le materie. Il rinnovo degli alimentaristi, invece, nella disciplina relativa alla Rsu prevede che «la Rsu o il comitato esecutivo della stessa è l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale» laddove, nella disciplina sulla contrattazione aziendale, identifica il soggetto negoziale nelle Rsu e, «secondo le indicazioni fornite dal protocollo 20 dicembre 1993 e la *prassi esistente*, le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il ccnl».

7. A differenza dei tessili-abbigliamento, dei calzaturieri e degli alimentaristi che lo hanno rinviato, gli edili hanno provveduto a dare attuazione al decreto legislativo 626/94 – per quanto da questo demandato alla contrattazione collettiva di categoria – rinviando all'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995 per gli aspetti non disciplinati nel ccnl. Ciò è certamente da ricollegare all'estrema gravità del problema della sicurezza nell'attività del settore che, proprio per questo, si è dotato di un sistema di organismi paritetici per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro costituito da una Commissione nazionale e da Comitati territoriali: la prima ha funzioni – rafforzate dall'ultimo rinnovo – di indirizzo, controllo e coordinamento dell'attività dei secondi.
Il nuovo contratto ha definito, in particolare, la disciplina in materia di *rappresentante per la sicurezza*. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, il rappresentante è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (o tra i dirigenti delle Rsa *ex* articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, ove siano operanti); in assenza di queste ultime, è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o unità produttiva. Tale rappresentante assolve ai suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento alla disciplina in materia di piani di sicurezza e, a tal fine, viene informato e consultato (anche ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 626/94). In mancanza di elezione diretta, il rappresentante per la sicurezza viene individuato per più aziende del comparto edile operanti nello stesso ambito territoriale secondo criteri e modalità stabilite dagli accordi locali.
Il rappresentante per la sicurezza gode di *permessi retribuiti* pari a 8, 20 o 32 ore annue a seconda che l'azienda o l'unità produttiva abbia fino a 15, da 16 a 50 o oltre 50 dipendenti. Nel caso di rappresentante di ambito territoriale, le ore di permesso sono determinate in relazione all'occupazione complessiva dello stesso ed è previsto che i relativi oneri vengano mutualizzati con modalità definite dalle organizzazioni territoriali. In ogni caso il rappresentante, ai fini dell'esercizio dei compiti che gli derivano dalla disciplina legale e contrattuale, utilizza anche i permessi previsti per la Rsu o Rsa ove esistenti.
Per quanto riguarda la *formazione* in materia di salute e sicurezza del rappresentante e dei lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva (*ex* articolo 22 del decreto legislativo 626/94), il ccnl prevede che: per questi ultimi essa riguardi in particolare le mansioni svolte e sia erogata in occasione del primo ingresso nel settore (come era già previsto), del mutamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, sostanze e preparati pericolosi; che sia svolta durante l'orario di lavoro mediante moduli di 20 ore per i rappresentanti e di 8 ore per i singoli lavoratori; che ad essa provveda l'impresa oppure, qualora la stessa intenda avvalersene, l'organismo paritetico territoriale di settore (cioè l'ente scuola), con l'obbligo di versare allo stesso il contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.
Il contratto, infine, attribuisce agli organismi paritetici nazionali (ed in particolare – come sembra potersi dedurre dall'interpretazione di diverse clausole – alla Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro) la funzione, prevista dall'articolo 20 del decreto legislativo 626/94, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza.

8. Tutti i rinnovi generali di categoria – essendo stati stipulati prima dell'emanazione della legge 8 agosto 1995, n. 335 – rimandano a tale scadenza

l'attivazione di un sistema di *previdenza complementare* volontario e la costituzione del relativo Fondo nazionale di settore, ma ne avviano i lavori preparatori. A tal fine, i contratti dei tessili-abbigliamento e dei calzaturieri hanno costituito una commissione paritetica per esaminare sia la fattibilità di un Fondo settoriale di previdenza, complementare al sistema obbligatorio, sia le tematiche relative alle modalità di funzionamento dello stesso, al suo statuto ed agli atti necessari alla sua costituzione. Le parti hanno inoltre già concordato i princìpi generali sui quali incardinare la nuova previdenza integrativa, che sono: la volontarietà di adesione al Fondo; l'adozione del sistema di contribuzione definita; l'utilizzazione del Tfr maturando (per un ammontare pari al 2% della retribuzione annua complessiva); la pariteticità degli organismi di amministrazione del Fondo; l'apposizione di una clausola di salvaguardia che consenta di verificare nel tempo la persistenza dei presupposti e dei princìpi già definiti.
Anche gli alimentaristi hanno proceduto a definire i princìpi informatori dell'istituendo sistema di previdenza complementare, che sarà a capitalizzazione individuale. Essi comprendono – oltre a quelli previsti dai rinnovi dei settori tessili-abbigliamento e calzaturiero – anche: la pluralità di gestori del Fondo; l'attuazione del miglior rapporto possibile tra costi gestionali e rendimenti e, a tal fine, sia l'esclusione dal «pool» dei gestori dei due istituti che abbiano raggiunto, al termine di un periodo di gestione triennale, i risultati economici più bassi, sia la conseguente individuazione di altri due istituti in sostituzione di quelli espulsi; la mobilità delle quote accantonate verso altro Fondo, nei limiti e secondo i criteri definiti dalla legge; il finanziamento paritetico del Fondo da parte dell'azienda e dei lavoratori.
Gli edili, infine, hanno previsto l'insediamento di una commissione tecnica paritetica, entro trenta giorni dall'emanazione della disciplina legislativa, per preparare un progetto complessivo di previdenza complementare, da presentare alle parti stipulanti, che definisca modi e forme di applicazione della previdenza medesima, nonché i criteri per l'armonizzazione (ed il graduale esaurimento) dell'istituto dell'Anzianità professionale edile straordinaria (Apes) con il sistema di previdenza complementare. Il relativo Fondo, da costituire dal 1° gennaio 1996, viene alimentato (oltre che dall'Apes) da contributi a carico del datore di lavoro, del lavoratore e da una quota di Tfr maturata a decorrere dalla stessa data, con l'eventuale tramite della Cassa edile.
Dei rinnovi biennali, invece, che pure sono stati sottoscritti successivamente all'emanazione della legge in materia, solo quello dei chimici Confindustria ed Intersind disciplina l'istituzione del fondo di settore, laddove quello stipulato con la Confapi la rinvia di un ulteriore semestre per consentire l'eventuale stipulazione di un accordo interconfederale regolante la costituzione di fondi pensionistici complementari per tutto il comparto delle piccole e medie imprese.
Il Fondo costituito dal contratto Federchimica-Intersind fornirà prestazioni complementari dei trattamenti di pensione pubblica in forma di rendita e di capitale, sulla base dei contributi accantonati e capitalizzati e dei rendimenti realizzati dai soggetti gestori individuati dal Fondo. Soci del Fondo sono tutti i lavoratori dipendenti da imprese chimiche e farmaceutiche titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (esclusi i dirigenti) che si associno volontariamente e le imprese dalle quali dipendono. L'intesa, inoltre, disciplina nei suoi aspetti fondamentali, che dovranno essere poi integrati dallo Statuto: gli organi del Fondo, la loro composizione (paritetica) e le modalità di elezione dei componenti; le forme e le quote di contribuzione; la natura degli investimenti e l'individuazione dei soggetti gestori; le prestazioni; i casi di cessazione della contribuzione; le ipotesi di trasferimento della posizione e di riscatto; le quote di iscrizione e le quote associative; l'istituzione di un comitato misto di orientamento e di sorveglianza per la costituzione e la gestione del Fondo.

9. Nel 1995 sono stati stipulati i primi *rinnovi biennali della parte economica del contratto nazionale di categoria.* Si deve ricordare, in proposito, che in base alla disciplina dettata dal protocollo del 1993 il rinnovo biennale cumula alla funzione del rinnovo generale quella ulteriore di riallineare le retribuzioni all'inflazione «effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce dell'eventuale variazione delle ragioni di scambio del paese, nonché dell'andamento delle retribuzioni» (capitolo 2, paragrafo 2).
I più importanti tra i contratti rinnovati sono stati quelli dell'industria chimica, che hanno dunque provveduto a definire i nuovi minimi retributivi (vedi tavola 3), scaglionando gli aumenti in tre

Tavola 3. Rinnovi biennali: aumenti retributivi, nuovi minimi tabellari a regime e scale parametrali

Chimici (rinnovo biennale)

Categorie posiz. org.	Aumenti complessivi	Par.	Minimi a regime	Ipo	Par.
A1	339.000	217		204.000	152
A2	296.000	189	2.678.000	86.000	146
A3	287.000	183		37.000	143
B1	277.000	177		124.000	137
B2	259.000	166	2.468.000	81.000	134
C1	246.000	157		105.000	127
C2	234.000	150	2.308.000	65.000	125
D1	228.000	146		157.000	120
D2	215.000	137	2.125.000	80.000	116
D3	200.000	128		53.000	115
E1	193.000	123		145.000	110
E2	182.000	116	1.950.000	122.000	109
E3	178.000	114		75.000	107
E4	167.000	107		34.000	104
F	156.000	100	1.891.000	–	100

Chimici Confapi (rinnovo biennale)

Parametro retrib.	Aumenti complessivi	Par.	Minimi a regime	Par.
A	146.153	100	1.756.000	100
B	162.133	110	1.872.000	106
C	184.504	126	2.020.000	115
D	215.224	147	2.189.000	124
E	236.443	161	2.278.000	129
F	264.418	180	2.558.000	145
G	291.866	199	2.788.000	158
H	321.340	219	2.855.000	162

tranches: 1° gennaio 1996, 1° ottobre 1996 e 1° luglio 1997 per il rinnovo Confindustria e Intersind, 1° gennaio 1996, 1° novembre 1996 e 1° luglio 1997 per quello Confapi.
L'unico – ed ultimo – aspetto da richiamare è che gli aumenti hanno determinato un lieve ampliamento del ventaglio parametrale rispetto a quello definito dal rinnovo generale del 1994: da 100-146 a 100-152 per il primo contratto, e da 100-157 a 100-162 per il secondo.

Lauralba Bellardi

La contrattazione nel settore artigiano

1. Premessa 2. Livello confederale 3. Livello categoriale

1. La trattazione che segue, in continuità con il precedente *Rapporto*, affronta attività contrattuali relative al 1995, con qualche sconfinamento ai primi del 1996.
Quantità e qualità del livello nazionale non hanno raggiunto gradi di significatività di altre fasi. In sostanza a questo livello si è fatta, in parte, manutenzione straordinaria e amministrazione ordinaria (in sede confederale) e, in parte, gestione applicativa innovativa (in sede categoriale). Da evidenziare l'ennesima conferma delle difficoltà decisionali della Confartigianato nazionale, questa volta manifestatesi sul terreno dell'applicazione contrattuale del decreto legislativo sull'igiene e sicurezza.
Intensa invece l'attività di contrattazione categoriale regionale, con risultati positivi per quanto riguarda il riscontro dell'efficacia del modello contrattuale, al di là degli importi salariali. Hanno concorso sicuramente ai limiti qualitativi: l'incertezza della strumentazione di riferimento (parametri ed osservatori); l'esiguità dell'esperienza categoriale regionale (imprenditoriale e sindacale) sull'artigianato; la non omogenea valenza del ciclo economico nel periodo del rinnovo nei vari settori interessati e nella distribuzione territoriale; la natura, quasi esclusiva nell'artigianato, della sperimentazione regionale del secondo livello di contrattazione dentro uno schema di riallineamento annuale e di scadenza quadriennale dei contratti nazionali.

2. Gli atti più rilevanti del livello confederale sono stati: la conferma del sistema di relazioni sindacali, l'aggiornamento della regolamentazione

dei contratti di formazione e lavoro, la stipula dell'ipotesi di accordo di applicazione del decreto legislativo 626/94 relativo all'igiene e sicurezza, accordo questo non ratificato ancora a motivo della posizione critica della Confartigianato, pur firmataria dell'ipotesi.

2.1. La conferma delle relazioni sindacali nell'artigianato. In seguito ai ritardi nella costituzione dell'ente bilaterale nazionale e del fondo nazionale di tutela del patrimonio di professionalità, a causa delle posizioni elusive della Claai, Cgil, Cisl, Uil avevano disdettato gli accordi interconfederali al fine di verificarne il ripristino con le Confederazioni artigiane coerenti nei comportamenti.
Il 6 febbraio 1995 si pervenne alla costituzione dei due istituti bilaterali; preso atto del superamento delle difficoltà intercorse, sono stati confermati gli accordi, aggiungendo una clausola di validità anche con la revoca dell'adesione di una delle sette organizzazioni.

2.2. Accordo per la regolamentazione del contratto di formazione e lavoro. Il 4 maggio 1995 è stato firmato l'accordo di regolamentazione dei contratti di formazione lavoro, che armonizza il precedente testo del 1993 alla legge 451/94 e alla decretazione collegata. Le principali novità riguardano:
a. le tipologie di contratto di formazione e lavoro per livello di professionalità, alte e intermedie, e per l'inserimento lavorativo;
b. la precisazione delle durate e delle quantità di formazione a seconda delle tipologie;
c. le condizioni per la effettuazione della formazione, soprattutto teorica.
Le tipologie per professionalità. Vengono innanzitutto escluse le mansioni basse in attuazione della legge 407/90. Tale esclusione è valida per tutti i tipi di Cfl (tipo A e B). La tipologia A2, per professionalità alte, è individuata con una declaratoria generale ed una esemplificazione tabellare che parte dai livelli più alti degli inquadramenti. La tipologia A1, per professionalità intermedie, è riferita ai livelli sottostanti a quelli suddetti. È esplicitato il rimando a livello regionale per la precisazione, in base ai criteri definiti a livello nazionale, dell'appartenenza delle professionalità alla tipologia A1 o A2.
Durata dei progetti di Cfl. Per la tipologia A2 viene fissata una durata minima di 12 mesi ed una massima di 24 mesi. Per la tipologia A1 la durata minima è 12 mesi, con due possibilità di durata massima: a 18 mesi; a 24 mesi con riconoscimento del trattamento economico dell'inquadramento finale a partire dal diciannovesimo mese. Per la tipologia B la durata è di 12 mesi (coincidente con quella legislativa).
Durata della formazione. Per la tipologia A2 la formazione è di 160 ore, così suddivise:
140 in luogo della prestazione lavorativa;
20 finalizzate alla verifica dell'acquisizione dell'autonomia operativa.
Per la tipologia A1 la formazione è di 180 ore in luogo della prestazione lavorativa. Per la tipologia B le ore di formazione teorica sono 20.
Condizioni per l'effettuazione della formazione. Una quota delle precedenti ore di formazione, (pari a 20), è teorica per tutte le tipologie di Cfl e riguarda questioni di carattere generale (diritti e doveri del lavoratore, prevenzione antinfortunistica ed ambiente di lavoro). Due di queste ore vengono usate dalle Commissioni bilaterali per la verifica dell'avvenuta formazione. Le imprese che abbiano attivato Cfl devono versare al Fondo bilaterale regionale una somma stabilita a livello regionale. Possono essere autorizzati progetti in cui non è specificata la quantificazione delle ore di formazione teorica di primo inserimento qualora le imprese presentino progetti per pacchetti formativi di 80 e 140 ore promossi dai fondi bilaterali, oppure che corrispondano a criteri definiti preventivamente a livello regionale. I criteri devono riguardare la valutazione del materiale didattico, dell'autorevolezza, della specializzazione o della professionalità dei soggetti ai quali è affidata la formazione. In questo caso la Commissione bilaterale può utilizzare 4 ore di verifica.

2.3. L'intesa di attuazione del decreto legislativo sull'igiene e sicurezza. Il 22 novembre 1995 è stata sottoscritta dalle quattro confederazioni artigiane e dai sindacati confederali l'ipotesi di accordo per il protocollo di attuazione del decreto legislativo 626/94. Al momento in cui scriviamo la vicenda non si è ancora perfezionata con la firma definitiva per l'incertezza della Confartigianato.
I contenuti del testo attuale riguardano: organismi paritetici, rappresentanza alla sicurezza, formazione.
Il sistema di organismi paritetici è articolato a livello territoriale, regionale e nazionale.
La funzione dell'organismo territoriale è prevalentemente di natura gestionale e amministrativa.

Assume nell'artigianato compiti di informazione e consultazione in rapporto alla presenza della rappresentanza territoriale alla sicurezza.
Il Comitato paritetico regionale ha compiti di monitoraggio, orientamento e programmazione rispetto alle attività del territorio, di interlocuzione con le istituzioni regionali interessate e con gli enti bilaterali regionali, soprattutto per le attività formative.
Compiti analoghi, ma riferiti al proprio ambito, ha il Comitato paritetico nazionale.
Particolare invece è la previsione relativa alla rappresentanza alla sicurezza, che ha due sviluppi, sotto e sopra i 15 dipendenti.
In coerenza con il modello di rappresentanza sindacale nell'artigianato, fino a 15 dipendenti, è stata regolamentata, in modo sistematico e preferenziale, nella versione territoriale. Ne viene prevista la costituzione in coincidenza con i bacini, ne viene specializzata e distinta la funzione rispetto alla rappresentanza sindacale.
Le prerogative di informazione e consultazione vengono esercitate in ambito di organismo paritetico. Quelle di accesso ai luoghi di lavoro sono proceduralizzate ed esplicate attraverso l'affiancamento con l'associazione artigiana di riferimento dell'imprenditore.
L'agibilità del rappresentante alla sicurezza e la sua formazione, anche in rapporto all'organismo territoriale, viene finanziata dalle imprese in modo mutualizzato, versando ad un apposito fondo regionale il corrispettivo di quantità orarie convenzionalmente pari a 10 mila lire annue per dipendente. Vengono previste scadenze per i versamenti e le relative modalità.
Per le aziende fino ai 15 dipendenti, allo stato attuale, la rappresentanza aziendale va definita in sede di contrattazione nazionale di categoria.
Sopra i 15 dipendenti, pur non essendoci un accordo quadro interconfederale sulle rappresentanze sindacali unitarie, viene affermato il modello aziendale elettivo nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Sono previste alcune modalità di elezione. Altre sono demandate a livello regionale. I permessi retribuiti per il rappresentante sono 40 ore annue. L'attività formativa viene articolata, per i rappresentanti dei lavoratori, a seconda se territoriali od aziendali. Per i primi – precisato che i programmi sono specificati dagli organismi paritetici, soprattutto regionali – si definisce il costo nell'ambito delle 10 mila lire.
Per i secondi, gli oneri sono a carico dell'impresa. Comunque sono 32 ore quelle alla base di un programma formativo incentrato su conoscenze generali delle norme di igiene e sicurezza del lavoro, metodologie di valutazione del rischio, metodi di comunicazione.
La formazione dei lavoratori, a carico dei datori di lavoro, per i contenuti, risponde a requisiti definiti dagli organismi paritetici. Gli stessi organismi predispongono la formazione per i datori di lavoro.
Al finanziamento dell'attività formativa si provvede: con finanziamenti pubblici, con il ricorso alle risorse giacenti negli enti bilaterali regionali, con oneri aggiuntivi definiti a livello regionale.

3. A livello categoriale nazionale sono da segnalare: l'estensione della copertura contrattuale con la stipula del primo Ccnl lapidei artigiani; la sperimentazione di alcuni aspetti innovativi introdotti dalla contrattazione interconfederale, quali l'applicazione delle procedure di rinnovo e il meccanismo di riallineamento; il rinnovo del contratto dei panificatori e le difficoltà di quello dell'autotrasporto merci. Quest'ultimo è attualmente paralizzato dal tentativo di unificazione contrattuale dei settori che fanno riferimento alla piccola impresa. Non è oggetto di approfondimento di questo rapporto, che affronta il livello nazionale di contrattazione, ma va comunque evidenziata l'intensa attività del secondo livello di contrattazione regionale di categoria che, preesistente, ha avuto un'estensione dopo l'accordo interconfederale sulla struttura contrattuale e retributiva del 1992. Vi è stato infatti, in tutti i settori contrattuali interessati, un incremento del numero degli accordi regionali di categoria (vedi tavola seguente), nonostante, per i tempi ritardati, vi sia stata la sovrapposizione con le scadenze del riallineamento. Possiamo in effetti affermare che il secondo livello di contrattazione categoriale è quello che ha caratterizzato le relazioni sindacali nel 1995.
Scadenza interessante, perché peculiare del comparto artigiano, è il riallineamento contrattuale annuale che, per il differenziale tra inflazione programmata e reale riscontratosi nel 1995, assume un peso quantitativo.
Il meccanismo non è stato messo in discussione. Piuttosto nei vari settori contrattuali sono stati oggetto di contrattazione: le voci su cui calcolare il differenziale d'inflazione, il livello d'inquadramento di riferimento per l'ammontare, lo scaglionamento della cifra definita, il rapporto con la tempistica dei rinnovi contrattuali. La prima intesa a riguardo è stata quella dei meccanici.

Tavola 1. Tessili abbigliamento calzature

Regioni	Firma accordo	Numero dipendenti	Note sugli aumenti	Aumenti salariali medi (in lire)
Piemonte	11 luglio 1995	15.000		28.000
Emilia Romagna	2 novembre 1995	31.000	fisse	20.000
			variabili	20.000
Veneto	21 dicembre 1995	74.000	1996	150.000
			1997	200.000
			1998	250.000
Puglia	12 gennaio 1996	18.000		10.000
Friuli Venezia Giulia	21 gennaio 1996	18.000		22.000
Marche	21 gennaio 1996	26.000	tessili	16.700
			calzature	22.300
Lombardia	6 febbraio 1996	70.000		34.000
Toscana	6 febbraio 1996	42.000		22.000
			una tantum	280.000

Tavola 2. Lavanderie

Regioni	Firma accordo	Numero dipendenti	Note sugli aumenti	Aumenti salariali medi (in lire)
Piemonte	11 luglio 1995			25.000
Veneto	24 novembre 1995			30.000
Toscana	5 febbraio 1996	42.000		22.000
			una tantum	280.000
Friuli Venezia Giulia	14 febbraio 1996			22.000

Tavola 3. Legno

Regioni	Firma accordo	Numero dipendenti	Note sugli aumenti	Aumenti salariali medi (in lire)
Friuli Venezia Giulia	5 giugno 1995	6.500		40.000
Piemonte	11 luglio 1995	6.000		32.000
Marche	26 luglio 1995	6.000		30.000
Veneto	19 settembre 1995	19.500		62.000
Lombardia	10 settembre 1995	8.000		38.000
Emilia Romagna	22 novembre 1995	8.000		38.000
Lazio	18 dicembre 1995	3.000		27.000
Toscana	22 gennaio 1996	9.500		38.000
Trento		2.000		50.000

Tavola 4. Alimentaristi

Regioni	Firma accordo	Numero dipendenti	Note sugli aumenti	Aumenti salariali medi (in lire)
Veneto	10 novembre 1995	7.500	assorbono gratif. ferie	61.000
Marche	13 novembre 1995	2.500		32.000
Emilia Romagna	28 dicembre 1995	9.500	più salario var.	40.000
Lombardia		10.000		30.000

Tavola 5. Grafici

Regioni	Firma accordo	Numero dipendenti	Note sugli aumenti	Aumenti salariali medi (in lire)
Veneto	17 dicembre 1995	5.000		26.000
Piemonte	24 novembre 1995	4.000		30.000
Marche	24 gennaio 1996	2.000		25.000
Emilia Romagna	1° febbraio 1996	5.500	più salario var.	30.000

Tavola 6. Ceramica

Regioni	Firma accordo	Numero dipendenti	Note sugli aumenti	Aumenti salariali medi (in lire)
Veneto	7 novembre 1995	8.500		40.000
Emilia Romagna		4.000	più salario var.	68.000

Tavola 7. Metalmeccanici

Regioni	Firma accordo	Numero dipendenti	Note sugli aumenti	Aumenti salariali medi (in lire)
Friuli Venezia Giulia	17 maggio 1995	7.900		28.000
Marche	19 giugno 1995	9.000		28.000
Liguria	29 giugno 1995	7.000		28.000
Piemonte	28 luglio 1995	40.500		35.000
Lombardia	23 ottobre 1995	98.000		48.000
Emilia Romagna	15 novembre 1995	47.000		41.500
Veneto	22 dicembre 1995	50.000		62.000
Toscana	31 dicembre 1996	21.000		47.000
Puglia	5 gennaio 1996	9.000		18.000
Lazio	23 gennaio 1995	9.000		26.750

Tavola 8. Odontotecnici

Regioni	Firma accordo	Aumenti salariali medi (in lire)
Piemonte	28 luglio 1995	32.000
Emilia Romagna	15 novembre 1995	45.000
Veneto	4 dicembre 1995	32.000
Puglia	4 dicembre 1995	18.000

Tavola 9. Orafi argentieri

Regioni	Firma accordo	Aumenti salariali medi (in lire)
Veneto	4 dicembre 1995	38.000
Puglia	5 gennaio 1995	19.000

3.1. Panificatori. Firmato il 24 luglio 1995, il rinnovo del ccnl dei panificatori artigiani è da considerarsi come ponte verso l'accorpamento con quello del settore dell'alimentazione. Affronta quasi esclusivamente il trattamento economico dei lavoratori e degli apprendisti. Prevede innanzitutto come tassi d'inflazione programmata:
per il 1995 il 4,7%;
per il 1996 il 3,5%;
per il 1997 l'1,5%.
Gli incrementi retributivi sono quelli alla tavola 10.
Anche in questo settore viene effettuata l'erogazione delle 20 mila lire come edr e fissati i valori dell'indennità di contingenza.
Le normative per lo scostamento tra inflazione programmata e reale sono uguali a quelle degli altri settori contrattuali dell'artigianato.
Viene istituita, al posto della 14ª mensilità, un'indennità speciale a decorrere dal 1° agosto 1995, secondo la seguente tavola.
Gli apprendisti vengono inquadrati in tre gruppi (vedi tavola 12).
La retribuzione prende a riferimento la categoria A3 secondo le percentuali indicate nella tavola 13.
Per i giovani con età dai 20 a 24 anni, in attuazione dell'articolo 21 della legge 56/87, può essere attivato il rapporto di apprendistato per i gruppi I e II. La retribuzione di riferimento è quella del livello A3 e le progressioni percentuali sono:
primo semestre 70%;
secondo semestre 80%;
terzo semestre 90%.

3.2. Edilizia. In data 27 ottobre 1995 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del ccnl edilizia artigiana, con validità dal 1° ottobre 1995 al 31 dicembre 1998.
È un rinnovo che, dopo la definizione degli accordi interconfederali sulla struttura retributiva e contrattuale, realizza una serie di obiettivi:
1. allarga la sfera di applicazione del contratto alle piccole imprese industriali (non solo quindi alle imprese edili artigiane);
2. disegna un compiuto sistema di relazioni sindacali nell'edilizia artigiana regolando: politica dello sviluppo dell'industria delle costruzioni, un sistema concertativo ed informativo settoriale, la riforma della struttura contrattuale, l'autonomia delle casse edili artigiane;
3. applica le normative alla sicurezza demandate dal decreto legislativo 626/94, in maniera pecu-

Tavola 10. Panificazione. Incrementi retributivi

Livello	1° agosto 1995	1° giugno 1996	1° aprile 1997	A regime
A1S	115.000	58.000	57.000	230.000
A1	110.000	50.000	50.000	220.000
A2	90.000	45.000	45.000	180.000
A3	75.000	38.000	37.000	150.000
A4	65.000	35.000	35.000	135.000
B1	100.000	55.000	55.000	210.000
B2	83.000	41.000	41.000	165.000
B3	73.000	36.000	36.000	145.000
B4	65.000	33.000	32.000	130.000

Tavola 11. Panificazione. Indennità speciale

Livello	Indennità
A1S	172.000
A1	160.000
A2	150.000
A3	138.000
A4	131.000
B1	168.000
B2	139.000
B3	132.000
B4	125.000

liare per il settore dell'edilizia (non risentendo delle difficoltà a livello confederale);
4. oltre alle operazioni di tutela retributiva, regolamenta, in termini di flessibilità, vari aspetti della prestazione lavorativa.
Relazioni sindacali. Ampio lo spazio riservato alle relazioni sindacali. In coerenza con il protocollo di luglio 1993 le parti si dotano di un sistema di concertazione articolato a livello nazionale, regionale, territoriale e, temporalmente, in due sessioni semestrali con il supporto di un Osservatorio settoriale sul mercato del lavoro delle costruzioni. Sono individuate due aree di tematiche: la prima di medio-lungo periodo, la seconda più immediatamente diretta a superare l'emergenza economico-produttiva ed occupazionale.
Materie della prima parte sono: politica per gli investimenti e l'occupazione, politica industriale, politiche del lavoro. Materie della seconda parte sono: snellimento e standardizzazione delle procedure, mantenimento rigoroso dei programmi triennali delle opere pubbliche ed adeguamento

Tavola 12. Panificazione. Inquadramento apprendisti

Gruppo	Livelli	Durata
I	A1S	4 anni e 6 mesi
	A1	
	B1	
II	A2	3 anni e 8 mesi
	B2	
III	A3	3 anni
	B3	

Tavola 13. Panificazione. Apprendisti. Percentuali di retribuzione

Gruppo	Periodo	%
I	I semestre	56
	II semestre	62
	III semestre	68
	IV semestre	75
	III anno	80
	IV anno	85
	ultimi 6 mesi	90
II	I semestre	56
	II semestre	62
	III semestre	68
	IV semestre	75
	V semestre	80
	VI semestre	85
	ultimi 8 mesi	90
III	I semestre	56
	II semestre	62
	III semestre	68
	IV semestre	75
	V semestre	85
	VI semestre	90

dei flussi finanziari, rilancio degli investimenti per adeguarli agli standard dei paesi comunitari, revisione del sistema creditizio, creazione di un quadro di certezze che consenta la ripresa dell'edilizia privata, rilancio della strategia del *project financing.* La struttura del sistema contrattuale attua, in maniera coerente e particolare all'edilizia, quanto disposto dall'Accordo interconfederale del 1992 circa i livelli (nazionale e regionale), le materie, le procedure, l'indennità di vacanza contrattuale.
Vengono dettagliate le materie demandate alla contrattazione di secondo livello: ripartizione dell'orario di lavoro; determinazione del periodo di ferie; determinazione di indennità varie; determinazione dell'elemento economico di secondo livello, tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e dei risultati territoriali; attuazione degli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia, riposi compensativi; determinazione delle altre contribuzioni alle casse edili.
Viene confermato il sistema di casse edili artigiane, istituita una Commissione nazionale per attuarle in una logica di autonomia contrattuale, re-

ciproco riconoscimento tra i sistemi dei vari comparti contrattuali.
In coerenza con l'esperienza del settore edile viene regolamentata, in attuazione della legislazione, la figura del rappresentante per la sicurezza. Istituito a livello territoriale in ciascuna circoscrizione, è riconosciuto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali stipulanti. In presenza del rappresentante territoriale, gli adempimenti del datore di lavoro in tema di informazione e consultazione vengono assolti presso la sede del Comitato paritetico, tramite l'associazione a cui l'impresa è iscritta o alla quale ha conferito mandato. Il diritto di accesso avviene con l'assistenza dell'associazione. Collaborazione va realizzata tra rappresentanti alla sicurezza nei cantieri dove insistono imprese industriali o cooperative.
Viene istituito un Fondo di categoria per le agibilità del rappresentante territoriale. A tale fondo le imprese edili artigiane verseranno, come quantità retributiva oraria annua per dipendente, 10 mila lire.
Le imprese possono non avvalersi della rappresentanza territoriale informando i lavoratori che procedono all'elezione del rappresentante aziendale. Tale rappresentante beneficia di permessi retribuiti pari a: 8 ore annue in imprese o unità produttive fino a 15 dipendenti; 20 ore annue in quelle da 16 a 50 dipendenti. Per la formazione del rappresentante aziendale i permessi retribuiti ammontano a 20 ore. Per i lavoratori sono 8 le ore di formazione.
Professionalità ed inquadramento professionale. Viene costituita una commissione tecnica paritetica col compito di analizzare l'evoluzione della professionalità del settore e di rilevare le esigenze di aggiornamento del sistema di classificazione dei lavoratori.
Istituti sociali. In aggiunta agli strumenti legislativi, è prevista in caso di temporanea difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, al fine di limitare esuberi occupazionali soprattutto nel mezzogiorno, la possibilità di utilizzare istituti contrattuali, quali permessi individuali, ore di riduzione ed aspettative, residui di ferie, festività, contratti a tempo parziale.
Viene istituita una Commissione tecnica per un progetto di previdenza complementare relativo agli operai ed impiegati del settore.
Il sistema di osservatori ha il compito di verificare l'andamento dell'occupazione femminile al fine di formulare programmi di formazione professionali da realizzare attraverso gli enti scuola edili.
Gli stessi enti scuola sono impegnati a promuovere corsi di formazione professionali per lavoratori extracomunitari.
Tempo di lavoro. Viene modificata la durata del periodo di prova:
operai di IV livello, 25 giorni di effettivo lavoro,
operai specializzati, 20 giorni di effettivo lavoro,
operai qualificati, 15 giorni di effettivo lavoro,
altri operai, 5 giorni di effettivo lavoro.
Viene modificata la sospensione delle ferie in caso di malattia.
I casi di sospensione sono:
per malattia con ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni;
per malattia con prognosi superiore a 10 giorni di calendario.
È introdotta la disciplina del lavoro a tempo parziale.
Aspetti retributivi. Viene riconosciuto ai trasfertisti temporanei, eccetto che non rientrino in particolari casi, un allargamento dei trattamenti economici. La regolamentazione comprende anche il rapporto del trasfertista temporaneo con le casse edili di provenienza e di destinazione.
I tassi d'inflazione programmata, concordati al fine degli incrementi retributivi e del riallineamento sono:
per il 1995 il 4,7%;
per il 1996 il 3,5%;
per il 1997 il 3,0%;
per il 1998 il 2,5%.
Gli incrementi sono quelli illustrati nella tavola 14.
Il meccanismo di riallineamento, in attuazione dell'Accordo interconfederale del 1992, è analogo a quello degli altri settori contrattuali dell'artigianato.
3.3. Lapidei. Il 27 ottobre 1995 è stata firmata l'ipotesi per il Ccnl dei lavoratori delle imprese artigiane e delle piccole imprese esercenti attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, con decorrenza dal 1° ottobre 1995 al 30 settembre 1999.
È il primo contratto artigiano del settore.
Relazioni sindacali. L'ipotesi recepisce i due accordi interconfederali: quello del 1988 sul sistema di rappresentanza e sui fondi bilaterali e quello del 1992 sulla struttura della contrattazione e del salario.
Professionalità ed inquadramento professionale. Prevede un inquadramento professionale su 7 livelli: il primo è riservato ai quadri e il settimo è di

Tavola 14. Edilizia. Incrementi retributivi

Livello	Scaglionamento degli incrementi				
	1° ottobre 1995	1° luglio 1996	1° luglio 1997	1° luglio 1998	A regime
VII	125.071	105.362	93.759	80.253	404.445
VI	112.510	92.999	81.867	70.075	357.451
V	92.024	76.580	68.146	58.331	295.081
IV	87.056	70.926	63.116	54.024	275.122
III	85.000	66.300	59.000	50.500	260.800
II	69.557	58.591	52.139	44.629	224.916
I	61.020	51.396	45.736	39.148	197.300

Tavola 15. Lapidei. Minimi tabellari

Livello	Parametri	Retribuzione di base al 30 settembre 1995	Retribuzione di base a regime
I	210	1.240.000	1.590.000
II	189	1.125.000	1.440.000
III	150	900.000	1.150.000
IV	134	800.000	1.025.000
V	126	750.000	960.000
VI	116	690.000	880.000
VII	100	595.000	760.000

passaggio automatico. Viene introdotto il tirocinio ai sensi dell'articolo 22 della legge 56/87, con inquadramento al V livello, durata di 6 mesi e retribuzione ridotta del 10%.

Tempo di lavoro. La durata del lavoro è fissata in 40 ore settimanali con distribuzione normale su 5 giorni.

Sono riconosciute 16 ore di permesso retribuito all'anno. Regolamentato il lavoro straordinario, festivo, il lavoro a turni, il tempo parziale e le festività abolite; viene fissata in 80 ore annue la flessibilità oraria.

Le ferie vengono quantificate in 160 ore all'anno, pari a 4 settimane.

Aspetti retributivi. I minimi retributivi sono quelli alla tavola 15.

Tavola 16. Lapidei. Incrementi retributivi

Livello	Scaglionamenti				
	1° novembre 1995	1° agosto 1996	1° aprile 1998	1° aprile 1999	A regime
I	60.000	85.000	100.000	105.000	350.000
II	55.000	75.000	90.000	95.000	315.000
III	40.000	60.000	75.000	75.000	250.000
IV	35.000	55.000	65.000	70.000	225.000
V	30.000	50.000	65.000	65.000	210.000
VI	25.000	45.000	60.000	60.000	190.000
VII	20.000	40.000	50.000	55.000	165.000

Tavola 17. Lapidei. Inquadramento degli apprendisti

Gruppo	Livello	Durata
I	Lavorazioni manuali, ad alto contenuto tecnico e professionale	5 anni
II		
A	Lavorazioni a medio contenuto professionale	3 anni e 4 mesi
B	Impiegati	2 anni
III	Lavorazioni a basso contenuto professionale non classificate nei gruppi precedenti	1 anno e 6 mesi

L'inflazione programmata di riferimento è:
per il 1995 (IV trimestre) 1996: il 5%;
per il 1997: il 3%;
per il 1998: il 2,5%;
per il 1999 (I -III trimestre): l'1,5%.
Su queste basi gli aumenti sono quelli alla tavola 16.
Viene affrontato, essendo il primo contratto nazionale, il valore dell'indennità di contingenza e l'eventualità di situazione retributive aziendali precedenti, in modo da armonizzarle al trattamento generale.

Tavola 18. Lapidei. Apprendisti: percentuali di retribuzione

Gruppo	Periodo	% di retribuzione
I	3 mesi	52
	12 mesi	64
	12 mesi	70
	12 mesi	75
	12 mesi	80
	6 mesi	85
	3 mesi	90
II A	3 mesi	52
	9 mesi	65
	12 mesi	75
	12 mesi	80
	4 mesi	90
II B	3 mesi	52
	9 mesi	65
	12 mesi	80
III	3 mesi	52
	3 mesi	72
	6 mesi	85
	6 mesi	90

È regolamentata l'anzianità con il sistema del numero di scatti in cifra fissa diversificati per livello professionale; la gratifica natalizia è commisurata alla retribuzione mensile di fatto.
Anche per questo settore, per gli scostamenti tra inflazione reale e programmata, vale la regola del riallineamento annuale.
Gli apprendisti vengono inquadrati nei tre gruppi riportati alla tavola 17.
La retribuzione prende come riferimento il lavoratore inquadrato nel V livello.

3.4. Metalmeccanici. Due sono gli atti rilevanti: il riallineamento e l'invio della piattaforma per il rinnovo del ccnl.
Il riallineamento. In un verbale di riunione del 5 marzo 1996 si è raggiunta la prima intesa di riallineamento.
Prendendo a riferimento la IV categoria d'inquadramento, la cifra individuata è di 58 mila lire erogate in due soluzioni: la prima di lire 30 mila nel mese di aprile 1996; il restante importo secondo modalità concordate nel corso delle trattative per il rinnovo del ccnl e comunque nel mese di settembre 1996.
Il rinnovo del ccnl. Le procedure per rendere fluido il processo di contrattazione collettiva hanno funzionato. Vi è stato infatti il rispetto dei tempi di invio della piattaforma e di avvio del confronto.
I principali contenuti della piattaforma si riferiscono al sistema di relazioni sindacali, ad istituti sociali, alla professionalità, ai tempi di lavoro, al trattamento economico.
Relazioni sindacali. Con l'obiettivo del consolidamento del sistema contrattuale di categoria, si propone la costituzione degli osservatori nazionali e regionali di categoria, da realizzare attraverso il sistema di enti bilaterali.
È inoltre richiesta la costituzione di fondi di categoria. Nella realizzazione di un sistema di forma-

Tavola 19. Quadro dei contratti nazionali dell'artigianato

Settori	Addetti	Contraenti	Durata
Agenti e rappresentanti	1.000	Cna, Cgia, Casa, Claai	dal 1° ottobre 1989 al 31 dicembre 1991
Chimica, gomma plastica, vetro	30.000	Cgia, Cna, Casa	dal 1° gennaio 1995 al 31 dicembre 1998
Panificazione	20.000	Fial Siap Cna, Anp Fedal Cgia, Casa, Claai	dal 1° luglio 1994 al 30 giugno 1997
Autotrasporto merci e servizi ausiliari	30.000	Fita Cna, Casa, Cgia trasp.	dal 1° luglio 1991 al 30 giugno 1994
Edilizia e affini	400.000	Anaepa Cgia, Fnae Cna, Fiae Casa	dal 1° ottobre 1995 al 31 dicembre 1998
Barbieri, parrucchieri, acconciatori	100.000	Federacconc. Cna, Federestetica Cna, Fna Casa, Fne Casa	dal 1° giugno 1992 al 31 dicembre 1995
Metalmeccanici ed installatori	360.000	Fnam Cgia, Fnam Cna, Casa, Claai	dal 1° luglio 1992 al 30 giugno 1996
Ceramica	25.000	Anac Cgia, Fnaata Cna, Casa, Claai	dal 1° ottobre 1992 al 30 settembre 1996
Tessili abbigliamento calzaturiero	337.000	Fanaa Fnat Aiac Aip Cgia, Fnaa Unac Unamec Unas Cna, Casa, Claai	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Lavanderia	8.000	Fnap Cgia, Satla Cna, Fantel Casa, Claai	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Orafi e argentieri	50.000	Aioa Cgia, Fnaat Cna, Casa, Claai	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Odontotecnici	25.000	Fenaoli Cgia, Sno Cna, Casa, Claai	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Legno e affini	90.000	Aial Cgia, Fnla Cna, Casa	dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996
Alimentazione	72.000	Fedal Confartig., Fiaal Cna, Fna Casa, Claai	dal 1° giugno 1993
Grafico, editoriale, cartotecnico, eccetera	43.000	Fnagi Siaf Cna, Anaf Cgia, Casa	dal 1° luglio 1993 al 30 giugno 1997
Imprese di pulizia	350.000	Unionser. Confapi, Fiats Cna, Confartig., Casa, Claai, Lega Coop., Agci, Confcoop.	dal 1° maggio 1993 al 31 dicembre 1994
Lapidei manufatti in cemento		Associazione nazionale marmo, Confartigianato, Associazione nazionale imprenditori lapidei marmo e affini Cna, Casa, Claai	dal 1° ottobre 1995 al 30 settembre 1999

zione professionale continua e di ingresso, si richiede una progettazione congiunta tra le parti e l'utilizzo del monte ore per il diritto allo studio.
Per quanto riguarda altri istituti, si richiede, in caso di malattia, l'allungamento del periodo di conservazione del posto di lavoro e di aspettativa non retribuita. L'integrazione salariale per malattia a carico dell'azienda dovrà decorrere fin dal primo giorno, anche mutualizzandone i costi.
Per la costituzione di un fondo nazionale di previdenza complementare, oltre che l'attivazione delle procedure necessarie, si ipotizza l'uso di una quota di Tfr e di contribuzione aziendale.
Nell'adattamento delle norme di igiene e sicurez-

za alle caratteristiche del settore, in particolare viene richiesto: la costituzione di commissioni paritetiche di categoria, a livello territoriale e regionale, la specificazione settoriale dei programmi di formazione, 32 ore aggiuntive di formazione. Per la definizione del trattamento economico, ipotizzando un'inflazione programmata dal 1996 al 1999 rispettivamente di 3,5%; 3%; 3%; 3%, viene richiesto un aumento medio di lire 260 mila al parametro 120, con una scala parametrale 100-215. La trasferta dovrà essere adeguata a 70 mila lire.

Mario Conclave

Fonti

«Lavoro e informazione», anno 1995.
«Rassegna sindacale», anno 1995.
«Conquiste del Lavoro», anno 1995.
«Lavoro 2000», anno 1995.
«Impresa Artigiana», anno 1995.
«Lavoro Italiano. Notizie», anno 1995.

La contrattazione di categoria nel pubblico impiego

1. Rinnovi contrattuali, relazioni sindacali e diritti sindacali 2. Rapporto di lavoro: costituzione e tipologie 3. Istituti normativi del rapporto di lavoro 4. Ordinamento professionale, formazione e mobilità 5. Trattamento economico 6. Norme disciplinari ed estinzione del rapporto di lavoro 7. Norme transitorie e finali

1. L'analisi di quest'anno sarà condotta sui contenuti dei contratti collettivi nazionali di comparto siglati a seguito del decreto legislativo 29/93 del quale abbiamo ampiamente parlato nel *Rapporto* dello scorso anno.

1.1. Rinnovi contrattuali, aree professionali e Protocollo del 23 luglio 1993. Infatti, la stagione contrattuale, al momento in cui scriviamo, è quasi del tutto conclusa, come è possibile ricavare dal seguente schema: il comparto della *Sanità* ha siglato sia il contratto di comparto (20 giugno 1995) che quello relativo al secondo biennio (16 aprile 1996) ed inoltre il contratto per l'area medica (11 luglio 1996); il comparto delle *autonomie* locali ha siglato il contratto di comparto (6 luglio 1995) integrato dal contratto del 15 febbraio 1996, quello relativo al secondo biennio (19 aprile 1996), il contratto per la dirigenza (ottobre 1996); il comparto della *scuola* ha siglato il contratto di comparto (11 maggio 1995) e quello relativo al secondo biennio (17 aprile 1996); il comparto degli *enti pubblici non economici* ha siglato il contratto di comparto (27 gennaio 1996), quello relativo al secondo biennio (16 aprile 1996) e nel luglio del 1996 quello relativo alla dirigenza; il comparto dei *ministeriali* ha siglato il contratto di comparto (10 febbraio1996) e quello relativo al secondo biennio (19 aprile 1996); il comparto degli *enti di ricerca* ha siglato il con-

tratto di comparto (5 aprile 1996); il comparto dell'*Università* ha siglato il contratto di comparto (21 maggio 1996); il comparto delle *Aziende ed amministrazioni autonome*, comprendente il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, l'amministrazione autonoma dei monopoli di Stato, la Cassa depositi e prestiti e l'Aima ha siglato il contratto di comparto (9 febbraio 1995).
Con questi rinnovi si avvia il percorso verso la *contrattualizzazione* del rapporto di lavoro individuato dall'articolo 72 del decreto 29/93; un percorso lungo, che si concluderà a seguito dei prossimi rinnovi contrattuali, in coincidenza dei quali, «le disposizioni (ancora) vigenti (e non contrattualizzate dai due contratti sottoscritti) cessano in ogni caso di produrre effetti» (articolo 72.1).
In coerenza con il riassetto generale della struttura della contrattazione, previsto dal *Protocollo del 23 luglio 1993*, i nuovi contratti prevedono una duplice vigenza: 1994-97 per la parte normativa, 1994-95 per la parte economica. L'adeguamento del suddetto protocollo al settore dei servizi pubblici è avvenuto attraverso la sottoscrizione del Protocollo d'intesa-Contratto quadro, ai sensi dell'articolo 45.5 del decreto 29/93, del 20 aprile 1994. In occasione della sottoscrizione di tale ultimo Protocollo, «le parti riconoscono, a decorrere dal 1° aprile 1994, l'esistenza dei presupposti per l'applicazione ai dipendenti pubblici [...] di un'*indennità di vacanza contrattuale* nei termini previsti dall'accordo del 23 luglio 1993, fino alla stipulazione dei contratti di ciascun comparto e per ciascuna area di contrattazione».
I suddetti rinnovi avvengono sulla base di tre direttive inviate dal ministero della Funzione pubblica all'Aran; la prima di carattere generale del 5 settembre 1994; la seconda di carattere economico del 6 febbraio 1995; la terza relativa al secondo biennio del 17 gennaio 1996.
Infine, ai contratti che saranno esaminati successivamente vanno aggiunti: il contratto quadro per la dirigenza del 2 giugno 1995 e l'accordo sui rappresentanti per la sicurezza del 16 aprile 1996.
Non sono mancate, nella prima fase di attuazione della legge di *contrattualizzazione*, incidenti di percorso che hanno richiamato esperienze del modello precedente; in particolare: dubbi e rilievi sollevati dalla Corte dei conti sia in merito alla trasparenza dei flussi di spesa stabiliti dai contratti sia con riferimento alle materie contrattabili; ricorsi al Tar relativi ai contenuti del contratto (in particolare ricorso dello Snals riferito al contratto della scuola).
Tutti questi elementi vengono, in queste pagine, solo enunciati dal momento che si ritiene di maggiore utilità procedere ora ad una analisi dei contenuti del lavoro pubblico contrattualizzato. Considerando il numero ancora limitato dei contratti della dirigenza finora firmati, in queste pagine saranno esaminati i contenuti dei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto; a quelli della dirigenza, sarà eventualmente dedicata l'analisi del prossimo anno.

1.2. Servizi pubblici essenziali e diritto di sciopero. Tutti i contratti collettivi (tranne quello dell'Università) sono preceduti da un accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, in attuazione della *legge 12 giugno 1990 n. 146*.
La struttura degli accordi è sostanzialmente simile, come simili sono i contenuti dei diversi articoli; in particolare, ogni contratto individua *i servizi essenziali* della propria area di competenza secondo l'indicazione contenuta nell'articolo 1.2 della legge 146/90 ed individua le *prestazioni indispensabili* di cui garantire la continuità dell'erogazione. Il contratto dei ministeri prevede che le prestazioni indispensabili siano individuate, per ciascuna amministrazione, al livello nazionale e a quello locale.
Ad una specifica contrattazione di livello decentrato, incaricata di stipulare contratti entro trenta giorni dall'entrata in vigore dei contratti nazionali e che deve – con esclusione del contratto della scuola – precedere ogni altra trattativa di livello decentrato, è affidato il compito di individuare professionalità, qualifiche e criteri di articolazione per la formazione dei contingenti di *personale esonerato* dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, mentre ai dirigenti è affidato il compito della individuazione dei nominativi dei lavoratori che compongono il contingente in occasione dei singoli scioperi; ai lavoratori inseriti nei contingenti è data l'opportunità, se possibile, di chiedere di essere esonerati dal contingente per poter partecipare allo sciopero. Procedura inversa è prevista dal contratto della scuola: in questo caso, il capo d'istituto invita coloro che intendono aderire allo sciopero a darne tempestiva comunicazione volontaria.
Il *preavviso* è fissato in dieci giorni (15 per il comparto scuola) e riguarda anche, seppure senza la definizione del termine, il caso di revoca di

scioperi indetti in precedenza. Al preavviso è collegato un sistema di *comunicazione*, posto a carico delle strutture e delle rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero, e che è diretto al Dipartimento della Funzione pubblica in caso di vertenze nazionali e alle singole amministrazioni in caso di vertenze «locali»; sempre al preavviso è collegato un sistema di *informazione*, posto a carico dei dirigenti nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, da attuare attraverso comunicazioni ai mass-media dell'area interessata allo sciopero circa i tempi e le modalità dell'azione; analoga previsione vale nei casi di revoca.
Il contratto dei ministeri prevede l'obbligo delle amministrazioni di garantire la massima pubblicità dell'accordo sui servizi essenziali in ogni sede di livello dirigenziale che abbia rapporti con l'utenza.
Sono, inoltre, individuati *modalità e periodi per i quali non è possibile la proclamazione degli scioperi*: particolare rilievo, a questo proposito, assume la clausola per cui «gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale».
Quasi tutti i contratti collettivi contengono ipotesi di *inapplicabilità* delle disposizioni in tema di preavvisi e indicazione della durata «nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori» (Aziende, Sanità, Scuola, Ministeri, Enti pubblici non economici, Ricerca).
Infine, sono previste *procedure di raffreddamento* dei conflitti che si sostanziano nell'applicazione dell'articolo 53 del decreto 29/93 (Interpretazione autentica dei contratti) da attivare sia al livello nazionale che a quello decentrato di contrattazione. Più articolata è la normativa del comparto Scuola: in questo caso, accanto alle procedure per l'interpretazione autentica dei contratti, sono previsti *tentativi di conciliazione* davanti ad appositi organismi da istituire entro 60 giorni dall'entrata in vigore del contratto (articolo 4) e procedure di conciliazione davanti al provveditore nei casi di controversie sulle materie di esame congiunto previste per il livello di istituzione scolastica.
Tutti i contratti contengono la clausola per cui «durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto».
In tema di *sanzioni*, sono richiamati gli articoli 4 e 9 della legge 146/90, in caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla stessa legge e di quelle contenute nel contratto (Sanità, Ministeri, Enti pubblici non economici, Ricerca); a quest'ultimo proposito, va solo segnalato l'effetto dell'esito referendario dell'11 giugno 1995 abrogativo del secondo comma dell'articolo 26 dello Statuto dei lavoratori al fine di consentire il recupero (probabilmente per via legislativa) delle sanzioni di cui all'articolo 4.2 della legge 146/90 con riferimento alle discipline contrattuali relative ai *contributi sindacali*.

1.3. Procedure, soggetti e sedi della contrattazione. Tutti i contratti collettivi contengono una «prima parte» significativamente ampia che istituisce il nuovo sistema di relazioni sindacali utilizzando come punti di riferimento sia il protocollo del 23 luglio 1993 che le previsioni del decreto 29/93, al fine di dare chiarezza agli effetti della «contrattualizzazione».
Così, una volta definito il rispettivo *campo di applicazione*, i contratti, come detto, individuano la *durata* della parte economica e di quella normativa e la decorrenza degli effetti giuridici (dalla data della stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto); segue una articolata esplicazione delle procedure e delle *fasi attuative* del contratto: decorrenza dal momento della *sottoscrizione* a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'articolo 51 del decreto 29/93; *attuazione* «con carattere automatico e vincolante» entro trenta giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza; idonea *pubblicità* da parte dell'Aran dei contratti (procedura concretizzatasi nella pubblicazione dei contratti collettivi di diritto comune su «Gazzetta ufficiale» [sic!]); *rinnovo tacito* di anno in anno salvo disdetta di una delle parti con pluriattività delle disposizioni contrattuali fino al successivo contratto; tranne che per il contratto della scuola; *presentazione delle piattaforme* tre mesi prima della scadenza del contratto per evitare vacanze contrattuali (periodo, unito al primo mese successivo alla scadenza, durante il quale le parti si astengono dall'assumere iniziative unilaterali e/o a procedere ad azioni conflittuali); decorrenza dell'*indennità di vacanza contrattuale* (dopo tre mesi dalla scadenza del contratto); *criteri per il rinnovo biennale della parte economica* (comparazione tra

inflazione programmata ed inflazione reale nel biennio precedente).
All'articolo 3 dei rispettivi contratti (articolo 25 per il contratto Ricerca), con previsione identica, le parti si preoccupano di definire *obiettivi e strumenti* del sistema di relazioni sindacali. L'obiettivo ripropone l'esigenza di contemperamento tra esigenze organizzative, tutela dei lavoratori e interessi dell'utenza già previsto dall'articolo 45.4 del decreto 29/93 e gli strumenti vengono individuati in un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla correttezza e trasparenza dei comportamenti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione delle parti, rispettoso dei distinti ruoli e che «non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo» salvo che per quanto riguarda il trattamento economico fondamentale ed accessorio (previsione contrattuale di *obbligo a contrarre?*); articolazioni operative di tale sistema sono le diverse modalità di confronto tra le parti (contrattazione collettiva, esame, consultazione, informazione) delle quali lo stesso articolo dei contratti si preoccupa di fornire le rispettive definizioni.
La *struttura della contrattazione* riprende il *modello bipolare e specializzato delle sedi* introdotto dal protocollo del luglio 1993 e dall'articolo 45.1 del decreto 29/93, anche se il livello di decentramento muta a seconda delle caratteristiche dei comparti:
a. ciascuna azienda o ente del comparto (Sanità); il livello regionale è qualificato livello di partecipazione, ove costituire organismi bilaterali o Osservatori, conferenze permanenti e confronti «su materie aventi riflessi sugli istituti del contratto, in particolare su quelli a contenuto economico»; qualora tali confronti si concludano con protocolli, questi saranno inviati all'Aran;
b. a livello centrale di ciascuna amministrazione e le sedi periferiche di livello dirigenziale e comunque provinciale (enti pubblici non economici);
c. a livello centrale di singola amministrazione, sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico di livello dirigenziale (Stato);
d. ciascuna amministrazione del comparto (Regioni e autonomie locali, Università);
e. sede nazionale di amministrazione della Pubblica istruzione e ufficio scolastico periferico (Scuola); al livello di istituzione scolastica sono previste solo procedure di informazione ed esame;
f. ciascun ente a livello nazionale e a livello locale (Ricerca);
g. ciascuna amministrazione al livello nazionale e territoriale (Aziende).
I contratti di Stato, Enti pubblici non economici Ricerca e Scuola, in ragione della complessità del comparto e della articolazione amministrativa delle strutture di livello dirigenziale contengono la clausola per cui «qualora nella contrattazione decentrata sia necessario ripartire le materie demandate a tale livello devono essere evitate sovrapposizioni o frammentazioni».
Infine tutti i contratti contengono la clausola per cui deve essere garantito il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale.
Per quanto riguarda le *materie della contrattazione decentrata* siamo di fronte ad una struttura particolarmente complessa, soprattutto per quei comparti che prevedono ipotesi di più livelli di decentramento (Stato, Scuola, Enti pubblici non economici, Aziende, Ricerca). Tale complessità, per la cui cognizione si rinvia ai testi dei diversi contratti, può essere così ridotta:
a. sistemi di incentivazione della produttività;
b. criteri per l'assegnazione delle risorse aggiuntive;
c. verifiche per la valutazione dei risultati;
d. linee di indirizzo per l'attività di formazione ed aggiornamento;
e. riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative sulla qualità del lavoro e le professionalità;
f. criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
g. pari opportunità;
h. criteri, modalità attuative della mobilità e accordi di mobilità;
i. criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori, non comportanti né direttamente, né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti e legati all'effettivo svolgimento di attività, ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti.
Il contratto delle aziende prevede anche che presso ogni amministrazione siano definiti accordi sulle relazioni sindacali per far fronte a situazioni particolari di riorganizzazione e/o ristrutturazione e a particolari esigenze di servizio e/o produzione aventi carattere straordinario o di emergenza.

Comunque si articoli l'attribuzione delle materie ai livelli decentrati, i contratti nazionali esplicitano il carattere di specializzazione delle sedi prevedendo che la contrattazione decentrata si riferisca *solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello*; e, al fine di garantire trasparenza alle relazioni sindacali, dispongono anche che la contrattazione decentrata preveda apposite clausole circa *tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione della contrattazione decentrata.*
In parte diversificata è anche la disciplina riguardante l'individuazione dei *soggetti della contrattazione decentrata.*
Non sorgono problemi per quanto riguarda la composizione della delegazione di *parte pubblica*, per la quale tutti i contratti, seppure con formulazioni in parte diversa ed articolata ai due livelli nel caso dei contratti di Stato, Enti pubblici non economici, Ricerca e Scuola prevedono che sia formata dal titolare del potere di rappresentanza o da un delegato e da una rappresentanza dei titolari degli uffici direttamente interessati.
Più articolata è la composizione della *delegazione sindacale*; per quanto riguarda i contratti che prevedono un *livello decentrato nazionale (di amministrazione o ente)*, essi confermano la disciplina attualmente vigente con le seguenti specificazioni: fino al 30 giugno 1995 (Stato), fino alla definizione del quadro normativo in materia di rappresentatività ed ai successivi accordi (Scuola); il contratto della Ricerca, come quello delle aziende, prevede una composizione della delegazione formata da rappresentanti delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto di comparto. Sulla diversa formulazione pesa certamente il periodo di stipulazione del contratto rispetto alla previsione degli esiti referendari dell'11 giugno 1995; per cui la sopravvivenza della disciplina vigente va intesa estesa comunque alla definizione dei nuovi criteri per la rappresentatività.
A *livello decentrato periferico*, tranne che per il comparto della scuola, tutti i contratti individuano, quali componenti della *delegazione sindacale*, le Rsu (in base al protocollo tra Aran e Cgil, Cisl e Uil del 20 aprile 1994, successivamente sottoscritto, con qualche modifica per quanto riguarda la rappresentanza di direttivi e dirigenti da Cida e Confedir il 14 giugno 1994, da Cisal e Cisnal il 16 giugno 1994 e da Confsal il 22 settembre 1994), le rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni non firmatarie dei protocolli sulle Rsu, i rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie dei contratti nazionali.
I criteri di individuazione delle rappresentanze sindacali non firmatarie dei protocolli Rsu mutano a seconda dei contratti:
a. per i contratti degli Enti pubblici non economici, il criterio è quello della maggiore rappresentatività ai sensi delle disposizioni richiamate dall'articolo 47, comma 2, del decreto 29/93 (articolo 8 del decreto del presidente della Repubblica 395/88);
b. per il contratto dello Stato e della Scuola, si tratta dei criteri vigenti alla data di sottoscrizione del contratto collettivo nazionale;
c. per il contratto della Sanità, delle autonomie locali, delle aziende, dell'Università e della Ricerca, si tratta delle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, le quali sono legittimate anche come soggetti contraenti dei contratti collettivi nazionali.
Altro aspetto rilevante ai fini della configurazione del sistema di relazioni sindacali è rappresentato dai *tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato*; si tratta di procedure che in buona parte richiamano quelle già analizzate per il rinnovo e la stipulazione dei contratti nazionali: tempi di presentazione delle piattaforme e tregua sindacale, ultrattività, procedure di perfezionamento, tempi di attuazione del contratto decentrato (30 giorni). Inoltre, i contratti prevedono che le amministrazioni costituiscano la delegazione di parte pubblica entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto nazionale (Stato e Scuola), ovvero quindici giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza (pubblicazione sulla «Gazzetta ufficiale») della stipulazione del contratto nazionale (Regioni e autonomie locali, Ricerca, Sanità, Enti pubblici non economici, Università) e che convochi la delegazione sindacale entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

1.4. Le forme di partecipazione e contrattazione.
Particolarmente articolata e complessa risulta essere la disciplina riguardante la partecipazione: gli istituti che la configurano sono, per tutti i comparti, informazione, esame, consultazione e partecipazione propriamente detta: dei primi tre i contratti collettivi forniscono una definizione ed analoga operazione chiarificatrice fanno a proposito della contrattazione e della conciliazione. Le definizioni fornite, tranne poche variazioni

sintattiche, sono identiche e possono così uniformarsi:
contrattazione collettiva, la quale si svolge a livello nazionale e a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicate dal contratto, secondo le disposizione del decreto 29/93. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti, anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli;
esame il quale si svolge nelle materie per le quali la legge ed il contratto collettivo lo prevedono, previa informazione ai soggetti sindacali definiti dai contratti (vedi oltre). In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate dal contratto;
consultazione, per le materie per le quali la legge e il contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;
informazione: allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;
procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative finalizzate al raffreddamento dei conflitti (vedi sopra) secondo le disposizioni di cui al contratto.
Esaminiamo ora *materie e procedure degli istituti di partecipazione*, precisando in primo luogo che *destinatari* dei diversi istituti sono gli stessi soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata (vedi sopra); questi mutano nei casi della partecipazione propriamente detta, prevista in applicazione dell'articolo 48 del decreto 29/93.
Per quanto riguarda la *informazione*, i contratti prevedono che essa possa essere preventiva e successiva, e per ognuna delle ipotesi forniscono una elencazione di materie che muta a seconda dei contratti e che, per il contratto della scuola, avviene – insieme all'esame e su specifiche materie – anche a livello di singola istituzione scolastica che, pure, non è sede di contrattazione.
Nel caso in cui i sistemi informatici consentano la raccolta e l'utilizzo di dati sulla qualità e quantità delle prestazioni lavorative dei singoli lavoratori, le amministrazioni provvederanno ad una adeguata tutela della *riservatezza della sfera personale del lavoratore.*
L'informazione *preventiva* prevede un considerevole numero di materie, tra le quali le più diffuse e comuni sono:
a. articolazione degli orari (tranne che per la scuola; compresi i turni per gli enti pubblici non economici);
b. definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche (solo per il personale Ata per la scuola ma compresi i criteri per la definizione e la distribuzione degli organici di tutto il personale);
c. verifica periodica della produttività;
d. criteri generali per l'organizzazione degli uffici;
e. stato dell'occupazione (successiva per lo Stato);
f. criteri per l'organizzazione del lavoro;
g. effetti delle nuove tecnologie;
h. criteri e programmazione della mobilità.
L'informazione *successiva* riguarda gli atti di gestione adottati e i relativi risultati: in generale riguarda le seguenti materie:
distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
attuazione dei programmi di formazione;
distribuzione dei fondi;
misure in materia di igiene e sicurezza.
Nel caso di informazione successiva è previsto almeno un incontro all'anno (tranne che per la Scuola che prevede la locuzione «sono previsti specifici incontri»).
Le materie previste per l'*esame* sono:
articolazione dell'orario (solo per il personale Ata per la Scuola);
definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
verifica periodica della produttività.
A queste materie, comuni per tutti i contratti, si aggiungono: per la Scuola, i criteri per la definizione e la distribuzione degli organici di tutto il personale; per la Sanità, le misure per favorire le pari opportunità; per enti pubblici non economici e Stato le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione.
Per la richiesta di esame è prevista la *forma scritta*; l'esame può essere richiesto da parte di ognuno dei soggetti legittimati; di tale richiesta le amministrazioni informano tutte le altre organizzazioni. L'esame inizia di norma entro le 48 ore (cinque giorni per la Scuola) dalla ricezione del-

la richiesta, si conclude nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione (o termine più breve per motivi di urgenza) con *verbale* scritto dal quale risultino le posizioni delle parti. Nel corso dell'esame le parti si adeguano a *princìpi di trasparenza, correttezza e responsabilità* e non assumono decisioni (unilaterali e conflittuali) fino al termine.
Molto più limitate sono le materie previste per la *consultazione*; anche se bisogna dire che, a rigor di logica, tra le materie della consultazione vanno ricomprese quelle previste per l'informazione successiva e quelle previste per l'informazione preventiva ma non anche per l'esame.
Le materie di consultazione esplicitamente previste dai contratti sono:
a. le modalità per la designazione periodica dei rappresentanti dell'amministrazione e dei dipendenti nei collegi arbitrali per le sanzioni disciplinari (articolo 59.8 decreto 29/93);
b. le materie previste dal decreto 626/94 per la sicurezza del lavoro.
A queste, il contratto della scuola aggiunge i criteri e le modalità organizzative per l'assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato e il contratto della Ricerca la determinazione e rideterminazione delle dotazioni organiche.
Tutti i contratti di lavoro prevedono ulteriori *forme di partecipazione che non hanno funzioni negoziali*; si tratta di norma di *organismi paritetici* variamente denominati che prevedono la partecipazione di rappresentanti delle parti sindacali abilitate alla contrattazione decentrata (tranne che per Sanità e Regioni ed autonomie locali che non contengono specificazioni) e che devono comprendere una *adeguata rappresentanza femminile.*
Tali organismi si possono dividere in due categorie:
organismi obbligatori:
su indirizzi per l'organizzazione e in particolare in materia di efficienza, efficacia e qualità dei servizi (Stato, Enti pubblici non economici; Scuola con specifica elencazione di materie);
effetti derivanti dall'applicazione del contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività (Regioni e autonomie locali; Ricerca; Sanità, a livello nazionale, che comprende anche le politiche della formazione; organismo simile è previsto come facoltativo al livello regionale con la partecipazione dei sindacati firmatari del contratto nazionale);
organismi facoltativi:
su specifiche problematiche quali l'organizzazione del lavoro, la formazione (tranne il contratto delle Regioni e autonomie locali, Università), l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali (tranne la Sanità).
Il contratto della Scuola, che non prevede organismi facoltativi, ricomprende queste materie nelle competenze dell'organismo obbligatorio.

1.5. Diritti sindacali e ... dintorni. Poche sono, nei nuovi contratti del settore pubblico, le norme riguardanti i *diritti sindacali*, innovate rispetto alla disciplina legislativa o prevista da accordi precedenti.
La disciplina più articolata è quella prevista dal contratto della scuola per quanto riguarda il diritto di *assemblea*: in particolare è previsto un *monte ore pro capite di 10 ore* per anno scolastico e la possibilità per il *personale docente* di tenere in ciascuna scuola o istituto una e comunque non più di due assemblee al mese. L'assemblea che, se coincidente con l'orario di lezione, si svolge all'inizio o alla fine dell'attività didattica, ha una durata massima di due ore se si svolge nelle singole scuole e una durata definita dal contratto decentrato per quanto riguarda quelle dei capi d'istituto o territoriali.
L'assemblea è indetta dalle rappresentanze territoriali o da quelle presenti nei luoghi di lavoro (vedi sopra) e la convocazione va comunicata all'amministrazione con indicazione di durata, di sede e di eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, almeno sei giorni prima; altri soggetti sindacali abilitati possono convocare assemblee per la stessa data e la stessa ora, eventualmente concordando una assemblea unica; è prevista la raccolta delle adesioni individuali ai fini del computo del monte ore; sono previsti gli adempimenti del capo d'istituto ai fini della garanzia di un servizio minimo ed il divieto di assemblea in ore concomitanti con lo svolgimento degli esami e degli scrutini finali.
Lo stesso contratto della scuola prevede modalità attuative della normativa su *permessi e distacchi sindacali.*
In materia di *contributi sindacali*, i contratti collettivi, in maniera esplicita o meno, si erano limitati a salvaguardare la normativa contrattuale vigente, al massimo riservandosi di rivederla entro breve termine (enti pubblici non economici).
La confusione determinata dal referendum dell'11 giugno 1995, per cui molte amministrazioni si erano rifiutate di operare le trattenute sulle de-

leghe vigenti, ha convinto le parti del *contratto quadro* ad intervenire sulla materia; ciò che è stato fatto con il contratto quadro del *9 novembre 1995* tra Aran e Confederazioni (Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cisal, Cisnal, Cida, Confedir, Rdb/Cub, Usppi, Unionquadri).
Il contratto quadro si compone di *tre articoli*:
nel *primo* è dettata la disciplina generale per i contratti ancora da stipulare (Aziende, Università, Ricerca, aree separate della dirigenza); rispetto alla disciplina preesistente, l'elemento modificativo di maggior rilievo riguarda l'istituto della *revoca*: che ha effetto dal primo mese successivo al sessantesimo giorno dalla presentazione della stessa; tale disciplina è stata poi ripresa dai suddetti tre contratti ed anche modificata per adattarla al contratto integrativo delle autonomie locali;
nel *secondo* articolo è contenuta una *norma programmatica* per cui nei prossimi rinnovi contrattuali le parti valuteranno ulteriori modalità di disciplina della delega tali da consentirne anche la *verifica*; questa previsione è stata considerata tiepida da Cgil e Rdb-Cub che hanno presentato specifiche dichiarazioni a verbale;
nel *terzo* è prevista una norma transitoria relativa agli effetti della disciplina sui diversi contratti; in particolare:
per il contratto degli enti pubblici non economici e sanità che avevano confermato la normativa vigente, la disciplina di comparto è integrata da quella sulla revoca;
per i contratti dello Stato e della Scuola che prevedono un ulteriore appuntamento per la definizione del contratto, il contratto quadro sui contributi sindacali costituisce la disciplina generale in materia;
per tutti i contratti, il contratto quadro evita la soluzione di continuità con la preesistente normativa.
Il solo contratto degli enti pubblici non economici prevede l'istituto delle *quote di contratto*: all'entrata in vigore del contratto, le amministrazioni comunicano ai *lavoratori non iscritti* alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto la proposta di versare 30 mila lire *una tantum* da trattenere sulla retribuzione del mese successivo alla data di comunicazione.
In caso di delega da parte dei lavoratori, le amministrazioni provvedono alla trattenuta ed al versamento delle rispettive quote alle associazioni sindacali destinatarie indicate dal lavoratore stesso; in caso di mancata specificazione dell'associazione prescelta, la quota è assegnata alle organizzazioni sindacali firmatarie, in proporzione al numero degli iscritti.
2. La disciplina riguardante la *costituzione del rapporto di lavoro* è, nei testi contrattuali esaminati, sostanzialmente omogenea; si tratta di una omogeneità in buona parte scontata, dal momento che con questa disciplina si traggono le conseguenze della cosiddetta privatizzazione e contrattualizzazione del rapporto previste dal decreto 29/93.

2.1. Costituzione del rapporto di lavoro. I contratti si preoccupano in primo luogo di precisare che il rapporto di lavoro, a *tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale*, è costituito e regolato da *contratti individuali*, secondo le *disposizioni di legge*, della *normativa comunitaria* e dei *contratti collettivi*, nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso.
Inoltre, è prevista la *forma scritta* quale requisito indispensabile del contratto, nel quale devono, comunque essere indicati:
la tipologia del contratto di lavoro;
la data di inizio;
la qualifica di inquadramento, il livello retributivo iniziale e le mansioni corrispondenti;
la durata del periodo di prova;
la sede di destinazione;
il termine finale del contratto a tempo determinato.
Il contratto è sottoposto ad una *condizione risolutiva esterna* ad esso e riguardante l'annullamento (il contratto della sanità specifica anche la revoca) delle procedure di reclutamento che ne costituiscono il presupposto.
Le procedure per la *stipulazione del contratto* prevedono che l'amministrazione inviti il destinatario a presentare, *entro trenta giorni* (incrementabili per non specificati «motivi particolari» fino a sessanta per il contratto delle autonomie locali e fino a novanta per il contratto degli enti pubblici non economici) la *documentazione* prescritta, la dichiarazione della non sussistenza di situazioni di *incompatibilità* ed, eventualmente, l'esplicita dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
Deroghe al principio dell'incompatibilità sono previste da tutti i contratti nel solo caso di rapporto di lavoro *part-time*: in questo caso, i lavoratori, previa motivata autorizzazione, possono esercitare altre prestazioni di lavoro che non ar-

rechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione. Ulteriori deroghe sono previste dal contratto della sanità: al dipendente già in servizio a tempo indeterminato, vincitore di concorso presso altra azienda o ente del comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova; inoltre, allo stesso dipendente può essere concessa l'aspettativa per la durata del contratto a tempo determinato in caso di copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti.
Alla *scadenza del termine* previsto contrattualmente, senza che l'aspirante dipendente abbia prodotto la documentazione prescritta, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
Infine, tutti i contratti (tranne Ricerca) prevedono, come norma di chiusura, la clausola per cui il contratto individuale, con decorrenza dalla data di stipulazione del contratto, sostituisce i *provvedimenti di nomina* dei candidati da assumere e, comunque, produce gli stessi effetti giuridici di costituzione del rapporto di lavoro.
I contratti della sanità, delle autonomie locali, dell'Università, delle aziende e della ricerca contengono una normativa specifica riguardante il *periodo di prova*; indice questo della preferenza degli altri contratti di lasciar vivere, in questa fase transitoria, la normativa vigente, ai sensi dell'articolo 72 del decreto 29/93.
Seppure in maniera indiretta, da tutti gli altri contratti è possibile ricavare una disciplina specifica solo per quanto riguarda le *cause di sospensione del periodo di prova*, in caso di malattia, infortunio e malattia dovuta a causa di servizio.
Per i contratti della sanità, delle autonomie locali, dell'Università e della Ricerca, in caso di malattia, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, e in caso di infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, il diritto alla conservazione del posto si prolunga, salvo superamento del periodo di comporto (vedi oltre), fino alla completa guarigione clinica.
I contratti di enti pubblici non economici, Stato e scuola non prevedono deroghe per il personale in prova alla disciplina generale (vedi oltre) nelle suddette ipotesi di infermità.
Tornando ai contratti che esplicitamente prevedono una normativa, per i contratti della sanità e delle aziende, delle autonomie locali la *durata* del periodo di prova è di due mesi per le posizioni funzionali fino alla quarta qualifica e di sei mesi negli altri casi, per quello della ricerca di tre mesi per i livelli VIII-X e di sei mesi per i livelli IV-VII, per l'università è di tre mesi.
Sempre per questi contratti, durante la prova, il *recesso* è possibile, salvo le ipotesi di sospensione, una volta decorsa la metà del periodo ed opera dal momento della comunicazione; il recesso, nel caso venga attuato da parte dell'amministrazione, deve essere motivato. Il periodo di prova non può essere sottoposto a *rinnovo o proroga*.
Al termine del periodo di prova, al lavoratore confermato in servizio viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione; mentre in caso di recesso, la retribuzione spettante comprende i ratei di tredicesima e il corrispettivo delle ferie maturate e non godute.
Un caso specifico riguarda il lavoratore proveniente dalla stessa azienda o ente del comparto Sanità il quale mantiene il diritto alla conservazione del posto precedente fino all'esito positivo del periodo di prova del nuovo rapporto; in caso di esito negativo è reintegrato, a domanda, nella posizione di provenienza.
I dipendenti dello stesso comparto sanità che abbiano superato il periodo di prova nella medesima posizione funzionale o profilo possono essere esonerati da un nuovo periodo di prova.
Durante il periodo di prova, il lavoratore può essere coinvolto in attività di *formazione* ed essere adibito a più servizi purché facenti parte delle mansioni della qualifica di appartenenza (sanità e ricerca).
Il contratto della Ricerca aggiunge l'ipotesi del lavoratore a tempo determinato vincitore di concorso presso altra amministrazione italiana o europea; in questo caso, gli è riconosciuta una aspettativa per la durata del periodo di prova.

2.2. Tipologie flessibili del contratto. Particolari tipologie di contratti flessibili sono il part-time e il rapporto di lavoro a tempo determinato; quest'ultimo non trova regolamentazione specifica nel solo contratto dello Stato.
Per quanto riguarda il rapporto di lavoro *part-time*, esso è consentito nel *limite massimo del 25%* delle dotazioni organiche complessive di ciascuna qualifica funzionale (di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo, per il

contratto della scuola), con *esclusione* dei profili professionali che comportino funzioni ispettive, di direzione o coordinamento di struttura oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale (con esclusione della qualifica di responsabile amministrativo, per il contratto scuola; con esclusione, in linea di principio, per i dipendenti appartenenti all'ottava ed alla nona qualifica e, in assoluto, per quelle funzioni che per la loro correlazione con l'organizzazione generale del lavoro, indipendentemente dalla qualifica, non permettono la configurazione del rapporto part-time, per il contratto degli enti pubblici non economici); il contratto della Ricerca, che pure richiama la disposizione generale, si preoccupa di precisare che l'esclusione non opera nel caso in cui il lavoratore non svolga quella funzione (o svolga funzioni di studio per il contratto dell'Università); per il contratto delle aziende, il part-time non trova applicazione per il personale operativo dei vigili del fuoco.

Altri *requisiti e limiti* del rapporto part-time sono: la *forma scritta* sia per la costituzione che per la trasformazione; il *limite minimo* del 30% (50% per il contratto della scuola) della durata della prestazione lavorativa; il rispetto dei *limiti di spesa* massima annua previsti per la dotazione organica; il divieto di superare, attraverso la *somma dei frazionamenti* il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in part-time; modalità di *reclutamento* simili a quelle del rapporto di lavoro a tempo pieno; l'*informazione alle organizzazioni sindacali* dei profili esclusi dal part-time; la *proporzionalità della retribuzione*.

Tipologie di realizzazione del part-time sono:

a. articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi *(part-time orizzontale)*;

b. articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno *(part-time verticali)*, in misura tale da rispettare la media della durata di lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).

Nei contratti collettivi sono contenute *cause di esclusione del personale part-time* da alcune attività.

Il contratto della scuola, per l'*area docenti* non prevede il rispetto della media della durata del lavoro, ed esclude tutto il personale part-time dalle attività aggiuntive di insegnamento a carattere continuativo. Analoghe esclusioni sono contenute negli altri contratti e riguardano le prestazioni di lavoro straordinario, benefici che comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge (e dal contratto, per il contratto dello Stato).

I soli contratti sanità ed enti pubblici non economici prevedono la possibilità, per eccezionali e temporanee esigenze organizzative, che il personale part-time svolga lavoro supplementare, entro il limite di 20 (sanità) o 30 (enti pubblici non economici) ore annue complessive, con la corresponsione della retribuzione ordinaria o, su richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate.

Per la possibilità del personale part-time di svolgere altre prestazioni, vedi sopra; per il computo delle ferie, vedi oltre.

Tutti i contratti rinviano, quale *norma integratrice* della disciplina contrattuale, al decreto del presidente del Consiglio dei ministri 117/89, seppure con richiami espliciti a singoli articoli diversificati: in particolare, all'articolo 7 rinvia il contratto dello Stato; agli articoli 2.2, 2.3 e 7, il contratto sanità; agli articoli 1.1, 1.3, 2.2, 2.3, 7, 9 e 10, il contratto delle autonomie locali; agli articoli 2.2, 2.3, 9 e 10, il contratto enti pubblici non economici.

Per tutti i contratti, il *trattamento previdenziale* è disciplinato dall'articolo 8 della legge 554/88.

La disciplina del rapporto di lavoro *a tempo determinato*, come detto, non è prevista dal contratto dello Stato; negli altri casi, la normativa contrattuale è esplicitamente dettata quale integrazione della disciplina generale (della legge 230/62 e dell'articolo 23.1 della legge 56/87, per autonomie locali e sanità; della sola legge 230, per gli enti pubblici non economici; del decreto legislativo 297/94, per la scuola).

Nonostante il diverso riferimento normativo, la disciplina contrattuale si pone come disciplina base e, per molti versi, esaustiva dell'istituto nel rispettivo comparto di vigenza.

I contratti che regolamentano l'istituto contengono una disciplina simile, nella quale sono previsti, in primo luogo, i *casi in cui è possibile ricorrere a questo tipo di contratto*:

a. sostituzione di personale assente, quando l'assenza duperi i 60 giorni (45 per la sanità e le autonomie locali), ma solo per tutta la durata del restante periodo della conservazione del posto;

b. sostituzione di personale assente per *gravidanza e puerperio*, sia nei casi di astensione obbligatoria che in quelli di astensione facoltativa;

c. assunzioni temporanee dovute a *punte di atti-*

vità, esigenze straordinarie, nei limiti di sei mesi;
d. temporanea copertura di posti vacanti per un massimo di sei mesi (otto per la sanità) purché siano già state avviate le procedure di copertura del posto;
e. per il comparto della Ricerca sono previste anche ipotesi legate allo svolgimento di specifici progetti e a particolarmente qualificate professionalità.
La restante disciplina dell'istituto ripropone quella generale in materia di *risoluzione automatica, compatibilità con il part-time, trattamento economico e normativo in caso di assenze e malattia, limite massimo dei permessi non retribuiti* (10 giorni).
I soli contratti delle Autonomie locali e Sanità si preoccupano di richiamare esplicitamente gli effetti di cui all'*articolo 2126 del codice civile* nel caso di contratti a termine nulli.
Il solo contratto della Sanità consente al dipendente a tempo indeterminato, previa aspettativa concessa dall'ente o azienda di appartenenza, di ricoprire un posto con contratto a tempo determinato, all'interno dello stesso comparto, ma solo nell'ipotesi di temporanea copertura di posti vacanti per un massimo di otto mesi.
Quale *deroga* alla disciplina generale (articolo 2.2 della legge 230) viene prevista la *nullità della proroga o del rinnovo* del contratto a termine; fa eccezione il contratto delle autonomie locali che prevede casi e modalità eccezionali di proroga (per esigenze contigibili e imprevedibili).
L'istituto trova una disciplina specifica nel contratto della *scuola*: in questo caso, il contratto a termine si configura quale *sostituzione delle supplenze annuali e temporanee* e, nei casi di sostituzione di personale assente almeno sette giorni prima di una sospensione delle lezioni e che rientri almeno sette giorni dopo la ripresa, è previsto che il contratto a termine copra l'intero periodo; una variante della disciplina (incarico annuale con possibilità di conferma) è prevista per gli insegnanti di religione.

3. L'*orario di lavoro* è disciplinato da tutti i contratti con significative analogie, ma anche con altrettanto significative specificazioni di comparto.

3.1. Orario, ferie e festività, permessi e aspettative. Tutti i contratti prevedono che la *durata settimanale* dell'orario è di 36 ore; una *specificazione* è, però, contenuta nel contratto della *scuola* per quanto riguarda le diverse componenti professionali: così, per quanto riguarda i capi d'istituto, ferma restando una presenza ordinaria comunque non inferiore alle 36 ore, è previsto che questi lavoratori, in relazione alla posizione ed alla specificità di funzioni e responsabilità, organizzino il proprio orario nell'ambito dell'orario di servizio dell'istituzione secondo criteri di flessibilità e garantendo la presenza tutte le volte che essa sia richiesta dalla natura delle attività affidate alle proprie responsabilità; per quanto riguarda il personale docente, una volta ribadito l'orario per attività di insegnamento secondo la disciplina legislativa (25 ore nella scuola materna, 22 in quella elementare e 18 in quella secondaria), viene previsto che il docente debba anche garantire lo svolgimento delle attività funzionali all'insegnamento, specificatamente individuate dal contratto e distinte in attività funzionali individuali e attività funzionali collegiali; inoltre, il personale docente deve garantire le attività aggiuntive all'insegnamento e a quelle funzionali all'insegnamento, anche esse specificatamente individuate per le quali sono previste particolari forme di compenso. Infine, per il personale Ata, in attesa della riforma del sistema scolastico, viene confermata l'attuale disciplina.
Per tutti i restanti contratti, l'*articolazione* dell'orario di lavoro, nell'ambito dell'orario di servizio, avviene previo esame con le organizzazioni sindacali e si articola su cinque giorni o su sei (specificazione non prevista dal contratto sanità e dal contratto autonomie locali: per quest'ultimo viene richiamata l'esigenza di armonizzazione con tutti i restanti servizi prevista dall'articolo 36 della legge 142/90) a seconda delle esigenze dei servizi e dell'utenza.
Inoltre, i contratti dello Stato e delle autonomie locali contengono i *criteri dell'articolazione*: (ottimizzazione delle risorse umane, miglioramento della qualità delle prestazioni, ampliamento della fruibilità dei servizi, miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici e amministrazioni; il contratto degli enti locali aggiunge il criterio del rispetto dei carichi di lavoro); mentre, tutti i contratti contengono alcuni *criteri di flessibilità* (utilizzazione programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione: ricerca, enti pubblici non economici, autonomie locali e sanità; presenza assicurata in determinate fasce di orario in caso di orario flessibile: tutti, tranne ricerca; priorità nell'impiego flessibile dei lavoratori in situazioni di

svantaggio personale, sociale e familiare e di quelli impegnati in attività di volontariato: tranne Stato; programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari anche superiori alle 36 ore nel rispetto del monte ore complessivo: tutti); il contratto sanità aggiunge l'orario continuato laddove le esigenze di servizio richiedano la presenza nell'arco delle dodici o ventiquattro ore, la valorizzazione del ruolo interdisciplinare delle équipe, la garanzia comunque del servizio nelle ore pomeridiane; i contratti di Stato, Università e Autonomie locali aggiungono le turnazioni; il contratto dello Stato aggiunge l'articolazione su sei giorni; il contratto della Ricerca, l'ipotesi di attività fuori sede.
Tutti i contratti, tranne quelli dello Stato e delle aziende prevedono che il *controllo* dell'orario venga effettuato con sistemi di tipo automatico.
Il solo contratto dello Stato prevede in nove ore la *durata massima giornaliera* dell'orario ed una pausa non inferiore ai trenta minuti dopo un massimo di sei ore continuative di lavoro; lo stesso contratto contiene il rinvio ad una apposita contrattazione successiva per completare la disciplina dell'orario.
I contratti collettivi prevedono che al dipendente spettino, in ogni anno di servizio, 32 giorni lavorativi di *ferie*, comprensivi delle due giornate aggiuntive previste dalla legge 937/77 per il personale delle amministrazioni pubbliche; al personale neo-assunto il suddetto trattamento si applica dopo tre anni di servizio, mentre nel primo triennio i giorni di ferie sono ridotti a 30; in caso di distribuzione dell'orario su cinque giorni, i suddetti limiti diventano rispettivamente 28 e 26 giorni (per il personale Ata della scuola, nella stessa ipotesi, è previsto un sistema di computo in percentuale sui giorni di lavoro).
Alle ferie così determinate vanno inoltre aggiunti gli ulteriori quattro giorni, a richiesta dell'interessato, tenendo conto delle esigenze di servizio, ugualmente previsti per il personale pubblico dalla legge 937/77.
Al di là della disciplina generale che viene richiamata in materia di proporzionalità delle ferie in rapporto ai giorni lavorati, di irrinunciabilità al diritto e di modalità di fruizione dello stesso, di rapporto tra ferie e malattie ed infortuni, va richiamata la previsione per cui:
a. i permessi retribuiti (vedi oltre) non intaccano i giorni di ferie;
b. in caso di sospensione o interruzione delle ferie già in godimento per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nel luogo di godimento delle stesse, ad una indennità di missione per il periodo del viaggio stesso, al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
Oltre al recupero delle quattro giornate di festività soppresse, di cui alla legge 937/77 già vista al punto precedente come norma generale per tutti i comparti, i contratti di Stato e Sanità contengono una ulteriore specificazione in materia di *festività e riposo settimanale*; in particolare, entrambi prevedono che di norma il riposo settimanale coincide con la domenica e che, qualora il riposo non possa essere fruito in quel giorno, debba essere concesso in altro giorno della settimana successiva (in genere per la sanità): il meccanismo di recupero del riposo è previsto (per ovvi motivi dal solo contratto della Sanità) anche nel caso di giornate lavorate in coincidenza con festività nazionali.
Il solo contratto dello Stato prevede una disciplina specifica per il personale appartenente alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica, riportando peraltro la disciplina generale prevista dalle leggi 516/88 e 101/89.
Ulteriore disciplina incidente sulla quantità e le modalità di prestazione del lavoro è contenuta negli articoli in materia di *permessi.*
Questi si articolano in due fattispecie: *permessi retribuiti* (che sostituiscono la normativa legislativa e contrattuale sul congedo straordinario e che per il contratto della Sanità entrano in vigore dal 1996) possono essere concessi, a domanda del dipendente e sulla base di apposita documentazione, in caso di partecipazione a concorsi ed esami per un massimo di otto giorni all'anno; in caso di lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado per un massimo di tre giorni consecutivi per evento.
A questi permessi si aggiungono:
a. tre giorni all'anno per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati;
b. quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio;
c. i permessi previsti da norme legislative quali la legge 104/92, la legge 1204/71, la legge 266/91.
Ai permessi retribuiti si aggiungono i permessi *brevi* che possono essere concessi a domanda e su valutazione del dirigente: tali permessi non possono essere superiori alla metà dell'orario di lavoro (per il personale docente fino a un massi-

mo di due ore e subordinatamente alla possibilità della sostituzione con personale in servizio), purché questo sia costituito da almeno quattro ore (per i soli contratti enti locali e sanità) e non possono superare le 36 ore annue. La richiesta del permesso deve essere fatta in tempo utile per garantire misure organizzative alternative ed il dipendente è tenuto a recuperare le ore non oltre il mese successivo (due mesi per il contratto scuola), secondo modalità previste dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
Il contratto della Sanità e quello delle aziende prevedono una ulteriore *aspettativa* non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di dodici giorni nel triennio, per comprovati motivi personali o di famiglia. Analoga previsione è contenuta nel contratto della scuola che esplicitamente richiama gli articoli 69 e 70 del Testo unico del 1957; inoltre per gli altri contratti, quest'ultima disciplina sembra essere ugualmente in vigore dal momento che non viene esplicitamente *disapplicata* dal rispettivo ultimo articolo.
Il solo contratto della Sanità *contrattualizza* la disciplina in materia di sospensione del rapporto di lavoro per *chiamata alle armi, richiamo alle armi e servizio civile sostitutivo*, senza apportare, peraltro, modificazioni alle previsioni di legge. Il contratto delle aziende si limita all'ipotesi del servizio militare.
Una articolata disciplina è prevista da tutti i contratti per i casi di *assenza per malattia.*
In primo luogo, viene stabilito che il diritto alla conservazione del posto si mantiene per un periodo (*comporto*) di diciotto mesi calcolato sommando le assenze dell'ultimo triennio a quella dovuta all'evento morboso in corso, durante il quale non si interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio; tale periodo può essere prolungato di ulteriori 18 mesi, per casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
Prima della concessione del prolungamento del periodo di comporto, su richiesta del lavoratore, l'amministrazione può disporre un accertamento sanitario al fine di verificare la sussistenza della capacità a svolgere un *proficuo lavoro.*
Al termine del periodo di comporto, qualora a seguito di accertamento il lavoratore fosse dichiarato permanentemente *inidoneo* a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione potrà *risolvere il rapporto*, corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva di preavviso; il contratto delle autonomie locali contiene, al proposito, una più articolata disciplina: l'amministrazione, prima di risolvere il rapporto di lavoro, è tenuta, compatibilmente alle esigenze dell'organizzazione, a verificare l'utilizzabilità dello stesso in mansioni equivalenti a quelle del profilo professionale di appartenenza oppure, e con il consenso del lavoratore, in mansioni proprie del profilo professionale ascritto a qualifica inferiore; in questo caso, e dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza riassorbimento del trattamento in godimento.
Analoga previsione è contenuta nel contratto scuola: per il personale docente è previsto, a domanda del dipendente, il collocamento fuori ruolo e/o l'utilizzo in altri compiti, tenuto conto della sua preparazione professionale e culturale; per il personale Ata è previsto l'utilizzo in mansioni parziali del profilo di appartenenza o in altro profilo, comunque coerenti.
I contratti prevedono poi l'articolazione del *corrispettivo economico* per le diverse fasi dell'assenza; è previsto in particolare:
a. intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni forma di compenso accessorio, per *i primi 9 mesi.* Il compenso accessorio, durante questo periodo, viene corrisposto per malattie superiori ai quindici giorni lavorativi, in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero;
b. 90% della suddetta retribuzione per i *successivi tre mesi*;
c. 50% per gli *ulteriori sei mesi.*
Nel caso di *infermità causata da colpa di un terzo*, il risarcimento del danno per mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato nelle diverse fasi dell'assenza; inoltre, l'amministrazione può dar corso ad azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
Sono poi previste le modalità di comunicazione dello stato di malattia, le procedure di accertamento da parte dell'amministrazione, gli *obblighi del lavoratore*: in particolare, è previsto l'obbligo di *reperibilità* presso il proprio domicilio o presso l'indirizzo comunque comunicato, in ciascun giorno, anche se domenicale e festivo e anche a seguito di autorizzazione del medico ad uscire, *dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.*
Quale *norma transitoria*, è previsto che la nuova disciplina si applica alle assenze per malattia in-

sorte successivamente alla data di stipulazione del contratto collettivo e a quelle che, insorte precedentemente, siano in corso alla suddetta data.
Sono fatte salve le disposizioni di legge a tutela degli effetti da tbc.
In materia di *infortuni sul lavoro e malattie dovuta a causa di servizio*, i contratti prevedono una disciplina diversificata.
Per autonomie locali, sanità ed enti pubblici non economici in entrambi i casi, il diritto alla conservazione del posto non supera il doppio periodo di comporto previsto in caso di malattia, ma al dipendente spetta comunque l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio; i contratti di autonomie locali e sanità prevedono che, qualora l'amministrazione al termine di tale periodo decida di non risolvere il rapporto di lavoro, non è più tenuta a corrispondere la retribuzione per l'ulteriore periodo di assenza.
I contratti dello Stato, della Ricerca, dell'Università e della scuola, invece, prevedono che il diritto alla conservazione del posto con retribuzione intera, comprensiva del trattamento accessorio, spetta, in caso di infortunio sul lavoro, fino alla completa guarigione clinica; mentre, la disciplina simile agli altri contratti si applica nel caso di malattia dovuta a causa di servizio.
Tutti i contratti prevedono la clausola della salvaguardia delle disposizioni in materia di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, di corresponsione dell'*equo indennizzo* e di risoluzione del rapporto in caso di inabilità permanente.

4. In linea generale, tutti *i contratti, tranne quello delle aziende che non prevede una disciplina specifica, preferiscono rinviare* la disciplina relativa alla *revisione dell'ordinamento professionale.*

4.1. Ordinamento professionale e formazione. Si tratta di materia di particolare delicatezza e rilevanza, soprattutto a seguito della previsione e dei limiti posti dagli articoli 56 e 57 del decreto 29/93 in una fase in cui la non generalizzata ricognizione dei carichi di lavoro, la conseguente scarsa chiarezza in merito alle caratteristiche delle dotazioni organiche, la previgente frammentazione o rigidità – a seconda dei comparti – dei profili professionali, hanno suggerito una procedura di approfondimento non costretta dai tempi di approvazione del contratto nazionale.
L'unica *eccezione* è rappresentata dal personale *del comparto scuola*; il relativo contratto, infatti, prevede non solo l'articolazione del personale Ata in tre aree funzionali (servizi amministrativi, servizi tecnici, servizi generali) ma anche l'individuazione dei relativi profili professionali e delle corrispondenti declaratorie.
Il contratto della scuola provvede anche a definire aree e funzioni del personale docente e dei capi di istituto. In particolare:
a. i capi di istituto sono collocati nell'area di dirigenza scolastica, non assimilabile – come recita lo stesso contratto – alla dirigenza regolata dal decreto 29. Il dirigente scolastico è organo dell'amministrazione scolastica ed ha la rappresentanza dell'istituto; è, inoltre, prevista una articolazione delle funzioni del dirigente scolastico e la valutazione della sua attività da parte di nuclei di valutazione (da concordare con diverso accordo) e conclusa dal provveditore;
b. il personale docente ed educativo è collocato nella specifica area del personale docente, per la cui articolazione di competenze e responsabilità si rinvia ad un successivo accordo da siglare sulla base di una istruttoria svolta dalle parti contraenti il contratto nazionale di categoria.
Per i motivi generali suddetti, *gli altri contratti* (con eccezione di quello della Scuola che non contiene normative specifiche in materia, tranne quelle appena riportate) *si limitano ad istituire una commissione* composta da rappresentanti dell'Aran (integrata, per il comparto Sanità da rappresentanti del ministero della Sanità e delle Regioni) e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di comparto, con il compito di acquisire ed elaborare elementi conoscitivi relativi all'organizzazione del lavoro e di predisporre proposte di revisione (anche parziale, per il contratto degli enti pubblici non economici) dell'ordinamento professionale del personale; *ogni contratto prevede criteri* di orientamento per i lavori della commissione, quali:
a. caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche di orientamenti presenti a livello europeo (nel contratto Sanità mancano i riferimenti alle comparazioni extra-comparto ed europee);
b. congruità dei profili professionali a consentire fungibilità e flessibilità delle prestazioni, con necessità di riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica che non comporti variazioni economiche;
c. congruità dei profili in relazione alle modifiche

intervenute di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento alla criticità di alcune aree di inquadramento (quali l'informatica, specifica il contratto Stato);
d. impiego reale del personale con particolare riguardo allo scostamento tra compiti effettivi e inquadramenti in atto e modalità con cui tali fenomeni si manifestano (contratto Stato e Ricerca);
e. individuazione di nuovi profili del ruolo tecnico ed amministrativo (connessi alle innovazioni tecnologiche) e del ruolo sanitario (connessi ai nuovi percorsi formativi) emergenti (contratto Sanità).
I contratti enti pubblici non economici e autonomie locali prevedono *sperimentazioni* in itinere presso alcune amministrazioni che supportino il lavoro della commissione.
La *decorrenza* dei nuovi contratti relativi all'ordinamento professionale sarà entro il 30 settembre 1997 per i contratti enti locali, ricerca, università ed enti pubblici non economici; dal 30 settembre 1997 per il contratto Sanità; senza specificazione per il contratto Stato.

4.2. Formazione professionale. Solo alcuni contratti di comparto contengono disposizioni in materia di *formazione ed aggiornamento.*
Con riferimento allo *scopo* di questi istituti, per il contratto degli enti pubblici non economici, formazione ed aggiornamento hanno lo scopo di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo; per il contratto della scuola, si tratta di un diritto del personale, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle professionalità e di un obbligo di servizio funzionale allo sviluppo del sistema scolastico; per il contratto della sanità, delle aziende e della ricerca, formazione ed aggiornamento hanno una finalità comprensiva delle due esaminate.
Anche per quanto riguarda le *modalità di organizzazione* delle iniziative, i contratti esaminati si diversificano; per enti di ricerca, enti pubblici non economici e sanità, i corsi sono organizzati dalle singole amministrazioni o enti, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, anche in collaborazione con soggetti pubblici (compresa la Scuola superiore, per il contratto enti pubblici non economici) o privati, sulla base dei criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata; per il comparto scuola, sulla base delle linee generali previste dalla contrattazione decentrata nazionale, sarà una direttiva del ministro della Pubblica istruzione che ogni anno definirà obiettivi, standard, indicazioni di monitoraggio, supporto, assistenza e valutazione e indicazioni per l'utilizzo del materiale didattico, in collaborazione con istituzioni pubbliche e private, associazioni professionali ed Irrsae.
Alcuni contratti contengono, inoltre, una esemplificazione delle *aree di maggiore interesse* per la formazione. Esse sono:
a. per il contratto enti pubblici non economici, normativa vigente, caratteristiche tecnologiche ed organizzative, innalzamento del livello di operatività ed autonomia degli addetti;
b. per il contratto Sanità, innovazione tecnologica ed organizzativa e processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione di strutture e servizi;
c. il contratto della scuola non prevede un'articolazione dei contenuti ma una articolazione (gerarchica?) delle iniziative da comprendere nei piani di aggiornamento delle singole scuole: promosse dall'amministrazione nazionale e periferica, progettate dalla scuola in collaborazione con altri soggetti, progettate e realizzate da soggetti esterni, autorizzate dall'amministrazione, realizzate autonomamente da docenti. Il contratto della scuola prevede, inoltre, la possibilità anche connessa alla partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, di passaggio ad altra posizione stipendiale, superiore rispetto a quella della qualifica di inquadramento;
d. per il contratto delle aziende le priorità sono la normativa vigente, le caratteristiche tecnologiche ed organizzative, una maggiore autonomia degli operatori.
Infine, i contratti prevedono le *modalità di partecipazione* e coinvolgimento del personale nell'ambito sia delle iniziative obbligatorie che di quelle facoltative quest'ultima distinzione è particolarmente accentuata nel contratto della Sanità e in quello dell'Università.

4.3. Mobilità. L'istituto della mobilità è *rinviato* ad altro, contratto successivo a quello nazionale di lavoro, *dai contratti enti pubblici non economici e dello Stato*: nei primi due contratti si tratta di rinvio esplicito dell'istituto, nel terzo di rinvio implicito riferito a tutte le materie non previste dal contratto.
Una *disciplina specifica* è invece prevista dai *contratti di Sanità, Aziende, Università e Scuola.*
Per il contratto della *Sanità*, gli accordi di mobilità hanno lo scopo di salvaguardare l'occupazione, possono prevedere mobilità anche tra enti ed aziende di diversa regione e sono siglati al livello decentrato.

Il contratto si preoccupa, quindi, di definire le procedure ed i soggetti degli accordi di mobilità, con individuazione delle indicazioni minime che devono contenere: aziende ed enti riceventi e posti messi a disposizione aziende ed enti cedenti e profili professionali interessati; requisiti professionali e culturali previsti; termini di scadenza del bando; eventuali attività di riqualificazione; forme di pubblicità dell'accordo; possibiliti di assistenza da parte dell'Aran; la conferma provvisoria dell'attuale disciplina della mobilità volontaria e d'ufficio.
Inoltre, il contratto prevede gli effetti della mobilità sul rapporto di lavoro del dipendente: efficacia della mobilità a seguito di adesione scritta del lavoratore; trasferimento entro il quindicesimo giorno; continuità senza interruzione del rapporto di lavoro; possibilità di mobilità interna alla qualifica ma su profilo professionale diverso con conseguente variazione della dinamica retributiva.
Il contratto della *Scuola* prevede una disciplina diversificata per le diverse aree professionali:
a. la mobilità dei capi di istituto è rimessa ad accordi nazionali che disciplineranno i rapporti tra mobilità territoriale e professionale, sulla base di alcuni criteri: requisiti di idoneità, ricorrenza annuale delle procedure con incentivazioni che favoriscano la permanenza del personale nella scuola di titolarità, rapporti tra mobilità d'ufficio e mobilità a domanda. È, inoltre, prevista la possibilità di mobilità, anche in altra provincia, per eccezionali motivi di ordine pubblico e di sicurezza personale;
b. la mobilità del personale docente unifica quella territoriale a quella professionale ed è anche essa rimessa ad accordi nazionali che prevedono criteri non dissimili da quelli previsti per i capi d'istituto; la funzione prioritaria è quella di eliminare situazioni soprannumerarie. La mobilità, prevalentemente prevista in ambito provinciale e subprovinciale può riguardare anche ambiti territoriali più estesi, oltre che per i motivi già previsti per i capi di istituto, anche per assegnazioni provvisorie;
c. la mobilità del personale Ata, sempre rimessa ad accordo nazionale, prevede una disciplina più semplice prevalentemente orientata alla contemporaneità di corsi di formazione e riconversione in caso di mobilità tra profili diversi appartenenti alla stessa qualifica.
Il contratto dell'*Università* prevede una comunicazione diretta tra amministrazioni dell'elenco dei posti vacanti che consente al lavoratore, che abbia ottenuto l'assenso dell'amministrazione di destinazione, il trasferimento previo avviso all'amministrazione di appartenenza: il rapporto di lavoro, nel trasferimento, non subisce modifiche di sorta.
Il contratto delle *aziende e quello delle autonomie locali* prevedono una disciplina non dissimile da quella legislativa per il trasferimento di natura pubblicistica.

5. I contratti provvedono in primo luogo a definire la struttura della retribuzione, la quale (a prescindere dagli assegni familiari) è suddivisa in:
a. trattamento fondamentale:
stipendio tabellare;
retribuzione individuale di anzianità;
indennità integrativa speciale;
livello economico differenziato *(enti locali)*;
indennità di amministrazione *(aziende)*;
b. trattamento accessorio:
fondo per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi (nella scuola, miglioramento dell'offerta formativa);
fondo per la qualità della prestazione individuale;
lavoro straordinario (nella scuola, ore eccedenti);
di amministrazione, in vigore, aventi natura retributiva ordinaria o corrisposti con carattere di generalità, ex articolo 72.3 del decreto 29/93: articolati per livello ed amministrazione *(contratto Stato)*;
altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge *(contratto Stato)*;
indennità di riequilibrio della retribuzione accessoria tra ministeri: si tratta di una quota di lire 120 mila mensili erogata ai dipendenti di specifiche amministrazioni che usufruiscono di stipendi più bassi prevalentemente per la mancanza di elementi organizzativi che possono dar corso ad indennità di altro genere o per minori possibilità di utilizzare incentivazioni e straordinari (Pubblica istruzione, Beni culturali, Risorse agricole e alimentari con eccezione della direzione generale dell'economia montana e delle foreste, Sanità, Industria, Esteri ad eccezione degli uffici all'estero, Lavori pubblici, Trasporti e navigazione, limitatamente al personale del soppresso ministero della Marina mercantile, Ambiente, personale del soppresso ministero del Turismo e dello Spettacolo purché non percepisca altre indennità di istituto ed amminsitrazione *(Stato)*;
indennità contrattuali: turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, lavoro notturno, festivo e festi-

vo-notturno; responsabilità, area direttiva, posizioni particolari di coordinamento; personale di vigilanza, educativo, docente di formazione professionale, insegnante di scuole materne ed elementari *(contratto enti locali)*;
indennità contrattuali: polizia giudiziaria, profilassi antitubercolare, bilinguismo; personale sanitario operante su tre turni, addetti agli impianti e ai servizi attivati in base alla programmazione dell'ente ed operanti su due turni, operatori professionali, coordinatori caposala ed ostetriche, terapie intensive e sub-intensive, malattie infettive, lavoro notturno, festivo, notturno festivo, indennità varie di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità *(contratto sanità)*;
indennità legislative e contrattuali: turni, rischio, disagio, reperibilità, bilinguismo, responsabilità, mansione, per sperimentazioni ordinamentali (vedi sopra) *(contratto enti pubblici non economici)*;
indennità legislative e contrattuali: di direzione per i capi di istituto, di amministrazione per direttori e responsabili amministrativi, bilinguismo e trilinguismo, notturno e festivo per convitti, per funzioni superiori e di reggenza, per prestazioni particolari del personale Ata (commissioni di esami, commissioni di concorso, attività formative), per incarichi e attività aggiuntive delle tre aree professionali *(contratto scuola)*;
progressione economica di anzianità su sette fasce (0-2 anni, 3-8, 9-14, 15-20, 21-27, 28-34, da 35);
indennità contrattuali varie (di ente, di posizione, aziendale) *(ricerca, aziende e università)*.

5.1. I fondi. Tutti i contratti, come abbiamo accennato analizzando la struttura della retribuzione, istituiscono due fondi: il primo di tipo collettivo, ma non generalizzato, per remunerare il miglioramento dei servizi; il secondo per remunerare la qualità della prestazione individuale.
Esaminiamo in dettaglio quelli più omogenei, tenendo conto che il contratto della ricerca prevede una disciplina in parte differente dagli altri contratti, soprattutto perché prevede alcune indennità specifiche.

Il fondo per il miglioramento dei servizi.
Finanziamento:
precedenti forme incentivanti, quota-parte del 20% di riduzione degli stanziamenti per lavoro straordinario, incremento derivante dal numero degli addetti al dicembre 1992 moltiplicato per 25 mila lire mensili *(Stato)*;
precedenti forme incentivanti, incrementato dal 3,5% e da quanto residua dal fondo per le prestazioni individuali, detratte le quote occorrenti per lavoro straordinario (ridotto del 15%) e turni, indennità, sperimentazione ordinamentale (0,3%), fondo per prestazione individuale *(parastato)*;
precedenti forme incentivanti rivalutate del 6% (ulteriormente incrementate per le regioni dello 0,2% del monte salari 1993, più 1,5% dello stesso monte salari riferito alle sole qualifiche settima e ottava; per le altre amministrazioni, 0,4% dello stesso monte salari), incrementi di legge per incentivazione: da questo totale, il Fondo in esame è finanziato con quanto residua, detratte le somme per straordinario (ridotto del 15%), indennità (congelate al 1993), responsabilità, fondo per prestazioni individuali, economie di spesa, risorse aggiuntive ed economie di gestione per un ulteriore 0,5% del monte salari 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti (per le amministrazioni in condizioni di equilibrio economico). Nelle amministrazioni con popolazione non superiore a 10 mila abitanti e in quelle con non più di 50 dipendenti, le somme previste, con esclusione dello straordinario, possono essere utilizzate senza articolazione delle finalità *(Autonomie locali)*;
precedenti forme incentivanti, incrementate del 3% su base 1993 e da quanto residua da spese per straordinario (ridotto del 5%) indennità, responsabilità, fondo per prestazioni individuali *(Sanità)*;
istituito presso il ministero della Pubblica istruzione e finanziato con precedenti forme incentivanti, stanziamenti per lavoro straordinario, stanziamenti per indennità di capi di istituto, direttori e responsabili amministrativi, 220 miliardi annui previste dal contratto; detratte le quote per indennità *(Scuola)*;
precedenti forme incentivanti, incrementate dallo 0,70% del monte salario riferito al 1993 e da risorse specifiche *(Università)*.
Obiettivo:
remunerare particolari posizioni – da definire al livello di contrattazione decentrata – già precedentemente incentivate; finanziare progetti nazionali definiti in contrattazione decentrata di amministrazione, utilizzando una quota variabile del fondo (dal 30 al 50%); finanziare progetti locali da definire con contrattazione decentrata, utilizzando la quota residua; una parte del fondo

finanzia la sperimentazione ordinamentale (vedi sopra) *(Stato)*;
raggiungimento di standard di base predefiniti dalla contrattazione decentrata per ciascuna linea di attività, nell'ambito di piani e programmi predisposti dall'amministrazione; per le amministrazioni che non prevedono standard, individuazione di obiettivi minimi previsti e verificati; incentivazione della mobilità; indennità per funzioni di particolare rilevanza; semplificazioni procedurali, modernizzazione dei servizi, qualificazione dei rapporti con l'utenza; al livello decentrato di contrattazione di ente, possibilità di finanziare progetti locali *(Parastato)*;
realizzazione di progetti-obiettivo, piani di lavoro e altre iniziative predisposte dal dirigente, anche con articolazione ed ampliamento degli orari di apertura al pubblico; criteri di valutazione e risultato sono oggetto di contrattazione decentrata *(Enti locali)*;
raggiungimento di obiettivi concordati in via preventiva e di regola annualmente, dalla direzione generale e dai dirigenti delle unità operative individuate secondo la metodologia della gestione per budget, in base a criteri generali di valutazione dei risultati, svolti al livello di contrattazione decentrata *(Sanità)*;
a livello di ministero della Pubblica istruzione, il 2% del fondo attiva progetti di interesse nazionale, finanzia il Centro europeo per l'educazione, la Biblioteca di documentazione pedagogica e gli Irssae; la distribuzione delle risorse e la misura dei compensi è definita al livello di contrattazione decentrata di ministero; a livello di Provveditorato, il 15% del fondo mira a riequilibrare situazioni di svantaggio sulla base di progetti e vanno confermati in caso di risultati positivi (questa quota remunera anche le indennità di direzione e amministrazione per un ammontare non superiore al 5% dello stanziamento complessivo del fondo); a livello di singoli istituti, l'83% del fondo (distribuito secondo parametri che tengono conto per il 50% del numero degli allievi e per il 50% del numero dei dipendenti finanzia indennità, incarichi di docenti e personale Ata, posizioni e attività aggiuntive e progetti di istituto), secondo criteri definiti dalle relazioni sindacali (diritto di informazione) *(Scuola)*.
Il contratto delle *aziende* contiene specifiche discipline di amminsitrazione.
Beneficiari:
per i progetti nazionali, massimo il 50% del totale dei dipendenti; per i progetti locali, non definito. L'individuazione dei dipendenti avviene in base a criteri definiti dalla contrattazione decentrata, con determinazione del dirigente. I criteri per la valutazione saranno definiti in sede di contrattazione decentrata *(Stato)*;
ambiti limitati di personale, individuati secondo criteri legati a coefficienti che garantiscano e premino anche l'apporto individuale e in misura definita con contrattazione decentrata *(Parastato)*;
una quota non inferiore al 40% del fondo deve essere destinata a progetti finalizzati che coinvolgano solo una percentuale limitata del personale, scelto, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione decentrata, dal dirigente *(Enti locali)*;
sulla base di criteri definiti dalla contrattazione decentrata, la scelta dei dipendenti, l'attribuzione non generalizzata e a consuntivo degli incentivi e la valutazione delle prestazioni è fatta dal dirigente *(Sanità, Università, Ricerca)*;
incarichi, posizioni e attività aggiuntive previste dal contratto distintamente per personale docente e personale Ata, previa verifica dell'effettivo svolgimento delle stesse *(Scuola)*.
Monitoraggio e valutazione:
da parte del servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione; si conclude con una relazione all'Aran *(Stato; Parastato; Enti locali; Sanità; Scuola, Università, Ricerca)*.

Fondo per prestazioni individuali
Il cosiddetto *fondino*, come accennato, mira a retribuire la qualità della prestazione individuale; esso non ha quindi riferimenti ad incentivi di tipo collettivo ma è uno strumento specifico di gestione del rapporto di lavoro del singolo dipendente.
Il contratto della *scuola rinvia la disciplina* del fondino ad un successivo accordo da definire contestualmente all'accordo economico per il biennio 1996-97.
Finanziamento:
quota-parte del contenimento del lavoro straordinario; determinazione degli importi dalle 400 mila lire alle 700 mila lire, con erogazione semestrale *(contratto Stato)*;
idem, con incremento dello 0,2% del monte salari riferito al 1993 e per un limite massimo non superiore allo 0,5% dello stesso monte salari *(Enti pubblici non economici, Enti locali)*;
0,2% del monte salari al 1993 *(Sanità)*.
Obiettivo:
valorizzare il contributo dei lavoratori secondo criteri di: precisione e qualità delle prestazioni; capacità di adattamento operativo; orientamento

all'utenza e alla collaborazione interna; capacità organizzativa, di proposta, di soluzioni; qualità della prestazione connessa alla responsabilità del procedimento *(Stato; Enti locali, Università e Sanità,* con esclusione dell'ultimo criterio);
valorizzare il contributo dei lavoratori secondo criteri di: competenza professionale e capacità tecnica; adattamento al contesto operativo e gestione del tempo di lavoro; iniziativa, partecipazione; orientamento all'utenza e all'integrazione interna/esterna; capacità organizzativa e gestione delle risorse *(Parastato).*
Per il contratto delle *Aziende,* vale quanto detto per il fondo collettivo.
Beneficiari:
15% dei lavoratori in servizio, individuati dal dirigente con provvedimento motivato e reso pubblico. A richiesta del lavoratore o delle organizzazioni sindacali, deve essere evidenziata la motivazione. Eventuali controversie sono oggetto di conciliazione sindacale *(Stato, Parastato, Enti locali);*
7% dei lavoratori in servizio con modalità simili a quelle degli altri comparti *(Sanità);*
10% del personale in servizio *(Università).*
Monitoraggio e valutazione:
i risultati generali dell'applicazione sono comunicati alle organizzazioni sindacali che possono chiedere un incontro; il monitoraggio e la valutazione è svolta ad opera dei servizi interni ispettivi o del nucleo di valutazione e si conclude con un rapporto all'Aran *(Stato, Parastato, Enti locali, Sanità).*

6. La normativa oggetto di questo paragrafo è particolarmente ampia e dettagliata in tutti i contratti, anche se struttura delle norme e loro contenuti sono sostanzialmente simili; il contratto della scuola è allineato agli altri per quanto riguarda il personale Ata, mentre per i capi di istituto e per il personale docente mantiene in vita l'attuale disciplina (decreto legislativo 297/1994) e rinvia la revisione della disciplina ad un futuro accordo, da stipulare nei 60 giorni successivi all'entrata in vigore della legge di riordino degli organi collegiali.
I contratti si preoccupano, in primo luogo, di indirizzare il comportamento del dipendente, che deve essere improntato, per un verso, a canoni di impegno e responsabilità nella gestione dei servizi pubblici, nel rispetto dei princìpi di imparzialità e buon andamento; per un altro verso, deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia e dell'efficienza, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
I contratti contengono, quindi, un'articolata previsione di *doveri* del dipendente che, seppure con qualche differenza tra le diverse previsioni di comparto, possono essere così unificati:
collaborare con diligenza;
rispettare il segreto d'ufficio ai sensi della legge 241/90;
non utilizzare a fini privati le informazioni;
rispettare le previsioni legislative in materia di accesso ed autocertificazione;
rispettare l'orario di lavoro;
mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta corretta e non lesiva della dignità della persona;
non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in caso di malattia o infortunio;
eseguire le disposizioni impartite dai superiori, tranne nei casi in cui esse contrastino con la legge penale o costituiscano illecito amministrativo;
vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato;
avere cura dei beni della amministrazione a lui affidati;
non valersi dei beni dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
non chiedere né accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
osservare le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del personale e non introdurre persone estranee nei locali non aperti al pubblico;
comunicare all'amministrazione la propria residenza, il proprio domicilio e le relative modifiche;
in caso di malattia, avvertire l'amministrazione tempestivamente, salvo motivato impedimento;
astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni e attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.
Le *sanzioni* previste in caso di violazione dei doveri sono: il rimprovero verbale, il rimprovero scritto, la multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni, il licenziamento con preavviso, il licenziamento senza preavviso.
I contratti contengono, inoltre, un esteso *codice disciplinare* di articolazione di singole infrazioni all'interno delle tipologie di sanzioni per la cui

conoscenza si rinvia ai singoli testi contrattuali; i *criteri di gradualità e proporzionalità* delle sanzioni sono:
intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
rilevanza degli obblighi violati;
responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, all'utenza o a terzi e del disservizio determinatosi;
sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.
Altri criteri sono:
la recidiva di infrazioni sanzionate con rimprovero, multa e sospensione, già sanzionate nel biennio precedente, comporta un aggravamento della sanzione;
la responsabilità per più mancanze tra loro collegate ed accertate con unico procedimento, comporta la sanzione prevista per la mancanza più grave.
È infine prevista la massima pubblicità del codice attraverso affissione dello stesso in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

6.1. Procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare, tranne nel caso di rimprovero orale, inizia sempre con una *contestazione scritta* dell'addebito da effettuarsi entro venti giorni dalla data in cui il soggetto competente per la contestazione (e individuato dalle amministrazioni) sia venuto a conoscenza del fatto; alla contestazione segue la *convocazione scritta* del lavoratore per ascoltarlo a sua *difesa* con l'eventuale *assistenza* di un procuratore o di un rappresentante sindacale: tale convocazione non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione; trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.
Nel caso in cui la sanzione non sia, per l'ordinamento delle amministrazioni, di *competenza* del dirigente responsabile, questi segnala i fatti da contestare al soggetto competente e, contestualmente, ne dà informazione al dipendente. Il contratto della scuola definisce le diverse competenze: rimprovero verbale e scritto sono inflitti dal capo di istituto; multa e sospensione dal provveditore agli studi; licenziamento dal provveditore previa comunicazione al ministero.
Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'*accesso* a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico in tempo utile rispetto ai termini di difesa; il procedimento deve *concludersi entro 120 giorni* dalla data della contestazione: trascorso tale termine, il procedimento si estingue.
L'ufficio competente *irroga la sanzione* o, qualora ritenga che non vi siano addebiti, *dispone la chiusura* del procedimento dandone comunicazione all'interessato.
Non può tenersi conto ad *alcun effetto* delle sanzioni disciplinari *decorsi due anni* dalla loro applicazione.
I provvedimenti disciplinari non sollevano il lavoratore dalle eventuali *responsabilità di altro genere* nelle quali sia incorso.
Tutti i contratti prevedono il rinvio, per quanto non regolato dal contratto stesso, all'articolo 59 del decreto 29; tale rinvio assume rilevanza soprattutto per quanto riguarda la costituzione di *collegi arbitrali* (unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzioni tra enti, precisano i contratti di enti pubblici non economici e delle autonomie locali).
Infine, il procedimento disciplinare deve essere avviato anche in caso sia connesso con procedimento penale, ma rimane sospeso fino alla sentenza definitiva e deve essere riattivato entro il termine di 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.
Qualora l'amministrazione venga a conoscenza di fatti che possono dar luogo a procedimento disciplinare a seguito di sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato non oltre i venti giorni dalla data di conoscenza della sentenza.
Quale *norma transitoria*, i contratti prevedono che ai procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del contratto si applicano le procedure vigenti, ma con le sanzioni previste dal nuovo contratto se più favorevoli.

6.2. Sospensione cautelare. Tutti i contratti prevedono due casi di *sospensione cautelare* del lavoratore:
a. in corso di procedimento disciplinare: qualora la sanzione prevista sia quella della sospensio-

ne dal servizio e dalla retribuzione; la sospensione cautelare è facoltativa e non può superare i trenta giorni con conservazione della retribuzione; in caso di conclusione del procedimento con irrogazione della sanzione, il periodo di allontanamento è computato nella sanzione stessa e la retribuzione deve corrispondere ai giorni effettivi di sospensione irrogati. Ai fini dell'anzianità di servizio, l'allontanamento cautelare eccedente la sospensione prevista dalla sanzione non è considerato.
Il contratto della Scuola prevede che in casi di urgenza la sospensione cautelare possa essere disposta dal capo di istituto (non competente per questa sanzione, vedi sopra), salva la ratifica da parte del provveditore entro dieci giorni;
b. in caso di procedimento penale: qualora il lavoratore sia colpito da misura restrittiva della libertà personale, con possibilità per l'amministrazione di prolungare la sospensione fino alla sentenza definitiva, qualora venga rinviato a giudizio per fatti attinenti al rapporto di lavoro o comunque che prevedano la sanzione disciplinare del licenziamento; questa ipotesi può presentarsi anche in forma autonoma qualora il lavoratore non privato della libertà personale venga rinviato a giudizio: in questo secondo caso, la sospensione è facoltativa.
La sospensione è obbligatoria nei casi previsti dall'articolo 15 della legge 55/90 (Disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso o di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale).
Al lavoratore sospeso è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile, integrata dai soli assegni familiari; la retribuzione è conguagliata con quanto spettante, in caso di proscioglimento con formula piena o di sentenza definitiva di assoluzione.
La sospensione cautelare conserva efficacia, se non revocata, per un periodo massimo di 5 anni; decorso tale termine la sospensione è revocata di diritto ed il lavoratore è riammesso in servizio.

6.3. Estinzione del rapporto di lavoro. I contratti degli Enti pubblici non economici, delle Aziende, delle Autonomie locali, dell'Università, della Ricerca e della Sanità contengono scarne ma specifiche norme relative all'*estinzione del rapporto di lavoro*; il primo contratto richiama quali cause di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, decorso utilmente il periodo di prova, quelle previste dal contratto stesso in caso di assenza per malattia (vedi parte prima), infortunio sul lavoro e malattie per causa di servizio (vedi parte prima) e sanzioni disciplinari (vedi sopra); il contratto della sanità richiama anche le leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'articolo 2.2 del decreto 29/93.
Tali contratti specificano che ulteriori cause di cessazione del rapporto di lavoro sono: il compimento del limite di età previsto dall'ordinamento, le dimissioni del dipendente, il decesso del dipendente.
Gli stessi contratti prevedono gli *obblighi delle parti* nelle varie ipotesi:
in caso di dimissioni, la comunicazione va fatta per iscritto;
nel caso di risoluzione per iniziativa dell'amministrazione, vanno specificati contestualmente i motivi del recesso;
nel caso di compimento del limite di età la risoluzione è automatica al verificarsi della condizione, senza obbligo di preavviso;
nel caso di decesso, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva di preavviso.
Tutti i contratti prevedono i *termini di preavviso* per il recesso; essi sono di due mesi per anzianità di servizio fino a cinque anni; di tre mesi per anzianità fino a dieci anni; di quattro mesi per anzianità superiore ai dieci anni. Inoltre, prevedono che in caso di dimissioni i termini di preavviso si riducono della metà e che in generale decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno del mese; e, inoltre, le sanzioni in caso di non rispetto dei termini stessi.
Il contratto della sanità prescrive che l'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso e che il preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
Il contratto delle autonomie locali prevede che l'indennità sostitutiva del preavviso si calcoli computando la retribuzione fissa e le voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore ai quindici giorni (particolari posizioni di lavoro e responsabilità, indennità di area direttiva, indennità apicale per amministrazioni senza dirigenza, indennità varie professionali, assegni familiari.

7. Oltre a specifiche discipline transitorie che abbiamo riportato nei diversi capitoli ed istituti di riferimento, la normativa transitoria e finale dei contratti collettivi del settore pubblico è in parte

simile, in parte diversificata per comparto di disciplina.
Rientrano nella *disciplina comune*:
la previsione dell'ultrattività della disciplina legislativa e contrattuale precedente non modificata dal contratto, a norma dell'articolo 72 del decreto 29;
l'elencazione delle norme disapplicate;
la verifica delle disponibilità finanziarie complessive con previsione, in caso di accertamento di oneri contrattuali superiori, di incontri allo scopo di prorogare l'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.
Fanno invece parte della *disciplina specifica di comparto* normative prevalentemente orientate a prevedere l'attuazione del contratto a specifiche realtà organizzative o professionali. Così:
il *contratto dello Stato* disciplinava, in questa parte, il trattamento economico dei *segretari comunali e provinciali*, in attesa della legge di riforma del relativo ordinamento; tale norma è stata integrata dal *contratto del 14 settembre 1995* specificamente destinato a tali figure professionali. Quest'ultimo contratto prende spunto dal *decreto legge 267/95* che ha modificato alcune norme relative alla carriera di questa categoria e ritiene, quindi, quanto meno avviata quella fase di revisione ordinamentale cui il contratto degli statali si riferiva;
il contratto *degli Enti pubblici non economici* prevede una procedura di definizione delle tabelle di equiparazione per l'Inpdap (oltre a procedure di revisione delle normative in materia di mutui edilizi e piccoli prestiti ed interventi assistenziali);
il *contratto delle Autonomie locali* assimila i decreti di recepimento dei precedenti contratti alle disposizioni delle leggi regionali di approvazione degli accordi stessi; prevede specificità per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia e per il personale addetto alle case da gioco; dispone l'affidamento, negli enti locali che non prevedano la figura dirigenziale, delle relative competenze al personale preposto a strutture organizzative di massima dimensione, purché ascritto a qualifiche che prevedano, quale requisito di accesso, il titolo di laurea e, in assenza di tali requisiti, al segretario comunale;
il *contratto della Sanità* prevede norme particolari per le Ipab, disposizioni particolari per i dipendenti operanti nel Comune di Campione d'Italia, per il personale delle Arpa, per il personale che partecipa alle attività connesse all'esercizio della libera professione intramuraria;
il *contratto Scuola* prevede norme particolari per il personale delle accademie e dei conservatori, per il personale comandato presso Irrsae, Cede e Bdp;
il *contratto della Ricerca* disciplina benefici di natura assistenziale e sociale, assicurazione integrativa, fondi previdenziali;
il *contratto dell'Università* prevede norme particolari per esperti e collaboratori linguistici, assistenti straordinari presso l'Isef di Roma, personale presso i policlinici universitari e le strutture convenzionate, mense e servizi sociali.

Carmine Russo

La contrattazione di categoria nei servizi

1. Premessa 2. Gas, acqua ed elettricità 3. Commercio 4. Turismo 5. Trasporti 6. Poste e telecomunicazioni 7. Credito e assicurazioni 8. Altre attività imprenditoriali e professionali 9. Igiene ambientale 10. Informazione e spettacolo 11. Servizi domestici e portieri

1. Il comparto dei servizi appare ancora in grande subbuglio a causa di importanti cambiamenti in atto che coinvolgono gran parte dei settori, sia per la scomposizione e ricomposizione di alcuni di questi, sia per i processi di privatizzazione e di apertura dei mercati che coinvolgono l'area delle *public utilities*. Permane di conseguenza una certa confusione anche sui riferimenti di rappresentanza delle parti sociali soprattutto per quanto riguarda i rappresentanti dei lavoratori, con accorpamenti e scorpori di categorie che cercano di star dietro ai grandi riassetti dei settori (purtroppo con tempestività diseguale tra le diverse sigle, come nel caso delle telecomunicazioni dove, per ora da sola, la Cgil ha creato una nuova ampia categoria sindacale che raggruppa le vecchie sigle delle poste, della telefonia e dell'informazione). Permane inoltre anche in alcuni settori di servizi (ex) pubblici la sovrapposizione tra contrattazione nazionale e contrattazione aziendale, tipica delle aziende che operano ancora sostanzialmente in monopolio (Enel, Alitalia, Fs, Poste, Telecom, eccetera).
In ogni caso, la crescente importanza rivestita da questo comparto nell'economia nazionale e, insieme, la velocità del cambiamento organizzativo e tecnologico che investe la gran parte dei servizi, sono ben visibili nella contrattazione, dove appare chiaro che più ancora che sui contenuti l'attenzione delle parti sociali è dedicata al riassetto dei sistemi e delle strutture contrattuali e di relazioni industriali. In questa direzione vanno gli accorpamenti di contratti: sono stati «raccordati» i contratti pubblici e privati dell'igiene ambientale, del gasacqua e di Telecom-Tim (pur senza ancora arrivare in alcun caso ad un contratto unico); si è raggiunto, invece, il contratto unico del credito con i rinnovi dei contratti Assicredito e Acri (Casse di risparmio, ora privatizzate); infine, il contratto dei viaggiatori piazzisti del commercio è confluito in quello del commercio, distribuzione e servizi, eccetera. Nella stessa direzione vanno la privatizzazione di alcuni contratti (quello delle Poste e quello dei controllori di volo) e anche la ridefinizione di alcune strutture contrattuali con creazione – sulla base del protocollo del luglio 1993 – di livelli decentrati aziendali e territoriali (ad esempio nelle aziende termali), anche nei settori di servizi dove la contrattazione articolata non aveva mai preso piede. Possono inoltre essere considerati segnali importanti della ridefinizione dei sistemi di relazioni industriali dell'area (ex) pubblica, le disdette dei contratti in scadenza delle aziende municipali associate a Federambiente e a Federelettrica, operate dalle associazioni datoriali con lo scopo di mettere il sindacato di fronte alla necessità del rinnovo complessivo delle relazioni industriali.
Anche sul piano dei contenuti contrattuali, comunque, ancora una volta questo comparto si rivela all'avanguardia nella introduzione di normative-pilota, soprattutto concernenti la flessibilizzazione dei rapporti di impiego e degli orari (si veda, per tutti, l'accordo sulla remotizzazione del lavoro, sul telelavoro e sul franchising alla Telecom) ma anche attinenti importanti innovazioni nelle relazioni di lavoro (come nel caso dell'accordo di partecipazione azionaria dei dipendenti sottoscritto alle Fs). Sempre nell'ambito delle flessibilità delle forme di impiego sono interessanti le normative sui contratti a termine (enti lirici, fotolaboratori) e sugli appalti (i «service» del giornalismo) e, in generale, l'ampliamento dei contratti atipici (farmacie municipali, Telecom, Omnitel, Rai). Rispetto invece alle flessibilità degli orari, vi sono parecchi accordi di rinnovo che introducono la modularizzazione dell'orario su base plurisettimanale (farmacie municipali, aziende termali, aziende private di igiene ambientale, Rai, teatri), alcuni che stabiliscono la flessibilità giornaliera in entrata e uscita (Omnitel), e anche alcuni, ma sono pochi casi, che definiscono una riduzione dell'orario setti-

manale (esattorie, assicurazioni, teatri, eccetera). Per quanto riguarda il salario, si conferma la tendenza a individuare il livello aziendale di contrattazione per chi non l'aveva ancora (consorzi agrari, controllori di volo, fotolaboratori), l'estensione dei premi collegati alla produttività e agli obbiettivi aziendali (aziende termali, controllori di volo, Rai, teatri, fotolaboratori), il raffreddamento degli automatismi di anzianità. Di grande interesse anche l'istituzione di sistemi previdenziali a carattere mutualistico, come la cassa mutua per i portieri, che consente alle proprietà condominiali associate il rimborso dell'integrazione della malattia previsto per i custodi degli stabili.
Possono essere annoverati nell'ambito della «contrattazione concessiva» – che caratterizza almeno una parte degli accordi di ristrutturazione – la rinuncia ad alcune norme (francamente eccessive) sui permessi sindacali (aziende municipali, enti lirici), il raffreddamento dei sistemi di anzianità (dirigenti delle banche e delle assicurazioni, aziende private e municipali del gas e acqua, farmacie municipali, agenzie assicurative, enti lirici), l'introduzione del salario di ingresso e «di reingresso» (giornalisti) e alcune revisioni dell'organizzazione del lavoro basate su una più ampia fungibilità degli addetti (esattorie) finalizzate al recupero di produttività.

2. Nel corso del 1995, il settore *elettricità, gas e acqua* ha visto il rinnovo dei principali contratti collettivi (anche se per la firma del contratto delle aziende municipali dell'elettricità bisognerà attendere fino alla primavera del 1996).
In un settore in grande cambiamento come questo, i rinnovi contrattuali sono stati in larga misura incentrati – come ormai da due tornate contrattuali a questa parte – sulla ridefinizione delle regole delle relazioni industriali e sull'allineamento al settore privato. In particolare, la strategia delle associazioni datoriali era da tempo rivolta alla rimozione dei vincoli che impediscono la gestione imprenditoriale di queste imprese, anche in vista della loro possibile privatizzazione: il costo del lavoro, che è più elevato rispetto alle imprese private che gestiscono i medesimi servizi; la normativa contrattuale, che consente ancora impropri poteri di veto da parte delle organizzazioni sindacali aziendali sulle decisioni inerenti la gestione dell'impresa; il sistema retributivo, che risulta ancora troppo rigido a causa del persistere di automatismi e della impossibilità di politiche di remunerazione individuale. In cambio le associazioni datoriali offrivano un modello di relazioni sindacali mirato ad un più ampio coinvolgimento del sindacato, specialmente in caso di ristrutturazione aziendale.
Il sindacato, dal canto suo, mirava ad una migliore definizione degli spazi di contrattazione a livello aziendale, specialmente sui temi dell'orario e del salario di produttività.

Gas e acqua
Il primo ad essere firmato, il 29 marzo, dopo quattro mesi di trattativa è il ccnl dei (16 mila) *lavoratori delle aziende private distributrici di gas, aderenti all'Anig.* L'accordo stabilisce un maggior coinvolgimento del sindacato nelle scelte strategiche aziendali: diversificazione produttiva, qualità dei servizi (è stata istituita la carta dei servizi), politiche per l'occupazione e orari. Dal punto di vista salariale è previsto un aumento medio di 135 mila lire mensili, la riduzione degli scatti di anzianità (che diventano biennali, in cifra fissa, con tetto massimo a 12), la riconferma del salario di produttività, di cui viene stabilito contrattualmente l'importo medio annuo (553 mila) ma la cui variabilità (fino al 60% di aumento e fino al 20% di riduzione) verrà definita a livello aziendale in relazione ai risultati raggiunti. Nessuna novità in merito all'inquadramento e all'orario di lavoro (che resta a 38 ore) – che erano tra gli obbiettivi sindacali – anche se c'è l'impegno ad un maggior controllo degli straordinari.
Viene poi siglato, il 18 luglio il ccnl dei (4 mila) *addetti delle aziende private del metano aderenti ad Assogas e Federerstrattiva.* In tema di orario di lavoro, è significativo l'affidamento alle Rsu del compito di gestire, di concerto con le direzioni aziendali, l'andamento degli straordinari in vista del loro contenimento e dell'incremento degli organici. Per quanto riguarda l'inquadramento, sono state introdotte modifiche (di attualizzazione) al sistema classificatorio ed è stata istituita una commissione paritetica nazionale per la definizione di un nuovo sistema. L'aumento medio di salario, in due *tranche*, ammonta a 145 mila lire mensili. Viene istituito un premio aziendale variabile – denominato «di partecipazione» – il cui importo e funzionamento verranno concordati a livello aziendale.
Il 17 novembre viene infine firmato il ccnl dei (14 mila) *lavoratori delle aziende municipali del gas e dell'acqua aderenti a Federgasacqua.* Il tema

centrale del rinnovo è quello dell'ulteriore riassetto delle relazioni industriali, in base al quale, oltre alla ridefinizione delle procedure e delle competenze dei vari livelli, viene istituito un osservatorio paritetico – nazionale e regionale – che si occuperà di organizzazione del lavoro, appalti, sviluppo dell'occupazione, controllo e gestione degli orari. Un altro punto importante dell'accordo riguarda la revisione dell'inquadramento, in base a 5 aree e 13 livelli retributivi, con esemplificazione dei profili professionali più significativi di ogni area. Dal punto di vista salariale, l'aumento medio mensile definito è pari a 135 mila lire (come per il ccnl Anig). Viene però rivisto l'intero sistema degli scatti di anzianità che a partire dal 1997 saranno biennali e in cifra fissa. L'orario di lavoro è confermato a 38 ore ma con possibilità di gestione flessibile, da concordarsi a livello aziendale, attraverso calendari giornalieri, settimanali, mensili e annuali, differenziati per settori ed unità. Importante infine l'impegno per la realizzazione di un fondo di previdenza complementare e di un fondo integrativo di assistenza sanitaria.

Elettricità
Molto più complessa appare fin dall'inizio la trattativa per il rinnovo dei ccnl dei *lavoratori (120 mila) delle aziende elettriche (Enel e aziende municipali)*, scaduto il 31 dicembre 1994. Va ricordato che i tre sindacati del settore energia (Fnle, Flaei, Uilsp), con decisione inconsueta, avevano deciso di inviare tre piattaforme, anziché una soltanto, ad Enel, Federelettrica (aziende municipali) e Confindustria, a causa di valutazioni divergenti sulle questioni contrattuali soprattutto relative al piano di privatizzazione dell'Enel. Per gran parte del 1995 le trattative procedono con molte difficoltà sia per Enel che per le aziende municipali a causa di notevoli divergenze tra le imprese, che chiedono maggiore flessibilità, e i sindacati, che temono che venga messo in discussione l'attuale sistema di relazioni sindacali. Ad inasprire la situazione, a settembre, arriva un fatto abbastanza straordinario, cioè la disdetta unilaterale del contratto da parte di Federelettrica, che intende con ciò imprimere una svolta decisiva al negoziato e soprattutto impedire che il sindacato aspetti la chiusura del contratto Enel per poi agganciarsi a quell'accordo, che è considerato più vantaggioso, prima di siglare quello delle aziende locali. Dopo altri mesi di trattative, la chiusura dei contratti – sia per Enel che per le aziende municipali – avverrà nella primavera del 1996.

3. Nel settore del *commercio* – il cui contratto principale, ccnl del terziario distribuzione e servizi, è stato firmato nel 1994 – questa ultima annata non porta novità di rilievo, a parte la firma di alcuni contratti minori.

Farmacie municipali
Tra questi, spicca il rinnovo del ccnl dei *dipendenti delle farmacie municipali.* Stipulato nel giugno del 1995 tra Cispel, Fiamclaf, Publifarm e sindacati, a qualche mese di distanza da quello delle farmacie private, questo contratto riguarda 2.500 dipendenti, di cui il 60% è laureato. Anche questo accordo è incentrato sull'aumento della flessibilità. Innanzitutto è prevista la variabilità dell'orario di lavoro settimanale (da un minimo di 32 a un massimo di 42 ore), l'introduzione di part-time a fasce orarie diversificate (da 12 a 30 ore) e dell'istituto del contratto a termine anche per la sostituzione di personale in ferie. Dal punto di vista retributivo l'accordo prevede una una tantum per il periodo di vacanza contrattuale di 300-400 mila lire a seconda del livello di inquadramento e un aumento retributivo a regime per la categoria A1 (categoria di ingresso per il personale farmacista laureato) di 185 mila lire mensili. Gli aumenti periodici di anzianità vengono invece alleggeriti: prima calcolati in percentuale, saranno d'ora in poi in cifra fissa (70 mila lire), per un numero massimo di 11 scatti.

Viaggiatori e piazzisti
Va segnalata, in quanto tipica del generalizzato riassetto in corso nel comparto dei servizi, la vicenda del *ccnl viaggiatori e piazzisti*, che secondo un'intesa stipulata tra il sindacato di settore e la Confcommercio, a partire dal maggio 1995 viene a confluire nel ccnl Terziario, distribuzione e servizi, ponendo fine ad una autonomia contrattuale iniziata nel 1928. La confluenza è stata motivata dalla notevole diminuzione degli occupati di questa categoria: dalla progressiva trasformazione dei piazzisti (lavoro subordinato) ad agenti (lavoro autonomo) avvenuta in questi ultimi anni si è salvata, infatti, solo la tentata vendita. L'accorpamento arriva dopo un lungo lavoro preparatorio, a seguito del quale i trattamenti contrattuali previsti erano già in gran parte simili mentre è stato necessario mantenere, inserendo-

le nel contratto maggiore, alcune norme specificamente riferite alla figura professionale del viaggiatore-piazzista. Dato che parallelamente è continuamente cresciuto il numero degli *agenti di commercio* (ora circa 360 mila), spesso con contratti in esclusiva, la categoria si è impegnata ad organizzare forme di rappresentanza anche nei confronti di queste figure parasubordinate.

Consorzi agrari
Infine si segnala la firma, a marzo, di un *accordo transitorio per i dipendenti dei Consorzi agrari*, che proroga l'attuale ccnl in attesa di una revisione più radicale della normativa contrattuale, che attualmente appare difficile da avviare, stante la crisi che ha investito il settore. L'accordo stabilisce aumenti salariali in linea con il protocollo del luglio 1993 e un'una tantum per il periodo di vacanza contrattuale. Soprattutto interessante l'introduzione di premi aziendali (fino al 9% del monte salari) variabili in collegamento con l'andamento economico e gli obbiettivi aziendali di produttività e qualità del servizio. È stata rimandata invece la discussione sul superamento del sistema degli scatti di anzianità.

4. Anche nel settore del *turismo*, il contratto principale è stato stipulato nel 1994. Ad esso segue, nel 1995, il contratto dei termali.

Aziende termali
Il ccnl dei *dipendenti delle aziende termali* è rinnovato a maggio 1995. Nonostante il momento non facile per la crisi del settore termale pubblico (aziende ex Eagat), l'intesa è stata proficua sia sul piano del riassetto delle relazioni industriali, sia su quello della migliore tutela dell'occupazione. Sul primo punto sono state ampliate le funzioni dell'Osservatorio, è stato introdotto il confronto annuale per la stagionalità e l'uso degli strumenti previsti per il mercato del lavoro ed è stato creato l'Ente bilaterale che costituirà il committente per la formazione professionale dei lavoratori. Sul secondo punto, dato che in questo settore è molto diffuso il lavoro precario, si è raggiunta un'intesa di flessibilizzazione dell'orario settimanale in un quadro annuale, in modo da ridurre sia gli straordinari che, possibilmente, il lavoro stagionale e a termine. Non è invece passata la richiesta di Assoterme di abbassare la soglia minima del part time a 18 ore settimanali. Sul piano dei diritti, sono state riconosciute le rappresentanze sindacali aziendali. Dal punto di vista retributivo, l'aumento salariale medio è di 106 mila mensili, mentre è riconosciuta una indennità per il lavoro domenicale pari al 10% della retribuzione. Si è inoltre stabilito che, come ormai in molti settori, gli aumenti salariali contrattati a livello aziendale saranno collegati alla produttività.

5. Nel settore dei *trasporti*, si conferma non solo una perdurante conflittualità ma anche una crescente difficoltà delle parti sociali – a causa delle massicce ristrutturazioni in corso nelle aziende, ma anche della frantumazione della rappresentanza dei lavoratori e (spesso) della scarsa determinazione dei rappresentanti delle imprese – a raggiungere accordi stabili. Sono significative a questo proposito le vicende dei macchinisti Fs (che nel 1995 concludono una vertenza in corso dal 1991), quella dei piloti Alitalia (la cui vertenza, tra accordi siglati e smentiti, dura dal luglio 1994 ed è tuttora in corso), quella dei controllori di volo Anav (che raggiungono un'intesa a dicembre, dopo un precedente accordo sconfessato dal governo).

Ferrovie
Per quanto riguarda le ferrovie, proseguono anche quest'anno, seppure con toni più smorzati, le agitazioni dei macchinisti e, in misura minore, del personale viaggiante. Quest'ultima area in pieno luglio dà il via ad una serie di scioperi che, anche per essere stati impropriamente indetti da alcune Rsu locali (e non dal sindacato nazionale), provocano un intervento di sanzione da parte della Commissione di garanzia. Questi episodi rafforzano l'impressione che le relazioni sindacali alle Fs siano ormai in una situazione di profondo degrado e certamente fuori dal controllo sia della direzione aziendale che dello stesso sindacato di categoria, visto non solo il proliferare delle sigle autonome ma anche la grande frantumazione delle Rsu (ne sono state costituite ben 425!). Un passo avanti verso la fine delle agitazioni dei macchinisti è rappresentato, a novembre, dalla firma dell'ormai famoso *accordo «integrativo bis» per il personale di macchina Fs*, che completa le disposizioni del ccnl firmato nel novembre 1994 e pone fine alla contrastata vicenda dell'accordo salariale separato tra Fs e macchinisti, risalente al 1991, che aveva scatenato reazioni a catena ed era stato successivamente ritratta-

to dall'azienda. L'accordo appare (almeno teoricamente perché molto dipende dalla sua futura attuazione) decisamente interessante in quanto, per coprire il notevole impegno finanziario preso con il coordinamento dei macchinisti, l'azienda ha pensato di ricorrere alla partecipazione azionaria dei lavoratori, assegnando titoli per un importo pari a 2 milioni e 700 mila procapite (per un totale di 500 miliardi: questo porterà la quota di partecipazione dei dipendenti al capitale della società azionaria all'1,13%). L'emissione delle azioni avverrà entro la metà di luglio del 1998, quale assegnazione straordinaria di utili che in base al bilancio di esercizio 1997 dovranno essere in grado di coprire i costi dell'accordo.

Trasporto aereo

Continua nel trasporto aereo la situazione di stallo dovuta alla crisi ormai inarrestabile dell'Alitalia e alla incapacità delle parti sociali di affrontare le crescenti difficoltà sul terreno delle relazioni sindacali.

Resta soprattutto sospesa la vertenza dei *piloti* (che non hanno accettato la firma dell'accordo aziendale del luglio 1994), che continua nel corso del 1995 a causare disagi al traffico passeggeri e ad aggravare i conti di Alitalia. Clamorose le vicende dell'«epidemia» di certificati medici inviati dai piloti dei sindacati autonomi Anpac e Appl all'azienda in giugno (a cui faranno seguito 340 avvisi di garanzia da parte dell'autorità giudiziaria) e quella dell'intesa «segreta», prima firmata (a luglio) e poi smentita dall'ex amministratore delegato, che prevedeva aumenti medi di 28milioni pro capite. La vertenza dei piloti, tuttora in corso, ha coinvolto anche gli assistenti di volo ed è ormai incentrata, oltre che sugli stipendi, sugli orari di volo e sui riposi, quindi su aspetti centrali della produttività. I piloti si oppongono anche allo smembramento dei vari servizi ed attività previsto dal piano aziendale e soprattutto alle forme di affitto adottate dall'azienda, come quella di aerei e piloti della compagnia australiana Ansett. Dopo il rinnovo dell'amministratore delegato, Alitalia ha avanzato una proposta di tregua (tregua salariale di un anno e aumenti di produttività in cambio però di pochi tagli all'organico), vista però con molto scetticismo da parte del sindacato.

Continua per tutto il 1995 con colpi di scena e con molti disagi per il traffico aereo, anche la vertenza tra sindacato e Anav (Azienda autonoma dei controllori di volo), che si concluderà solo a fine anno (30 dicembre) quando sarà definitivamente firmata (e approvata dalla Corte dei conti) l'intesa per il rinnovo del *ccnl controllori di volo* (1.100 dipendenti), scaduto già dalla fine del 1993. Anche qui, non casualmente data la situazione generale di disagio nel settore, c'è un «balletto» di accordi prima firmati e poi smentiti. Una prima intesa, firmata a luglio tra sindacati e azienda, viene sconfessata a settembre dal governo in quanto prevedeva aumenti retributivi superiori al 6% programmato. L'intesa finale sancisce innanzitutto la trasformazione dell'Anav in ente pubblico economico, come fase di passaggio a spa, fermamente voluta da sindacato e lavoratori anche come espediente per aggirare il controllo del governo sulle dinamiche retributive dei pubblici dipendenti. Sul piano retributivo, gli aumenti previsti sono inferiori a quelli del primo accordo (pari all'8,7% contro il 19% definiti allora), ma è prevista l'istituzione di un fondo di produttività per premi aziendali, con una dotazione iniziale di 10 miliardi per il quadriennio 1994/97. Per quanto riguarda le carenze d'organico degli uomini radar, l'intesa prevede nuove assunzioni e professionalizzazione dei neoassunti ed anche concorsi interni per abilitare a questo ruolo una parte degli attuali assistenti al volo (figura tecnica affine a quella del controllore). Anche su questo accordo si registrano molte contrarietà, questa volta interna al sindacato e in particolare da parte della Cgil.

Trasporto pubblico locale

Sul fronte del trasporto pubblico locale (autoferrotranvieri), il cui contratto è stato firmato nel 1994, il 1995 vede proseguire il confronto tra sindacati di categoria e governo sulla previdenza e sui prepensionamenti. Un primo impegno del governo è raggiunto in maggio: riguarda la riforma del fondo speciale previdenziale, attualmente in grande passivo e il suo passaggio al regime Ago e la messa a disposizione di un fondo triennale di mille miliardi per i prepensionamenti (se ne prevedono circa 15 mila). A fine anno, comunque, questi impegni restano ancora da attuare.

Autostrade

Firmato in aprile il rinnovo del ccnl dei *dipendenti privati e pubblici delle autostrade* (circa 20 mila addetti). L'intesa prevede, nel capitolo destinato alle relazioni industriali, la creazione di una commissione paritetica sulla qualità del servizio

e sulla formazione professionale. Per quanto riguarda invece il salario, viene pattuito un aumento di 65 mila lire medie mensili per il biennio 1995-96 e un'una tantum per la vacanza contrattuale di 575 mila lire. È soprattutto interessante la parte legata alla flessibilità degli orari, che conferma l'estrema attualità di questi capitoli contrattuali per le aziende di servizio. Innanzitutto, le aziende ottengono di poter decidere autonomamente la gestione della metà dei turni (9 su 18), mentre in precedenza tutti i turni erano oggetto di contrattazione. Viene poi molto allargato l'utilizzo del part time: fino al 30% del personale nelle aziende sotto i mille dipendenti (fino al 20% nelle aziende di dimensioni superiori). Inoltre viene introdotta una nuova figura di part-timer verticale a partire da 80 ore mensili. Abbassato invece il tetto degli straordinari, da 200 a 170 ore annue pro capite, con la clausola che ore aggiuntive saranno compensate con giornate di riposo.

Autotrasporto merci
Come sempre all'insegna dell'emergenza e sotto il ricatto dell'ennesimo blocco del trasporto su gomma – questa volta proprio nel periodo natalizio – viene siglato a metà dicembre anche il contrastato *accordo tra il governo e i «padroncini» dell'autotrasporto merci,* rappresentati dall'Unatrans. Le risorse messe a disposizione dal governo ammontano a 470 miliardi: quasi la metà di queste è destinata ad agevolazioni fiscali (riduzione delle tasse automobilistiche). È stato inoltre ottenuto un aumento delle tariffe del 4%, destinato a compensare il divario tra inflazione programmata e reale. Sono previsti anche la riduzione dei pedaggi autostradali, un aumento dei limiti di deduzione delle spese non documentate e il pagamento all'Inail dei premi che dovevano pagare le imprese (limitatamente al 1996).

6. Il settore delle *Poste e telecomunicazioni* nel 1995 continua ad essere attraversato da grandi processi di riorganizzazione aziendale e di mercato, nel passaggio, sia per l'area poste sia per quella della telefonia, dai regimi di monopolio alla progressiva liberalizzazione dei mercati. Per conseguenza, dal punto di vista contrattuale, si caratterizza specialmente per i tentativi di ridefinizione degli assetti contrattuali e di relazioni industriali, in quanto strumenti fondamentali per la gestione dei processi di cambiamento.

Poste
Dopo la complessa messa a punto del proprio sistema contrattuale e di relazioni industriali, avvenuta un anno fa, l'*Ente Poste* si avvia alla non facile gestione del processo di ristrutturazione allora delineato, anche attraverso un *accordo aziendale* (ottobre 1995) che dà attuazione alle nuove modalità di flessibilizzazione dei rapporti di impiego – prepensionamenti, part time, assunzioni di giovani con contratti a termine e di formazione lavoro – introdotte dal ccnl 1994. L'accordo prevede lo sblocco delle assunzioni al nord (1.500 nuovi posti, in gran parte contratti di formazione lavoro, su un piano complessivo che ne prevede 5 mila), che si è reso necessario a seguito del massiccio esodo di lavoratori promosso dall'ente. Verso fine anno vengono inoltre avviate le trattative per il nuovo biennio economico 1996-97.

Telecomunicazioni
Per quanto riguarda la telefonia, vengono siglate nel corso del 1995 due importanti intese aziendali – l'accordo Omnitel (giugno) e l'accordo Telecom (agosto) – mentre in modo ancora controverso si avvia il dibattito sull'area contrattuale di pertinenza per le società che gestiscono la telefonia mobile. Omnitel applica infatti il contratto dei metalmeccanici e, in un primo tempo, anche l'amministratore delegato della Telecom aveva richiesto che alla nuova società dei telefonini – la Tim – venisse applicato questo contratto. Il sindacato dei postelegrafonici Cisl sostiene invece la necessità di un accorpamento di tutta l'area Gsm (Omnitel e Tim) nel contratto Telecom, che viene candidato a diventare il futuro ccnl del settore. La discussione vede su versanti opposti il sindacato dei postelegrafonici (per i dipendenti dei gestori dei network) e quelli dei metalmeccanici, del commercio e dell'informazione (che, nelle telecomunicazioni, rappresentano i lavoratori dell'area della produzione). Questi ultimi propendono invece per un contratto unico delle telecomunicazioni ispirato ai ccnl privati. Il confronto interno al sindacato è tuttora in corso e non si presenta di facile soluzione, visto che da un lato è interesse di tutti riordinare il settore e ridefinirne i confini, dall'altro ci sono problemi di riorganizzazione della rappresentanza e nessuno degli attori attuali è disponibile a perdere i vantaggi acquisiti. In questo caso i lavoratori Telecom e i loro rappresentanti vogliono mantenere i privilegi tipici di un contratto ex-pubblico, men-

tre Confindustria si è espressa contro un nuovo ccnl di settore e per il mantenimento di Omnitel nel contratto metalmeccanici, proprio in ragione dei costi eccessivi del contratto ex Sip. Va segnalato che nel frattempo la Cgil ha accorpato in una unica categoria poste, telecomunicazioni e informazione (assorbendo quindi anche il sindacato informazione).

L'*accordo Omnitel* (giugno 1995) – che, perché non ci siano dubbi, dichiara in apertura di recepire il ccnl dei metalmeccanici privati – rappresenta il primo accordo sindacale alla Omnitel pronto Italia, il gestore privato dei telefoni cellulari (1.020 dipendenti, di cui 200 provenienti dalla Olivetti e una previsione di raggiungere i 2 mila in due anni). Si tratta di un accordo relativo ai 420 lavoratori della centrale operativa di assistenza clienti (che opera 24 ore al giorno per 7 giorni la settimana) incentrato su una regolamentazione molto flessibile del lavoro. Va tenuto in conto che l'azienda ha assunto tutti gli addetti alla centrale, in via sperimentale, con contratti a termine, di inserimento o di formazione lavoro. Con questa intesa si impegna ad assumerne almeno il 50% a tempo indeterminato, al termine di un corso di formazione di tre mesi e dopo verifica congiunta con il sindacato. Per quanto riguarda l'organizzazione degli orari, vengono stabiliti tre turni giornalieri con ingresso ed uscita flessibili, articolati in base alle esigenze di copertura del servizio (cui si pensa di concorrere anche con contratti di part time verticale) e anche in base agli specifici bisogni dei lavoratori. Dal punto di vista retributivo, inoltre, viene introdotta una indennità di 45 mila lire mensili (per la ricezione direttamente in cuffia delle chiamate) e un premio di 390 mila lire medie al trimestre collegato ad obbiettivi di produttività.

L'*accordo Telecom* (agosto) – che per la prima volta comprende tutte le cinque ex società preesistenti del settore (Sip, Asst-Iritel, Sirm, Telespazio e Italcable) attualmente confluite in Telecom Italia, più i nuovi gestori dei servizi Tim (Telecom Italia Mobile) e Nuova Telespazio – è considerato da alcuni il primo passo verso l'unificazione di questo settore strategico sotto la bandiera (ex) pubblica. L'accordo, firmato dopo 10 mesi di trattativa, riguarda in massima parte gli aspetti (sia di contenuto che di procedura) legati alla gestione della imponente riorganizzazione aziendale in corso, che prevede accanto ad un piano triennale di investimenti per 25 mila miliardi, un esubero di almeno 9 mila lavoratori, anche in vista della liberalizzazione del mercato che diventerà operativa dal 1998. Sono punti centrali dunque sia la riconferma della articolazione dei livelli di contrattazione (nazionale e territoriale) e delle strutture partecipative (Comitati paritetici nazionali e regionali) sia i provvedimenti relativi alla razionalizzazione degli organici. Questi ultimi, principalmente da attuarsi attraverso esodo agevolato e mobilità intra e interregionale, prevedono l'utilizzo di una gamma di strumenti molto interessante tra cui spiccano: il part-time (a metà orario, anche verticale, agevolato in funzione della necessità di ridimensionamento dell'organico), il franchising (offerto come opzione ai dipendenti dei negozi la cui attività, secondo il piano, è destinata a cessare), la creazione di unità di lavoro remotizzate (ovvero dislocate in sedi fisicamente operanti all'esterno del territorio di competenza) e il telelavoro a domicilio per il servizio 12 (offerto a volontari disponibili alla trasformazione del rapporto da full-time a part-time).

7. Nel settore dell'*intermediazione finanziaria e monetaria (credito e assicurazioni)* il 1995 rappresenta un anno di passaggio. Rinnovati nel 1994 i due principali contratti, quest'anno vengono raggiunte le intese sui contratti minori – dirigenti casse di risparmio, dirigenti aziende di credito e finanziarie, agenzie di assicurazione, funzionari aziende assicurative, esattorie – e, a fine anno, viene aperta la trattativa di metà contratto per la parte economica del contratto del credito e di quello delle assicurazioni, dato che il secondo biennio decorre dal 1° gennaio 1996. Merita comunque qualche attenzione il fatto che sul contratto bancari, definitivamente firmato il 19 dicembre 1994, si apre immediatamente un contenzioso applicativo tra sindacati e associazioni imprenditoriali (specialmente incentrato sull'inquadramento e sui delegati alla sicurezza) che si protrarrà per tutto il 1995.

Dirigenti di banca

Sono firmati in giugno i due contratti dei dirigenti di banca, dopo quasi due anni di vacanza contrattuale (i precedenti contratti erano scaduti il 30 giugno 1993) e dopo reiterati tentativi da parte di Assicredito e di Acri di prorogare ancora per qualche mese il vecchio contratto, a causa della situazione critica del settore.

In particolare l'accordo di rinnovo del ccnl del

personale direttivo delle Casse di risparmio viene firmato tra Acri e Federdirigenti il 14 giugno. Il punto più importante e «chiacchierato» dell'intesa riguarda il salario, con aumenti del 13% (invece che del 6% come stabilisce l'accordo sul costo del lavoro) dovuti al fatto che l'una tantum di 5 milioni medi per il periodo di vacanza contrattuale è stata inglobata nei minimi tabellari, facendo innalzare la base di calcolo degli aumenti. In compenso viene alleggerito un po' il sistema degli scatti (uno scatto in meno per i neo-assunti o neo-promossi) e aperta la porta ad una verifica sull'incidenza del costo dei sabati lavorativi. Interessante, data la crisi che investe molte aziende e che non risparmia il personale direttivo, la costituzione di un osservatorio nazionale sull'occupazione.
Del tutto simile l'accordo di rinnovo del ccnl del *personale direttivo delle aziende di credito e finanziarie*, siglato da Assicredito con Federdirigenti e Sinfub (sindacato dirigenti, funzionari e quadri bancari), appena una settimana dopo, il 22 giugno. Anche qui la parte più importante è la definizione degli aumenti salariali, con aumento a regime nel biennio del 13%. Un po' più incisiva la manovra sugli scatti di anzianità, che vengono «raffreddati» per i nuovi assunti passando da 9 a 7 e aumentando la durata del primo (che maturerà dopo quattro anni anziché due). Sulla questione degli esuberi viene concordato un confronto entro fine anno, mentre anche qui viene costituito un osservatorio paritetico sull'occupazione, competente in materia di iniziative di formazione riqualificazione professionale. Il problema dell'impatto del lavoro al sabato sul costo del lavoro del personale direttivo a fronte delle nuove aperture degli sportelli viene risolto definendo che la prestazione lavorativa del funzionario si effettua «in correlazione temporale con l'orario dell'unità produttiva a cui è addetto».

Esattorie
A luglio viene raggiunto l'accordo per il rinnovo del ccnl degli *addetti delle esattorie* (11 mila). Si tratta di un contratto che è già stato assimilato a quello dei bancari per la parte retributiva. L'intesa riguarda la parte normativa. La questione più importante affrontata è quella della riduzione dell'orario settimanale a 37 ore e mezzo (in compenso le aziende possono chiedere fino a cinque rientri pomeridiani). L'accordo introduce anche la flessibilità dell'orario di lavoro su base plurisettimanale, per un massimo di 10 settimane annue, per gli ufficiali addetti alla riscossione, in modo da migliorare il servizio coprendo anche le ore in cui i contribuenti sono più reperibili: è comunque previsto un preavviso di 7 giorni e un'indennità di 12 mila lire giornaliere. Sul piano della organizzazione del lavoro, viene introdotta una maggiore elasticità nell'uso del personale consentendo che siano utilizzati per le notifiche anche gli impiegati (attualmente l'incarico è ristretto ai messi notificatori).

Agenzie di assicurazione
Nel luglio del 1995 viene invece siglato il ccnl dei *dipendenti delle agenzie di assicurazione* (circa 40 mila). Come gli altri firmati nell'ultimo biennio, anche questo contratto avrà durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva. Gli aspetti più interessanti dell'intesa riguardano l'orario di lavoro: innanzitutto l'orario settimanale viene abbassato a 37 ore e mezzo, poi viene definito a otto ore massime, su due turni, l'orario giornaliero. Dal punto di vista retributivo, l'aumento mensile concordato (per una seconda categoria con 15 anni di anzianità) corrisponde a 200 mila lire. Viene inoltre riformato il sistema di anzianità, basato su scatti calcolati sul 6% del minimo tabellare e su premi di anzianità che scattano dopo 15 anni di servizio (per un importo pari ad 1/12 della retribuzione annua) e dopo 25 anni di servizio (per un importo pari a 2/12 della retribuzione annua).

8. Nel settore *altre attività imprenditoriali e professionali*, restano in attesa di rinnovo sia le imprese di pulizie che gli studi tecnici e professionali. Sono invece rinnovati nel corso del 1995 i contratti dei fotolaboratori e delle imprese aerofotogrammetriche.

Attività fotografiche
Rinnovato a maggio tra Filis, Fis, Uilsic e Assofotolabo, il ccnl dei *dipendenti dei fotolaboratori* prevede un aumento retributivo lordo del minimo tabellare, a regime, di 151 mila lire per il terzo livello. L'intesa definisce anche l'inquadramento delle nuove figure professionali che sono nate dalla applicazione di tecnologie elettroniche ed informatiche («addetto alla manipolazione elettronica dell'immagine», «addetto photo Cd professionale», «addetto al desk-top publishing»,

eccetera). Viene poi aumentata la flessibilità attraverso l'allargamento dell'ambito di applicazione dei contratti a tempo determinato, che per particolari lavorazioni e/o eventi potrà riguardare fino al 25% dei dipendenti. La parte centrale dell'accordo è comunque quella costituita dalla regolamentazione della contrattazione aziendale anche nelle piccole imprese e dalla introduzione dei premi aziendali di risultato.
A distanza di un mese, in giugno, tra Filis, Fis, Uilsic e Aniaf, viene invece siglata l'intesa per il rinnovo del ccnl dei *dipendenti delle imprese aerofotogrammetriche.* Anche questo accordo, che stabilisce un aumento del minimo tabellare pari, a regime, a 160 mila lire per il terzo livello, introduce il premio aziendale di risultato.

9. Nel settore dell'*igiene ambientale*, nel 1995, si è compiuto un importante passo avanti verso il contratto unico di settore. A distanza di pochi mesi sono stati infatti siglati i rinnovi contrattuali sia dei dipendenti delle aziende private che di quelle pubbliche con un ulteriore notevole avvicinamento dei due contratti, cui ha contribuito il fatto che da parte dei sindacati era stata fin dall'inizio presentata un'unica piattaforma.
In particolare, in luglio, con la mediazione del ministro del Lavoro, è stato siglato il ccnl per i *dipendenti delle aziende private di servizi di igiene ambientale* (14 mila addetti), tra il sindacato ed Ausitra, l'associazione imprenditoriale di categoria. La principale novità dell'intesa è la flessibilità degli orari. Per contenere gli straordinari, si è infatti introdotta una flessibilità su base settimanale (maggiori orari in una giornata vengono compensati con orari ridotti in altre giornate della settimana, mantenendo invariato a 37 ore e mezzo l'orario settimanale, senza compensazione per l'extraorario) e anche una su base plurisettimanale, prevedendo la possibilità di superare l'orario settimanale (fino a 45 ore) nei periodi di maggiore carico di lavoro a cui fanno da contrappeso settimane ad orario ridotto (in questo caso è prevista una maggiorazione del 15% sulla retribuzione contrattuale per l'extraorario). Dal punto di vista retributivo, in linea con l'accordo del luglio 1993, sono stati definiti aumenti mensili di 162 mila lire per la categoria «netturbini» (che rappresenta circa il 60% del personale) e di 175 mila per la categoria «autisti».
Con qualche mese di ritardo, in novembre, è stata invece siglata l'intesa per il rinnovo del ccnl per i *dipendenti delle aziende municipali di servizi ambientali* (25 mila addetti). Il settore copre un bacino di utenza di 25 milioni di abitanti, praticamente tutte le grandi città. L'intesa è arrivata al termine di 18 mesi di trattativa tra il sindacato e Federambiente e a seguito della disdetta del contratto da parte di Federambiente. Punti caldi, per l'associazione delle imprese erano il costo del lavoro (più elevato di quello delle aziende private) mentre, per il sindacato, il sistema di inquadramento (che consente poco sviluppo professionale) e la contrattazione aziendale. L'accordo da un lato accontenta Federambiente, stabilendo che l'aumento contrattuale (175 mila per il terzo livello, «netturbini») sarà corrisposto come «edr» e in quanto tale non sarà valido al fine del conteggio delle maggiorazioni per straordinario, lavoro notturno e lavoro festivo. Dall'altro, l'accordo si impegna a rivedere tramite una commissione nazionale il sistema di inquadramento, alla luce dei cambiamenti tecnologici ed organizzativi intervenuti.

10. Nel settore dell'*informazione e spettacolo*, il 1995 rappresenta un anno di importanti definizioni contrattuali: nell'area informazione, dopo la firma del contratto del personale non giornalista di quotidiani e periodici, viene rinnovato il contratto dei giornalisti; nell'area degli audiovisivi, si raggiungono finalmente gli accordi per il personale dipendente e per i professori d'orchestra dell'emittenza pubblica (Rai); nell'area spettacolo, vengono rinnovati i contratti del personale artistico e non dei teatri e degli enti lirici.

Informazione
È firmato alla fine del 1994, tra Fieg e Filis, Fis, Uilsic, il ccnl del *personale non giornalista delle agenzie, dei quotidiani, editori e stampa.* Una delle questioni più significative affrontate nel rinnovo riguarda la revisione di una parte importante del processo produttivo ovvero la definizione dell'annosa questione delle «duplicazioni» (digitazione dei testi giornalistici e pubblicitari da parte del personale interno alle aziende): l'intesa prevede il graduale superamento di questa operazione, ma all'interno di «accordi aziendali che evitino effetti negativi sull'occupazione». Il riordino complessivo dell'organizzazione del lavoro ha inoltre comportato la ridefinizione del sistema classificatorio attraverso l'introduzione di alcuni nuovi profili professionali delle redazioni e degli

uffici grafici, che consentono ai lavoratori nuovi percorsi di sviluppo professionale. Per facilitare i programmi produttivi e, nel contempo, ridurre il ricorso allo straordinario è prevista la possibilità di introdurre schemi di orario settimanale flessibile, anche superando gli attuali sistemi (turni giornalieri di sei ore su sei giorni la settimana, per i quotidiani che non escono il lunedì; turni di cinque giorni lavorativi più uno di riposo su base plurisettimanale, per i giornali che escono anche il lunedì).
Per quanto riguarda la parte economica, l'accordo prevede un incremento di 150 mila lire lorde (sul sesto livello) del minimo tabellare e, per il periodo di vacanza contrattuale, un forfait di 750 mila lire. L'accordo prevede anche la riforma del fondo di previdenza integrativo di categoria, con trasformazione del sistema tecnico-finanziario di funzionamento da ripartizione a capitalizzazione e con la previsione, per garantire la copertura degli oneri previdenziali, di una addizionale contributiva di sostegno da parte degli editori del 1,5%.
È firmato circa un anno dopo (il 17 novembre 1995), al termine di oltre 10 mesi di trattativa, il contratto dei *giornalisti* (11 mila). L'accordo raggiunto tra Fnsi (federazione della stampa) e Fieg (federazione degli editori), con la mediazione del ministro del Lavoro, ha alcune tipiche caratteristiche del *concession bargaining*, come già nel 1994 l'accordo Alitalia. Anche nel settore dei quotidiani, la forte crisi e i cambiamenti intervenuti sul mercato del lavoro e sulla professione costringono infatti ad affrontare il nodo del contenimento del costo del lavoro e della flessibilità dei rapporti di impiego.
L'intesa stabilisce così retribuzioni più basse (del 20%) ed un periodo più lungo di apprendistato (30 mesi anziché 18) per i praticanti (neo-assunti). Inoltre vengono congelate le retribuzioni dei praticanti con oltre 12 mesi di anzianità e dei redattori con meno di 18 mesi di anzianità. Per i redattori ordinari con oltre 18 mesi di anzianità l'aumento previsto è di 300 mila nel biennio con un'una tantum di un milione (per i praticanti di 600 mila massime).
Sul versante di rapporti di impiego l'accordo stabilisce l'introduzione del part-time (ma solo nelle redazioni periodiche solo entro il tetto del 10% dell'organico) e dei contratti di formazione lavoro, con un sistema che stabilisce l'obbligo per le aziende al riassorbimento di un disoccupato ogni assunzione con contratto di formazione, dopo le prime tre effettuate «in franchigia». Anche il costo del lavoro dei disoccupati riassorbiti nelle aziende viene ridotto, attraverso l'introduzione di una sorta di «salario di reingresso».
Vengono mantenute inalterate per il prossimo biennio, in attesa di una verifica complessiva sulle disponibilità finanziarie, le regole attuali – contributo dell'1,5% da parte degli imprenditori – per la liquidazione aggiuntiva («fondo ex fissa»), amministrata dall'Inpgi, l'istituto di previdenza dei giornalisti.
Infine è stato pattuito cosa debba intendersi per attività dei «service», ovvero i prodotti dati in appalto all'esterno delle redazioni. L'interpretazione corretta, contenuta in una lettera inviata dallo stesso ministro alle parti sociali, è che essi debbano costituire un arricchimento informativo e non una mera sostituzione del prodotto quotidiano abituale: in questo modo viene lasciata aperta la via di una articolazione della produzione, pur in un quadro di garanzie per il lavoro interno alle redazioni.

Audiovisivi
Per quanto riguarda l'emittenza televisiva, dopo che nel 1994 è stato firmato l'accordo per le televisioni private, viene raggiunto nell'aprile 1995 il rinnovo del ccnl per il *personale dipendente della Rai* (15 mila addetti, di cui 9 mila non giornalisti).
Dal punto di vista salariale l'accordo stabilisce un aumento del minimo tabellare di 151 mila lire lorde per il terzo livello e un'una tantum di 2.100.000 medie pro capite. Inoltre, gli automatismi di anzianità vengono ridefiniti secondo un massimo di cinque e in base ad importi in cifra fissa.
Cuore dell'intesa – in cui è evidente lo sforzo di stabilire i presupposti per il miglioramento dell'economicità aziendale – è comunque la ridefinizione della disciplina dell'orario e delle relative maggiorazioni ed indennità: 39 ore settimanali distribuite anche su sei giorni (per un massimo di 20 settimane); orario giornaliero continuativo; superamenti dell'orario fino a 6/7 ore giornaliere nel caso di necessità di uniformazione dell'orario di impiegati ed operai a quello delle masse artistiche; intervallo minimo di 9 ore tra un turno e l'altro; obbligo agli straordinari (fino ad un massimo di 60 ore settimanali); orario giornaliero flessibile per i lavoratori a orario standard; indennità e maggiorazioni varie per la variabilità e la protrazione dell'orario per personale in equipe

di ripresa televisiva, per registi e programmisti, per lavoratori a turni.
Viene inoltre regolamentato il part-time (da 20 a 30 ore), anche verticale, con esclusione però di tutte le figure che lavorano ad orario variabile.
Una volta definita la flessibilità dell'orario, si stabiliscono anche (un po' vagamente, per verità) le tappe necessarie per aumentare la flessibilità dell'organizzazione del lavoro, attraverso la rivisitazione degli attuali modelli organizzativi, dei contenuti delle figure professionali, dei percorsi formativi, sempre nel quadro del miglioramento della competitività aziendale.
A fine anno è firmato anche il ccnl dei *professori d'orchestra della Rai.* L'incremento dei minimi tabellari a regime varia da 165 mila a 226 mila. L'una tantum è pari a 3.500.000 pro capite. Gli aumenti periodici di anziantià sono trasformati in cifra fissa. Viene inoltre regolamentata la contrattazione di secondo livello e confermato, rispetto all'accordo del luglio 1993, il collegamento della retribuzione aziendale al conseguimento di obbiettivi aziendali.

Spettacolo
Viene firmato a novembre 1995, il rinnovo del ccnl per i *dipendenti degli Enti lirico-sinfonici.* L'aspetto più importante di tale contratto è la completa ridefinizione della struttura delle relazioni industriali e dei diritti sindacali. Vengono infatti definiti gli ambiti di competenza dei vari livelli di relazione; viene decisa la costituzione presso ciascun ente di un organismo partecipato, la «conferenza permanente», con scopo consultivo e mirata allo sviluppo professionale e al miglioramento della organizzazione del lavoro; vengono definiti i diritti di assemblea e il monte ore dei permessi sindacali (che viene ridimensionato); viene infine regolamentata la costituzione delle Rsu. Due commissioni paritetiche saranno incaricate di approfondire le tematiche dell'inquadramento e dell'orario di lavoro, per favorire la flessibilità.
In tema di flessibilità è anche importante – per questa categoria di lavoratori dove c'è molto precariato – la nuova regolamentazione sui contratti a tempo determinato: l'intesa stabilisce un tetto massimo (15%) e anche condizioni preferenziali in caso di assunzioni a tempo indeterminato per i lavoratori che hanno già reiterato il contratto a termine almeno tre volte.
Dal punto di vista salariale, sono previsti aumenti salariali in linea con l'accordo del luglio 1993 e la trasformazione del sistema di calcolo degli scatti di anzianità che invece che in percentuale vengono definiti in cifra fissa.
Nel successivo dicembre è infine raggiunto l'accordo, tra Antad e Eti e sindacato, per il rinnovo del contratto degli *operai e impiegati dipendenti dai teatri di arte drammatica e gestiti dall'Eti.* Anche questo contratto viene integrato della parte riguardante la struttura delle relazioni industriali, con costituzione di un osservatorio paritetico per il monitoraggio dell'andamento produttivo del settore e delle prospettive occupazionali.
L'orario di lavoro viene ridotto a 39 ore settimanali e viene stabilita una riduzione giornaliera di 50 minuti in caso di orario continuato. Interessante, per la particolarità del settore, la parte dell'intesa che riguarda la flessibilità dell'orario settimanale: per un massimo di 18 settimane all'anno è consentito il superamento dell'orario fino ad un massimo di 8 ore al giorno e di 46 ore alla settimana, con recuperi sotto forma di riduzione giornaliera o di giornate di permesso retribuito.
Viene inoltre regolamentata la contrattazione aziendale e definiti gli obbiettivi (produttività, competitività, qualità, ampliamento e diversificazione dell'attività) a cui collegare il salario aziendale. L'aumento retributivo per il secondo livello è pari a 149 mila lire lorde, l'una tantum per il periodo di vacanza contrattuale a 180 mila lire (sempre riferite al terzo livello).

11. Per quanto riguarda il settore dei *Servizi domestici e portieri,* va segnalato il raggiungimento dell'intesa, nel maggio 1995, per il rinnovo del ccnl dei *dipendenti da proprietari di fabbricati (portieri).*
I punti più interessanti dell'accordo riguardano l'integrazione del salario in caso di malattia: pur mancando l'intervento Inps, è stata concordata un'integrazione superiore all'80% della retribuzione e la parallela attivazione della Cassa portieri, che provvederà per gli iscritti a rimborsare alle proprietà condominiali le somme anticipate al portiere.
Sono poi state ampliate fino a 80 ore annue le ore di permesso retribuito. L'aumento salariale convenuto combina, entro il tetto dell'inflazione programmata, aumenti sulla retribuzione di base e incrementi delle indennità supplementari (che costituiscono una parte notevole della remunerazione dei portieri).
L'accordo prevede anche la creazione di una

commissione ad hoc per la revisione della struttura del contratto e per l'utilizzo della Cassa su altre materie di interesse per i lavoratori.

Anna M. Ponzellini

Fonti

«Fiba Notizie Quadri», mensile della Federazione bancari della Cisl, anno 1995.

«Fis Notizie», periodico della Federazione informazione e spettacolo della Cisl, anno 1995.

«Lavoro Informazione», quindicinale di informazione sul lavoro, anno XIV e XV.

«Il Sole 24 Ore», quotidiano, anno 1995.

«Industria e Sindacato», mensile Intersind, anno 1995.

«L'impresa pubblica», periodico della Cispel, anno 1995.

«Note», periodico di Cgil, Cisl, Uil Lombardia, anno 1995.

«Progetto Terziario», bimestrale della Fisascat Cisl, anno 1995.

La contrattazione decentrata

Sommario

La contrattazione decentrata: processi negoziali e contenuti, p. 253. La contrattazione decentrata: aspetti qualitativi, p. 262. La contrattazione territoriale, p. 271.

La contrattazione decentrata: processi negoziali e contenuti

1. Caratteristiche del campione 2. Propensione contrattuale, estensione e tasso di negozialità 3. I fattori che influenzano la contrattazione aziendale 4. I temi della contrattazione aziendale 5. Conclusioni

1. Il campione rilevato dall'Osservatorio del Cesos per il 1994 – anno in cui l'attività contrattuale a livello aziendale è stata estremamente sacrificata – presenta caratteristiche molto simili a quelle dell'anno precedente, con poche variazioni (tavola 1). Le unità produttive rilevate (con 20 o più addetti) sono 793, per un totale di circa 330 mila occupati, con una dimensione media di 414 dipendenti, ed una mediana di 119; valori, questi ultimi, che nel settore dei trasporti risultano sensibilmente più elevati. Solo 8 unità produttive denunciano più di 5 mila addetti, e 58 più di 1.000, di cui 40 nell'industria, 7 nel commercio e 11 nei trasporti. L'unità di più grandi dimensioni è nei trasporti, con quasi 19 mila dipendenti.
Anche la distribuzione delle unità produttive per area geografica, settore produttivo (identificato in base al contratto collettivo applicato), classe d'ampiezza, maggioranza di capitale e tipo di proprietà, registra poche modificazioni rispetto al 1993, in particolare con riferimento ad un maggiore peso delle aziende collocate nelle regioni centrali del paese (Toscana, Marche, Umbria e Lazio), a scapito di quelle del nord-est e soprattutto del meridione (tavola 2). Più sensibili le variazioni con riferimento alla distribuzione degli addetti (tavola 3): si riduce il peso relativo del nord-ovest, a vantaggio di tutte le altre aree, e si riduce la quota di lavoratori occupati in aziende metalmeccaniche e nelle aziende di trasporto, a fronte di una crescita del settore chimico e del commercio. Ne consegue una modificazione del-

Tavola 1. Caratteristiche del campione, 1993 e 1994

	1993			
	Ind.	Comm.	Trasp.	Totale
Unità prod.	610	78	105	793
Addetti	203.401	21.881	88.547	313.829
Dim. media	333	281	843	396
Mediana	121	123	174	127
	1994			
	Ind.	Comm.	Trasp.	Totale
Unità prod.	616	94	83	793
Addetti	223.250	33.539	71.569	328.358
Dim. media	362	357	862	414
Mediana	116	110	150	119

la dimensione media delle unità produttive, anche se non della loro distribuzione per classe d'ampiezza (tavola 4).

Nel complesso, poco meno dei 4/5 delle unità produttive e dei 2/3 degli addetti sono collocati nelle categorie dell'industria, con un peso preponderante del settore meccanico e di quello chimico; oltre il 50%, sia delle unità produttive che degli addetti, è concentrato nella parte settentrionale del paese, con un maggiore peso nel nord-ovest, sebbene le regioni centrali si trovino al secondo posto in termini di addetti. Infine, quanto alla classe dimensionale, rispettivamente poco meno e poco più del 40% delle unità produttive sono al di sotto dei 100 addetti (piccole) o tra i 100 e 499 addetti (medie), mentre quelle grandi (oltre i 500 addetti) sono poco meno di 1 su 5. Situazione rovesciata ovviamente per quanto riguarda la distribuzione degli addetti: meno del 5% è in aziende piccole, ed il 75% in quelle grandi. Per il 90% dei casi, la proprietà è italiana, ed il capitale a maggioranza privato.

Circa le condizioni economiche (tavole 5 e 6), si avverte un parziale miglioramento rispetto all'anno precedente, sottolineato sia dalla valutazione generale espressa dagli intervistati (la percentuale delle aziende con una situazione economica giudicata normale o buona passa da 60 a 68%), sia dalla frequenza del ricorso ai tradizionali strumenti di gestione della crisi quali la cassa integrazione, i licenziamenti, la mobilità esterna, il blocco del turn-over ed i licenziamenti, in tutti i casi in diminuzione.

Infine, quanto alla presenza sindacale, aumenta leggermente la percentuale di aziende con un tasso di sindacalizzazione inferiore al 40%, e diminuiscono quelle con oltre il 60% di iscritti (tavola 2).

Tavola 2. Distribuzione delle unità produttive per settore, area geografica, classe d'ampiezza, maggioranza di capitale, tipo di proprietà e tasso di sindacalizzazione

	1993 n.	1994 n.	1993 %	1994 %
Settore produttivo[1]				
Chimico	132	122	16,6	15,4
Meccanico	135	144	17,0	18,2
Tessile	101	98	12,7	12,4
Grafico	84	86	10,6	10,8
Aliment.	84	86	10,6	10,8
Edile-legno	74	80	9,3	10,1
Totale industria	*610*	*616*	*76,9*	*77,7*
Commercio	78	94	9,8	11,9
Trasporti	105	83	13,2	10,5
n. casi	793	793	100,0	100,0
Area geografica				
Nord-ovest	308	303	38,8	38,2
Nord-est	212	202	26,7	25,5
Centro	143	175	18,0	22,1
Sud	130	113	16,4	14,2
Classe d'ampiezza				
<100	325	340	41,0	42,9
100-499	315	311	39,7	39,2
500 e oltre	153	142	19,3	17,9
Magg. capitale				
Privato	697	703	88,8	89,8
Pubblico	72	68	9,2	8,7
Misto	16	12	2,0	1,5
Tipo di proprietà				
Italiana	694	689	87,5	87,3
Estera	79	81	10,0	10,3
Mista	20	19	2,5	2,4
Tasso di sindacalizzazione				
<40%	394	428	49,7	54,2
40-60%	158	160	19,9	20,3
>60%	241	202	30,4	25,6

[1] Identificato in base al contratto collettivo applicato.

Tavola 3. Distribuzione degli addetti per settore produttivo, classe d'ampiezza e area geografica

	1993 n.	1994 n.	1993 %	1994 %
Settore				
Chimico	47.595	74.789	15,2	22,8
Meccanico	81.933	74.933	26,1	22,8
Tessile	23.573	28.322	7,5	8,6
Grafico	20.603	16.457	6,6	5,0
Alimentare	19.090	19.340	6,1	5,9
Edile-legno	10.607	9.409	3,4	2,9
Totale industria	*203.401*	*223.250*	*64,8*	*68,0*
Commercio	21.881	33.539	7,0	10,2
Trasporti	88.547	71.569	28,2	21,8
Classe di ampiezza				
<100	15.006	15.181	4,8	4,6
100-499	64.632	65.888	20,6	20,1
500 e oltre	234.191	247.289	74,6	75,3
Area geografica				
Nord-ovest	132.191	109.815	42,1	33,4
Nord-est	51.361	61.301	16,4	18,7
Centro	83.685	102.238	26,7	31,1
Sud	46.592	55.004	14,8	16,8

2. Il fenomeno della contrattazione aziendale nella rilevazione del 1994 mostra un andamento differenziato a seconda dell'indicatore considerato,[1] ma nel complesso con un orientamento alla diminuzione rispetto ai valori già estremamente modesti dell'anno precedente (a parte il tasso di negozialità; vedi tavola 7).

In primo luogo, si riscontra una sensibile riduzione della *propensione contrattuale,* ovvero della percentuale di aziende sul totale di quelle incluse nel campione nelle quali si è verificata contrattazione decentrata in termini formali (conclusa cioè con accordi scritti e sottoscritti dalle parti). Quest'area si è ristretta a meno di una unità produttiva su 10, dal già modesto 15% dell'anno precedente (in termini assoluti, 77 casi dai 121 dell'anno precedente). Più contenuta è la diminuzione della *estensione* della contrattazione collettiva (o grado di copertura), ovvero la quota di lavoratori sull'insieme degli addetti del campione che gode della tutela della contrattazione di secondo livello, scesa da poco più a poco meno di un lavoratore su quattro (26,6% contro 24,1%). Mentre invece è leggermente salito il *tasso di negozialità,* ovvero il numero medio di accordi sottoscritti per ogni azienda in cui la contrattazione ha avuto luogo – che indica, in certo senso, l'intensità del fenomeno negoziale, là dove si verifica (da 2,7 a poco oltre 3).

Nel complesso, quello che emerge è un quadro di grande difficoltà dell'esperienza contrattuale a livello decentrato, confinata nell'anno in esame ad una quota decisamente minoritaria delle unità produttive rilevate e a meno di un quarto del totale dei lavoratori – i valori in assoluto più contenuti dal 1984, quando è iniziata la rilevazione del Cesos –, nonostante abbia conservato, nelle poche realtà in cui si è verificata, una discreta intensità.

Le ragioni di questa situazione, che prosegue ed accentua una tendenza iniziata dai primi anni Novanta,[2] sembrano da ricondursi in parte a fattori economici ed in misura maggiore a fattori istituzionali. I primi sono identificabili nel non ancora pieno superamento della fase pesantemente recessiva che ha colpito l'insieme del mondo produttivo italiano, nonostante gli effetti benefici derivanti dalla svalutazione dell'autunno 1992 (che si avvertono appieno, però, solo nel corso del 1994 stesso). D'altro canto, le conseguenze negative della crisi sono affiancate e raf-

Tavola 4. Dimensione media delle unità produttive per settore produttivo e area geografica

	1993	1994
Totale	396	414
Chimico	361	613
Meccanico	606	520
Tessile	233	289
Grafico	245	191
Alimentare	227	225
Edile-legno	143	118
Totale industria	*333*	*362*
Commercio	281	357
Trasporti	843	862
Nord-ovest	429	362
Nord-est	242	303
Centro	585	584
Sud	358	487

Tavola 5. Processi di ristrutturazione organizzativa,tecnologica, finanziaria negli ultimi 12 mesi

	1993 n.	1994 n.	1993 %	1994 %
Sì	410	363	51,9	46,4
No	380	419	48,1	53,6
Numero casi	790	782		

Tavola 6. Situazione economica negli ultimi 12 mesi

	1993 n.	1994 n.	1993 %	1994 %
Situazione economica				
Normale	482	528	60,8	68,1
Crisi temporanea	246	203	31,0	26,2
Crisi grave	65	44	8,2	5,7
Numero casi	793	775		
Ricorso a				
Cig	246	174	31,4	22,5
Licenziamenti	91	68	11,6	8,6
Mobilità esterna	119	92	15,2	11,6
Blocco turn-over	173	121	22,1	16,0
Prepensionamenti	80	76	10,2	9,6

Tavola 7. Propensione, estensione e tasso di negozialità

	1993	1994
Unità prod. con accordo	121	77
Addetti con accordo	83.371	79.134
Numero accordi	331	236
Propensione %	15,3	9,7
Estensione %	26,6	24,1
Tasso di negozialità %	2,74	3,06

forzate, sul piano istituzionale, dapprima dalla sostanziale moratoria della contrattazione aziendale in materia salariale sancita per 18 mesi dall'accordo triangolare del luglio 1992, in vigore quindi fino a tutto il 1993, e poi dagli effetti sulla contrattazione aziendale della riforma della struttura contrattuale disegnata dal Protocollo del luglio 1993. Effetti che, in termini di tempi, consistono sostanzialmente in un rinvio di tale contrattazione al 1995 e in parte al 1996, ovvero a quell'arco di tempo compreso tra la conclusione del rinnovo del contratto di categoria per il primo biennio dopo l'accordo di luglio (che per molte categorie dell'industria è avvenuto tra la primavera 1994 e l'inizio del 1995) e la riapertura delle trattative per il rinnovo della parte salariale relativa al biennio successivo (1996-97).
Per queste ragioni l'anno qui in esame, come del resto anche il precedente, si configura sostanzialmente come un anno di passaggio dal vecchio al nuovo modello, in cui quel poco di contrattazione aziendale che si è verificata è avvenuto in una situazione economica poco favorevole (almeno fino a parte del 1994) e, per così dire, a dispetto di un quadro di regole che, dalla metà del 1992 alla fine del 1994, ne precludeva in larga misura l'esercizio. È solo con la rilevazione del 1995 e del 1996 che sarà possibile verificare se nel nuovo contesto – economico ed istituzionale – della seconda metà degli anni Novanta la contrattazione aziendale saprà recuperare quel grado di diffusione e radicamento conosciuto in larga parte del decennio precedente (come testimoniato dai precedenti *Rapporti*).

3. Gli andamenti medi ora commentati nascondono, come sempre, sensibili differenze a seconda delle caratteristiche delle unità produttive interessate: settore di appartenenza, classe dimensionale, collocazione geografica, tasso di sindacalizzazione, eccetera (vedi tavola 8).
Tra i fattori considerati, quello che mostra la correlazione più forte con il fenomeno negoziale in tutte le sue dimensioni è – come di consueto, del resto – la classe di ampiezza delle unità produttive in termini di occupati. Le differenze tra aziende piccole, medie e grandi sono nettissime. Solo tre aziende su 100 delle piccole ha avuto esperienza di contrattazione aziendale nel 1994, contro il 10% circa di quelle medie ed oltre il 25% delle grandi. Differenze del tutto analoghe per quanto riguarda l'estensione: degli occupati nelle unità di minori dimensioni, solo 4 su 100 hanno beneficiato della tutela della contrattazione aziendale, contro, rispettivamente, il 12% ed il 29% delle due classi maggiori. Infine, nelle prime il tasso di negozialità è uguale a 1 – ovvero, nelle aziende dove si è contrattato si è raggiunto un solo accordo nell'anno in esame – mentre esso sale a 2,5 nelle aziende di medie dimensioni e ad oltre 4 accordi in quelle di maggiori dimensioni. Il rilievo della

Tavola 8. Correlati della propensione contrattuale, dell'estensione e del tasso di negozialità

	1993			1994		
	Propensione	Estensione	Tasso di neg.	Propensione	Estensione	Tasso di neg.
Media	15,3	26,57	2,74	9,7	24,10	3,06
			Settore			
Chimici	18,9	19,05	2,12	13,1	14,28	3,50
Meccanici	23,0	40,80	2,03	13,9	21,17	2,50
Tessili	16,8	14,67	2,12	11,2	19,63	1,55
Grafici	7,1	13,53	3,67	9,3	25,64	2,38
Alimentari	15,5	35,67	3,38	4,7	31,50	2,00
Legno/cem., lat.	10,8	16,13	3,38	3,8	12,13	2,67
Commercio	15,4	30,84	1,25	7,4	10,16	1,71
Trasporti	8,6	21,87	7,89	9,6	44,95	8,25
sign. Chi quadrato	0,02		0,004	0,136		0,096
Industria	16,4	28,15	2,45	10,1	19,51	2,55
Commercio	15,4	30,84	1,25	7,4	10,16	1,71
Trasporti	8,6	21,87	7,89	9,6	44,95	8,25
sign. Chi quadrato	0,12		0,000	0,727		0,004
			Dimensioni			
Piccole	8,9	10,03	1,38	3,2	4,18	1,09
Medie	16,2	17,56	2,04	9,6	11,70	2,47
Grandi	26,8	30,11	4,56	25,4	28,63	4,17
sign. Chi quadrato	0,00		0,001	0,000		0,119
			Appartenenza gruppo			
Sì	12,0	28,95	3,09	5,6	30,43	3,54
No	19,4	23,18	2,32	15,0	11,04	2,38
sign. Chi quadrato	0,014		0,236	0,000		0,332
			Situazione economica			
Normale	12,2	31,08	2,92	10,8	24,87	3,32
Crisi temporanea	18,7	23,13	1,93	7,4	36,06	2,00
Crisi grave	24,6	20,27	4,38	11,4	10,55	3,40
sign. Chi quadrato	0,00		0,050	0,366		0,635
			Ristrutturazione negli ultimi 12 mesi			
Sì	18,5	27,1	2,78	13,2	29,91	3,56
No	11,3	24,2	2,74	6,9	13,42	2,24
sign. Chi quadrato	0,005		0,963	0,003		0,243
			Tasso d'impiegatizzazione			
<20%	12,1	26,41	3,82	7,6	15,58	5,55
20/50%	16,8	34,74	2,30	14,2	24,82	3,08
>50%	17,8	17,80	1,97	17,8	39,26	3,74
sign. Chi quadrato	0,327		0,075	0,046		0,482
			Tasso di sindacalizzazione			
<40% sind.	11,7	20,37	2,61	8,2	19,45	2,17
40/60% sind.	20,9	41,49	2,03	11,9	38,23	2,16
>60% sind.	17,4	25,23	3,43	11,4	21,48	5,17
sign. Chi quadrato	0,01		0,227	0,267		0,039
			Coinvolgimento sindacato			
Sì	18,8	26,65	3,38	17,8	31,16	3,49
No	12,1	25,54	1,52	5,6	12,90	1,85
sign. Chi quadrato	0,009		0,003	0,000		0,189

(continua)

(segue tavola 8)

	1993			1994		
	Propensione	Estensione	Tasso di neg.	Propensione	Estensione	Tasso di neg.
			Maggioranza capitale			
Privato	14,8	31,00	2,19	8,8	20,81	2,43
Pubblico	23,6	20,57	5,88	19,1	30,60	6,15
Misto	6,2	19,67	5,00	8,3	37,14	3,00
sign. Chi quadrato	0,084		0,000	0,023		0,038
			Area geografica			
Nord-ovest	14,6	31,23	2,71	12,2	30,47	2,57
Nord-est	14,6	28,44	2,23	8,4	13,15	4,82
Centro	21,7	24,01	2,77	12,6	36,71	2,63
Sud	10,8	15,84	3,86	0,9	0,16	1,00
sign. Chi quadrato	0,08		0,567	0,003		0,388

dimensione aziendale è un dato costante nella ormai più che decennale rilevazione del Cesos (vedi tutte le edizioni precedenti di questo *Rapporto*, e Bordogna 1997), che sembra indicare – almeno sotto il profilo qui in esame – una vera e propria frattura nelle relazioni industriali italiane. Anche se occorre tener conto che il fatto di considerare in questa sede solo la contrattazione formale penalizza probabilmente le aziende piccole, dove più diffusa sarebbe – secondo varie ricerche – l'attività negoziale informale.

Altre differenze significative sono legate a variabili a loro volta in qualche misura correlate con le dimensioni aziendali, come l'appartenenza o meno dell'unità produttiva ad un gruppo, il tipo di proprietà, la presenza di coinvolgimento del sindacato nelle decisioni aziendali e, seppure in modo meno evidente, il tasso di impiegatizzazione. In particolare, con riferimento al primo fattore, la percentuale di unità produttive che hanno contrattato e dei lavoratori coperti nel caso di quelle appartenenti ad un gruppo è tre volte maggiore che nelle altre (rispettivamente 15% contro 5,6%, e 30,4 contro 11%); mentre meno pronunciata è la differenza nel tasso di negozialità. Differenze analoghe, sebbene meno regolari nel tempo, si riscontrano anche negli anni precedenti.

Gli altri fattori considerati mostrano un'influenza meno chiara, spesso statisticamente non significativa, oltre che meno regolare nel tempo. Anche se non mancano alcuni aspetti degni di nota.

L'analisi per settore produttivo evidenzia una propensione leggermente più elevata nell'industria (in particolare nel chimico, meccanico e tessile, tutti con valori più elevati della media), ma una estensione ed un tasso di negozialità assai più marcati nei trasporti. Quest'ultimo aspetto (più di 8 accordi per ogni azienda che ha contrattato) riconferma quanto già emerso in anni precedenti; esso è probabilmente da collegarsi, oltre alle dimensioni delle unità produttive più elevate della media (vedi ancora tavola 4), anche alla complessità delle caratteristiche organizzative e delle relazioni di lavoro nel settore, la cui gestione sembra richiedere una maggiore intensità della contrattazione.

L'influenza del tasso di sindacalizzazione, come già rilevato nei precedenti *Rapporti*, non è lineare: ciò che sembra fare differenza (anche se non in termini ugualmente marcati in tutti gli indicatori) è la presenza sindacale al di sopra di una certa soglia (che qui abbiamo identificato nel 40%; ma abbiamo provato anche altre soglie, ad esempio il 30%, senza variazioni sostanziali), oltre la quale gli effetti della variabile non registrano un ulteriore rafforzamento. Interessante e corrispondente alle attese (fin quasi tautologico, si potrebbe dire) è anche il rapporto con la presenza di forme di coinvolgimento del sindacato e dei lavoratori nelle decisioni aziendali, in qualsiasi forma ciò avvenga (informazione/consultazione; verifiche congiunte; comitati paritetici, eccetera): nelle aziende dove tale coinvolgimento è presente, la probabilità che si verifichi contrattazione decentrata e la frequenza della contrattazione stessa sono sensibilmente maggiori che nelle altre. Da notare, peraltro, che il coinvolgimento del sindacato, oltre ad essere significativamente correlato con il tasso di sindacalizzazione (si riscontra infatti nel 66% delle aziende a più elevata sindacalizzazione, contro il 36% di quelle con meno del 40% di iscritti), è anche fortemente correlato con la classe d'ampiezza delle aziende, essendo presente nel 75% di quelle grandi, contro il 32% di quelle piccole.[3]

Tavola 9. Le determinanti della contrattazione aziendale (regressione logistica, metodo stepwise)

	Intero campione (657 casi)			Solo industria (523 casi)		
	B	Sign.	Exp (B)	B	Sign.	Exp (B)
Classe d'ampiezza		0,000			0,000	
< 100 addetti (riferimento)						
100-499 addetti	0,98	0,013	2,67	0,99	0,016	2,69
500 addetti e oltre	1,95	0,000	7,05	2,00	0,000	7,41
Coinvolgimento sindacato		0,001			0,004	
no (riferimento)						
sì	1,16	0,001	3,21	1,19	0,004	3,29
Appartenenza gruppo		0,082		–	–	–
no (riferimento)						
sì	0,52	0,082	1,68			
Collocazione territoriale		0,005			0,12	
nord-ovest (riferimento)						
nord-est	-0,64	0,078	0,53	-0,74	0,067	0,48
centro	0,00	0,988	1,00	-0,13	0,715	0,88
sud	-3,26	0,002	0,04	-2,99	0,004	0,05
Costante	-3,66	0,000		-3,33	0,000	
Odds (modello base)[1]			0,0257			0,0357
Prob. contratt. (modello base)			0,0251			0,0345

[1] Il valore di Odds nel modello base indica il rapporto (probabilità contrattazione/probabilità non contrattazione) nella situazione in cui tutte le variabili indipendenti sono nella categoria di riferimento (aziende piccole, senza coinvolgimento sindacale, del nord-ovest, non appartenenti a un gruppo). Riportato a 100 casi, tale rapporto indica, nell'intero campione, una probabilità di contrattazione in 2,51 casi su 100, contro 97,49 casi di probabilità di non contrattazione (nella sola industria, rispettivamente 3,45 sì contro 96,55 no). Tutte le altre variabili restando uguali, il passaggio da un'azienda piccola ad una grande moltiplica il rapporto di probabilità di 7,05 volte [cioè il valore del coefficinete Exp(B) di azienda grande], portandolo a 0,1812 (derivante da 0,0257*7,05). Ovvero, riportando di nuovo a 100, si ha nelle aziende grandi una probabilità di contrattazione di 15,4 casi su 100, contro 84,6 casi di non contrattazione. Nella sola industria il fattore di moltiplicazione è 7,41, che porta alla probabilità di contrattazione nelle aziende grandi in 20,9 casi su 100, contro 79,1 no.

Quanto infine alla collocazione geografica delle unità produttive nelle 4 grandi aree del paese, oltre ai valori assolutamente trascurabili del meridione, dove la contrattazione aziendale è stata nell'anno in esame sostanzialmente assente, si può osservare una propensione ed una estensione più elevata della media nelle aziende del nord-ovest e del centro, a fronte di un tasso di negozialità particolarmente marcato nel nord-est.

Come si è già osservato, molti dei fattori or ora considerati sono tra loro più o meno strettamente correlati. Per verificare il peso relativo di ciascuno di essi sulla contrattazione aziendale (limitatamente alla sola *propensione* contrattuale), tenendo sotto controllo le influenze reciproche, abbiamo provveduto a calcolare una regressione logistica (tavola 9). In essa, ciò che viene stimato è il logaritmo di un rapporto di probabilità – ovvero, la probabilità che si verifichi l'evento contrattazione aziendale – rispetto alla probabilità che non si verifichi. I coefficienti Exp (B) riportati nell'ultima colonna (trasformazione esponenziale dei coefficienti B), indicano il fattore moltiplicativo secondo cui varia tale rapporto di probabilità al passare, ad esempio, da una azienda di piccole dimensioni (categoria di riferimento) ad una media o ad una grande, restando immutato il valore delle altre variabili. Nell'equazione riportata sono state considerate tutte le variabili risultate statisticamente significative nella tavola 8, ad eccezione del tasso di impiegatizzazione perché avrebbe ridotto di quasi la metà il numero dei casi validi (per via delle molte mancate risposte): quindi la classe d'ampiezza, l'appartenenza o meno ad un gruppo, la collocazione territoriale, l'aver affrontato o meno processi di ristrutturazione, la presenza o meno di coinvolgimento del sindacato, il

Tavola 10. Materie oggetto di contrattazione

Materie	% su totale degli accordi		% su aziende con contratto
	1993	1994	1994
Contrattazione collet.	99,2	99,6	100
Rapporti sindacali	32,3	60,2	72,7
Orario	38,4	35,2	58,4
Organizzazione del lav.	17,8	28,4	44,2
Trattamento economico	18,4	25,0	64,9
Altre materie	8,6	16,5	35,1
Mansioni e qualifiche	7,8	13,6	36,4
Gestione eccedenze	18,4	12,3	23,4
Luogo lavoro	5,0	11,0	23,4
Costituzione rapporto	6,7	10,6	22,1
Cessazione rapporto	6,7	8,1	20,8
Ambiente	3,3	7,2	19,5
Sospensione rapporto	10,3	1,7	5,2
Norme disciplinari	0	0	0

tipo di proprietà.[4] Pur in una situazione in cui la probabilità dell'evento contrattazione è una rarità (0,0251 nell'intero campione e 0,0341 nella sola industria; vedi la nota alla tavola 9), i risultati confermano innanzitutto l'importanza delle dimensioni aziendali: rispetto alle aziende piccole, chi lavora nelle aziende medie vede il rapporto di probabilità tra accordo-non accordo moltiplicarsi di oltre 2 volte e mezzo, e di ben 7 volte chi lavora nelle aziende di maggiori dimensioni. Effetto positivo, sebbene meno marcato, producono anche il fatto che l'azienda abbia in atto pratiche di coinvolgimento dei sindacati e dei lavoratori nel processo decisionale, e l'appartenenza dell'unità produttiva ad un gruppo di maggiori dimensioni. La variabile territoriale mostra che, nell'anno in esame, nel nord-est e soprattutto nel meridione il rapporto di probabilità diminuisce nettamente rispetto alla categoria di riferimento costituita dalle aziende del nord-ovest (valore dei coefficienti Exp (B) < 1), mentre nelle regioni centrali resta inalterato.[5] Tutte le altre variabili considerate restano escluse dalla equazione finale, in quanto statisticamente non significative.

4. L'analisi delle materie o istituti oggetto di contrattazione per l'anno in esame è condotta sulla base di una classificazione differente da quella degli anni precedenti.[6] Per rendere possibile una comparazione, abbiamo provveduto a rielaborare anche gli accordi del 1993 sulla base della medesima classificazione, presentando peraltro la frequenza delle materie sia in percentuale del totale degli accordi stipulati, sia (limitatamente al 1994) in percentuale delle aziende che hanno contrattato almeno una volta nel corso dell'anno (tavola 10). Il primo valore indica quante volte una certa materia ricorre nell'insieme della produzione contrattuale sviluppata in un anno, il secondo invece la sua diffusione tra le aziende che hanno contrattato (in quante aziende, sul totale di quelle che hanno contrattato a livello decentrato, si è negoziata, ad esempio, la materia retributiva). L'ordine di importanza (o di frequenza) delle materie resta sostanzialmente analogo nei due casi, anche se nel secondo ovviamente con valori più elevati.

Se si trascura la prima voce – relativa ad aspetti quali la decorrenza e durata degli accordi, le categorie soggette e l'efficacia soggettiva, la composizione delle controversie individuali e collettive – che risulta compresa nella quasi totalità degli accordi e nella totalità delle aziende che hanno contrattato, nelle quattro posizioni di testa si collocano in entrambi gli anni ed in entrambe le graduatorie, pur con posizione talvolta modificata, i temi dei rapporti sindacali (con una frequenza quasi doppia nel 1994 rispetto al 1993), dell'orario, dell'organizzazione del lavoro e del trattamento economico.[7] Tra i primi rientrano istituti come le relazioni sindacali (diritti di informazione, esame congiunto), le rappresentanze e i contributi sindacali, le regole attinenti il diritto di sciopero ed eventuali codici di autoregolamentazione, le assemblee, i permessi e le aspettative, gli organi paritetici e gli enti bilaterali. Nel secon-

Tavola 11. L'evoluzione della contrattazione aziendale, 1984-1994 (valori medi; solo industria)[1]

	1984-90	1991-93	1994
Propensione	35,9	19,6	10,1
Estensione	54,2	34,5	19,5
Tasso di negozialità	1,90	2,14	2,55

[1] Fino al 1990 il campione non è rappresentativo su base nazionale, bensì è costruito su circa 15 province (con leggere variazioni in qualche anno), distribuite in tutto il paese ma scelte nelle aree a maggiore industrializzazione. Dal 1991 il campione è rappresentativo su base nazionale.

do, le modalità di articolazione dell'orario contrattuale, il lavoro straordinario, il lavoro a turni e notturno, la flessibilità, eccetera.
A maggiore distanza, ma con una frequenza in aumento rispetto all'anno precedente, troviamo le «altre materie» (tra cui spiccano i temi delle pari opportunità, delle azioni positive, della formazione, della sicurezza del lavoro, di alcuni servizi per i lavoratori), i problemi dell'inquadramento (mansioni e qualifiche) e del luogo di lavoro (trasferimenti, trasferte e missioni, lavoro all'estero, trasferimenti d'azienda), mentre in sensibile diminuzione sono gli aspetti legati alla gestione delle eccedenze ed alla sospensione del rapporto (tra cui rientra la cassa integrazione guadagni), probabilmente in connessione col miglioramento della situazione economica avvenuto nel corso dell'anno.

5. Il 1994 è stato un anno povero dal punto di vista della contrattazione aziendale, con valori della propensione e dell'estensione in assoluto i più modesti dell'ormai decennale rilevazione del Cesos: accordi sono stati sottoscritti in meno di un'unità produttiva su dieci del totale di quelle rilevate, interessando poco meno di 1 lavoratore su 4. Per avere un'idea della differenza rispetto agli anni precedenti (vedi tavola 11, limitatamente alla sola industria), basti osservare che tra il 1984 e 1990 (su un campione tuttavia non rappresentativo a livello nazionale, ma che coglieva in certo senso le punte più alte dell'industrializzazione) tali valori erano ben al di sopra, rispettivamente, del 30% e del 50% (ovvero, più di un terzo delle aziende e della metà dei lavoratori era interessata al fenomeno), e sensibilmente superiori ancora nei primi anni Novanta, su un campione analogo a quello del 1994 (rappresentativo a livello nazionale). Analisi più dettagliate – che qui non riportiamo per esteso – mostrano che ad essere penalizzate da questo precipitare dell'attività contrattuale sono soprattutto le aziende di piccole dimensioni, mentre quelle grandi presentano una maggiore resistenza. Su questa base più ristretta, il tasso di negozialità risulta infine in leggero aumento (il che si spiega con il fatto che sono soprattutto le aziende medie e grandi quelle in cui può verificarsi che si stipuli più di un accordo nel corso di uno stesso anno).
Come si è visto, duplice è la ragione di tale situazione: in parte la congiuntura economica, in ripresa rispetto al 1993 ma non ancora ai vertici del 1995; ma soprattutto la riforma del sistema contrattuale definita nel Protocollo del luglio 1993, con effetti di sostanziale congelamento della contrattazione di secondo livello fino a buona parte del 1994. Si potrebbe quasi dire che quel poco di contrattazione che si è verificata, è avvenuta, in certo senso, a dispetto di un quadro di regole che in larga misura ne precludeva l'esercizio. L'anno in esame – come già il 1993 – si può dunque considerare come un anno di transizione tra il vecchio ed il nuovo sistema, le cui potenzialità, per l'aspetto qui in esame, si coglieranno eventualmente solo con la rilevazione del 1995 e 1996.
Quanto ai fattori che influenzano il fenomeno contrattuale, quello che ancora una volta si segnala per importanza al di sopra di tutti gli altri sono le dimensioni delle unità produttive in termini di addetti: il rapporto con tutti gli indicatori della contrattazione decentrata è netto e crescente al passare dalle piccole, alle medie, alle grandi. Anche le altre variabili i cui effetti risultano statisticamente significativi – come l'appartenenza ad un gruppo, la presenza di coinvolgimento del sindacato nelle decisioni aziendali, più indirettamente il tasso di impiegatizzazione – sono in misura maggiore o minore correlati con le dimensioni. Più sfumato è il ruolo delle condizioni economiche – anzi, talvolta è la situazione di crisi e la presenza di processi di ristrutturazione a favorire l'attività contrattuale decentrata –, mentre l'importanza del sindacato è associata ad una sua presenza al di sopra di una soglia minima, senza essere linearmente crescente al crescere del grado di sindacalizzazione.

Lorenzo Bordogna

Note

[1] Per un'illustrazione più ampia del significato di tali indicatori, vedi L. Bordogna (1997).

[2] Per una analisi più approfondita e di più lungo periodo, che copre il decennio 1984-1993, relativa però alle sole categorie dell'industria, mi permetto di rimandare ancora a Bordogna (1997).

[3] Un'altra variabile significativamente associata (con segno positivo) con la propensione contrattuale è la presenza o meno di iniziative sulla Qualità totale in azienda (propensione rispettivamente di 16,7% contro 7,7%; sign.: 0,000), il che sembra confermare il carattere non alternativo di tali iniziative rispetto all'esperienza sindacale e alla regolazione collettiva del rapporto di impiego. A sua volta, anche detta variabile è

fortemente associata con le dimensioni delle unità produttive, e con la presenza di coinvogimento del sindacato nelle decisioni aziendali.

[4] È stata tuttavia stimata anche un'equazione con tutte le variabili della tavola 9, più il tasso di impiegatizzazione: tale variabile non entra però nell'equazione finale, perché statisticamente poco significativa, e non apporta modificazioni sostanziali ai valori delle altre veriabili. Anche altre equazioni sono state stimate, includendo il tasso di sindacalizzazione e il comparto produttivo (industria, commercio, trasporti), ma nessuna delle due è risultata significativa. L'equazione è stata stimata utilizzando il programma *Spss advanced statistics, 6.1.*, con metodo *stepwise* (*backward conditional*) per la selezione delle variabili indipendenti, e l'opzione *indicator* per la definizione delle variabili indipendenti stesse, tutte di tipo categoriale.

[5] Si ricordi però che il campione, dal 1991 rappresentativo su base nazionale, non è rappresentativo per le 4 grandi sottoaree geografiche (nord-ovest, nord-est, centro, sud).

[6] Tale classificazione è conforme a quella adottata dall'Archivio dei contratti del Cnel.

[7] Ad una analisi approfondita dell'istituto del trattamento economico, con particolare riferimento ai premi di risultato e di obiettivo, è specificamente dedicato un altro contributo di questo *Rapporto*. Il fatto che tale materia, diversamente da quasi tutte le altre, presenti valori così differenti nelle due graduatorie (25% sul totale degli accordi, 73% sul totale delle aziende che hanno contrattato nel 1994), si spiega con la circostanza che è difficile che essa venga contratta più di una volta nello stesso anno nella medesima unità produttiva, mentre questo può succedere per gli altri istituti, specie nelle unità di maggiori dimensioni.

Fonti

Bordogna L. (1997), *Un decennio di contrattazione aziendale nell'industria italiana. Tendenze quantitative (1984-1994)*, in Bellardi L., Bordogna L. (a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione aziendale*, Franco Angeli, Milano.

La contrattazione decentrata: aspetti qualitativi

1. Lo scenario di riferimento: il Protocollo del luglio 1993 ed i vincoli per la contrattazione di secondo livello 2. La disciplina del premio aziendale nella contrattazione di categoria 3. I premi di risultato nella contrattazione aziendale del 1994 4. Contenuti contrattuali e politiche di mascheramento, di adattamento, di migrazione e di innovazione

1. Il Protocollo del 23 luglio 1993, com'è noto, ha impresso una svolta nella determinazione degli assetti contrattuali con un'esplicita attribuzione di competenze alla contrattazione di secondo livello.

La definizione dei nuovi assetti determina, in buona sostanza, un duplice effetto: da un lato si prevede un'inibizione per la contrattazione decentrata e, dall'altro, si prescrive una specializzazione della stessa. L'inibizione riguarda essenzialmente il divieto di contrattare a livello aziendale materie ed istituti retributivi già oggetto di contrattazione a livello nazionale.

La norma, ed il divieto in essa contenuto, in realtà non sono nuovi: la clausola limitativa, infatti, trova la sua origine nel Protocollo del 22 gennaio 1983 che introduceva alcuni elementi di regolazione del sistema contrattuale e tra loro anche il principio, essenzialmente politico, di non concorrenza tra contrattazione aziendale e altri livelli negoziali.

Nel Protocollo del 1993 il principio di non concorrenza è, tuttavia, più specifico poiché impone al potere negoziale del livello decentrato solo una limitazione di competenza fissando che la contrattazione aziendale «riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del ccnl».

Ciò significa che, almeno secondo il Protocollo,

la contrattazione aziendale può intervenire anche su materie già definite a livello nazionale, purché queste non abbiano natura retributiva. In altri termini il contratto aziendale può avere, in generale, una competenza più ampia rispetto a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale di categoria e, nello specifico, invece, può occuparsi d'erogazioni retributive solo se queste sono strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi che le parti contrattuali hanno individuato come prioritari.
La contrattazione di secondo livello, pertanto, riceve un'esplicita determinazione delle competenze, mentre la definizione delle procedure e del contenuto stesso degli accordi è demandata ai contratti nazionali di categoria. L'unico vincolo posto dal Protocollo riguarda, come si è visto, la competenza esclusiva della contrattazione aziendale nella determinazione delle erogazioni che potranno essere negoziate a livello aziendale solo se «strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività [...] nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa».
Alla contrattazione aziendale, quindi, non è più attribuita una funzione integrativa di quanto riconosciuto a livello nazionale, bensì una competenza specializzata sulle tematiche retributive collegate agli incrementi aziendali di produttività o competitività.

2. La tornata di rinnovi contrattuali nazionali del 1994-1996 ha rappresentato il momento d'attuazione degli impegni assunti dalle parti con il Protocollo, in tema di contenuti economici della contrattazione aziendale.
L'analisi dei rinnovi segnala una significante non univocità terminologica in merito alla stessa denominazione del premio (di partecipazione, per obiettivi, di produttività, di produttività ed efficienza, di risultato) che è collegato ai risultati conseguiti nella realizzazione d'obiettivi e programmi concordati tra le parti, spesso coerenti con i princìpi ed i criteri ispiratori del Protocollo.
Tali premi sono finalizzati, nel complesso, al miglioramento della competitività aziendale ed al raggiungimento di risultati legati all'andamento economico dell'impresa; molteplici sono gli obiettivi di riferimento (incrementi di produttività, redditività, efficienza aziendale, risultati di gestione, qualità e competitività) senza tuttavia trascurare il riferimento all'andamento economico dell'impresa ed alla produttività delle singole imprese o unità produttive nonché alla produttività eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.
Quali precondizioni negoziali o elementi di valutazione condizionanti la stessa attività negoziale vengono poi indicati fattori connessi all'azienda quali: le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, anche occupazionale, in relazione all'andamento e alle prospettive della competitività e della redditività della stessa.
Gli accordi nazionali, in genere, non indicano le procedure negoziali che dovranno essere seguite a livello aziendale per pervenire alla stipula dell'accordo di secondo livello rinviando, implicitamente, alle prassi già esistenti. È possibile segnalare, tuttavia, come rispetto alla prescrizione protocollare che inibisce alle parti l'assunzione di iniziative unilaterali o azioni dirette nei tre mesi precedenti e nel mese successivo alla scadenza dei contratti, alcuni rinnovi riducono questi termini, mentre altri accordi li dilatano.
Pochi rinnovi contrattuali contengono la clausola – di chiara impronta solidaristica – secondo la quale è opportuno che, nel corso del negoziato aziendale e nel contesto della valutazione delle condizioni dell'impresa e del lavoro e delle prospettive di sviluppo, le parti esaminino la possibilità di utilizzare le risorse derivanti dal miglioramento della produttività e dell'andamento economico dell'impresa in funzione anche dello sviluppo dell'occupazione.
Le parti contraenti, in sede di rinnovo dei ccnl nazionali, si sono, inoltre, preoccupate di definire anche gli strumenti di ausilio con i quali pervenire ad una attività di studio e di monitoraggio che rilevi, a posteriori, le caratteristiche della contrattazione aziendale in materia di premio di produttività, per verificarne il corretto svolgimento e la coerenza della stessa con i princìpi del Protocollo.
Gli stessi rinnovi categoriali hanno spesso previsto penetranti meccanismi di controllo sulle competenze dei soggetti negoziali a livello aziendale, prevedendo, in alcuni casi, un momento di studio antecedente l'avvio della contrattazione aziendale e, per molti versi, condizionante la stessa, in altri casi la costituzione di commissioni paritetiche nazionali con il compito di predisporre, a volte anche con la partecipazione delle strutture

territoriali e delle Rsu, linee guida per la negoziazione dei premi.
Questi rinnovi prevedono, inoltre, che i risultati della commissione siano poi portati a conoscenza delle imprese e delle Rsu per il loro necessario orientamento ai fini dell'impostazione di negoziati coerenti con la normativa contrattuale. Tale previsione sembra porsi come ostacolo ad una contrattazione aziendale e ad un'istituzione del premio prima che siano resi noti i risultati della commissione, o che sia comunque scaduto il termine concesso alla stessa per predisporre le linee guida.
In alcuni rinnovi, inoltre, si avverte l'opportunità di prevedere e predefinire procedure dinamiche per adattare il contenuto della contrattazione aziendale al mutamento delle condizioni statiche in base alle quali il premio è stato predeterminato, riesaminando non solo gli obiettivi, ma anche i meccanismi precedentemente concordati.
In relazione ai tempi della contrattazione aziendale del premio di produttività, i contratti fissano per lo più il periodo entro il quale la stessa si dovrà svolgere e concludere o la data a partire dalla quale se ne applicheranno gli effetti.
Risultano, peraltro, diffusamente confermate dai rinnovi le clausole del Protocollo relative alla durata del contratto decentrato (4 anni), al rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali ed alla ripartizione delle competenze tra i diversi livelli di negoziazione.
Gli accordi di rinnovo hanno altresì previsto una disciplina della fase transitoria che necessariamente caratterizza il passaggio dal vecchio premio di produzione, spesso non correlato ad elementi obiettivi, al nuovo premio di partecipazione.
Essi dispongono, in genere, che i premi di produzione o gli analoghi istituti retributivi esistenti a livello aziendale non possano più essere oggetto di successiva contrattazione e che, quindi, restino congelati definitivamente nelle cifre già concordate.
Gli elementi con importo variabile e quelli collegati con elementi obiettivi di valutazione, ove non sostituiti, allorché saranno istituiti i premi di risultato aziendale saranno sostanzialmente ricondotti nel nuovo istituto, adeguandoli alle sue regole senza, tuttavia, determinare oneri aggiuntivi per le imprese, né svantaggi per i lavoratori.
Come rilevato, la contrattazione aziendale è consentita solo ed esclusivamente per l'istituzione del premio di produttività, senza possibilità di negoziare e determinare a livello aziendale altri istituti retributivi. In altri termini, conformemente a quanto previsto dal Protocollo, il premio dovrebbe assorbire tutte le possibili erogazioni retributive contrattabili a livello aziendale.
Sempre conformemente al Protocollo i contratti nazionali hanno determinato gli ambiti, le modalità d'applicazione e le procedure che consentono l'attuazione della contrattazione aziendale.
Dalle specifiche caratteristiche del premio e dal suo aggancio ad obiettivi predeterminati, ma pur sempre da conseguire, derivano due caratteristiche. In primo luogo il premio non potrà che essere corrisposto a consuntivo e più esattamente con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle rappresentanze sindacali. In secondo luogo il premio aziendale, in genere, dovrà essere caratterizzato dalla non determinabilità a priori e dalla variabilità, anche totale, in funzione dei risultati conseguiti.
Questo comporta che la quantità salariale, contrattabile a livello aziendale, potrà variare da un valore pari a zero fino ad un valore massimo definito concordemente.
La variabilità totale o parziale del premio è, peraltro, una costante dei rinnovi contrattuali post Protocollo che attribuiscono all'emolumento una funzione di «vigenza temporanea» in relazione al conseguimento degli obiettivi, con conseguente possibilità di riduzione o di non corresponsione dello stesso, qualora i risultati attesi o gli obiettivi prefissati non siano raggiunti.
I criteri indicati dai contratti collettivi nazionali di categoria per la definizione del premio variabile, e già individuati dal Protocollo, dovranno poi essere adottati dalle parti contraenti a livello aziendale, al fine di concordare ed articolare quei programmi di perseguimento degli obiettivi il cui raggiungimento consentirà non solo l'erogazione del premio, ma anche la determinazione quantitativa dello stesso.
Il riferimento ai risultati conseguiti è, infatti, assunto quale parametro di definizione per individuare l'ammontare del premio, condizionandone l'entità e l'erogazione stessa.

3. Al fine di verificare l'andamento della contrattazione aziendale a contenuto economico avutasi nel 1994 si sono analizzati i testi dei contratti aziendali facenti parte del campione utilizzato dal Cesos per l'individuazione delle tendenze della contrattazione decentrata. Da tale campio-

ne sono stati estrapolati gli accordi che, nell'anno di riferimento, hanno negoziato premi ed istituti economici in qualche modo riconducibili ai princìpi del Protocollo.
Il campione esaminato, per molti versi, è adeguatamente rappresentativo dell'esperienza avutasi nel settore industriale poiché la maggior parte degli accordi riguardano categorie di tale settore produttivo che costituisce, quindi, il segmento più significativo in termini quantitativi (all'interno di questo campione una quota rilevante di accordi è del settore alimentare e questo è spiegabile con il fatto che, mentre per diverse categorie si è atteso il rinnovo del contratto nazionale per verificare le disposizioni ed i condizionamenti contenutistici e temporali di quest'ultimo – prima di avviare la fase della negoziazione aziendale –, nel settore alimentare il ccnl è dei primi giorni del 1994 il che ha consentito uno sviluppo della contrattazione aziendale per le imprese appartenenti a tale settore già dai primi mesi dello stesso anno).
Gli oltre settanta accordi analizzati forniscono delle prime utili valutazioni sulla contrattazione decentrata in un anno che, nel complesso, ha avuto una ridotta produzione contrattuale a livello aziendale (sulla contrattazione aziendale del 1994 vedi anche diffusamente il saggio di Bordogna, in questo *Rapporto)* e che ha rappresentato, per molti versi, il momento di passaggio da una prassi negoziale priva di vincoli esterni ad una prassi negoziale condizionata dai princìpi contenuti nel Protocollo e dalle disposizioni fissate a livello categoriale attraverso i contratti nazionali.
L'indubbia commistione tra accordi vecchio tipo ed accordi post Protocollo caratterizza questa fase transitoria in cui coesistono modelli diversi e non omologhi né alle previsioni protocollari, né alle indicazioni categoriali.
Passando al contenuto specifico degli accordi aziendali monitorati è da rimarcare come il Protocollo del luglio 1993 rappresenta quasi sempre il «doveroso» e a volte rituale parametro di riferimento, con un esplicito richiamo allo stesso nelle premesse di moltissimi accordi. Nello «spirito» del Protocollo, inoltre, si collocano anche gli accordi che, pur non disciplinando il salario variabile aziendale, raccolgono la piena disponibilità delle parti ad introdurre, in via sperimentale, formule che colleghino l'eventuale erogazione economica a parametri di produttività, redditività ed efficienza aziendale.
L'indagine sugli accordi segnala la presenza di alcuni premi riconducibili alla volontà delle parti contraenti di riproporre contenuti contrattuali già sperimentati. Ci si riferisce, in primo luogo, al premio di produzione che è ancora presente in 8 accordi, pari all'11,3% del campione, ma che dovrebbe progressivamente scomparire dalla negoziazione aziendale.
Tale istituto, già nella contrattazione nazionale di categoria, aveva subìto una progressiva e costante diminuzione della sua incidenza in termini economici per effetto della perdita della funzione originaria del premio stesso.
Esso, infatti, nasceva per soddisfare una duplice esigenza, da un lato quella dei lavoratori a condividere i benefici derivanti dall'incremento della produttività aziendale non ricompreso nella contrattazione dei minimi categoriali, dall'altro quella degli imprenditori a compensare, sia pure parzialmente, il diminuito valore incentivante del cottimo con un incentivo indiretto. Nei fatti il premio di produzione, pur determinato attraverso formule collegate ad elementi obiettivi (produzione, rapporto produzione-ore lavorate, consumo d'energia o di materie prime), nel tempo ha subìto uno snaturamento proprio per effetto della contrattazione aziendale che lo ha fatto divenire un elemento retributivo, contrattato ed incrementato ad ogni tornata di rinnovi integrativi, svincolato da qualsiasi riferimento a fattori obiettivi e calcolato in cifra fissa uguale per tutte le categorie e qualifiche, indipendentemente dal raggiungimento di determinati obiettivi o livelli di produzione.
La presenza di tale premio nella contrattazione aziendale può, pertanto, essere considerata meramente transitoria fino a che, come invece molti altri accordi hanno già previsto, lo stesso non venga collegato ad obiettivi di risultato con il conseguente assorbimento e/o congelamento delle erogazioni in cifra fissa denominate «premio di produzione», ma prive di un qualsiasi riferimento a indici aziendali.
Un'ulteriore costante è la determinazione, in diversi accordi, di premi collegati all'obiettivo dell'abbattimento del tasso di assenteismo individuale ed aziendale che rappresenta un intervento finalizzato al miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, qualità ed efficienza dell'azienda. La riduzione delle assenze non programmabili, in genere entro un limite non superiore al 5% delle ore individuali teoricamente lavorabili in un anno o comunque entro il 5% medio annuo aziendale delle assenze soggettive,

è considerata, infatti, un obiettivo significativo perseguibile, tuttavia, solo con il coinvolgimento ed il contributo diretto dei lavoratori.
Di norma non concorrono a determinare la percentuale minima di assenze quelle per infortunio e/o malattia professionale, astensione obbligatoria per maternità, permessi individuali e collettivi retribuiti, permessi sindacali, cassa integrazione, ricoveri ospedalieri e periodi di convalescenza.
Il problema della riduzione del tasso di assenteismo resta, comunque, al centro dell'attenzione delle parti che in diversi accordi, pur non disciplinando esplicitamente il fenomeno, si propongono di monitorarlo al fine di una eventuale adozione di tale parametro quale correttivo del premio aziendale.
Ai premi in questione sono assimilabili anche quelli, meno ricorrenti negli accordi esaminati, collegati alla presenza o all'assiduità del prestatore e corrisposti in cifra fissa e con cadenza mensile o con diversa periodicità a tutto il personale impiegato o a parte di esso. In questi casi, a volte, il premio di presenza è previsto per un periodo transitorio con conseguente cessazione dell'erogazione a data certa o assorbimento dello stesso in altre voci retributive.
Preponderante negli accordi considerati è la previsione di un premio di risultato, spesso identificato con il salario variabile di partecipazione aziendale. Tale previsione, in realtà, non rappresenta un elemento di novità, essendo il fenomeno già presente, sebbene in molteplici forme, nella contrattazione integrativa degli anni Ottanta che ha visto il diffondersi di voci salariali legate in vario modo ai risultati aziendali.
Il Protocollo, tuttavia, ha regolamentato la materia differenziandola dall'esperienza precedente poiché fornisce, quale margine per la contrattazione sia di categoria che aziendale, una predefinizione dei contenuti e degli obiettivi della contrattazione di secondo livello: infatti, sotto questo profilo, l'innovazione introdotta dal Protocollo è rappresentata dal collegamento strutturale ed esclusivo delle erogazioni salariali aziendali all'andamento dei risultati conseguiti nel raggiungimento di obiettivi predeterminati.
Il premio più ricorrente nella contrattazione aziendale analizzata (vedi tavola 1) è quello di produttività che è presente in 17 accordi (23,9% del campione), mentre in altri 13 (18,4%) esso è determinato con il concorso di indicatori di redditività. In questi casi obiettivo del premio è quello di favorire un sempre maggior coinvolgimento ed una più attiva partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento del livello di competitività aziendale perseguibile tramite l'innalzamento dei livelli di produttività.
Generalmente gli accordi – che contengono impegni delle parti finalizzati alla determinazione di incrementi di produttività – individuano obiettivi specifici ai quali vengono collegati erogazioni salariali variabili in funzione dei risultati raggiunti. Per la determinazione del premio tutti gli accordi prevedono, quindi, idonei indicatori di risultato e correlativi obiettivi di periodo.
Gli indicatori individuati e finalizzati all'incremento della produttività sono tipici della specificità aziendale e rispondono all'esigenza di ottimizzare i costi e migliorare l'efficienza aziendale.
Il parametro di riferimento, inoltre, è un parametro collettivo che sgancia il premio dalla logica di incentivo individuale ed adotta un modello che riconosce a tutti i lavoratori una redistribuzione degli eventuali positivi risultati produttivi conseguiti dall'azienda nella realizzazione dei programmi preventivamente concordati; la dimensione collettiva ed aziendale del premio comporta, come è rilevabile dagli accordi delle aziende di notevoli dimensioni, che il salario di produttività venga articolato per comparti di attività e solo eccezionalmente venga erogato in relazione ai risultati delle singole unità produttive.
Al salario di produttività possono essere assimilati i premi che individuano quale parametro di riferimento l'utilizzazione degli impianti, che rappresenta un indicatore di tipo fisico-produttivo fra i più ricorrenti per misurare il livello di produttività aziendale.
Per quanto riguarda i premi di risultato collegati ad indici di redditività questi sono presenti in 15 accordi (21,2% del campione), mentre in altri 13 (18,4% del campione) l'erogazione del premio è vincolata al raggiungimento non solo di obiettivi di incremento della redditività, ma anche della produttività. Gli accordi campionati utilizzano, quali indicatori per la determinazione del premio variabile, dati eterogenei desumibili dal bilancio e che possono rappresentare un metro di misura della redditività aziendale.
Nel complesso gli indicatori economico-finanziari più ricorrenti sono il fatturato, il rapporto tra costo del lavoro e valore della produzione, il risultato di gestione, il margine operativo lordo, l'utile di esercizio, spesso combinati, in misura variabile, con i risultati di produttività. Per altri versi si riscontra una certa approssimazione ter-

minologica in quegli accordi che istituiscono un elemento retributivo variabile, che assume la «definizione di premio di produttività», ma che in realtà è proporzionalmente commisurato al reddito operativo della società, risultante dal conto economico riclassificato.
In tutti gli accordi che fanno riferimento alla redditività, comunque, non si riscontra la garanzia di una erogazione minima e certa, a titolo di premio, in assenza di risultati apprezzabili: infatti esplicitamente o implicitamente si riconosce che il premio potrà essere erogato solo in diretta connessione con l'esistenza di redditività aziendale.
Gli accordi di redditività sono quelli in cui con maggior frequenza si rileva la trasformazione di precedenti premi di produzione, o collegati ad un generico «andamento aziendale», in premi vincolati, seppur sperimentalmente, al raggiungimento di specifici e precisi obiettivi costruiti su indicatori rinvenienti dal bilancio (in genere fatturato ed utile operativo).
Gli accordi con indici plurimi (produttività e redditività) tendono a realizzare un modello premiante che possa cogliere al meglio i risultati dell'azienda nel suo complesso. Infatti il premio è, di norma, collegato al raggiungimento di un parametro economico aziendale, che esprima significativamente la redditività globale dell'azienda, e di un parametro gestionale composto da indicatori specifici di stabilimento e/o di settore ritenuti indispensabili per il raggiungimento dell'obiettivo produttivo.
I diversi parametri considerati, peraltro, vengono bilanciati assegnando, ai fini della determinazione economica del premio, a volte una valenza più elevata al parametro gestionale (70%) ed una inferiore a quello economico (30%), a volte il rapporto è invertito (30% parametro gestionale e 70% parametro economico) e altre volte il bilanciamento è alla pari (50% parametro economico e 50% parametro gestionale).
L'obiettivo dell'innalzamento dei livelli qualitativi della produzione è presente nell'8,4% del campione, ma l'indicatore di qualità è presente anche in altri accordi quale elemento che, combinato con altri tipici indicatori di produttività, concorre a definire il meccanismo incentivante. La qualità, in genere, viene misurata non solo con il classico riferimento agli scarti di produzione ed alla riduzione degli stessi, ma anche in base ad elementi aggiuntivi quali il grado di puntualità nella consegna del prodotto o il grado di soddisfazione della clientela.

Gli accordi, richiamando esplicitamente o parafrasando le disposizioni contenute nel Protocollo del luglio 1993, dettano le caratteristiche del premio di risultato o ad obiettivi. Nelle realtà prive di una tradizione contrattuale in materia, e nelle quali quindi il premio viene negoziato per la prima volta, si afferma che la normativa in tema di salario aziendale variabile ha carattere di sperimentalità, in attesa anche di una definizione dell'intera materia da parte dei contratti di categoria.
In questi casi si è in presenza di accordi aziendali siglati prima del rinnovo del contratto nazionale e che quindi non hanno atteso le indicazioni del livello contrattuale centralizzato, ma hanno disciplinato in piena autonomia il contenuto, le caratteristiche e gli indicatori del premio aziendale.
Caratteristica generale dei premi aziendali è la loro variabilità in quanto collegati ad obiettivi graduati secondo una scala predefinita e commisurati ai risultati effettivamente conseguiti. L'entità complessiva del premio, in genere da ripartirsi tra tutti i lavoratori secondo una scala parametrale, è pertanto soggetta ad oscillazioni annuali in conseguenza del grado di raggiungimento degli obiettivi e questo potrà comportare un innalzamento o una diminuzione del premio fino alla non corresponsione dello stesso qualora non siano raggiunti i risultati minimi previsti. Inoltre la tipica variabilità annua del premio comporta anche, come alcuni accordi si sono preoccupati di precisare, che lo stesso non si consolida di anno in anno, né alla scadenza dell'accordo.
Ulteriore effetto del collegamento dell'erogazione al grado di perseguimento degli obiettivi prefissati è che l'effettiva corresponsione del premio dovrà essere a posteriori ed a consuntivo: è, infatti, necessaria una preliminare fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi, alla quale dovrà far seguito la vera e propria quantificazione del premio stesso.
Non mancano, tuttavia, esempi di accordi che si discostano da questa previsione e che consentono l'erogazione di un premio (in genere di redditività collegato all'aumento del fatturato) anticipatamente e su base mensile; tuttavia le parti ribadiscono che l'erogazione delle somme in questione è subordinata e condizionata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi proposti «salvo tutte le conseguenze di legge e di contratto in caso di mancato raggiungimento».
Nelle aziende in cui, invece, era già presente un premio di partecipazione ai risultati aziendali gli

accordi, da un lato, riconfermano integralmente il meccanismo di funzionamento e le procedure applicative del preesistente premio ad obiettivi, con variazioni marginali circa l'incidenza dei diversi parametri di riferimento e, dall'altro, conservano un livello base del premio uguale per tutti e incrementano, per gli anni 1994-97, le quote variabili collegate al raggiungimento degli obiettivi predefiniti.

In questi casi l'accordo aziendale stipulato nel 1994 sostanzialmente è una convalida dell'esperienza contrattuale precedente sul salario variabile, spesso senza incidere nemmeno sulla denominazione formale del premio che continua a chiamarsi premio di produzione variabile anche quando il parametro di riferimento è un indice di bilancio e di redditività. Effetto diretto è che il premio di partecipazione collegato al raggiungimento di determinati obiettivi (siano essi di produttività o di redditività) è parzialmente variabile poiché si compone di un importo annuo fisso, differenziato secondo i diversi livelli di inquadramento dei lavoratori, e di un importo medio annuo predeterminato per tutto il quadriennio di vigenza dell'accordo, ma variabile in relazione al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Come spesso esplicitato dalle parti contraenti, ulteriore caratteristica delle erogazioni economiche aziendali di risultato è che esse hanno finalità, natura e caratteristiche proprie e sostanzialmente diverse da quelle degli elementi retributivi derivanti da altre fonti legali e contrattuali. Pertanto sono qualificate come erogazioni onnicomprensive che non incidono sugli istituti contrattuali e legali indiretti o differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto: si impedisce, in tal modo, che il salario aziendale variabile possa avere incidenza ed essere computato su altri elementi della retribuzione (quali maggiorazioni, istituti indiretti e differiti, eccetera).

Analoga attenzione le parti hanno posto nel precisare e riconoscere che il premio contrattato a livello aziendale, in ragione della sua funzione specifica ed innovativa, ha le caratteristiche di erogazione salariale variabile, legata al conseguimento di obiettivi di gestione e di miglioramento dell'efficienza aziendale, che consentono l'applicazione del particolare regime contributivo e previdenziale previsto dalla normativa di legge che il governo si è impegnato ad emanare in attuazione del Protocollo del luglio 1993.

A tal fine le parti si sono riservate la possibilità di concordare le opportune armonizzazioni e modifiche dell'accordo, fermo restando l'invarianza degli importi netti, al fine di fruire delle agevolazioni ed eventualmente riprecisare, ove necessario, le caratteristiche dell'erogazione per consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo. In qualche accordo, infine, si prevede che al particolare regime contributivo dovranno essere armonizzati anche i premi corrisposti in cifra fissa e collegati alla presenza o all'assiduità dei prestatori.

In altri casi, più esplicitamente, i contraenti hanno ritenuto di poter concordare una sorta di attribuzione autonoma di esentabilità contributiva alle erogazioni aziendali anche quando queste siano prive del requisito della variabilità e del collegamento ad obiettivi di incremento della produttività, della qualità e della competitività delle imprese; a tal fine si afferma che il premio ha «caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni» contributive previste dal Protocollo.

Per quanto riguarda le procedure di verifica dei meccanismi adottati con gli accordi sul salario variabile, le parti, in ragione anche della natura innovativa degli accordi stessi, hanno spesso istituito delle commissioni tecniche paritetiche alle quali è stato assegnato il compito di monitorare i risultati conseguiti con il sistema partecipativo concordato e verificare l'andamento dello stesso, al fine di analizzare eventuali sostanziali modificazioni o scostamenti delle iniziali condizioni di riferimento. È peraltro diffuso l'impegno a superare la fase di sperimentazione fissando percorsi di progressiva approssimazione ad un modello standardizzato di premio variabile, individuando le tappe, l'oggetto ed il metodo della procedura.

Alle commissioni tecniche bilaterali, istituite per controllare e monitorare il sistema premiante, viene affidato, in alcuni accordi, anche il compito di individuare idonee iniziative che favoriscano, per tutto il personale impiegato, la conoscenza e la condivisione degli obiettivi e dei parametri che costituiscono il premio; in altri termini, coerentemente con il crescente legame tra salario aziendale e obiettivi d'impresa, le parti hanno ritenuto necessario consolidare la scelta attraverso un ampio coinvolgimento dei lavoratori, conseguibile con la predisposizione di condizioni di conoscenza diffusa e di massima trasparenza sugli obiettivi proposti e sugli indicatori utilizzati per individuare il risultato aziendale.

Il continuo riferimento a commissioni tecniche

bilaterali per la individuazione e definizione degli indicatori sembra, tuttavia, indicare una specie di delega delle parti contraenti agli organismi paritetici ai quali si affida la funzione determinativa degli aspetti tecnici (la concreta definizione degli indicatori da utilizzarsi per il premio di risultato), mentre l'accordo assolve ad una funzione normativa (e cioè garantire la certezza di una erogazione aziendale).

4. Volendo fornire delle prime conclusioni sulla contrattazione aziendale a contenuto economico avutasi nel 1994, bisogna rimarcare come spesso l'accordo sul premio di partecipazione o di risultato riproduce criteri di determinazione già collaudati e contenuti in precedenti accordi aziendali; la diversità rispetto all'esperienza antecedente consiste nel collegare il «nuovo» premio alle disposizioni del Protocollo del luglio 1993, con un riferimento, in genere relegato nella premessa dell'accordo aziendale, allo spirito di quello e con un richiamo alle caratteristiche di variabilità che le parti attribuiscono formalmente al premio. Quest'ultimo richiamo, come precedentemente affermato, è finalizzato, tuttavia, alla possibilità di usufruire delle agevolazioni contributive che il governo si è, con il Protocollo del luglio 1993, impegnato ad emanare.
In questi casi, peraltro, dal contenuto dell'accordo emerge con chiarezza l'esistenza di un collaudato sistema di salario di partecipazione con una consolidata elaborazione degli indicatori, degli obiettivi di risultato, dei livelli di erogazione eccetera, frutto dell'operato di commissioni tecniche bilaterali costituite precedentemente.
È sintomatico come in questi accordi, insieme all'istituzione del premio di partecipazione, è sempre presente la determinazione quantitativa del premio di risultato del 1993, anche se si afferma poi che il nuovo premio di partecipazione integra, modifica e sostituisce il precedente sistema per quanto riguarda la parte variabile.
Nel complesso, dall'insieme degli accordi analizzati, è possibile trarre alcune prime indicazioni relative alla determinazione del salario aziendale variabile che è affidata ad una serie di indicatori, spesso combinati tra loro, ritenuti dalle parti idonei per misurare il reale andamento della produttività o della redditività.
Le caratteristiche di questi indicatori possono essere così indicate:
oggettività degli indicatori adottati che devono essere certi, misurabili, di pratica comunicabilità e facilità di comprensione nonché vicini all'attività del personale;
tendenziale neutralità degli stessi al fine di non favorire o danneggiare alcuna delle parti;
predeterminazione degli stessi ed insindacabilità degli elementi costitutivi, salvo prevedere specifici momenti di verifica affidati a commissioni tecniche bilaterali;
standardizzazione e tendenziale stabilizzazione degli indicatori nel tempo, con limitata oscillazione dei valori posti alla base della misurazione;
applicabilità generale a tutti i dipendenti ed a tutti i settori aziendali, con possibile differenziazione dell'incidenza degli indicatori in riferimento alle specificità delle singole unità produttive, specie per le imprese di grandi dimensioni;
diffusa combinazione tra più indicatori, con bilanciamento dei diversi misuratori ed aggregazione degli stessi in un unico ponderato e sintetico indice di riferimento;
oggetto di informazione preventiva e consuntiva che consenta l'allargamento del processo partecipativo dei soggetti destinatari del premio.
Proprio l'allargamento del processo partecipativo è una costante degli accordi che si propongono quale obiettivo esplicito quello di «coinvolgere le risorse umane» e di rafforzare il senso di appartenenza dei dipendenti all'azienda correlando la remunerazione del lavoro, e dell'impegno individuale e collettivo, al conseguimento degli obiettivi di produttività o, più latamente, di miglioramento della competitività aziendale.
Il perseguimento di tali obiettivi, collegati all'aumento di produttività e/o a fattori di redditività e comunque graduati secondo un livello minimo ed uno massimo, si riscontra come la scelta partecipativa più diffusa, ma per molti versi essa è anche la più elementare e predeterminabile che garantisce all'impresa un'aspettativa di risultati ed ai lavoratori la certezza dell'erogazione di un premio allorché si consegua la soglia minima di risultato utile.
È da segnalare come il processo partecipativo è adeguatamente diffuso per quanto attiene al coinvolgimento dei lavoratori nella distribuzione della redditività conseguente al raggiungimento degli obiettivi prefissati, ma pochissimi accordi hanno previsto procedure esplicitate per la determinazione concordata degli obiettivi. In armonia con i princìpi ispiratori del modello partecipativo, la determinazione concordata dovrebbe essere il risultato di periodici e sistematici incon-

tri tra le parti che individuino ulteriori parametri di riferimento, sempre più adeguati alla specificità delle principali funzioni aziendali e finalizzati alla ricerca di una «progressione evolutiva del sistema incentivante».
L'assenza di tali procedure negli altri accordi può avere due spiegazioni: da un lato essa può significare che gli accordi hanno individuato indicatori molto semplici e di facile comprensione tali da non richiedere procedure di studio e di sperimentazione; dall'altro lato può significare che gli indicatori proposti dalla dirigenza aziendale sono estremamente sofisticati o talmente tecnici da essere accettati, dalla controparte sindacale, senza beneficio di inventario.
Una previsione costante in tutti gli accordi è quella relativa alla durata dell'accordo stesso che, in coerenza con i princìpi sanciti dal Protocollo del luglio 1993, è fissata in un quadriennio.
In un solo accordo, infine, si è prevista una tregua non solo salariale, ma anche normativa per tutta la vigenza dell'accordo e collegata all'istituzione del premio aziendale.
In conclusione può affermarsi che l'anno considerato non è quantitativamente e qualitativamente significativo poiché gran parte degli accordi campionati sono il frutto della rinegoziazione di accordi precedenti con significativi, ma marginali interventi di adattamento dei parametri e degli indicatori utilizzati per la determinazione del premio aziendale.
L'analisi degli accordi campionati segnala, infatti, alcune tendenze della contrattazione aziendale che manifestano, per molti versi, la difficoltà, o la non volontà, a livello decentrato di introdurre elementi di differenziazione rispetto ai risultati conseguibili adottando i collaudati istituti salariali dell'esperienza negoziale pregressa.
La riproposizione di istituti già presenti nella precedente contrattazione aziendale (anche se mutati nel nome, ma sostanzialmente conservati e mantenuti integri sia nella composizione che nella determinazione) esprime, in molti casi, un bisogno di percorrere, con un adeguato grado di sicurezza ed in maniera quasi inerziale, un sentiero noto e che garantisce alle parti negoziali certezze sul quantum oltre che sull'an.
Il bisogno di un minimo di certezze caratterizza questi accordi che adottano politiche di «mascheramento» per i vecchi premi di produzione ai quali viene solo attribuito il nome di «premi di produttività»; in altri accordi, invece, il nuovo premio di produttività rappresenta solo la sommatoria di tutti i vari premi aziendali precedentemente previsti.

Tavola 1. Premio ad obiettivi distinto per tipologia

Premi		%
Produttività	17	23,9
Redditività	15	21,2
Produttività e redditività	13	18,4
Efficienza	3	4,2
Qualità	6	8,4
Utilizzo impianti	2	2,8
Produzione	8	11,3
Assenteismo-presenza	7	9,8
Totale	71	100

Tra le scelte aziendali rientranti nella tendenza al mascheramento possono, ancora, citarsi quegli accordi che non prevedono salario di produttività, ma che introducono, quali nuovi elementi salariali aziendali, delle una tantum che le parti qualificano come premi variabili pur essendo corrisposte senza alcun collegamento al conseguimento di obiettivi di gestione o di miglioramento dell'efficienza aziendale.
Questa tipologia di accordi rappresenta, per molti versi, un ostacolo all'avanzamento del «nuovo» che, nei fatti, ritarda il processo di specializzazione della contrattazione decentrata, come definito dal Protocollo e dalla contrattazione nazionale di categoria.
In altri accordi, invece, è possibile individuare una opzione per politiche negoziali di adattamento che comportano l'introduzione di premi annuali destinati, prevalentemente, a premiare la presenza (individuale o collettiva) dei prestatori in azienda sul presupposto che questo possa determinare, in via mediata, un incremento della produttività, della qualità e della redditività aziendale.
Una terza ed esemplificativa categoria di accordi aziendali è rappresentata da quelli che intervengono sul precedente salario aziendale «traghettandolo» verso il nuovo e integrandolo con le previsioni contrattuali e protocollari. Gli accordi aziendali in questione introducono un misurato mix tra consolidate esperienze di distribuzione salariale ed istituti nuovi e finalisticamente vincolati.
Il processo «migratorio», in genere, prevede la conferma dei precedenti premi, siano essi in for-

ma fissa o in forma variabile, che vengono conservati e a volte congelati. Peraltro, in presenza di preesistente premio di efficienza o per obiettivi, gli accordi in questione si preoccupano di modificare le modalità di calcolo o di ridefinire gli obiettivi adattandoli ai princìpi del Protocollo.
Infine, ad integrazione dei preesistenti sistemi incentivanti, è possibile rilevare anche l'ulteriore istituzione di nuovi premi (di qualità o di efficienza) destinati ad aumentare la quantità salariale erogabile aziendalmente, ma pur sempre vincolati al perseguimento degli obiettivi previsti nei programmi definiti dalle parti contrattuali.
Quantitativamente più significativi sono quegli accordi che si collocano lungo la dorsale negoziale voluta dalle parti sociali con il Protocollo e che sanciscono la canalizzazione delle rivendicazioni salariali: in queste ipotesi si ha il passaggio dagli aumenti indifferenziati ed in cifra fissa uguali per tutti alla distribuzione degli incrementi di profitto realizzato a livello aziendale a seguito del totale o parziale perseguimento e raggiungimento degli obiettivi fissati dalle parti di comune accordo.
In conclusione, deve segnalarsi ancora come la contrattazione aziendale del 1994 sia stata posta in essere, in alcuni casi, ancor prima che la contrattazione nazionale abbia definito le procedure, i contenuti, le competenze e le modalità di effettuazione della contrattazione di secondo livello, ponendosi in posizione anticipatoria rispetto alla prima, ma al tempo stesso non consentendo una idonea verifica degli eventuali scostamenti rispetto alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di categoria.
Peraltro i contratti nazionali stipulati nel 1994-1996 hanno spesso fissato tempi di latenza al fine di definire, attraverso l'opera di commissioni di studio, meccanismi e procedure uniformi che vincolino la contrattazione di secondo livello. Prima dell'esaurimento della fase di studio la contrattazione aziendale del premio di produttività non avrebbe dovuto avere luogo: sarà pertanto interessante, nell'immediato futuro, verificare il grado di tenuta di tale vincolo.

Giovanni Roma

La contrattazione territoriale

1. Premessa 2. Stage aziendali e formazione professionale 3. Enti bilaterali 4. Determinazione delle politiche degli enti locali

1. L'analisi dei contratti (o degli accordi) conclusi a livello territoriale nel corso del 1994 costituisce l'occasione per una verifica di quanto tradizionalmente evidenziato in relazione a tale livello di contrattazione decentrata.
Esso, come è noto, è presente in settori produttivi e in aree imprenditoriali (ad esempio l'artigianato e l'edilizia) le cui caratteristiche organizzative e produttive, esplicitate dalla «polverizzazione» delle aziende, dalle peculiarità delle relative attività e dalla elevata mobilità del lavoro, non consentono un sistematico approccio contrattuale a livello aziendale.
La contrattazione territoriale, inoltre, risente di una frattura «geografica» del sistema di relazioni industriali: essa rappresenta un radicato livello aggiuntivo rispetto alla contrattazione aziendale nelle realtà caratterizzate da una forte propensione contrattuale, specialmente al centro-nord, mentre risente di una scarsa diffusione dell'intera contrattazione integrativa, scarsamente innovativa rispetto ai contenuti di quella nazionale, nelle aree, specie meridionali, a debole propensione contrattuale.
In ogni caso, come peraltro confermato dal Protocollo del 23 luglio 1993, il livello territoriale si pone in alternativa a quello aziendale «secondo l'attuale prassi nell'ambito di specifici settori» e si caratterizza per una evoluzione della sua morfologia e delle sue funzioni tutt'altro che trascurabili.
Infatti, accanto alla *contrattazione territoriale di categoria*, integrativa e applicativa del contratto nazionale o di riallineamento, si sta progressiva-

mente diffondendo la *contrattazione territoriale interconfederale*, con funzione specializzata in relazione a talune tematiche del mercato del lavoro, dell'ambiente e della sicurezza del lavoro.
Merita, infine, una particolare attenzione la *contrattazione territoriale (categoriale o interconfederale)* che coinvolge le parti sociali nella determinazione delle politiche degli enti locali, in un'ottica partecipativa che si rispecchia nella struttura *trilaterale* degli accordi.
L'analisi che segue è rivolta a dar conto – sulla base della documentazione disponibile – degli accordi territoriali rientranti, fondamentalmente, in queste ultime due tipologie, distinti per contenuto.

2. Fra le tematiche attinenti al mercato del lavoro, un ruolo di primo piano è sicuramente rivestito dalla formazione professionale intesa, in particolare, come insegnamento finalizzato alla preparazione di nuove professionalità, anche al fine di riqualificare personale disoccupato, nonché come esperienza pratica in azienda volta ad avvicinare il mondo della scuola e quello del lavoro.
Un esempio del primo tipo si ritrova nel Protocollo d'intesa stipulato il 25 marzo 1994 dalla Giunta regionale dell'Umbria, dalla Soprintendenza ai beni ambientali e dalla Scuola edile con Cgil, Cisl e Uil, unitamente alle rispettive strutture di categoria, da un lato, e Confindustria – Consulta regionale degli edili, Cna, Confartigianato, Lega delle cooperative, Confcooperative e Agci, dall'altro, in tema di attività formative e di servizio nel settore edile. Tale Protocollo, verificata la carenza di operai specializzati e di tecnici intermedi da utilizzare nelle attività di recupero e restauro di beni monumentali storico-artistici, è finalizzato alla predisposizione di attività di formazione per operai, tecnici specializzati ed imprenditori artigiani in vista di un complessivo rilancio del settore edile. Va notato che l'idea – su cui si fonda questo Protocollo – di associare alla tutela dei beni culturali un'azione di sostegno all'occupazione non è inconsueta nella nostra legislazione: si pensi, ad esempio, alla normativa sui lavori socialmente utili di cui all'articolo 14, legge n. 451 del 19 luglio 1994 – come modificata dall'articolo 1, legge n. 608 del 28 novembre 1996 – in cui, fra i settori innovativi cui tali lavori devono rivolgersi, è appunto indicato quello dei beni culturali.
Rientrano nel secondo tipo, invece, gli accordi sottoscritti l'8 novembre 1994 dall'Associazione industriali del lodigiano e Cgil, Cisl e Uil ed il 21 marzo 1995 dall'Unione industriali di Como e Cgil, Cisl e Uil in tema di *stages* estivi aziendali, i quali esplicitamente individuano in tale istituto un momento di completamento della preparazione scolastica mediante una prima esperienza professionale da parte degli studenti.
I due accordi, dai contenuti sostanzialmente simili, rispecchiano il dettato normativo di cui all'articolo 9, comma 13 e seguenti, legge n. 236 del 19 luglio 1993, che consente ai datori di lavoro privati, sentite le Rsa o, in mancanza, le organizzazioni sindacali di categoria territoriali, di ospitare in azienda «utenti [anche] in formazione scolastica», senza che ciò implichi la costituzione di un rapporto di lavoro.
A tal fine gli accordi in esame prevedono l'obbligo di utilizzo dello stagista solo in attività d'istruzione, anche se pratica, e mai di produzione, sicché l'imprenditore non può trarre alcun vantaggio economico dalla prestazione eventualmente resa. L'inserimento nella struttura aziendale, tuttavia, impone all'imprenditore di assicurare lo studente contro gli infortuni sul lavoro e, a quest'ultimo, di rispettare gli orari aziendali risultanti dall'organizzazione dello stage.
Una previsione aggiuntiva è contenuta nell'accordo del lodigiano, che permette alle aziende di assegnare agli stagisti particolarmente assidui un premio di frequenza mensile: risulta evidente che tale previsione non può in alcun modo essere correlata allo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa da parte dello stagista, pena l'alterazione della funzione riconosciuta all'istituto dal legislatore.
Nella comparazione di questi ultimi accordi con quello regionale umbro sembra trovare una prima conferma quanto affermato in precedenza a proposito del rapporto esistente fra contenuti del contratto territoriale e propensione contrattuale dell'area in cui esso si inserisce. Nel primo caso, infatti, la formazione, attuata mediante una concreta esperienza in azienda, si rivolge a soggetti che non sono inoccupati o disoccupati, poiché frequentano ancora la scuola secondaria superiore; nel secondo caso essa costituisce l'occasione per un auspicato recupero di un'economia regionale fortemente compromessa.

3. L'istituzione di enti bilaterali, specie nel settore dell'artigianato, costituisce uno degli oggetti della contrattazione collettiva degli ultimi anni.

Le esperienze maturate, anche a livello territoriale, confermano che tali enti svolgono un ruolo essenziale nel sistema di relazioni industriali, nel senso che forniscono un sostegno sia al suo funzionamento, in quanto sede specializzata e stabile di confronto, sia alla effettività della tutela dei lavoratori attraverso l'erogazione di prestazioni contrattuali o il controllo sulla corretta applicazione delle discipline contrattuali e legislative. Essi, inoltre, gestiscono una serie di discipline specifiche del mercato del lavoro come, ad esempio, la formazione professionale.
Una verifica dell'ampiezza delle competenze riconosciute dalla contrattazione agli enti bilaterali può essere condotta sull'accordo stipulato in data 1° luglio 1994 da Confartigianato, Cna, Casa e Claai, da un lato, e Cgil, Cisl e Uil, dall'altro, per la costituzione dell'Ente bilaterale regionale umbro (Ebrau).
La valenza dell'accordo sul piano delle relazioni sindacali è espressamente evidenziata dalle parti allorché, fra le finalità perseguite dall'ente bilaterale, esse indicano la realizzazione di «un sistema più adeguato e moderno di relazioni sindacali e contrattuali» che consenta, da un lato, la riduzione dei fenomeni di concorrenza sleale fra le imprese e favorisca, dall'altro, la composizione stragiudiziale dei conflitti, individuali e collettivi, attraverso il coinvolgimento delle parti sociali in sedi bilaterali di confronto e gestione dei problemi sindacali.
Le parti, inoltre, concordano di impegnarsi per il puntuale assolvimento degli obblighi derivanti dagli accordi interconfederali in materia, nazionali e regionali, nel quadro della vigente normativa in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali a favore delle imprese artigiane, che subordina il riconoscimento di tale beneficio all'integrale rispetto, da parte di queste aziende, degli istituti economici e normativi stabiliti dai contratti collettivi di lavoro (articolo 3, legge n. 151 del 20 maggio 1993).
A tal fine, inoltre, si prevede la costituzione, con autonomo accordo, del Fondo relazioni sindacali deputato a gestire le quote annuali versate dalle imprese e destinate al finanziamento delle attività dei delegati di bacino e all'espletamento dell'attività bilaterale di confronto con questi ultimi.
Per quanto attiene, invece, alla gestione diretta di aspetti strettamente connessi al mercato del lavoro, occorre fare riferimento alle previsioni contenute negli ulteriori accordi allegati a quello istitutivo dell'Ebrau, con i quali le parti hanno disciplinato il funzionamento del Fondo sostegno al reddito e del Fondo per la formazione teorica.
Il Fondo sostegno al reddito è diretto a salvaguardare le professionalità del lavoro dipendente e imprenditoriale attraverso interventi di sostegno al reddito dei lavoratori che operano in aziende artigiane escluse dalla vigente legislazione. Detto Fondo è finanziato da contributi a carico delle imprese e da un contributo forfettario annuo a carico dei lavoratori. Le somme complessivamente versate confluiscono poi in due distinte gestioni del Fondo medesimo: il Fondo di sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti, nella misura dell'80%, e il Fondo di sostegno alle imprese per il restante 20%.
Per quanto riguarda la gestione a favore dei lavoratori dipendenti, il Fondo interviene solo a favore delle imprese in regola con i versamenti a fronte di situazioni di crisi, anche coperte da ammortizzatori sociali, che possono comportare riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa per periodi di tempo compresi fra 5 e 72 giorni lavorativi, previo accordo sindacale aziendale. Le prestazioni erogate sono riferite esclusivamente ai ratei degli oneri indiretti da computare proporzionalmente all'orario di lavoro osservato e possono essere richieste anche in relazione alle assenze dal lavoro effettuate da soggetti meritevoli di trattamenti di particolare favore, anche in relazione alle vigenti disposizioni di legge (tossicodipendenti in terapia disintossicante e genitori di portatori di handicap).
Una specifica regolamentazione dell'intervento del Fondo attiene ai contratti di solidarietà, per i quali l'articolo 5, legge n. 236 del 19 luglio 1993 – come modificato dall'articolo 5, legge n. 451 del 19 luglio 1994 – prevede la corresponsione di un contributo pubblico a condizione che i lavoratori interessati percepiscano dai fondi bilaterali una prestazione non inferiore alla metà del predetto contributo. A tale proposito, l'accordo prevede l'intervento del Fondo nei casi di riduzione di orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale concordata a livello aziendale con le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'accordo interconfederale regionale. L'ammontare delle prestazioni è fissato nella misura del 12,50% della mancata retribuzione derivante dalla riduzione dell'orario.
Il Fondo di sostegno alle imprese è finalizzato alla predisposizione di attività di formazione e informazione per imprenditori e lavoratori nelle

materie ambientali e alla concreta verifica del rispetto, nei luoghi di lavoro, delle attuali disposizioni in tema di igiene e sicurezza, anche mediante assistenza sanitaria aziendale. Esso, inoltre, si propone di realizzare attività di ricerca e promozione della innovazione e diffusione delle tecnologie e della certificazione a tutela dei marchi delle produzioni nazionali e regionali.
Con riferimento alla formazione professionale, il Fondo per la formazione teorica ha il compito di definire i caratteri generali dei progetti formativi, di pianificare gli interventi territoriali in relazione alle risorse e di rilasciare la certificazione di avvenuta formazione teorica, gestita, concretamente, da società specializzate convenzionate con l'ente bilaterale.
Rispetto alle statuizioni di cui all'Accordo interconfederale nazionale del 2 febbraio 1993, il regolamento del Fondo prevede l'esonero dell'azienda dal versamento dei contributi dovuti e quello del contrattista dal frequentare i corsi allorché li abbia già frequentati.
La disposizione pone qualche dubbio interpretativo in relazione a due aspetti. Il primo è il richiamo agli orientamenti giurisprudenziali che ammettono l'assunzione con contratto di formazione e lavoro di giovani in possesso di attestati di partecipazione a corsi di formazione professionale e/o di abilitazione, a condizione che il contratto stesso miri ad acquisire professionalità diverse da quelle acquisite. Il secondo è la mancanza di dati normativi testuali nell'articolo 16, decreto legge n. 299 del 16 maggio 1994, vigente all'epoca della sottoscrizione dell'accordo – poi convertito nella legge n. 451 del 19 luglio 1994 – che consentano di evitare la formazione teorica, prevista come parte integrante dell'obbligazione gravante sul datore di lavoro, senza incorrere nelle sanzioni previste in materia.
In tema di enti bilaterali devono essere altresì richiamati due accordi relativi ad enti già costituiti. Il primo è quello stipulato il 12 ottobre 1994 da Confartigianato, Cna e Casa e da Cgil, Cisl e Uil avente ad oggetto l'ampliamento delle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale regionale toscano nel caso di crisi temporanee legate al sistema economico e/o ai processi produttivi e al fine di evitare riduzioni del personale.
A tal fine, l'accordo – che ricorda le previsioni di legge in materia di cigs erogata per crisi aziendale – prevede la corresponsione in favore di ciascun dipendente del 25% della retribuzione ordinaria per un minimo di 40 ore ed un massimo di 120, con la previsione ulteriore dell'invalicabile limite annuo di 240 ore per dipendente. Esso prevede altresì che fra la fine di un intervento ed il successivo debbano intercorrere almeno 60 giorni di calendario.
Il secondo accordo è quello del 22 novembre 1994, sottoscritto da Cna e Confartigianato della provincia di Grosseto e da Cgil, Cisl e Uil al fine di rilanciare il Fondo già costituito promuovendo il confronto, al suo interno, fra lavoratori e datori di lavoro artigiani.
L'accordo prevede, pertanto, la diretta gestione da parte del Fondo di tutte le attività bilaterali connesse ai contratti di lavoro e agli accordi interconfederali, e sancisce l'erogazione, in favore dei dipendenti iscritti, di prestazioni – integrative rispetto a quelle di legge – connesse a malattia, ove accertata dai competenti istituti, a infortuni sul lavoro e malattie professionali, a maternità – per la sola astensione obbligatoria – e al rimborso parziale di spese mediche sostenute dai lavoratori.
Merita di essere segnalata, infine, la disposizione contrattuale che impone alle aziende artigiane, non aderenti al Fondo, di corrispondere direttamente ai propri dipendenti le prestazioni ora richiamate.
L'analisi degli accordi territoriali in materia di enti bilaterali dimostra quanto prima affermato in ordine alla loro centralità nella contrattazione collettiva del settore artigiano.
Sembra opportuno segnalare, a tale proposito, come la rilevanza di organismi bilaterali che intervengono a favore del sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti sia stata recentemente riconosciuta anche dal legislatore il quale, all'articolo 2, comma 28, legge n. 662 del 23 dicembre 1996 – ossia nella legge di accompagnamento alla finanziaria per l'anno 1997 – ha conferito la delega al governo per fronteggiare le situazioni di crisi nelle categorie e nei settori sprovvisti di ammortizzatori sociali mediante la promozione di fondi costituiti dalla contrattazione collettiva nazionale. L'unico elemento discordante rispetto alle esperienze contrattuali cui si è fatto riferimento sembra essere quello – tutt'altro che secondario – della gestione dei fondi da parte dell'Inps, presso cui sono costituiti anche se con il concorso delle parti sociali.

4. Il filo conduttore degli accordi sottoscritti da alcuni enti locali è indubbiamente quello di coinvolgere le parti sociali nella definizione di alcune

materie cruciali per l'indirizzo politico locale, nonché nella successiva realizzazione di interventi a sostegno dell'economia e dell'occupazione al medesimo livello.
Sia per l'ampiezza delle previsioni che per la loro rilevanza, stante il livello al quale sono state concordate – ossia quello regionale – un'importante conferma di quanto sinora affermato è ravvisabile nell'intesa raggiunta fra la presidenza della Regione Basilicata e le segreterie regionali di Cgil, Cisl e Uil «sulle metodologie del confronto sulle attività rilevanti della regione per la partecipazione delle stesse organizzazioni sindacali nei processi di sviluppo regionale».
Quanto al profilo dell'ampiezza, l'intesa – recepita nella delibera della giunta regionale del 6 giugno 1994, n. 3408 – si fonda sull'auspicio di una trasformazione dei rapporti fra Stato e Regione nell'ottica di una riforma istituzionale ormai all'ordine del giorno nel dibattito politico. Ad essa le parti associano la necessità di una maggiore autonomia regionale in occasione degli investimenti, fra cui quello della Fiat a Melfi, effettuati sul territorio lucano che impongono al tempo stesso uno stabile sistema di regole sociali ed un'ordinata previsione di utilizzo delle risorse economiche, anche di fonte comunitaria.
Ciò premesso sul piano generale, dopo aver indicato le attività rilevanti – ossia: bilancio e legge finanziaria regionali, piano regionale di sviluppo, programmi di ricostruzione e sviluppo nelle aree terremotate, piani, programmi e progetti settoriali, intersettoriali e territoriali pluriennali, iniziative legislative riguardanti la politica dell'occupazione e della formazione professionale, bacini di crisi e pacchetti localizzativi di interventi integrati – le parti introducono gli elementi tipici della partecipazione.
Da un lato, infatti, epressamente riconoscono che dette attività saranno oggetto di informazione e di confronto nonché, ove previsto, di concertazione e determinano la periodicità di tali occasioni di confronto, articolate su due sessioni; dall'altro, istituiscono sedi permanenti in cui realizzare concretamente il coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche regionali: un Comitato paritetico con funzioni propositive, consultive e di mediazione e Gruppi di osservazione per la realizzazione dei progetti di maggior rilievo.
Quanto al profilo della rilevanza del livello dell'accordo, esso è facilmente identificabile nella concreta influenza che esso potrà esplicare, da un lato, rispetto ai rapporti politico-amministrativi della Regione che determina, come è noto, gli obiettivi generali della programmazione economico-sociale e territoriale, alla cui attuazione provvedono poi, per quanto di propria competenza, comuni e province (articolo 3, commi 4 e 5, legge n. 142, dell'8 giugno 1990); dall'altro, rispetto ai rapporti sindacali. Per questi ultimi, infatti, alla mancanza di una disposizione di legge sopperisce l'espressa previsione dell'accordo che, individuando nelle segreterie regionali di Cgil, Cisl e Uil l'interlocutore stabile, le impegna ad assicurare il coinvolgimento delle proprie strutture categoriali e di livello inferiore sui temi settoriali.
Le caratteristiche ora evidenziate (riconoscimento esplicito del confronto come tappa obbligata per lo sviluppo locale e costituzione di sedi permanenti ove attuare detto confronto) sono riscontrabili anche nel protocollo sull'attuazione del piano regionale per il lavoro e l'occupazione, sottoscritto dalla giunta regionale dell'Umbria e dalle parti sociali il 15 ottobre 1994.
Anche in questo caso, come già accennato, il coinvolgimento e la concertazione con le parti sociali richiede l'istituzione di un tavolo permanente di confronto sulle diverse problematiche connesse all'attuazione del piano. Ciò implica, da un lato, il monitoraggio e la verifica periodica del livello di avanzamento delle diverse proposte e, dall'altro, la possibilità di proporre ulteriori progetti per interventi aggiuntivi o di modifica di quelli già inseriti, oltre che di definire specifici accordi negoziali con le parti sociali sulle forme di impiego previste.
Accanto ad accordi così ampi, quanto all'oggetto, si collocano quelli aventi stretta attinenza ad una categoria, ad un'area geografica, ovvero ad un servizio ben determinati.
Al primo tipo è riconducibile il protocollo d'intesa del 30 luglio 1994 fra Regione Umbria, Consulta regionale dei costruttori edili e Cgil, Cisl e Uil per il rilancio del settore delle costruzioni in Umbria sottoscritto, quanto alle organizzazioni sindacali, sia dalla struttura regionale interconfederale che da quella di categoria. In esso, preso atto delle difficoltà esistenti, le parti si impegnano a sensibilizzare le imprese per promuovere la costituzione di consorzi finalizzati ad accrescerne le capacità ed a potenziarne la concorrenzialità, a sensibilizzare l'imprenditoria locale verso i nuovi strumenti di partecipazione ai processi di progettazione e di esecuzione delle opere di pubblico interesse e, infine, a sviluppare una intensa atti-

vità di formazione professionale rivolta non solo ai dirigenti e ai quadri aziendali, ma anche agli altri lavoratori (anche in relazione al protocollo sulla formazione professionale di cui al punto 2).
Nel secondo tipo rientra un ulteriore accordo stipulato il 27 dicembre 1994 fra Regione Umbria, Provincia di Perugia e Comuni di Piegaro e Panicale e Cgil, Cisl e Uil la cui sottoscrizione era stata auspicata dal protocollo d'intesa ora richiamato con riferimento al completamento della centrale Enel di Pietrafitta. In relazione a tale evento, infatti, le parti hanno previsto la costituzione di un comitato paritetico di coordinamento e indirizzo per la realizzazione di un progetto integrato che consenta di ottenere un incremento di occupazione, di sviluppare l'imprenditoria locale e di determinare nuove occasioni di sviluppo.
In questo senso l'accordo si colloca sulla scia di un orientamento normativo, consolidatosi negli ultimi anni, che incentiva fortemente la permanenza nel mercato del lavoro nell'area del lavoro autonomo o in forma associata. L'analogia risiede nel fatto che, in entrambi i casi, l'incremento dell'occupazione passa anche attraverso la proliferazione di iniziative imprenditoriali che, oltre a costituire occasioni di «autocollocazione» sul mercato, potrebbero creare nuove occasioni anche per soggetti terzi.
Quanto, infine, alla contrattazione su un servizio ben definito, quale può essere quello dei trasporti, deve segnalarsi l'accordo concluso fra l'assessorato regionale sardo e le organizzazioni sindacali confederali e di categoria in data 20 giugno 1994.
Con tale accordo l'assessorato si impegna a fornire alle organizzazioni firmatarie adeguate informazioni sugli atti di propria competenza che potrebbero modificare gli assetti organizzativi ed economici del settore e a consultarle sui principali atti di natura programmatica.
A seguito di tale comunicazione può aprirsi una fase di confronto, nella quale è prevista la mediazione sia del presidente della giunta regionale che, eventualmente, dell'assessorato stesso: ciò che conta, in ogni caso, è che in tale fase negoziale le parti sviluppino tutti i confronti settoriali e/o aziendali finalizzati alla composizione della vertenza, astenendosi dal ricorrere al conflitto fino all'effettiva conclusione delle trattative, anche a prescindere dalla conclusione di un accordo.
Stante la delicatezza delle relazioni sindacali nel settore dei trasporti, che rientra fra i servizi pubblici essenziali di cui alla legge n. 146 del 12 giugno 1990, e che, pertanto, necessiterebbe della individuazione delle prestazioni indispensabili a tutela dei diritti della persona costituzionalmente garantiti, non può tacersi che l'accordo in questione, stipulato a distanza di ben quattro anni da tale legge, prevede che, entro un ulteriore arco temporale di tre mesi, l'assessorato promuova incontri fra le parti finalizzati alla definizione dei servizi minimi da garantire, appunto, in caso di sciopero.
Rispetto a tali accordi, variegati quanto alle materie trattate ed alle finalità perseguite, più o meno generali, occorre evidenziare il proliferare di accordi di programma, ai sensi dell'articolo 27, legge n. 142, dell'8 giugno 1990, che prevedono l'azione integrata di più soggetti pubblici per la realizzazione di opere o interventi in zone particolarmente colpite da processi di deindustrializzazione e, quindi, di crisi. Sebbene tali accordi di programma non siano riconducibili alla contrattazione territoriale – vista l'assenza, fra i soggetti firmatari, delle parti sociali – essi ricoprono un ruolo rilevante ai fini del discorso finora sviluppato, poiché sono di fatto forieri di successive attività negoziali in senso stretto volte ad acquisire, in relazione agli specifici interventi, il consenso delle organizzazioni sindacali e delle associazioni imprenditoriali interessate.

Gabriella Leone

Gli attori sociali

Sommario

Le organizzazioni imprenditoriali, p. 277. L'Aran, p. 286. I sindacati confederali, p. 297. I sindacati non confederali, p. 305.

Le organizzazioni imprenditoriali

1. Premessa 2. La Confindustria di Abete 3. La Confindustria di Fossa 4. La Confcommercio di Billè 5. Le organizzazioni dell'agricoltura 6. Gli artigiani 7. L'Intersind

1. Cambiano, e anche abbastanza velocemente, i protagonisti delle relazioni industriali. Se i sindacati non sembrano aver subìto notevoli variazioni nel corso degli ultimi anni, importanti cambiamenti sono stati invece registrati sul versante delle organizzazioni imprenditoriali. La Confindustria mantiene sempre immutato il proprio prestigio e la propria posizione di interlocutore privilegiato di governi e sindacati. Ma altri protagonisti si affacciano e prendono posto al tavolo della concertazione, che resta sempre il metro al quale tutti uniformano il proprio comportamento. Non si tratta di figure nuove nel panorama sociale, ma certamente acquisiscono nuovo ruolo. È il caso della Confcommercio che con Sergio Billè ha assunto una grinta e ha espresso una volontà di partecipare alle decisioni di fondo che non gli si conosceva da tempo. E anche le organizzazioni dell'agricoltura che hanno fatto registrare un atteggiamento meno attento alle decisioni altrui, imponendo un'attenzione tutta nuova alle loro esigenze. Ancora, sta avvenendo un interessante processo di avvicinamento tra le diverse organizzazioni dell'artigianato che potrebbe portare in un futuro anche abbastanza prossimo a un'unificazione delle diverse sigle. Meno colorita, invece, la presenza della Confapi e dell'Intersind, in altri momenti centrali nella vita delle organizzazioni imprenditoriali, in questi ultimi anni meno presenti.
Da registrare soprattutto anche una variazione notevole di atteggiamento della Confindustria, che sembra aver risentito in maniera sensibile del

passaggio dalla presidenza di Luigi Abete a quella di Giorgio Fossa. Le priorità della confederazione degli industriali non cambiano ovviamente e il suo protagonismo non registra flessioni, ma c'è una differenza notevole di atteggiamento nei confronti dei problemi di carattere generale e di quelli specifici delle imprese, come anche verso gli abituali interlocutori.

2. Resta la concertazione nel periodo in esame il principale punto di riferimento della politica della confederazione degli industriali. È infatti continua nel tempo la ricerca di un accordo con le parti sociali e con le forze politiche che, senza cancellare le autonomie, semmai rafforzandole, riesca a risolvere i problemi comuni. Il cambio di presidenza al vertice di Confindustria, con il passaggio di consegne da Luigi Abete a Giorgio Fossa nel maggio del 1996, non modifica questo assetto, anche se, come si vedrà, comporta delle modificazioni di fondo anche nell'atteggiamento generale verso il sistema della partecipazione. Ma nel corso di tutto il periodo è costante la proposizione da parte imprenditoriale di offerte di «patti di cittadinanza», di «patti per l'Europa», di «patti per il mezzogiorno», tutti espressione della volontà di procedere non per conto proprio, ma nella generale collaborazione. Altra cosa poi le difficoltà a raggiungere specifici accordi o a dare loro comunque dei contenuti validi e all'altezza delle situazioni. Ma il segno distintivo resta quello.
Eppure il 1995 comincia male nell'angolazione della partecipazione. Il governo Dini raggiunge infatti con il sindacato nell'inverno un importante accordo per una riforma del sistema previdenziale, importante soprattutto perché Dini riesce proprio laddove il suo predecessore Berlusconi aveva fallito clamorosamente, al punto che proprio dal dissidio con il sindacato sulla riforma delle pensioni aveva preso il via il tracollo politico del suo governo. Ma la Confindustria si dissocia platealmente da questo accordo rifiutandosi di firmarlo. Un dissenso però, tutti in Confindustria tengono a sottolinearlo, di merito e assolutamente non di metodo. Il punto è che non si ritiene il nuovo assetto previdenziale all'altezza dei mezzi del paese, si pensa cioè che i risparmi che ne deriveranno arriveranno troppo tardi e comunque saranno insufficienti a provocare quei recuperi che invece si impongono. Il bersaglio sono le pensioni di anzianità, che Abete chiama le «pensioni di giovinezza». Il presidente degli industriali ritiene che questa possibilità di accedere alla quiescenza debba essere bloccata, perché le pensioni di anzianità sono un'anomalia nel panorama europeo, costano troppo, squilibrano il mercato del lavoro togliendo di mezzo persone ancora in grado di offrire molto, e distorcendolo con la presenza di una massa di persone ancora valide e potenzialmente alla ricerca di un lavoro nero.
Abete spiega che avrebbe fatto un torto a se stesso accettando l'accordo solo per motivi politici, per non rischiare di gettare ombre sul sistema concertativo, aggiunge che a suo avviso presto ci sarà bisogno di nuovi interventi, non appena si aprirà la possibilità di accedere alle pensioni di anzianità. I sindacati non accettano le critiche della Confindustria e si apre così un solco, perché i rappresentanti dei lavoratori non credono alla asetticità delle argomentazioni confindustriali, non pensano che la differenza di risultati sia da addebitare solo al merito dell'accordo. Accusano gli industriali di non aver voluto accettare la conclusione di questo accordo, ma anche di essere stati contrari in tutte le fasi della trattativa, quasi fosse un partito preciso. «Si sono rinchiusi nel loro fortino e hanno cominciato a sparare su tutti coloro che arrivavano a tiro» è il colorito commento di Pietro Larizza, segretario generale della Uil.
Il timore dei sindacati è che sia finita un'epoca, che la concertazione stia sparendo dall'orizzonte degli industriali. A fugare questo dubbio è però dopo poche settimane, in maggio, lo stesso Abete che all'assemblea della Confindustria lancia la proposta di un «patto per l'Europa», che costringa tutti a decisioni e soprattutto a comportamenti coerenti con i piani di sviluppo e con gli obblighi che derivano dal calendario di Maastricht. Una proposta di collaborazione che viene indirizzata a tutti gli interlocutori, lo Stato, la Banca d'Italia, il sindacato, i consumatori e che dovrebbe avere come suo obiettivo il consolidamento dello sviluppo dell'economia. Si sta delineando una ripresa della congiuntura, dice Abete, il nostro comune tentativo deve essere quello di renderla stabile, di evitare l'errore che venne compiuto negli anni Ottanta di non riuscire a renderla stabile. E Giorgio Fossa, non ancora presidente della Confindustria, ma in quei giorni confermato presidente dei piccoli imprenditori, usa parole lusinghiere per l'accordo triangolare del luglio 1993 e per il sindacato che con il suo comportamento, afferma, ha tenuto fede alla parola data. E nem-

meno due settimane dopo sono i Giovani imprenditori di Confindustria, nel loro tradizionale appuntamento di primavera a Santa Margherita Ligure, a proporre un «patto di cittadinanza» a tutti i volenterosi, che significhi soprattutto un ritorno alla cultura della responsabilità.
Ma l'offerta più importante, quella tra l'altro più gravida di conseguenza, perché porterà poi a un accordo preciso, anche se più di un anno dopo, viene sempre in questo inizio di estate dal vertice della Confindustria a proposito del mezzogiorno. L'idea degli industriali è semplice. Le regioni meridionali, osservano, devono riprendersi, ma possono farlo, ormai è storia, solo con iniziative imprenditoriali valide. Per convincere però gli imprenditori a investire è necessario in qualche modo rendere più appetibili queste loro decisioni, eliminare lo scarto di *appeal* nei confronti di altre localizzazioni più vantaggiose, meno incerte. Di qui la proposta di decidere delle deroghe contrattuali, non solo salariali, che siano anche temporanee, ma che si possano applicare automaticamente. Deroghe, viene poi specificato, che possano valere per i primi anni di vita di un nuovo impianto o nei primi anni dopo una profonda ristrutturazione, per aiutare l'impresa in un momento di forte debolezza, quando si è accertato che è esposta a tutti i venti. Un discorso difficile in un momento in cui il sindacato già da qualche mese è in apprensione perché vede con timore un affievolimento del ruolo e dell'importanza del contratto nazionale e non è disposto a concedere troppo. È il ragionamento che a queste considerazioni oppone Sergio Cofferati, segretario generale della Cgil. Se infatti Sergio D'Antoni, segretario generale della Cisl, dimostra subito interesse per queste argomentazioni e si dichiara genericamente disponibile a verificare la possibilità di queste deroghe, Cofferati assume un atteggiamento fondamentalmente contrario. A suo avviso il sindacato è sempre disponibile a deroghe dalle linearità contrattuali, come si evince dalla conclusione di una serie di accordi locali, come quelli per Melfi, per Gioia Tauro, per Praia a Mare: ma una cosa è trovare un accordo a fronte di chiari impegni e in una situazione precisa, di cui si conoscono i contorni, un'altra prevedere a priori una disponibilità sindacale ad annullare disposizioni contrattuali, siano esse salariali o meno. Il contrasto esce allo scoperto nell'aprile del 1996, al convegno economico che la Confindustria organizza a Napoli appunto sulle possibilità di ripresa del mezzogiorno. Cofferati, che continua a mostrare scetticismo, viene messo sotto accusa, bollato come «conservatore» dagli industriali. Questi vogliono un nuovo grande accordo con i sindacati sulle condizioni di impiego e salariali nei nuovi investimenti, ma si scontrano con l'opposizione della Cgil, che chiede di applicare prima l'accordo triangolare del 1993, al cui interno, afferma Cofferati, c'è già tutto quanto possa servire alla ripresa delle regioni meridionali.
L'accordo viene più tardi, al momento premono altri argomenti, più attuali, più coinvolgenti. Il governo infatti dopo l'estate 1995 comincia la preparazione della legge finanziaria e per la Confindustria questo è il vero banco di prova per Dini, che non ha voluto affondare il bisturi al momento della riforma delle pensioni, ma deve adesso mostrare il carattere riuscendo a ordinare una manovra economica all'altezza delle necessità. Una finanziaria seria a invarianza di pressione fiscale, questa la richiesta della Confindustria, che però non viene accontentata. Abete esprime tutta la sua delusione affermando che quella presentata in Parlamento è una finanziaria di semplice galleggiamento, capace cioè di tenere a galla l'economia, senza riuscire a dare una direzione precisa allo sviluppo. C'è chi gli fa osservare che è sempre meglio galleggiare che andare a fondo, ma la delusione è forte.
Non c'è comunque estraniamento nelle file degli industriali, non c'è la rinuncia al sistema della concertazione, che resta tuttora il sistema migliore, più produttivo di risultati. Il presidente di Confindustria però, lentamente ma percettibilmente comincia a mettere i puntini sulle i, a prendere le distanze dai politici più marcatamente di quanto non sia stato fatto finora, tornando soprattutto a critiche generiche verso la classe politica come non si sentiva da tempo. Abete precisa il suo pensiero anche a proposito dell'accordo del luglio 1993, spinto certamente anche dal fatto che si avvicina il momento clou della stagione contrattuale, la trattativa per il rinnovo del contratto per il secondo biennio dei metalmeccanici. Questi restano sempre la categoria più importante, come fatturato se non come numero di addetti, e storicamente è in questo comparto che si decidono i rapporti di forza. E non a caso tra i metalmeccanici in questi mesi vengono alla luce velleità di scontro, con una riscoperta del conflitto in termini ideologici come non si verificava da molti anni. Ed ecco allora che Abete conferma la sua fedeltà alle regole contrattuali imposte dal-

l'accordo del luglio 1993, ma ricorda anche come quell'intesa stabilisse che l'entità dell'aumento contrattuale dovesse esser legata al variare di una serie di parametri, quali l'andamento generale del settore, il livello delle retribuzioni di fatto, l'entità dell'inflazione importata, e non solo la differenza tra l'inflazione programmata e quella reale, come sembra vogliano fare i sindacati di settore. Il discorso ai politici si chiarisce in un'occasione particolare, le assise generali della Confindustria, appuntamento voluto dalla riforma attuata nell'organizzazione degli imprenditori dalla Commissione Mazzoleni per ravvicinare vertice e base della confederazione. Abete per la seconda volta nella sua presidenza riunisce cinquemila imprenditori, stavolta a Rimini, e attacca la classe politica che accusa di essere in ritardo rispetto alla richiesta di cambiamento che emerge invece prepotente nel paese. Una classe politica immobile, che frena o cerca di ritardare anche la parte migliore del paese, che sono appunto loro, gli imprenditori. C'è grande orgoglio tra gli imprenditori, che affermano di essere vera classe dirigente, sempre un passo avanti agli altri a difesa non dei loro specifici interessi, ma di quelli dell'intero paese.
Fossa, in nome dei piccoli imprenditori, tra i quali serpeggia il malcontento e anche la disponibilità a tradurre questa sensazione in comportamenti politici conseguenti, afferma che «tanto si poteva fare, poco si è fatto». Cesare Romiti, in nome della grande industria va oltre sostenendo che nel paese cresce una diffusa ostilità verso chi fa profitti. «All'estero, accusa, si preoccupano se un'azienda non fa utili, da noi se ne fa». Un ritardo culturale colpevole che rischia di provocare danni generalizzati. Abete sostiene che servono progetti, regole, comportamenti. «Noi, afferma, questo facciamo e questo chiediamo al ceto dirigente del paese».
Un'insoddisfazione verso la classe politica che non è facilmente archiviabile. Si è verificata anche in passato e ha portato a fratture profonde, che non si sono ricucite, non almeno con quella classe politica, poi spazzata via dal ciclone di «Mani pulite» e dall'arrivo del sistema elettorale maggioritario. Stavolta non c'è la stessa forza di denuncia, anche perché non c'è una impermeabilità della classe politica paragonabile a quella di una volta. Ma la protesta è forte, anche perché gli imprenditori vedono con preoccupazione il calo della centralità del sistema maggioritario e il rafforzarsi delle forze burocratiche all'interno delle nuove aggregazioni politiche. Per questo motivo nel gennaio del 1996 Abete si schiera apertamente contro l'ipotesi di un «governissimo», un'alleanza tra le due maggiori forze politiche, il Pds e Forza Italia, ma con la partecipazione poi di tutti i partiti, per scongiurare le nuove elezioni. Il presidente della Confindustria boccia questo governissimo perché a suo avviso rappresenta la negazione del maggioritario e l'addio alla modernizzazione del paese e della realtà politica per cui si sta invece lavorando o per cui si dovrebbe lavorare.
È uno strappo nei confronti della tradizione radicata di autonomia della Confindustria, questa presa di posizione, e proprio per questo è più importante. Abete spiega che gli industriali nel recente passato sono sempre stati fedeli alla loro decisione di non giudicare mai un governo sulla base della formula, ma solo sulla base del merito delle decisioni che questo prende. In nome dell'autonomia e dell'agovernatività la Confindustria ha fatto complesse e difficili battaglie. Ma stavolta, aggiunge, ci si deve opporre all'idea di un governo in cui entrino tutte le forze politiche, che proprio per questo non riuscirebbe a prendere nessuna posizione precisa, né economica, né sociale. Ed è sbagliato, aggiunge, affermare che in questo modo sarà possibile realizzare le riforme istituzionali, perché è vero che queste possono essere realizzate solo con un largo consenso, per offrire a tutti i contrappesi necessari quando non si è d'accordo con la maggioranza, ma finora questo obiettivo non è stato colto non perché non c'era consenso sul governo, ma perché molti continuano a non accettare il principio dell'alternanza. Una differenziazione che non porta alle divisioni e alle battaglie degli anni passati, che avevano visto anche Abete in prima linea nella richiesta di un cambiamento profondo della vita politica italiana, ma comunque una presa di distanza politicamente rilevante.

3. Abete porta avanti la sua battaglia sui diversi fronti sui quali si è impegnato, ma intanto il panorama confindustriale cambia radicalmente, perché in marzo viene designato dalla giunta confederale il suo successore. Fossa viene eletto presidente solo in maggio, ma l'attenzione generale si sposta immediatamente su di lui quanto meno per verificare se ci siano o meno novità rispetto ai quattro anni di Abete. E c'è da dire che novità arrivano, parecchie e importanti, ma non

all'inizio. Fossa si presenta come il continuatore della politica di Abete, che ha partecipato attivamente alla sua elezione e che anche negli anni precedenti lo ha sempre coinvolto nella questione del potere, sia affidandogli importanti incarichi, come la delega per la politica industriale e la presidenza del consiglio di amministrazione de «Il Sole 24 Ore», sia volendolo sempre accanto in tutte le occasioni importanti.
Fossa dunque come continuatore della politica di Abete. Ma già dal discorso all'assemblea nel giorno dell'elezione si capisce che i suoi quattro anni non saranno identici a quelli precedenti. E del resto sarebbe stato impossibile, perché Abete si è trovato ad affrontare delle evenienze terribili, il ciclone «Mani pulite» che rischiava di delegittimare tutta la classe imprenditoriale, il cambiamento radicale di tutto il mondo della politica, una difficile crisi economica che poteva emarginarci dal processo di sviluppo dell'Europa. Anni in cui si trattava di sopravvivere e che lui aveva usato con grande accortezza e lungimiranza riuscendo al contrario a fare degli industriali un punto di riferimento preciso nell'affermarsi della società aperta. Adesso, cambia il clima politico, cambia il segno dell'economia, cambia anche l'atteggiamento generale di Confindustria. «In quella fase – afferma Fossa – era necessario che un'organizzazione come la Confindustria si facesse carico di supplire alle carenze della politica. Oggi che queste carenze si stanno lentamente colmando, anche noi possiamo gradualmente rientrare nel nostro alveo, che è quello di un'organizzazione che difende gli interessi dei propri associati». Non quindi addio alla politica, ma certo meno politica di prima, dichiaratamente.
Non a caso, del resto, in quegli stessi mesi i Giovani imprenditori di Confindustria eleggono Emma Marcegaglia loro presidente al posto di Alessandro Riello. E la nuova rappresentante degli imprenditori under quaranta dichiara che l'impresa deve tornare al centro della politica e l'uomo al centro dell'impresa. Il che non è certamente la negazione della politica in quanto tale, ma certamente la riproposizione di un'attenzione spiccata nei confronti dei problemi dell'azienda e quindi un passo indietro rispetto alla teorizzazione della Confindustria soggetto politico che aveva caratterizzato la strategia di Luigi Abete.
Non è un caso se dai discorsi di Fossa viene meno il riferimento continuo all'apoliticità e agovernabilità di Confindustria. Non perché il nuovo presidente non consideri con distacco il valore dell'autonomia, ma perché dall'affermazione di questo concetto vuole passare adesso alla sua realizzazione portando avanti i problemi urgenti delle imprese associate. Anche per questo il suo tono si fa subito meno discorsivo, meno politico, più concreto e più duro. Attacca i politici e gli amministratori pubblici che aggravano le condizioni di competitività delle imprese, ai sindacati offre la sua fedeltà alla concertazione specificando però che non deve mai tradursi nel consociativismo, e già il pensare fortemente che il passo dalla concertazione al consociativismo sia breve la dice lunga sulle intenzioni di dialogo del nuovo presidente della Confindustria e sul suo atteggiamento nei confronti del metodo concertativo.
Questo atteggiamento di attenzione nei confronti dei problemi oggettivi delle imprese porta il presidente della Confidustria a usare molta cautela verso tutti. Verso il presidente del Consiglio Prodi, per esempio. I rapporti tra governo e imprenditori non sono facili, appesantiti da una serie di decisioni prese dall'esecutivo, come quella che ha aumentato i contributi sanitari a carico delle imprese, o quella che ha fissato l'inflazione programmata al 2,5% per il 1997 precisando però che questo nuovo riferimento, prima era del 3%, non deve valere per i salari. Una schiarita viene solo a fine luglio, quando Prodi partecipa a una riunione della Consulta dei presidenti della Confindustria, un organismo al quale partecipano i presidenti di tutte le organizzazioni aderenti alla confederazione. Un incontro interessante, lungo, che consente a tutti di chiarirsi le idee, agli industriali sulle reali prospettive politiche del governo, e Prodi sulle esigenze reali delle imprese.
Una schiarita che dura però assai poco, perché già in settembre i rapporti tornano a farsi burrascosi. Si firma, è vero, l'accordo per il lavoro, molto importante anche se limitato in qualche sua parte, troppo generico in alcune formulazioni, pieno più di promesse che di reali impegni. Ma il dialogo sulla finanziaria è lo stesso difficile, con il governo che non vuole ritoccare la riforma previdenziale dell'anno precedente dopo la promessa fatta dai partiti della maggioranza in campagna elettorale di non rimettere mano allo stato sociale e tanto meno alle pensioni, e gli industriali che invece proprio quello chiedono sostenendo che non sarà mai possibile realizzare l'entità della manovra solo agendo con i risparmi di spesa promessi.
La paura degli imprenditori è che poi il peso della manovra poggi solo sulla produzione, che sia-

no loro a dover pagare in ultima istanza il biglietto per l'Europa che il governo tardivamente ha deciso di acquistare. Paura ingigantita dal fatto che ormai il volto della congiuntura è decisamente cambiato. Se il governo ancora si attarda a pensare che un recupero congiunturale sia possibile, la Confindustria a settembre denuncia che siamo ormai in recessione e, soprattutto, che senza una finanziaria pesante sarà necessaria un'altra manovra in primavera per il peso di almeno l'1% del prodotto interno lordo. E il giudizio finale di Confindustria nei confronti delle decisioni prese dall'esecutivo per la finanziaria è tutto negativo, perché resta grande incertezza sui contorni precisi di questa manovra, ma soprattutto perché si pensa che l'operazione non sarà sufficiente a dare i risultati promessi.
Ed è sempre la paura della congiuntura a spingere gli industriali a un duro braccio di ferro con il sindacato al tavolo del rinnovo contrattuale dei metalmeccanici. La Federmeccanica, il sindacato di categoria imprenditoriale, si oppone alle richieste sindacali e trova piena comprensione nella Confindustria. Il problema è che le modalità di gestione delle relazioni industriali erano state stabilite dall'accordo del luglio 1993 e adesso non applicarle significa rimettere in discussione anche quell'accordo, che pure rappresenta il migliore strumento di politica dei redditi possibile. Per questo il discorso verte sull'interpretazione di quell'intesa. I sindacati dicono che devono avere un recupero salariale perché nei primi anni di gestione dell'accordo l'inflazione reale è stata superiore a quella programmata, sulla cui base pure si sono determinati gli aumenti salariali.
Un recupero che gli imprenditori negano sostenendo che non esiste automaticità, altrimenti tanto sarebbe valso tenere in piedi la scala mobile. L'accordo del 1993, sostengono gli imprenditori, e lo aveva detto già con forza. Abete l'anno precedente, indica una serie di parametri da tenere presente e così si deve fare. Il problema è politico, come sempre, tanto è vero che Fossa arriva anche ad affermare che in fin dei conti quell'accordo del 1993 lo si potrebbe anche sospendere per un anno e poi riattivarlo.
Un'indicazione fuori luogo, che immediatamente lo stesso Fossa corregge, spiegando che la sua era stata una provocazione diretta a indicare l'esigenza di un chiarimento generale. Ma già il fatto che il presidente di Confindustria, sia pure per provocare i suoi interlocutori, abbia fatto cenno alla possibilità di una revisione dell'accordo dimostra le difficoltà del negoziato. Del resto, non è intenzione di nessuno anticipare i tempi, tanto più che è già previsto di effettuare una verifica dell'accordo del 1993 al giugno del 1997. Si tratta allora solo di aspettare, a meno che non si voglia cercare un nuovo accordo a tratto ancora più generale. Perché in quegli stessi mesi la Confindustria, trovando il conforto del governo, ha proposto al sindacato di anticipare al 1997 la verifica dell'accordo sulla previdenza, che era stata fissata dall'intesa con Dini per il 1998. Troppo tardi, hanno sostenuto gli imprenditori, meglio anticipare il discorso senza attendere altri due anni. E il governo ha dato loro ragione, sostenendo l'opportunità di avviare già all'inizio del 1997 un discorso ad ampio raggio sulla riforma non delle sole pensioni, ma dell'intero stato sociale. I sindacati sono invece subito decisamente contrari a questa ipotesi di un anticipo della verifica sulla previdenza.

4. Cambia la politica della Confindustria sotto la spinta del nuovo presidente, ma cambia, e sostanzialmente, soprattutto la politica della confederazione dei commercianti. Subentrato a Francesco Colucci nella primavera del 1995 alla guida della Confcommercio, Sergio Billè, pasticciere di Messina, imprime subito una direzione di grande grinta alla sua organizzazione. Dare voce potente agli interessi e alla rappresentanza politica della Confcommercio non è compito facile, perché l'organizzazione in questi anni ha perso molto del suo smalto, accontentandosi di un ruolo di gregario anche laddove la forza dei numeri avrebbe consentito una funzione più ampia, al di là degli interessi immediati della categoria. Ma la Confcommercio non incideva politicamente, si limitava per lo più a svolgere lobby, molto potente solo in virtù dell'alto numero di voti che controllava o sui quali comunque influiva.
Billè appena arrivato capisce che per invertire i ruoli il nemico da combattere è soprattutto la Confindustria, che ha grande ascolto presso gli ambienti politici e la pubblica opinione e riesce a avere ruolo politico. Il nuovo presidente dei commercianti cerca così di contrapporsi alla Confindustria e allo stesso tempo di prendere le distanze dai politici. Dice con lessico un po' troppo semplice, che farà «politica dello spariglio», termine che mutua dal gioco dello scopone, dove spariglio significa cambiare gli ordini precostituiti e le attese. Per farlo si proclama rappresen-

tante non solo dei commercianti, ma più in generale del ceto medio e delle piccole imprese. La Confindustria rappresenta le grandi imprese, dice, noi le piccole. Trova qualche difficoltà con Fossa, che per tre anni ha guidato i piccoli industriali in Confindustria, ma va avanti a passo spedito.
Ai politici parla chiaro, forte, oltre che dei numeri dei commercianti, del fatto di essere organizzazione fortemente radicata nel territorio. Vuole evitare soprattutto il piccolo cabotaggio che nel passato non ha portato grandi vantaggi. Ci siamo venduti per troppo poco, afferma, ci siamo accontentati del controllo delle licenze e di una strizzatina d'occhio, di un accomodamento sul piano fiscale: adesso vogliamo essere soggetto politico autonomo, la quarta gamba del tavolino dopo governo, sindacati e Confindustria. In realtà, non c'è stato solo in tanti anni qualche strizzatina d'occhio, ma una politica molto attenta sul piano fiscale, che ha concesso privilegi ai commercianti, privilegi che adesso però, sotto il peso delle manovre economiche sempre più incidenti, cominciano a vacillare pericolosamente.
Il fisco resta sempre l'interesse numero uno dei commercianti. E così anche Billè dà il primo colpo in quella direzione organizzando a marzo 1996 un *tax day*, due ore di serrata di tutte le botteghe tranne quelle che vendono prodotti alimentari e grandi dibattiti in tutte le sedi della Confcommercio. È un grande successo, perché si è a pochi giorni dalle elezioni e arrivano immediatamente per un vero confronto i leader di tutti i partiti. I politici si sbracciano, promettere non costa nulla. Del resto, ad avvertire tutti che il clima era cambiato era venuta pochi giorni prima una dura contestazione di Prodi a un convegno di commercianti a Torino, dove il leader dell'Ulivo era stato sonoramente fischiato dagli stessi che avevano invece nella medesima riunione accolto con ovazioni Gianfranco Fini.
La Confesercenti, altra organizzazione di commercianti, da sempre più a sinistra, critica la manifestazione del *tax day*, ma il successo è indubbio, tanto è vero che Billè è spinto a ripeterla in novembre, per marcare il suo dissenso verso la finanziaria. Stavolta però il gioco riesce molto peggio, non ha seguito, i politici, passate le elezioni, sono meno attenti e lo stesso Billè pensa bene di rientrare immediatamente nei binari di una contrapposizione meno netta. Del resto, il messaggio che gli interessava, meno tasse e meno grande distribuzione, è arrivato forte alle orecchie dei politici. Per questo anche, pur nel dissenso, non critica mai apertamente Prodi, si limita a osservare che i suoi sforzi risultano spesso inani per la difficoltà di dover dare retta a troppe persone, commenta. Il governo è ondivago, attacca Billè, ma la sua critica non affonda mai.
Il successo della nuova linea è però immediato. La pubblica opinione si accorge dell'esistenza di questa organizzazione per anni rimasta volutamente nell'ombra. E proprio per dare corpo a questo nuovo status la Confcommercio si distacca dalle altre organizzazioni imprenditoriali con le quali aveva fatto causa (per lo più persa) comune contro la Confindustria. Anche per questo è tra le prime a firmare nel settembre 1996 il patto per il lavoro, pur non credendo molto nella sua efficacia e concretezza di risultati. E mentre questo accordo era in fase di trattativa, Billè a un certo punto, non sentendosi sufficientemente protagonista del negoziato, che in effetti come al solito portava avanti soprattutto la Confindustria per la parte imprenditoriale, abbandona platealmente in segno di protesta la sede degli incontri, salvo tornarci subito dopo, anche se non lui personalmente.
Più che la concertazione, che non ha dato molte consolazioni ai commercianti, Billè punta genericamente alla flessibilità. Le sue battaglie sono per aver maggior part time, il lavoro interinale, un periodo di apprendistato più lungo, come quello degli artigiani. Ancora, vuole rendere più fluidi gli ingressi e le uscite dal mercato del lavoro, programmi di orario non più solo settimanali, proroghe contributive per i contratti di formazione e lavoro anche dopo la loro trasformazione a tempo indeterminato, i contratti di riallineamento per il commercio come esistono per l'industria e l'edilizia.

5. Le organizzazioni imprenditoriali del settore dell'agricoltura, Confagricoltura, Coldiretti e Cia, hanno sempre avuto rapporti difficili, sia con i sindacati del settore, che con i governi. Non per quanto si riferisce alla normale contrattazione nazionale, che al contrario, sia pure nella considerazione delle difficoltà inerenti alle materie trattate e alla difficile condizione economica del comparto primario, quanto per le negoziazioni interconfederali e in generale per l'esplicitazione della concertazione. L'accordo del 1993 non fu firmato dalle tre confederazioni dell'agricoltura contestualmente alle altre organizzazioni impren-

ditoriali. E sempre tutte e tre le confederazioni del settore primario non hanno sottoscritto l'accordo per il lavoro del settembre del 1996. Abitudine del resto non nuova, perché ebbero uguale sorte anche importanti accordi inconfederali degli anni Ottanta, primo tra gli altri quello del gennaio del 1983, che fu sottoscritto solo successivamente, dopo un dura battaglia. E anche con questi due accordi degli anni Novanta l'iter è sempre lo stesso: mancata firma, protesta dura, successivo accomodamento e firma ritardata.
Alla base di questo atteggiamento difficile delle organizzazioni agricole c'è soprattutto una sottovalutazione del settore da parte delle confederazioni sindacali e del governo, che stabiliscono alcune innovazioni, diverse ovviamente di volta in volta, più o meno importanti, ma tendono a non applicarle al settore primario. Ovvia la contestazione delle organizzazioni agricole, lo scontro e solo in un successivo momento la composizione del contrasto e l'accettazione dell'accordo. Nei due casi presi in esame, gli accordi del 1993 e del 1996 sono sempre state le disposizioni in materia di flessibilità a creare dei problemi. Le norme previste per il collocamento, per il lavoro interinale, il lavoro a termine, il part time non sono infatti, nei due casi, stati applicati anche alle aziende agricole. La colpa per la Confagricoltura è da addebitare all'impreparazione del sindacato italiano ad affrontare i problemi di questo settore, mentre di ben maggiore levatura sarebbero i sindacati degli altri paesi europei.
L'«errore» del 1993 fu recuperato dopo più di un anno, nell'ottobre del 1994, quando il governo previde con un decreto legge l'avviamento nominativo in agricoltura e l'ampliamento della chiamata diretta e con un disegno di legge il part-time e una nuova disciplina del contratto a termine. Ma gli stessi problemi si sono posti nel settembre del 1996, quando si è firmato il patto per il lavoro e sono stati compiuti, sempre secondo il giudizio delle confederazioni del settore agricolo, passi indietro, rispetto al passato. Anche in questo caso le organizzazioni imprenditoriali del settore hanno successivamente posto la loro firma a quel patto, ma sempre marcando questa differenza e richiedendo un inutile supplemento di indagine e di contrattazione.

6. Le quattro confederazioni del settore dell'artigianato, la Confartigianato, la Cna, la Casa e la Claai, hanno espresso tutte fedeltà alla politica della concertazione. Dopo aver sottoscritto l'accordo del luglio 1993, hanno sempre seguito i concetti di base fissati da quell'intesa per lo svolgimento delle relazioni industriali senza che si creassero particolari tensioni. Il dialogo con sindacati e governo è proseguito normalmente fino al settembre del 1996, quando è stato firmato l'accordo per il lavoro.
È invece da sottolineare lo svolgersi di un interessante processo di avvicinamento forse anche organizzativo tra le diverse organizzazioni, processo che potrebbe portare in un futuro vicino anche a un'unificazione.
Un movimento lento per il momento, partito alla fine del 1995 soprattutto tra le due maggiori organizzazioni, la Confartigianato e la Cna, frutto della caduta delle divisioni ideologiche che in passato hanno portato spesso le due organizzazioni su fronti differenti.
Per il momento questo avvicinamento procede con estrema cautela, ma l'intenzione delle due parti è di imprimere un'accelerazione già nel corso del 1997. In particolare, si pensa a un'unificazione dei servizi che vengono forniti agli artigiani, i servizi paghe, l'aiuto per le dichiarazioni dei redditi, le facilitazioni creditizie. Ma via via questo processo potrebbe arricchirsi, fino a sfociare in qualche realtà organizzativa importante.
Ciascuna organizzazione manterrebbe comunque almeno per un certo periodo la propria autonomia, gestendo le proprie manifestazioni, ma l'avvicinamento sembrerebbe garantito. Alcune sperimentazioni vengono già svolte a livello territoriale e sembrano di comune soddisfazione. Il freno naturalmente è come sempre in questi casi rappresentato dalle burocrazie che nell'eliminazione di alcune strutture vedono un pericolo per la loro stessa sopravvivenza. Ma la spinta dal basso, come dimostrano un paio di incontri di vertice che si sono svolti, uno a Rimini, l'altro in Toscana, dimostrano la ineluttabilità del processo in corso.
Le organizzazioni degli artigiani hanno registrato alcune tensioni nel dialogo con governo e sindacati a proposito delle pensioni. Non quando si è trattato nel 1995 di decidere la riforma previdenziale, perché quell'accordo fu firmato dalle diverse organizzazioni, quanto piuttosto nella fase di applicazione e specialmente al momento del varo della finanziaria 1997. La riforma aveva infatti previsto un'autonomia delle categorie, ma gli artigiani in alcune decisioni del governo avallate dai sindacati, specialmente quel-

la per il divieto di cumulo tra pensione e lavoro, avevano visto messo in dubbio il loro potere decisionale.

7. Marginale il ruolo dell'Intersind, che era l'associazione delle aziende a partecipazione statale, escluse quelle che facevano capo all'Eni, e che successivamente era entrata nella Confindustria. A differenza dell'Asap, che raccoglieva le aziende Eni, l'Intersind, una volta avviato il processo di privatizzazioni, si era battuta per non morire, lasciando che le aziende aderenti confluissero nelle associazioni di categoria della Confindustria. Essa stessa era entrata nell'ambito di Confindustria come organizzazione di primo livello, una delle tante federazioni di categoria. Per non creare doppioni organizzativi rispetto alla Federmeccanica, considerando che l'Intersind raccoglieva numerose imprese metalmeccaniche, questa aveva scelto una sua precisa caratterizzazione settoriale. Data l'esperienza accumulata nei decenni nel campo dell'assistenza sindacale alle imprese che forniscono servizi a rete, aveva deciso che questo sarebbe stato il suo settore.
In questo modo avrebbe avuto un suo ruolo e le sue capacità non sarebbero andate disperse. L'accordo raggiunto con la Confindustria prevedeva la delega alla confederazione della competenza per tutti i problemi a tratto politico generale e il graduale trasferimento di tutte le aziende metalmeccaniche alla Federmeccanica, mentre l'Intersind aveva la possibilità di aggregare le società che offrono servizi a rete. Il passaggio sarebbe dovuto avvenire nel giro di due anni. Questi sono passati senza che però sia avvenuto il previsto trasferimento di competenze. L'Intersind non ha trovato sufficienti nuove adesioni e per il momento non ha ceduto alla Federmeccanica le proprie aziende meccaniche, evidentemente perché altrimenti non avrebbe avuto più le risorse necessarie per continuare a vivere.
D'altronde, il processo di privatizzazioni non è andato molto avanti, non almeno alla velocità prevista, rallentando tutto il processo. Il suo ruolo si è comunque ridimensionato nella prospettiva confederale, dal momento che tutti i compiti di carattere confederale sono venuti meno, ma sembra essersi assottigliato anche nella gestione degli interessi delle aziende metalmeccaniche. È stata protagonista quando si è trattato di rinnovare contratti di lavoro di sua specifica competenza, per esempio quando sono venuti al nodo i problemi dell'Alitalia, ma nel dibattito relativo al contratto dei metalmeccanici non ha avuto gran voce, anche perché non era più in grado di distinguersi strategicamente dalla Federmeccanica. È comunque certamente da augurarsi che nel tempo possa riuscire il progetto di distinzione dei ruoli, perché nei suoi trenta anni di vita l'Intersind ha sempre rappresentato un preciso punto di riferimento, portando avanti una politica di apertura e di disponibilità al dialogo e al confronto tra pari solo successivamente entrata nel patrimonio della Confindustria.

Massimo Mascini

L'Aran

1. Premessa 2. L'organizzazione 3. L'attività 4. La contrattazione relativa ai comparti 5. Le principali novità in materia di rapporto di lavoro e trattamento economico

1. Nello scenario delle relazioni sindacali nel pubblico impiego, l'istituzione di un organo tecnico preposto alla contrattazione collettiva come parte datoriale ha, indubbiamente, rappresentato una delle più importanti novità della riforma dell'impiego pubblico avviata con il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.
L'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) si inserisce tra gli attori contrattuali, contribuendo ad avvicinare il rapporto di lavoro pubblico a quello privato, con la caratteristica di tecnicità e stabilità, che si contrappone alle varie delegazioni di parte pubblica politicizzate e precarie, proprie del sistema di contrattazione introdotto con la legge quadro 29 marzo 1983, n. 93 e al quale si aggiunge uno stretto collegamento con la scelta di politica del personale pubblico, essendo l'Agenzia uno strumento per l'attuazione degli obiettivi e programmi governativi nel settore del pubblico impiego.
L'Agenzia in quanto organo tecnico si pone, dunque, quale punto di riferimento per la nuova contrattazione collettiva, con lo scopo di assicurare, in particolare, che la disciplina contrattuale e le retribuzioni dei dipendenti favoriscano il maggior rendimento dei servizi per la collettività con il minor onere per essa.

2. L'Aran è dotata di personalità giuridica ed è sottoposta alla vigilanza della presidenza del Consiglio dei ministri, dipartimento della Funzione pubblica.
Di qui l'idea che l'Agenzia possa essere considerata ente strumentale in particolare della presidenza del Consiglio dei ministri e non organo tecnico, esercitandone in proprio i compiti, ma risultando assoggettata al suo potere di vigilanza e direttiva. In realtà l'immagine di questa come organo tecnico sembra suffragata dalle norme sulla sua struttura organizzativa e, in particolare, da quelle (articolo 50, comma 3, del decreto legislativo 29/93) relative alla natura degli incarichi al suo comitato direttivo, che vengono conferiti ai sensi della disposizione che disciplina le norme degli esperti della presidenza del Consiglio dei ministri (articolo 31 della legge 23 agosto 1988, n. 400).
Quest'ultima svolge, nei confronti dell'Aran, una funzione di indirizzo attraverso direttive nelle quali sono individuati i contenuti normativi, le disponibilità finanziarie e i criteri di attribuzione, in sede di contrattazione decentrata, di voci della retribuzione collegate ai rendimenti e ai risultati.
L'Aran si attiene a tali direttive previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni per il personale dipendente da queste e dagli enti regionali e previo parere delle Province e dei Comuni (reso da Anci e Upi per il personale rispettivamente dipendente).
L'organizzazione e la struttura dell'Agenzia sono definite dal decreto legislativo 29/93 che, attraverso i provvedimenti correttivi emanati successivamente, l'hanno ampiamente modificata e dal decreto del presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, modificato con analogo decreto il 21 settembre 1994 (n. 610), concernente norme sull'organizzazione e il funzionamento dell'Aran.
In particolare, l'Agenzia è stata trasformata, con il decreto legislativo 18 novembre 1993 n. 470, da organo monocratico (Ares, Agenzia per le relazioni sindacali) in organo a direzione collegiale con un *comitato direttivo*, costituito da cinque componenti nominati con dpcm, previa delibera del Consiglio dei ministri, dei quali uno designato dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano, l'altro dall'Anci, a testimonianza dell'importanza di una più incisiva rappresentanza degli interessi regionali, anche a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 359/93, che ha dichiarato costituzionalmente illegittime alcune norme del decreto legislativo 29/93 relative alla contratta-

zione nazionale riguardante i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle Regioni a statuto ordinario e degli enti regionali.
I componenti sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione, il che conferisce, come si è detto, all'Aran un connotato chiaramente tecnico.
Il decreto legislativo 29/93 prevede i casi di incompatibilità della nomina a membro del comitato direttivo. Non possono farne parte, infatti, persone che rivestono cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici o in sindacati dei lavoratori, nonché coloro che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente incarichi direttivi o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
Il comitato, che elegge al proprio interno il presidente, dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati. Delibera le norme interne per l'ordinamento dei servizi, dell'amministrazione e della contabilità; approva il bilancio preventivo e consuntivo. Il presidente ha la rappresentanza legale dell'Agenzia e può essere delegato da questa a sottoscrivere i ccnl, gli accordi stipulati e le direttive della contrattazione decentrata, ad esercitare dei poteri di indirizzo e gestione, ferma restando la responsabilità dei dirigenti interni per gli atti di loro competenza. Inoltre esegue le direttive e le deliberazioni del comitato direttivo e ne cura l'attuazione attraverso gli uffici in cui è articolata l'Agenzia stessa.
Altro organo dell'Aran è il Comitato di coordinamento costituito dai soggetti designati dalle rappresentanze dei comparti di contrattazione collettiva (14) ovvero, rispettivamente, dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province autonome (4 componenti), dalla Conferenza dei direttori dei ministeri allargata ai direttori generali delle aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ed ai direttori generali del ministero della Pubblica istruzione (3 componenti), da Anci, Upi, Uncem, Unioncamere, Conferenza dei presidenti degli enti pubblici non economici, Conferenza dei presidenti delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, Conferenza permanente dei rettori delle Università (1 componente ciascuno). Il regolamento prevede che, nell'ambito del comitato di coordinamento, venga eletto un coordinatore che, annualmente, è sostituito da altro componente con il criterio della rotazione delle rappresentanze (articolo 4, comma 3, decreto del presidente della Repubblica 144/94).
Secondo quanto disposto dalle norme interne per l'ordinamento dei servizi, l'organizzazione interna dell'Aran è sviluppata in servizi ed uffici con competenze istruttorie e di supporto strumentale alla realizzazione dei compiti istituzionali.
In particolare, l'Agenzia è articolata in quattro aree di attività:
a. servizi per la contrattazione;
b. servizio organizzazione e amministrazione;
c. ufficio studi e ricerche;
d. ufficio relazioni esterne.
I *servizi per la contrattazione*, che rappresenta l'attività di maggior rilievo ed impegno per l'Agenzia, si articolano in maniera tale da coprire l'intero arco dei comparti di negoziazione.
Il *servizio organizzazione e amministrazione* assicura la segreteria organizzativa del presidente, del Comitato direttivo e del Comitato di coordinamento; è responsabile del bilancio e della contabilità e si occupa, in generale, della gestione amministrativa dell'Agenzia, concludendo convenzioni e contratti.
L'Ufficio studi e ricerche gestisce la biblioteca, le banche dati, la linea editoriale dell'Agenzia (*newsletter*) e la pubblicazione degli studi e ricerche condotte.
È, inoltre, responsabile della comunicazione istituzionale e dei rapporti con l'esterno, nonché dell'organizzazione dell'attività seminariale dell'Agenzia. Al momento concentra la sua attività in quattro settori: l'aziendalistico (sociologico-organizzativo), il macroeconomico, il giuridico e l'informatico.
L'ufficio relazioni esterne cura i rapporti con le amministrazioni pubbliche, le istituzioni e gli enti, anche privati, nazionali ed esteri operanti in materie di competenza dell'Agenzia. Allaccia relazioni con istituzioni internazionali, la cui attività si collochi nell'ambito di azione dell'Agenzia. Realizza forme di partecipazione alle attività di organismi nazionali, esteri ed internazionali, che operano in materie di competenza dell'Agenzia.
Per quanto riguarda il personale, l'Agenzia non ha un proprio ruolo organico, ma si avvale di esperti, ai sensi degli articoli 29 e 31 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e di consulenti anche a tempo determinato nel numero massimo di cinque, nonché di personale delle amministrazioni pubbliche in posizione di comando, fuori ruolo o aspettativa per quanto riguarda i docenti universitari.

3. L'Aran svolge il ruolo primario di unico agente contrattuale per la stipulazione di contratti di diritto comune per i pubblici dipendenti.
Così con l'accordo quadro del 10 aprile 1994, si è data la possibilità di definire le linee guida per la determinazione dei contratti di comparto, di coordinare la normativa previgente con la natura privatistica del rapporto di lavoro e di cercare di applicare al settore pubblico le delibere operative dettate dall'accordo interconfederale del marzo 1994 del settore privato.
Come si è detto, l'Aran opera tenendo conto delle direttive impartite dalla presidenza del Consiglio dei ministri, dipartimento della Funzione pubblica che, di fatto, limitano fortemente l'autonomia dell'Agenzia stessa.
In particolare, con la prima direttiva del 31 marzo 1994 il ministro della Funzione pubblica ha indicato i criteri generali e gli obiettivi della disciplina contrattuale, la durata dei contratti, la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, l'obbligo di stipulare accordi per ciascuna area dirigenziale, la struttura e l'ambito di contrattazione, i criteri per la parte economica, il nuovo sistema retributivo e incentivante, le linee guida per misurare il rendimento e valutare il personale.
Tali linee sono state riprese ed ampliate con la successiva direttiva del 5 settembre 1994, riguardante i princìpi e gli obiettivi generali dell'azione del governo per la riforma della pubblica amministrazione, gli obiettivi fondamentali cui deve tendere la nuova disciplina contrattuale, le autonome separate aree di contrattazione collettiva per il personale dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria, l'ordinamento professionale, gli standard di rendimento e di risultato e i criteri per la verifica e la misurazione, la contrattazione decentrata, le disponibilità finanziarie, l'autonomia regionale, il contratto collettivo quadro, la disciplina dello sciopero nei servizi essenziali, l'obbligo di riferire sugli andamenti della negoziazione e con la direttiva del 1° febbraio 1995 il ministro della Funzione pubblica ha indicato le disponibilità finanziarie destinate alla definizione dei nuovi contratti collettivi del pubblico impiego.
L'inizio dell'attività operativa dell'Aran può identificarsi con quello delle trattative per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego del gennaio 1994, un inizio ricco di difficoltà sia perché mancava ancora un quadro normativo di riferimento completo, sia per la mancata individuazione delle risorse economiche per il rinnovo dei contratti stessi.
E nel quadro delle linee programmatiche del governo, l'attività negoziale dell'Aran è mirata a raggiungere le seguenti finalità:
a. contribuire ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni, migliorando e rendendo flessibile l'organizzazione delle prestazioni di lavoro, in modo da soddisfare, da un lato, le esigenze dell'utenza e, dall'altro, da ridurre i costi complessivi del servizio;
b. valorizzare le specifiche professionalità esistenti nei vari settori;
c. razionalizzare il costo del lavoro contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i limiti fissati dalla legge finanziaria;
d. armonizzare le norme in materia di lavoro pubblico con quelle del settore privato;
e. avviare un processo di riequilibro tra i sistemi retributivi dei pubblici dipendenti e quelli del resto del mercato del lavoro, abolendo gli automatismi di crescita delle retribuzioni ed introducendo elementi di apprezzamento delle differenze qualitative nelle prestazioni lavorative; collegando, inoltre, i trattamenti accessori ad obiettivi di produttività ai quali sono stati collegati anche parte degli incrementi contrattuali da assegnare selettivamente, attingendo a specifici fondi creati per tale scopo.
L'attività dell'Aran non si limita, comunque, alla rappresentanza delle pubbliche amministrazioni solo in sede di contrattazione collettiva di livello nazionale, poiché, come si è detto, è prevista una sua attività di rappresentanza ed assistenza in sede di contrattazione decentrata ove sia richiesta.
Inoltre, svolge altre funzioni di tipo: strumentale con la trasmissione al governo dei testi concordati dei ccnl (articolo 51, primo comma, decreto legislativo 29/93) ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione e in caso di controversie per la definizione degli accordi; di interpretazione autentica dei contratti collettivi (articolo 53, comma 1, decreto legislativo 29/93); di natura documentale informativa, con la trasmissione di copia dei contratti collettivi decentrati (articolo 51, comma 3, decreto legislativo 29/93); promozionale, con la verifica dell'andamento contrattuale e la formazione del personale specializzato nella negoziazione; di tipo partecipativo svolgendo relazioni con enti pubblici, privati e organizzazioni internazionali; di ricerca relative alla documentazione concernente i rapporti di lavoro pubblico.

Tavola 1. Normativa Aran

Provvedimento	Estremi provvedimento
Istituzione Ares	Articolo 50 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29
Istituzione Aran	Articolo 17 del dl 18 novembre 1993, n. 470, di modifica dell'articolo 50 del dl 3 febbraio 1993, n. 29
Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Aran	Dpr 25 gennaio 1994, n. 144
Aran, Tesoreria unica	Dpcm 14 settembre 1994
Modifiche al regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Aran	Dpr 21 settembre 1994, n. 610
Aran, dotazione organica	Dl 27 marzo 1995 convertito nella legge 17 maggio 1995, n. 186
Regolamento di contabilità e norme interne dell'Aran	Approvazione ministero del Tesoro e dipartimento Funzione pubblica

4. Le premesse per lo svolgimento della tornata contrattuale finora realizzata nei comparti della pubblica amministrazione si rinvengono tanto nel decreto legislativo 29/93 (e successive modificazioni) che, come si è visto, ha introdotto importanti novità nella disciplina del pubblico impiego e nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, quanto nel Protocollo sulla politica dei redditi del luglio 1993, che ha modificato la struttura delle negoziazioni nel settore privato, incidendo, però, anche sulla contrattazione nel settore pubblico una nuova struttura di negoziazione, con un contratto nazionale quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica; possibilità di contratti aziendali; collocazione della contrattazione all'interno di una politica dei redditi, che porta a far riferimento al tasso di inflazione programmato per il periodo di validità del contratto per gli incrementi retributivi nazionali; collegamento delle erogazioni derivanti dai contratti aziendali con il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, sempre a livello aziendale).

Per quanto riguarda il decreto legislativo 29/93 rilevanti, ai fini della determinazione delle retribuzioni, sono invece le norme che hanno introdotto la contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, che ha determinato un riassetto dei contenuti della contrattazione e un maggior controllo sulle dinamiche retributive, a cui si accompagna la privatizzazione del rapporto stesso e un nuovo ruolo dei dirigenti nella gestione dell'amministrazione in generale e delle risorse umane in particolare.

In tal modo i contratti collettivi di comparto non sono più recepiti con decreto del presidente della Repubblica e vengono stipulati tra le rappresentanze dei lavoratori e l'Aran.

La prima tornata contrattuale è stata avviata per tutti i comparti della pubblica amministrazione.

Precedentemente l'Aran ha operato alla definizione di uno schema di contrattazione, confluita nell'accordo quadro del 20 aprile 1994 e della vacanza contrattuale e alla predisposizione di un protocollo di intesa con le rappresentanze sindacali unitarie (Rsu), sancito negli accordi del 20 aprile 1994 (firmato da Cgil, Cisl, Uil), del 14 giugno 1994 (firmato da Cida e Confedir), del 16 aprile 1994 (firmato da Cisnal e Cisal).

Relativamente al personale del comparto ministeri, il contratto collettivo nazionale di lavoro è stato sottoscritto il 16 maggio 1995 e pubblicato il 30 giugno 1995. Sono state, poi, avviate le trattative relative agli accordi successivi previsti dal contratto collettivo.

Nel trimestre ottobre-dicembre 1995, in conformità del disposto di cui all'articolo 1, commi 2 e 3 del contratto, sono state avviate le trattative relative agli accordi successivi per il raccordo delle clausole contrattuali con le disposizioni dello statuto speciale della regione Trentino Alto Adige e della provincia autonoma di Bolzano, nonché con le norme per l'ordinamento del personale dell'amministrazione civile del ministero dell'Interno e del personale dei ruoli del ministero delle Poste.

Nello stesso periodo, in applicazione dell'articolo 1, comma 4, del ccnl, sono state avviate le trat-

tative relative ad accordi per definire gli ambiti di disapplicabilità delle norme del contratto al personale dipendente dalle Agenzie per l'impiego di cui all'articolo 24 della legge 56/87 e a quello di nazionalità italiana assunto con contratto a tempo indeterminato dal ministero degli Affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, ai sensi del decreto del presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18 e ai sensi della legge 401/90.
È stata, inoltre, istituita la commissione per la revisione dell'ordinamento, secondo quanto previsto dall'articolo 38 del ccnl. Tale organismo ha il compito di acquisire ed elaborare ogni elemento utile, al fine di formulare proposte organiche ai soggetti contrattuali in merito alla revisione dell'attuale sistema ordinamentale, articolato, prevalentemente, su profili professionali e su qualifiche funzionali.
A tal fine è stato elaborato, e trasmesso a tutte le amministrazioni, un questionario, a cui è stata allegata una scheda relativa alla rilevazione delle situazioni di scostamento tra compiti svolti e quelli spettanti in astratto, con particolare riguardo alle mansioni svolte.
L'Aran ha proceduto alla sottoscrizione delle «linee guida per i contratti dell'area dirigenziale» concordate con tutte le organizzazioni sindacali il 2 giugno 1995 e sono state avviate le trattative per la definizione del contratto collettivo relativo all'area della dirigenza del comparto ministeri. Dette trattative sono apparse subito complesse, evidenziando alcuni nodi, soprattutto di carattere economico, data la nuova configurazione della struttura retributiva della categoria.
Per quanto riguarda il comparto degli *enti pubblici non economici* il contratto collettivo è stato siglato il 28 marzo 1995 e pubblicato il 9 settembre 1995.
Tale contratto presenta alcuni punti significativi quali:
a. l'organizzazione della retribuzione accessoria, di produttività e di risultato, articolata su appositi distinti istituti, sorretti da meccanismi che garantiscano la verifica della realizzazione degli obiettivi prestabiliti e indichino un ruolo responsabile dei dirigenti;
b. la previsione di una fase di sperimentazione, con l'attiva partecipazione di enti del comparto, finalizzata all'eventuale revisione totale o parziale dei sistemi di inquadramento professionale del personale, in funzione di una maggiore razionalità e funzionalità;
c. l'accentuazione del ruolo della formazione professionale come strumento di crescita e di responsabilizzazione del personale;
d. importanti disposizioni programmatiche, particolarmente in materia di fondi previdenziali, anche in connessione con l'istituenda previdenza complementare, e di interventi assistenziali, specie sul piano sanitario.
Per il comparto delle *Regioni e degli Enti locali* il contratto relativo al personale non dirigente è stato sottoscritto il 6 luglio 1995 e pubblicato il 9 settembre 1995.
Per lo stesso comparto è stata avviata la trattativa per il contratto per l'area separata della dirigenza, la cui trattativa appare particolarmente complessa in considerazione del fatto che si tratta del primo settore in cui vengono introdotti i princìpi di riforma in materia di dirigenza e viene applicata la medesima disciplina del settore privato.
L'Aran ha anche provveduto a dare avvio all'attuazione del riordino dell'ordinamento professionale del comparto Regioni, Enti locali, attraverso l'invio di uno specifico questionario di valutazione a tutte le amministrazioni e all'individuazione degli enti sperimentatori, le cui risposte sono state sottoposte all'esame e alla valutazione di un'apposita commissione e rielaborate in uno specifico documento esaminato con le organizzazioni sindacali.
Per il personale del *comparto della scuola*, il contratto collettivo è stato sottoscritto il 4 agosto 1995 e pubblicato il 5 settembre 1995. In esso è prevista una ulteriore fase negoziale per talune materie particolarmente delicate e complesse e per l'adattamento delle disposizioni contrattuali ad alcune specifiche professionalità presenti nel comparto. È stato inoltre autorizzato dal governo l'accordo integrativo per le accademie e i conservatori musicali ai fini dell'adeguamento delle norme contrattuali alla peculiarità delle loro prestazioni professionali.
Non è stato invece autorizzato, ma ne è stata richiesta l'iscrizione all'ordine del giorno del Consiglio dei ministri, il contratto integrativo del ccnl relativo all'indennità di funzione dei presidi e dei direttori didattici ex articolo 66 dello stesso contratto, mentre per quanto riguarda l'accordo relativo alle Istituzioni scolastiche italiane all'estero, di cui il Consiglio dei ministri non ha autorizzato la sottoscrizione, le amministrazioni interessate (dipartimento della Funzione pubblica, Aran, Tesoro, Affari esteri, Pubblica istruzione), assieme ai sindacati di categoria stanno procedendo alla

Tavola 2. Relazioni sindacali 1994-95

Eventi	Estremi provvedimenti e/o atto negoziale
27 gennaio 1994 Incontro Aran-organizzazioni sindacali: formale inizio delle trattative per il rinnovo dei contratti	
18 febbraio 1994 Determinazione dei comparti di contrattazione	Dpcm 30 dicembre 1993, n. 593 («Gazzetta ufficiale», 18 febbraio 1994); il relativo accordo sindacale è stato sottoscritto il 19 luglio 1993
23 febbraio 1994 Indennità di vacanza contrattuale: vertice governo-sindacati	
31 marzo 1994 Direttive all'Aran	Doc. dipartimento Funzione pubblica n. 30223/94
8 aprile 1994 Accordo per la nuova disciplina delle aspettative e dei permessi sindacali	Lo schema di recepimento dell'accordo è stato approvato dal Consiglio dei ministri del 5 agosto 1994 Circolare 31 marzo 1994 Dm 13 aprile 1994
15 aprile 1994 Direttiva all'Aran	Dpcm 28 aprile 1994 («Gazzetta ufficiale», 21 giugno 1994)
20 aprile 1994 Accordo Aran-organizzazioni sindacali per l'avvio delle trattative ed il riconoscimento dei presupposti per l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale	Protocollo di intesa-accordo quadro. Con provvedimento del presidente del Consiglio dei ministri 28 aprile 1994 è stata approvata l'autorizzazione alla sottoscrizione («Gazzetta ufficiale», 21 giugno 1994)
20 aprile 1994 Regolamento per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) nelle categorie di area pubblica	Accordo
12 maggio 1994 Rsu-comparto Ministeri	Protocollo di intesa
26 maggio 1994 Rsu-comparto regioni-enti locali	Protocollo di intesa
14 giugno 1994 Intesa Rsu, Confederazioni sindacali Cida, Confedir	Protocollo di intesa
16 giugno 1994 Intesa Rsu, Confederazioni sindacali Cisal, Cisnal	Protocollo di intesa
5 settembre 1994 Direttive all'Aran	Doc. dipartimento Funzione pubblica n. 3217/94
27 ottobre 1994 Nuova disciplina delle aspettative e dei permessi sindacali	Dpcm 27 ottobre 1994, n. 770 («Gazzetta ufficiale», 5 aprile 1995)
16 novembre 1994 Direttiva del presidente del Consiglio	(«Gazzetta ufficiale», 16 novembre 1994)
Autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale	Decreti ministeriali («Gazzetta ufficiale», 22 dicembre 1994)
1° dicembre 1994 Preintesa ccnl comparto Ministeri siglato con Confederazioni e organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil	Preintesa di accordo
14 dicembre 1994 Organizzazioni sindacali (concessioni di beni, risorse e locali)	Circolare 15 ottobre 1994, n. 22 («Gazzetta ufficiale», 14 dicembre 1994)
22 dicembre 1994 Preintesa di ccnl comparto Regioni-Enti locali siglata con Confederazioni e organizzazioni sindacali	Preintesa di accordo
28 dicembre 1994 Indennità di vacanza contrattuale: proseguimento dell'erogazione	Dl 28 dicembre 1994, n. 723 (articolo 13) Dl 25 febbraio 1995, n. 55 (articolo 13) Dl 29 aprile 1995 n. 144 (articolo 1)

(continua)

(segue tavola 2)

Eventi	Estremi provvedimenti e/o atto negoziale
13 gennaio 1995 Organizzazioni sindacali, maggiore rappresentatività	Circolare 13 gennaio 1995, n. 3 («Gazzetta ufficiale», 12 febbraio 1995) Circolare 8 marzo 1995, n. 9 («Gazzetta ufficiale», 21 aprile 1995)
13 gennaio 1995 Aspettative e permessi sindacali per funzioni pubbliche	Circolare 13 gennaio 1995, n. 2 («Gazzetta ufficiale», 3 marzo 1995) Circolare 25 marzo 1995, n. 10 («Gazzetta ufficiale», 8 aprile 1995)
27 gennaio 1995 Preintesa ccnl comparto Enti pubblici non economici siglato con Confederazioni e organizzazioni sindacali	Preintesa di accordo
1° febbraio 1995 Direttiva all'Aran	Doc. dipartimento Funzione pubblica n. 8619/95
10 febbraio 1995 Testo concordato tra l'Aran e organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil relativo al ccnl comparto Ministeri	Intesa di contratto
14 febbraio 1995 Testo concordato tra l'Aran e organizzazioni sindacali Cida, Cisal, Cisnal, Usppi relativo al ccnl comparto Ministeri	Intesa di contratto
8 marzo 1995 Testo concordato tra l'Aran e la Confedir relativo al ccnl comparto Ministeri	Intesa di contratto
9 marzo 1995 Apertura delle trattative per le aree separate della dirigenza medica del ccnl comparto Sanità	
28 marzo 1995 Testo concordato tra l'Aran e le organizzazioni sindacali relativo al ccnl comparto Enti pubblici non economici	Intesa di contratto
15 aprile 1995 Avvio trattative per area separata dirigenza ccnl comparto Enti pubblici non economici	
11 maggio 1995 Preintesa di ccnl comparto Scuola	Preintesa di accordo
16 maggio 1995 Sottoscrizione definitiva del ccnl comparto Ministeri	Ccnl
30 maggio 1995 Pubblicazione in «Gazzetta ufficiale» del testo sottoscritto ccnl comparto Ministeri	Dpcm 3 marzo 1995 (Supplemento ordinario n. 63 alla «Gazzetta ufficiale», 30 maggio 1995, n. 124)
2 giugno 1995 Sottoscrizione testo «linee guida» contratti di area dirigenziale concordato tra Aran, le Confederazioni e le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, Cida, Confedir, Confsal, Cisal, Cisnal, Rdb/Cub, Usppi	
21 giugno 1995 Testo concordato tra l'Aran e le Confederazioni ed organizzazioni sindacali relativo al ccnl comparto Sanità	Intesa di contratto
23 giugno 1995 Testo concordato tra Aran e Confederazioni e organizzazioni sindacali relativo al ccnl comparto Scuola	Intesa di contratto
4 luglio 1995 Sottoscrizione accordo tra l'Aran e le Confederazioni ed organizzazioni sindacali per l'ottemperanza alla Sentenza del Consiglio di Stato, sezione IV, del 12 marzo 1992, n. 274, relativa all'annullamento dell'articolo 117, del Dpr 20 maggio 1987, n. 270	Intesa di contratto
6 luglio 1995 Sottoscrizione definitiva ccnl del comparto Regioni-Enti locali	Ccnl

Eventi	Estremi provvedimenti e/o atto negoziale
1° settembre 1995 Sottoscrizione definitiva ccnl del comparto Sanità	Ccnl
5 settembre 1995 Pubblicazione in «Gazzetta ufficiale» del testo sottoscritto del ccnl comparto Scuola	Ccnl (Supplemento ordinario n. 109 alla «Gazzetta ufficiale», 5 settembre 1995, n. 207)
9 settembre 1995 Pubblicazione in «Gazzetta ufficiale» del testo sottoscritto del ccnl comparto Enti pubblici non economici	Ccnl (Supplemento ordinario n. 110 alla «Gazzetta ufficiale», 9 settembre 1995, n. 211)
9 settembre 1995 Pubblicazione accordo tra Aran e Confederazioni ed organizzazioni sindacali per ottemperanza alla Sentenza del Consiglio di Stato, sezione IV, del 12 marzo 1992, n. 274 relativa all'annullamento dell'articolo 117 del Dpr 20 maggio 1987, n. 270	Ccnl (Supplemento ordinario n. 110 alla «Gazzetta ufficiale», 9 settembre 1995, n. 211)
9 settembre 1995 Pubblicazione del testo sottoscritto del ccnl comparto Regioni-Enti locali	Ccnl (Supplemento ordinario n. 110 alla «Gazzetta ufficiale», 9 settembre 1995, n. 211)
16 settembre 1995 Pubblicazione del testo sottoscritto del ccnl comparto Sanità	Dpcm 4 agosto 1995 (Supplemento ordinario n. 111 alla «Gazzetta ufficiale», 16 settembre 1995, n. 217)
29 settembre 1995 Preintesa di ccnl per la dirigenza del comparto Regioni-Enti locali tra Aran e Confederazioni e organizzazioni sindacali	Preintesa di contratto
9 novembre 1995 Sottoscrizione definitiva del contratto collettivo quadro in materia di contributi sindacali	
14 novembre 1995 Testo concordato tra l'Aran e le Confederazioni ed organizzazioni sindacali riguardante le tipologie degli orari di lavoro	Intesa di contratto
16 novembre 1995 Testo concordato tra l'Aran e Confederazioni e organizzazioni sindacali relativo al ccnl per il personale dell'area separata della dirigenza Regioni-Enti locali	Intesa di contratto
29 novembre 1995 Preintesa di ccnl personale comparto Università	Preintesa di accordo
29 novembre 1995 Apertura trattative per la stipulazione del ccnl relativo al personale dirigente del comparto Ministeri	
30 novembre 1995 Autorizzazione del governo alla sottoscrizione del testo concordato sulle tipologie degli orari di lavoro	
1° dicembre 1995 Deliberazione del governo alla sottoscrizione del testo concordato relativo al personale dell'area separata della dirigenza Enti locali salvo stralcio del comma 3, articolo 47	
6 dicembre 1995 Apertura delle trattative per il personale dirigente del comparto Enti pubblici non economici	
12 dicembre 1995 Apertura delle trattative per la sottoscrizione del ccnl del personale del comparto Ricerca	
21 dicembre 1995 Testo concordato tra l'Aran e le Confederazioni e organizzazioni sindacali relativo all'articolo 47, comma 3, del ccnl dell'area separata della dirigenza Regioni-Enti locali	Accordo su articolo unico

riformulazione del testo, da inviare ad un successivo esame del Consiglio dei ministri.
Il contratto collettivo del comparto Sanità è stato sottoscritto il 1° settembre 1995 e pubblicato il 16 settembre 1995. Le preintese per i contratti dei comparti relativi alle Aziende autonome e alle Università sono state sottoscritte, rispettivamente il 18 ottobre 1995 e il 29 novembre 1995. Le trattative per il contratto del comparto delle Istituzioni ed enti di ricerca sono state, infine, avviate, il 12 decembre 1995.
Nel caso delle Università, particolare attenzione è stata dedicata ad alcune figure nuove quali i collaboratori, gli esperti linguistici e gli assistenti straordinari Isef che, per la prima volta, ottengono un formale riconoscimento giuridico ed un preciso trattamento economico, con particolare attenzione alla formazione professionale, con la previsione di corsi specifici correlati all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro. Inoltre, considerate le peculiari caratteristiche del comparto Università e le necessità di flessibilità dei rapporti lavorativi che lo contraddistinguono, viene dato ampio rilievo ai contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.
Sono stati, inoltre, concordati, ma non ancora autorizzati dal governo, il contratto per l'area separata della dirigenza per il comparto Sanità relativo ai dirigenti amministrativi e tecnici, nonché ai dirigenti medici e veterinari per i quali sono stati richiesti ulteriori elementi integrativi per l'esame da parte del Consiglio dei ministri.
Sono in corso le trattative per i dirigenti degli enti pubblici non economici, delle aziende, delle università e dei dirigenti (ricercatori e tecnologi) degli enti di ricerca.
L'Aran ha, poi, avviato le procedure per la definizione degli accordi relativi ai buoni pasto per il personale non dirigente dei diversi comparti e al rinnovo contrattuale per gli aspetti retributivi del biennio 1996-97 per il personale di vari comparti.
Si è anche proceduto al lavoro per la definizione di nuove regole della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dopo il referendum abrogativo, con una prima delibera del 22 novembre 1995.

5. Come si è detto in precedenza, i nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro presentano, come caratteristica fondamentale, quella di introdurre per la prima volta princìpi e criteri della riforma attuata nel pubblico impiego dal decreto legislativo 29/93 che, da una parte, persegue gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro e, dall'altra, è volta al graduale avvicinamento con il rapporto di lavoro privato.
In primo luogo, i nuovi contratti hanno introdotto un nuovo sistema di relazioni sindacali in linea con il decreto legislativo 29/93 che ha conferito un ruolo significativo alla contrattazione collettiva nella disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti.
In particolare sono individuati gli obiettivi e gli strumenti mediante i quali viene strutturato tutto il sistema di relazioni sindacali, coordinando gli interessi dei dipendenti con il miglioramento delle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, al fine di mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività in relazione ai fini pubblici a cui sono preordinate le amministrazioni pubbliche.
Per questo si è dato largo spazio all'attività sindacale attraverso la creazione di una conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione decentrata, con il compito di esaminare due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, facendo sempre riferimento al raggiungimento dei risultati in termini di efficacia, efficienza e qualità dei servizi, la partecipazione alle scelte dell'amministrazione attraverso specifici istituti derivanti dal rapporto di lavoro privato (esame delle materie dei contratti, informazione in materia di ambiente di lavoro e di gestione del rapporto di lavoro secondo criteri di trasparenza, compiutezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti sindacali). Il sistema di relazioni sindacali è articolato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di comparto e il contratto collettivo decentrato, legato alla definizione dei sistemi di incentivazione della produttività collettiva e alla disciplina del rapporto di lavoro più che alla sua organizzazione.
Altra caratteristica significativa dei ccnl è rappresentata dalla fonte di regolazione del rapporto di lavoro, sia a tempo determinato che non, ossia il contratto individuale di lavoro in forma scritta, di cui si prevedono alcuni tipi particolari quali quello a tempo parziale e quello a tempo determinato.
Anche l'orario di lavoro ha subìto dei mutamenti

con i nuovi contratti, poiché si prevede che esso sia articolato su cinque giorni, ad eccezione di quei servizi che richiedono una prestazione lavorativa continuativa. E ciò, accanto all'uso di diversi sistemi di applicazione dell'orario stesso (flessibilità, orario plurisettimanale, turnazioni, eccetera), deriva dalla necessità di una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro.
Anche se i ccnl non hanno regolamentato l'intera disciplina del rapporto di lavoro dettano comunque norme in materia di diritti non patrimoniali del dipendente (ferie, assenze per malattie, permessi retribuiti). In particolare, per quanto riguarda le ferie, l'elemento di novità consiste nella diversa attribuzione del numero di esse al dipendente in relazione all'anzianità di servizio, avvicinando così l'istituto a quello del settore privato.
Anche l'istituto del congedo straordinario è stato ampiamente modificato, essendo stato eliminato e sostituito con i cosiddetti permessi brevi retribuiti (esclusi i compensi per lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione di lavoro) concessi a domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione per i casi espressamente previsti dal cnl.
Viene, poi, data la possibilità al dipendente di assentarsi dal lavoro a domanda e su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa, presso cui presta lavoro per un periodo di tempo non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, fino a un massimo di 36 ore annue. Tali permessi devono essere recuperati entro il mese successivo, secondo le modalità previste dal dirigente stesso.
Anche l'istituto dell'assenza per malattia è stato uniformato a quello del settore privato, in quanto si è ridotto sensibilmente il periodo entro il quale si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro (18 mesi negli ultimi tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso, anziché due anni e mezzo negli ultimi cinque anni) ed è stato modificato il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia. Tale periodo può essere ulteriormente ampliato di altri 18 mesi a discrezione dell'amministrazione ove il dipendente ne faccia richiesta per casi particolarmente gravi e previo accertamento delle effettive condizioni di salute dello stesso.
Superati i periodi di conservazione del posto di lavoro si prevede, in linea generale ed in caso di inidoneità permanente, la soluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
Per quanto riguarda la retribuzione spettante in tale periodo, i contratti prevedono che venga erogata l'intera retribuzione fissa mensile per i primi nove mesi di assenza ed, in caso di assenza per malattia superiore a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza postricovero, anche il trattamento economico accessorio. Per i successivi tre mesi di assenza è previsto che spetti il 90 per cento della retribuzione fissa mensile e, per gli ultimi sei mesi del periodo di conservazione del posto di lavoro, il 50 per cento della stessa. I periodi successivi non sono retribuiti.
Ulteriori novità disciplinano gli istituti delle sanzioni e del procedimento disciplinare che si presenta sufficientemente rigoroso e, allo stesso tempo, garantistico per i dipendenti stessi. Del resto, mentre in precedenza sussisteva un generico dovere di comportamento, a cui dovevano attenersi i dipendenti nell'ambito delle mansioni loro affidate, operando con diligenza nell'interesse dell'amministrazione, ora i contratti collettivi specificano in maniera puntuale i doveri che i pubblici dipendenti devono rispettare, tra i quali si rinvengono anche alcune disposizioni contenute nel «codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni», adottato dal ministro per la Funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994, allegato al contratto collettivo secondo la direttiva governativa all'Aran.
Per quanto riguarda le sanzioni disciplinari, che sono passate da quattro (censura, riduzione dello stipendio, sospensione della qualifica, destituzione) a sei (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso) si è operato un tentativo di avvicinamento del sistema pubblico a quello privato, tanto è vero che nel contratto viene richiamato l'articolo 59 del decreto legislativo 29/93, che prevede l'applicazione dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, disciplinante l'istituto delle sanzioni disciplinari. I contratti prevedono poi i casi per i quali sono comminate tali sanzioni e i criteri di gradualità e proporzionalità delle stesse.
Anche il procedimento disciplinare presenta novità e si avvicina nelle modalità di svolgimento a quello previsto per il settore privato.
Si prevede infine la possibilità di sospendere, con conservazione della retribuzione, dal lavoro

a titolo cautelativo il dipendente soggetto a procedimento disciplinare per un periodo non superiore a 30 giorni e con privazione della retribuzione se soggetto sia a misura restrittiva della libertà personale che a procedimento penale che non determini la suddetta misura restrittiva.
Il contratto collettivo è la fonte esclusiva del trattamento economico. In particolare sono stati previsti nuovi strumenti di incentivazione, sia collettiva che individuale, alla produttività dei pubblici dipendenti previsti sia dal decreto legislativo 29/93 che dalla successiva direttiva del governo del 5 settembre 1994 per la definizione dei nuovi contratti collettivi del pubblico impiego. Questi avevano evidenziato la necessità di eliminare l'attribuzione generalizzata ed automatica dei trattamenti economici accessori, proponendo l'individuazione nei contratti collettivi di criteri selettivi ed incentivanti, definendo standard di rendimento e di risultato ai fini della valutazione della produttività individuale e criteri obiettivi di verifica e di misurazione, in base ai quali i dirigenti devono valutare l'effettivo apporto di ciascun dipendente, prevedendo l'abolizione di qualsiasi automatismo di crescita delle retribuzioni con la definizione di sistemi retributivi ed incentivanti, svincolati dalla progressione per anzianità, ma collegati al merito e riconducendo il lavoro straordinario nel concetto di prestazione lavorativa eccezionale e non più come fattore ordinario di programmazione del lavoro.
La novità più significativa, comunque, consiste nella creazione di due fondi di incentivazione alla produttività, altamente legati alla qualità del servizio reso, uno di carattere collettivo, l'altro strettamente individuale, dato quale premio dal dirigente ad un limitato numero di dipendenti in base al grado di partecipazione al progetto di produttività e al raggiungimento dell'obiettivo prefissato.
Si è data, così, attuazione al principio in base al quale la retribuzione accessoria è collegata alla produttività collettiva e si è affidato al dirigente un nuovo ruolo in termini di responsabilità nella valutazione della partecipazione all'attività lavorativa dei dipendenti stessi.
In particolare, il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi si presenta regolamentato in modo più puntuale rispetto al fondo di produttività precedentemente introdotto negli accordi di comparto.
Tale fondo è finalizzato alla realizzazione di piani di lavoro, di progetti-obiettivo, aumento della produttività degli uffici, altre iniziative volte al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali. Spetta ai dirigenti la scelta dei dipendenti da adibire ai progetti di produttività collettiva, in base ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi delle iniziative, in modo da garantire una maggiore selezione nell'erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo valore incentivante.
I risultati raggiunti sono, poi, oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del servizio di controllo interno e del nucleo di valutazione previsto dall'articolo 20 del decreto legislativo 29/93, in rapporto al miglioramento, sia qualitativo che quantitativo, dei servizi erogati e al raggiungimento di una maggiore produttività.
La novità assoluta dei contratti collettivi è, però, rappresentata dal fondo per la qualità individuale, in quanto, per la prima volta, si attribuiscono ai dirigenti risorse economiche da destinare al personale più meritevole, in base al proprio giudizio, allo scopo di valorizzare le capacità ed il contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni stesse e alla qualità del servizio pubblico.
Sono, comunque, previsti dei criteri in base ai quali il premio viene attribuito, nonché i tempi entro i quali si provvede alla loro erogazione.
Il premio individuale rappresenta indubbiamente un primo strumento di valutazione comparata delle prestazioni lavorative svolte in termini meritocratici, come è dimostrato dal fatto che è, comunque, previsto che esso possa essere erogato solo ad un massimo del 15% del personale in servizio.

Alberto Stancanelli

I sindacati confederali

1. Premessa 2. Il passaggio da Berlusconi a Dini 3. Il referendum sulle trattenute sindacali 4. L'«apertura di credito» al nuovo governo 5. La riforma delle pensioni 6. «Emergenza occupazione», Mezzogiorno, flessibilità 7. Le ipotesi e propensioni «politiche» 8. Le questioni aperte per l'unità del sindacato

1. Nel corso del 1995 i sindacati confederali (Cgil, Cisl e Uil) sono stati impegnati su quattro temi centrali: la riforma del sistema previdenziale; l'attività contrattuale in sintonia con le indicazioni del protocollo «triangolare» del luglio 1993 (si veda la «voce» sui sindacati confederali nel *Rapporto 1993-94*); il fronte «caldo» delle politiche del mercato del lavoro e dell'occupazione; il dibattito sull'unità sindacale. Questi temi, che ovviamente presentano molte connessioni reciproche, sono stati affrontati dalle tre confederazioni sullo sfondo di un quadro politico considerato di transizione da tutti gli attori, anche se – a giudizio dei sindacati – migliorativo rispetto alla situazione precedente.
Il 1994 si era infatti concluso con la crisi del governo di centro-destra presieduto dal leader di Forza Italia, Silvio Berlusconi, le cui dimissioni erano state presentate al presidente della Repubblica, Oscar Luigi Scalfaro, il 22 dicembre. Se la causa politica della crisi era stata la dissociazione dalla maggioranza della Lega nord dell'on. Bossi, già la fase immediatamente precedente era stata caratterizzata da fortissime tensioni sociali, che erano culminate poco più di un mese prima, il 12 novembre, nella manifestazione promossa da Cgil, Cisl e Uil contro la progettata riforma pensionistica che il governo si era proposto di abbinare alla legge finanziaria, manifestazione alla quale si calcola abbiano partecipato circa un milione e mezzo di lavoratori e pensionati confluiti a Roma da tutta Italia.
Vero è che successivamente, con l'accordo del 30 novembre (riguardante, oltre la previdenza, anche altre questioni: mercato del lavoro, Mezzogiorno, rapporti con l'Unione europea), il governo aveva accettato di stralciare dalla finanziaria i provvedimenti riguardanti le pensioni, affidando la materia a un apposito disegno di legge da approvare entro il mese di giugno del 1995. Ma Cgil, Cisl e Uil, pur registrando con soddisfazione questo primo successo, nutrivano scarsa fiducia in un governo col quale si erano aspramente confrontate, che solo tardivamente si era rassegnato a cercare l'intesa e che – anche a prescindere dalla vicenda pensionistica – era rappresentativo di forze politiche che non avevano lesinato critiche nei confronti del sindacalismo confederale (la «triplice», secondo la sprezzante definizione diffusa soprattutto negli ambienti di Alleanza nazionale).
La costituzione del governo «tecnico» presieduto da Lamberto Dini (già ministro del Tesoro del governo Berlusconi), che il 25 gennaio ottiene la fiducia della Camera dei deputati e il 1° febbraio quella del Senato, divenendo così pienamente operativo, apre ad inizio d'anno un nuovo capitolo nel rapporto governo-sindacati; o, se si vuole, chiude una fase di dura contrapposizione, riesumando quel metodo della concertazione che già all'epoca del governo Ciampi aveva consentito di giungere al positivo approdo del protocollo sulla politica dei redditi e sul riassetto dell'attività negoziale. Sarà in particolare per la questione previdenziale che questo ritorno alla concertazione darà buoni risultati.

2. Presentando il proprio programma, Lamberto Dini – che troverà il sostegno politico dei partiti del centro-sinistra e che otterrà la fiducia nei due rami del Parlamento anche per l'astensione della Lega nord – sottolinea il carattere tecnico e temporaneo del suo governo, che considererà esaurito il proprio compito appena gli impegni enunciati – fra i quali primeggia la riforma pensionistica – saranno stati assolti. Con le parti sociali, precisa, il nuovo governo è intenzionato ad aprire un «dialogo aperto e leale oltre che serrato».
L'illustrazione del programma governativo (che comprende anche una parte dedicata alle politiche dell'occupazione, le cui prospettive sono considerate strettamente collegate, nel medio pe-

riodo, alla competitività del sistema economico nazionale ma altresì dipendenti, nel breve periodo, dalla traduzione legislativa della parte non ancora attuata del protocollo «triangolare» del luglio 1993) è accolta dalle tre confederazioni sindacali con cautela ma con disponibilità al dialogo.
Il segretario generale della Cgil, Sergio Cofferati, osserva che quello presieduto da Dini è «il governo che l'attuale Parlamento è in grado di esprimere» e che il giudizio sindacale sul suo operato «sarà basato esclusivamente sui fatti». L'esponente della Cgil ricorda altresì, con un'ombra di preoccupazione, che il presidente del Consiglio era stato, come ministro del Tesoro del governo Berlusconi, «uno dei promotori più convinti di una linea economica che abbiamo duramente avversato»; ma aggiunge, con riferimento all'accordo del 30 novembre, che successivamente Dini «ha accettato una soluzione sensibilmente lontana dalle sue opinioni iniziali» e che «ora bisogna applicare quell'accordo in tutte le sue parti: previdenza, Mezzogiorno, occupazione, tutela del reddito, eccetera».
Anche il segretario generale della Cisl, Sergio D'Antoni, e il segretario generale della Uil, Pietro Larizza, richiamano all'esigenza di dare integrale attuazione agli impegni assunti a novembre dal precedente esecutivo, ora affidati a un governo più credibile nella sua volontà di dialogo. Ma Larizza avverte che l'intesa strappata in extremis a un governo già in crisi non va mitizzata: essa ha fissato dei titoli e manifestato delle intenzioni, ma i contenuti sono tutti da costruire, soprattutto con riferimento alla previdenza. D'Antoni, comunque, è ottimista circa il ruolo che il governo Dini può assumere: «È avvenuto – dichiara – un passaggio che serve al paese e quindi è nell'interesse dei lavoratori [...]. Si aprono ora grandissime opportunità: una forte ripresa dell'economia che, se sarà guidata, potrà produrre notevoli risultati su due fronti cruciali: il risanamento della finanza pubblica e la ripresa dell'occupazione. In caso contrario sarebbe una grossa occasione perduta».

3. In quello stesso mese di gennaio che segna non solo un'importante svolta politica ma altresì una significativa evoluzione nei rapporti sindacali, si verifica un altro avvenimento, questa volta sfavorevole ai sindacati confederali: la Corte costituzionale dà via libera al referendum che chiede l'abrogazione della parte dell'articolo 26 dello Statuto dei lavoratori relativa alle ritenute sulla retribuzione dei contributi sindacali. La Consulta motiva la sua scelta precisando che è ammissibile chiedere l'eliminazione della base legale del diritto di riscossione automatica delle quote sindacali «per restituire la materia all'autonomia privata, individuale e collettiva».
Cgil, Cisl e Uil non criticano l'interpretazione giuridica, anzi esprimono «un giudizio di rispetto e apprezzamento per il lavoro della Corte» (che aveva deliberato anche su altri referendum, dichiarando inammissibile, ad esempio, quello che chiedeva la soppressione della cassa integrazione straordinaria, cosa che «determinerebbe l'inapplicabilità di una serie di altri istituti, primo fra i quali quello della mobilità»). Durissima, invece, la denuncia nei confronti dei promotori della consultazione (la Lega nord e i «riformatori» di Marco Pannella, ma per il «sì» opterà l'intero schieramento di centro-destra) accusati di avere dato luogo a «una campagna di falsificazione, con la quale si vuol far credere che la trattenuta sia un fatto automatico, mentre invece è un atto assolutamente volontario, che garantisce il massimo di trasparenza».
«L'intenzione evidente di chi ha promosso il referendum – afferma Sergio Cofferati – è quella di usarlo come una leva per scardinare il nostro assetto organizzativo e rimettere così in discussione il ruolo del sindacato confederale». Di «attacco politico nei confronti del sindacato» parla anche D'Antoni, mentre Larizza osserva che chi mette in discussione i diritti dei lavoratori dimostra di desiderare «uno Stato senza democrazia». L'uso politico dei referendum non piace nemmeno alla Confindustria perché – afferma il vicepresidente dell'organizzazione imprenditoriale, Callieri – lede l'autonomia delle parti: «Il sistema delle deleghe è stato regolato in modo più moderno e democratico dai contratti», quindi il referendum è «un'arma spuntata». Su un'analoga lunghezza d'onda, Cgil, Cisl e Uil abbinano la denuncia politica all'osservazione rassicurante circa il fatto che la materia, oltre che dall'articolo 26 dello Statuto dei lavoratori, era regolata dai contratti di lavoro, quindi in sostanza già rispecchiava l'autonomia individuale e collettiva alla quale aveva fatto riferimento la Consulta; e analoga opinione esprime il nuovo ministro del Lavoro, Tiziano Treu. Tutti naturalmente – ministro, sindacalisti e imprenditori – auspicano un provvedimento legislativo che eviti la consultazione refe-

rendaria, ma, al di là degli auspici, nessuno si fa troppe illusioni e infatti a giugno si voterà pro o contro una trattenuta sindacale che una disinvolta propaganda dei promotori del referendum presenterà come una «tassa sul salario» imposta ai lavoratori. Su questo e altri referendum il confronto sarà squisitamente politico e il centro-destra riuscirà a incassare alcuni significativi successi: senza ripercussioni di rilievo, per quanto riguarda le trattenute sindacali, per le ragioni già ricordate; ma con un indubbio danno «di immagine» per un sindacato confederale spesso chiamato a «pagare» per colpe non sue (oltreché, talora, per propri errori). È probabile infatti che molti voti referendari «contro il sindacato» siano stati espressi da cittadini irritati per forme diffuse di microconflittualità nei pubblici servizi, in particolare nei trasporti, promosse da organizzazioni «autonome» ma spesso imputate dai mass media «al sindacato» in generale. Certo è che l'impatto sull'opinione pubblica dei titoli giornalistici e delle immagini televisive su alcune giornate di caos negli aeroporti o nelle stazioni ferroviarie è maggiore di quello prodotto dai dati statistici (non sempre efficacemente illustrati) sulla fortissima riduzione della conflittualità che si è verificata dopo l'entrata in funzione delle nuove regole sulla contrattazione nazionale e aziendale stabilite dal protocollo del luglio 1993.

4. Nella prima metà dell'anno l'impegno di Cgil, Cisl e Uil si concentra sulla riforma del sistema pensionistico, anche se contestualmente la «questione occupazione» continua a occupare un posto di grande rilievo sia nel dibattito sindacale che nei rapporti col governo. In quest'ottica, considerando soprattutto la gravissima situazione delle regioni meridionali, le tre confederazioni esercitano sul governo un'azione di stimolo, peraltro manifestando apprezzamento per il proposito, esplicitato nella manovra correttiva di 20 mila miliardi finalizzata ad accelerare il risanamento della finanza pubblica, di attivare gli investimenti nelle aree depresse. L'unica spesa aggiuntiva prevista, a fronte di rilevanti risparmi, è infatti quella per rendere subito disponibili tremila miliardi a sostegno degli investimenti e dell'occupazione nel Mezzogiorno. La manovra nel suo complesso viene giudicata «inevitabile sia per mantenere il fabbisogno entro i limiti fissati dalla legge finanziaria per il 1995, sia per far fronte ai turbamenti dei mercati finanziari internazionali». Tuttavia non mancano timori per il suo possibile impatto inflazionistico e Cgil, Cisl e Uil chiedono al governo di combattere con decisione le spinte speculative predisponendo sollecitamente «strumenti come l'osservatorio sui prezzi, la definizione delle authority e un efficace sistema di sanzioni». Il documento che illustra i contenuti della manovra fa altresì riferimento alla riforma del sistema previdenziale, e immediatamente prendono il via sulla materia contatti e consultazioni tecniche con le parti sociali, finché a fine mese il ministro Treu annuncia l'avvio del confronto conclusivo con sindacati e imprenditori.
Prima di accennare all'iter di questo confronto, che si concluderà a maggio con un'intesa sulla cui base il Parlamento approverà il disegno di legge di riforma, divenuto definitivamente operativo il 4 agosto (ma in modo più dettagliato l'argomento è trattato in una specifica analisi di questo *Rapporto*), merita di essere esaminato il nuovo clima sociale determinato dal passaggio dal governo di centro-destra al governo tecnico considerato con favore nell'area di centro-sinistra. Il presidente del Consiglio, sia nelle dichiarazioni programmatiche sulle quali ha chiesto la fiducia, sia nell'illustrazione della manovra correttiva, sia, infine, nell'avviare il confronto sulle pensioni, si era proposto di evitare rotture con la precedente gestione di cui era stato partecipe; da qui il costante richiamo all'accordo coi sindacati del dicembre 1994, che peraltro – è opportuno ricordarlo – aveva costituito di per se stesso una svolta rispetto alle precedenti «rigidità». Tuttavia, anche se non si intravedevano ancora le opzioni politiche alle quali Dini sarebbe pervenuto al termine del suo mandato, già in prima battuta era percepibile un netto cambiamento sul tema-chiave del rapporto col sindacato. Certo non è stata estranea nell'«apertura di credito» di Cgil, Cisl e Uil la buona accoglienza che il nuovo governo aveva ricevuto in quell'area di centro-sinistra che si andava consolidando (e che presto sfocerà nella nascita dell'«Ulivo»); un'area in rapporto alla quale il sindacalismo confederale, pur ribadendo la propria autonomia, si trovava più a suo agio che rispetto a quella di centro-destra. Ma in particolare – soprattutto in relazione a una vertenza complessa come quella della riforma pensionistica, che implicava inevitabilmente alcuni «sacrifici» connessi all'esigenza di razionalizzazione del sistema – Cgil, Cisl e Uil avvertivano il bisogno, per mantenere il consenso dei lavoratori, di abbinare un'assunzione di responsabilità non priva

di oneri rispetto all'obiettivo del risanamento dei conti pubblici, a un ruolo di effettivo protagonismo sociale. La corretta intuizione del governo Dini è stata pertanto quella di far propria in modo credibile quella scelta della concertazione che, prevista dal protocollo del luglio 1993, era stata non formalmente negata, ma certo tollerata senza intima convinzione, dal governo Berlusconi. Sotto questo profilo Dini si è ricollegato alle positive esperienze in materia dei governi Amato e Ciampi. La consultazione con le parti sociali ha così preceduto il varo della manovra dei 20 mila miliardi, mentre per la riforma delle pensioni Dini, di fronte al dissenso dei sindacati, non ha insistito nell'idea di accelerare i tempi ricorrendo a un decreto legge e ha avviato quel processo di concertazione che ha consentito un approdo a un tempo soddisfacente e sollecito. Ritorneremo sul tema del rapporto fra sindacalismo confederale e «quadro politico». Qui abbiamo voluto sottolineare un mutamento di clima non meno importante di quello riscontrabile negli equilibri parlamentari.

5. Il confronto sulla riforma pensionistica comincia, come si è scritto, già a fine febbraio. La posizione del governo seguirà – precisa il documento che illustra i contenuti della già ricordata manovra dei 20 mila miliardi – «le direttrici già indicate nell'accordo del dicembre 1994 con due obiettivi: quello di assicurare gli equilibri finanziari della previdenza pubblica a garanzia della certezza delle prestazioni per le generazioni future e quello di garantire che il finanziamento del sistema previdenziale non divenga assorbente rispetto a tutti gli altri settori cruciali dell'intervento pubblico. Il raggiungimento di tali obiettivi dovrà ispirarsi a criteri di equità. Per questo è essenziale perseguire una graduale armonizzazione delle regole fondamentali riguardanti tutti i settori pensionistici: del lavoro subordinato e autonomo, del lavoro pubblico e privato. In particolare sarà perseguito il riequilibrio del rapporto fra contribuzioni individuali e prestazioni previdenziali conseguite. Nell'intervento di riforma sarà dato spazio alla promozione delle forme pensionistiche complementari».
Le tre confederazioni sindacali giudicano questa posizione come una corretta base di partenza per la trattativa, che si sviluppa nelle settimane successive con incontri a carattere tecnico (oltreché ovviamente con consultazioni ai massimi livelli) e già nel mese di marzo consente il raggiungimento di due prime intese su punti specifici: la separazione fra assistenza e previdenza; le pensioni di invalidità e la reversibilità delle prestazioni. In particolare sulla seconda intesa si registra un atteggiamento di dissenso da parte della Confindustria. Cgil, Cisl e Uil esprimono invece soddisfazione per i passi avanti compiuti e il 29 marzo illustrano al ministro Treu una loro proposta complessiva che, fra l'altro, prevede un limite minimo di età (58 anni per uomini e donne sia nel settore pubblico che in quello privato) per poter percepire la pensione, sempre che siano stati maturati almeno cinque anni di contributi, garantendo tuttavia il diritto alla pensione con 35 anni di contributi e un'età minima di 53 anni da elevare successivamente a 55.
Circa i criteri di determinazione delle pensioni, la proposta sindacale indica l'adozione di un sistema misto: contributivo per chi avrà maturato al 1° gennaio 1996 meno di 18 anni di contributi e retributivo per chi ha già maturato un numero di contributi superiore. Ricavata dall'assemblaggio delle posizioni non sempre in partenza coincidenti delle tre confederazioni, questa proposta non è inconciliabile con l'orientamento del governo. Il presidente del Consiglio la giudica «positiva» anche se «non sufficiente», mentre il ministro del Lavoro preannuncia la presentazione entro aprile di un progetto definitivo. La Confindustria mantiene invece un atteggiamento critico e definisce la proposta sindacale «debole e in alcune parti contraddittoria», pur riconoscendo che «già il fatto che sia stata presentata è positivo». Qualche critica, ovviamente di diverso segno, giunge alla proposta sindacale anche da alcune fabbriche, soprattutto metalmeccaniche. Cgil, Cisl e Uil, comunque, pur difendendo la loro linea, avvertono che una riforma tanto importante non potrà prescindere da un largo consenso sociale e precisano che se si perverrà a un'intesa, questa dovrà essere ratificata con un referendum dai lavoratori.
Il confronto prosegue speditamente e l'8 maggio si perviene a un accordo complessivo. Facendo riferimento ai contenuti di tale accordo, il Consiglio dei ministri definisce il 12 maggio un disegno di legge che viene subito trasmesso al Parlamento. Cgil, Cisl e Uil sottopongono l'intesa ai lavoratori. Si vota in tutti i luoghi di lavoro e la maggioranza si pronuncia a favore dell'accordo, seppure con una partecipazione non massiccia alla consultazione. La circostanza che un settore

minoritario della Cgil, quello della componente politicamente vicina a Rifondazione comunista, abbia fatto apertamente propaganda per il «no», suscita qualche malumore negli ambienti della Cisl e della Uil. Ma in complesso tutti sono soddisfatti di aver chiuso in modo unitario una difficile partita, anche se la constatazione che l'area del dissenso è stata più ampia di quella espressa tradizionalmente dalla citata minoranza della Cgil e ha coinvolto in particolare parecchie fabbriche metalmeccaniche, ravviva nelle tre confederazioni le riflessioni e talora le polemiche sulla natura del rapporto fra sindacato e lavoratori e sugli strumenti con cui regolarlo: una tematica che costituisce un punto nodale del processo di unità sindacale e anche delle difficoltà che questo processo incontra.

Il governo di Lamberto Dini esce consolidato dall'esito del difficile confronto. La gradualità con la quale il nuovo sistema andrà «a regime», criticata dalla Confindustria che si dissocia dall'accordo, non attenua la soddisfazione per una riforma realizzata senza compromettere un positivo rapporto coi sindacati, anzi rafforzandolo. È proprio rivolgendosi agli imprenditori, in occasione dell'assemblea annuale della Confindustria, che il presidente del Consiglio, pur riconoscendo che forse si poteva fare «di più e di meglio», afferma che «la riforma consentirà un riequilibrio del sistema nel medio-lungo periodo», con risparmi significativi. Né mancano, nelle dichiarazioni di Dini, un garbato rimprovero ai critici e un'orgogliosa rivendicazione di ciò che è stato realizzato da un governo da molti considerato di mera transizione, quando egli afferma che «per i princìpi e i meccanismi che introduce dopo tanti anni di generale inerzia, di cui sono responsabili tutte le categorie produttive del paese, la riforma che questo governo è riuscito finalmente a predisporre merita, a mio avviso, giudizi più equilibrati e obiettivi».

Il 3 agosto il Senato e il 4 la Camera dei deputati approvano in via definitiva la legge di riforma. Durante il dibattito il governo riunisce in alcuni «maxi emendamenti» le proposte di modifica presentate dai vari gruppi parlamentari e su di essi pone il voto di fiducia. Ma il testo approvato riflette sostanzialmente i contenuti dell'accordo governo-sindacati dell'8 maggio, anzi li migliora, secondo il parere dei dirigenti sindacali. D'Antoni afferma che la riforma «attuata col ruolo determinante del Parlamento e del sindacato, assicura la necessaria tutela delle fasce più deboli». Cofferati osserva che per l'approvazione della riforma «sono stati decisivi tre elementi: il confronto fra governo e parti sociali, il rapporto delle parti sociali coi loro rappresentanti e l'autonomia del Parlamento, che però ha saputo tenere in gran conto le posizioni espresse dalle parti sociali». Il giudizio di Larizza è lapidario: «Se il Parlamento italiano, di cui fanno parte mille persone con altrettante idee, ha convenuto sostanzialmente sulla soluzione concordata col governo, vuol dire che avevamo indicato la strada giusta». Pochi accenni ai contenuti della riforma, per i quali si rinvia all'analisi specifica. Il calcolo della pensione col metodo contributivo viene applicato integralmente solo a chi inizia a lavorare dopo l'entrata in vigore della nuova legge. Si continuerà, invece, ad applicare il calcolo su base retributiva a chi ha già maturato più di 18 anni di contributi. Per chi già lavora, ma ha versato meno di 18 annualità di contributi, il sistema di calcolo della pensione sarà «misto»: retributivo per gli anni precedenti alla riforma, contributivo per quelli post-riforma. Sono altresì previste la graduale eliminazione della pensione di anzianità, l'armonizzazione dei trattamenti fra dipendenti pubblici e privati, agevolazioni fiscali per rendere possibile il decollo della previdenza complementare. Il tetto contributivo è stato fissato in 132 milioni di reddito, oltre i quali non si pagano più contributi previdenziali e non si ricevono prestazioni aggiuntive; questa regola, tuttavia, è applicata solo a chi cominci a lavorare dal 1° gennaio 1996 in poi, o a chi opti comunque per una pensione calcolata col metodo contributivo. Infine il Parlamento ha voluto inserire nel disegno di legge una clausola di salvaguardia la quale prevede che, se si dovesse constatare che nel triennio 1996-98 non sono stati realizzati gli obiettivi previsti di contenimento della spesa previdenziale, il governo dovrà intervenire per riequilibrare la situazione, agendo sul versante dei contributi o su quello delle prestazioni.

6. Se il tema delle pensioni è stato particolarmente «assorbente» almeno nei primi otto mesi dell'anno, esso si è tuttavia inserito in una realtà economico-sociale contrassegnata da un'altra emergenza, quella della disoccupazione in aumento, in Italia e in tutta Europa. Cgil, Cisl e Uil, nelle occasioni di confronto col governo e con gli imprenditori, hanno costantemente ribadito alcuni punti:

a. disponibilità ad affrontare in modo innovativo i problemi del mercato del lavoro, anche con soluzioni di mobilità contrattata ma col rifiuto di una *deregulation* selvaggia (insomma, un mercato del lavoro con *nuove regole*, non un mercato del lavoro *senza regole*);
b. sottolineatura della necessità di porre al centro dell'attenzione e degli impegni il Mezzogiorno, giacché è nelle regioni meridionali che la mancanza di lavoro colpisce con particolare durezza soprattutto le giovani generazioni;
c. presa d'atto della dimensione europea dell'emergenza occupazione, con la conseguente rivendicazione, in sintonia con la linea della Confederazione europea dei sindacati, di un aggiornamento del Trattato di Maastricht che, senza rinunciare alle compatibilità economico-finanziarie previste, ponga tuttavia il tema dell'occupazione fra le priorità da perseguire nella costruzione dell'Unione europea. Naturalmente l'accordo su questi obiettivi non ha escluso differenziazioni su questioni specifiche fra le tre confederazioni. Non si vuole qui delineare una visione idilliaca di rapporti anche polemici, ma piuttosto sottolineare che sulle opzioni strategiche di politica economica e del lavoro fra Cgil, Cisl e Uil si manifestano convergenze concrete, tali da rendere realistica, sotto questo profilo, la prospettiva dell'unità sindacale, che peraltro incontra ancora in altri ambiti ostacoli e reciproche diffidenze. Ma, soffermandoci per ora sulle tematiche dell'occupazione, consideriamo alcuni momenti dell'iniziativa sindacale nel 1995.
Nella riunione del 9 giugno del Consiglio dei ministri, il governo vara un decreto e due disegni di legge sulle politiche del lavoro, che riprendono i contenuti di un documento che era stato presentato alle confederazioni in aprile. Il decreto prevede, fra l'altro, la proroga dei trattamenti di mobilità e cassa integrazione per gli addetti coinvolti in lavori socialmente utili o che potranno esserlo; lo snellimento delle procedure di assunzione diretta; agevolazioni per le piccole imprese che reimpieghino personale dirigente licenziato dalle imprese maggiori; introduzione sperimentale di forme di tirocinio con cui alimentare l'alternanza scuola-lavoro; promozione di forme di lavoro autonomo nel Mezzogiorno; istituzione di un fondo per l'incentivazione del part-time flessibile. I due disegni di legge recano disposizioni in materia di flessibilità del mercato del lavoro e di incentivazione alle assunzioni, che erano già previste dal protocollo «triangolare» del luglio 1993 ma che richiedevano una regolamentazione legislativa. Il giudizio delle tre confederazioni è in parte convergente (soprattutto nella critica al decreto legge) e in parte più articolato. In un comunicato unitario le segreterie confederali «pur apprezzando l'opera svolta in questi mesi per preparare un adeguato programma di lavori socialmente utili, come risposta transitoria ai problemi occupazionali, constatano in modo preoccupato e avanzano riserve sull'insufficienza dei provvedimenti normativi a fronte degli impegni contenuti nei precedenti accordi governo-sindacati in materia di continuità del sostegno al reddito dei lavoratori».
Per Cofferati «il provvedimento non è assolutamente adeguato né sufficiente» e non può quindi avere il consenso del sindacato. Il segretario generale della Cgil si sofferma poi sulla flessibilità, osservando che «gli effetti positivi della flessibilità si ottengono dove il lavoro c'è già». In quest'ottica «i provvedimenti sono importanti ma per risolvere sul serio i problemi dell'occupazione nel mezzogiorno sono necessari investimenti mirati, la realizzazione di infrastrutture, la formazione, l'ammodernamento della pubblica amministrazione». Anche il segretario nazionale della Uil, Silvano Veronese, non nasconde un certo scetticismo («Il ministro Treu insiste nel considerare questo pacchetto come un rimedio, ma è inutile illudere la gente sul fatto che la flessibilità porti nuova occupazione»), mentre l'opinione del segretario generale aggiunto della Cisl, Raffaele Morese, è più favorevole agli orientamenti governativi («l'impianto complessivo va bene e quindi il testo può andare in Parlamento per l'approvazione in tempi rapidi»). Anche Morese tuttavia sottolinea che «queste misure servono per affrontare problemi d'emergenza e per ridefinire un nuovo quadro degli strumenti di governo del lavoro», mentre «resta aperto tutto il capitolo relativo agli investimenti che possono dare concretamente un risultato occupazionale».
Il mese di settembre comincia con qualche tensione fra Cgil e governo, a causa delle dichiarazioni rese a Bari dal presidente del Consiglio, ma si conclude con un generale apprezzamento sindacale per la manovra economica 1996. A Bari, inaugurando il 9 la Fiera del Levante, Dini afferma che «ove le parti sociali riconoscano l'opportunità di stabilire per i nuovi assunti, eventualmente soltanto in specifiche realtà territoriali e per periodi di tempo limitato, un salario orario complessivamente più basso, potranno essere ri-

dotti gli oneri sociali a carico delle imprese e dei lavoratori». Pochi giorni dopo, sempre a Bari, il ministro del Bilancio, Masera, parlando ai delegati dell'Assemblea nazionale della Uil, quantifica la proposta di Dini affermando che «in molte regioni del sud si potrebbe richiedere un salario inferiore del 20%», in cambio di misure concrete per l'occupazione. La risposta della Cgil è di netto rifiuto: «Il salario non va toccato – afferma Cofferati parlando al direttivo della confederazione – per un motivo molto semplice: i differenziali retributivi si determinano già a causa della contrattazione aziendale che, in base all'accordo del 23 luglio, è, giustamente, legata alla produttività. Non solo: è nel sud che si concentrano le famiglie monoreddito e i livelli più alti di povertà. Si aggraverebbero situazioni già difficili». Diverse invece le valutazioni di Cisl e Uil. D'Antoni, in occasione dell'Assemblea nazionale dei delegati e delle strutture della confederazione, replica a Cofferati: «Diciamo alla Cgil che è inutile fermarsi sul passato, fare barricate. Non si tratta di concedere deleghe contrattuali, ma di aprirsi a una flessibilità differenziata e controllata». A sua volta Larizza afferma che la flessibilità è possibile se è definita nella durata e collegata a nuovi investimenti. Occorre quindi evitare di offrire ai giovani meridionali «dogmatismi sociali che servono solo a stabilizzare la povertà».
Il sereno torna nei rapporti sindacali a fine settembre, quando il governo illustra alle parti sociali la manovra economica per il 1996, quantificata in circa 32 mila miliardi di fabbisogno (in precedenza si erano già tenuti incontri tecnici e politici). Varata il 27 settembre dal Consiglio dei ministri, la manovra è criticata dalla Confindustria ma accolta con favore dai sindacati. Cofferati esprime apprezzamento per «l'impianto generale, con alcune scelte che, se attuate correttamente, eviteranno contraccolpi sui lavoratori dipendenti e sui pensionati». D'Antoni si dichiara soddisfatto che Dini abbia «confermato che l'asse della sua politica economica resta la politica dei redditi e l'accordo del luglio 1993 sul costo del lavoro», assicurando che «la finanziaria non avrà nessun impatto inflazionistico». Larizza infine ritiene importante e positivo l'impegno del governo a non aumentare la pressione fiscale. Anche lo stanziamento di 5.970 miliardi per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego è apprezzato da Cgil, Cisl e Uil.
La finanziaria diviene legge dello Stato il 22 dicembre, con la conclusione dell'iter parlamentare. Seguono le già annunciate dimissioni del governo Dini che – falliti i tentativi di prolungare la legislatura fino alla sua scadenza naturale – resterà in carica per gli affari correnti fino alle elezioni politiche del 18 aprile 1996.

7. Sotto il profilo politico, il rapporto fra il governo Dini e il sindacalismo confederale è stato, al di là di qualche occasionale critica reciproca, di concertazione e collaborazione. Come si è già accennato, la nascita di un governo «tecnico», obiettivamente contrapposto a un centro-destra che sosteneva l'opportunità di un ricorso a elezioni immediate dopo la caduta del governo Berlusconi, era già in partenza considerata con favore da Cgil, Cisl e Uil, sia perché, malgrado la connotazione «tecnica», segnava uno spostamento politico-parlamentare in un senso giudicato dalle confederazioni più idoneo a tener conto dei problemi del lavoro, sia perché le confederazioni ritenevano che la serietà della situazione, in particolare sotto il profilo occupazionale, richiedesse uno sforzo di «governabilità» piuttosto che un affrettato ritorno alle urne.
La concertazione col sindacato che ha caratterizzato l'iter della riforma pensionistica e la positiva intesa che lo ha concluso, hanno naturalmente consolidato l'iniziale, ancora cauto, rapporto di fiducia reciproca, talché si può affermare che il sostegno politico che Dini ha ricevuto dal sindacato non è stato meno significativo di quello che in sede parlamentare gli è giunto dallo schieramento di centro-sinistra.
Se il rapporto col governo è stato complessivamente positivo, non sono mancate invece polemiche e tensioni fra il sindacato e la Confindustria. In particolare Cgil, Cisl e Uil hanno messo in varie occasioni sotto accusa la politica dei prezzi praticata dalle imprese, considerandola inflazionistica. Tuttavia nel complesso l'anno ha registrato una stagione contrattuale che, nei rinnovi nazionali e aziendali, si è sviluppata con un ridottissimo ricorso ad azioni di sciopero. Un segnale del buon funzionamento del Protocollo del 1993 sulla politica dei redditi, anche se un elemento di preoccupazione è il negativo effetto sulle retribuzioni reali dello scarto fra inflazione programmata e inflazione effettiva, che le confederazioni sindacali chiedono di recuperare, proprio in attuazione del Protocollo, scontrandosi tuttavia con interpretazioni diverse da parte degli imprenditori. Ma la *querelle* proseguirà soprattutto nel 1996.

Il 1995, comunque, è stato un anno preelettorale, anche se non sono mancati i tentativi di prolungare la legislatura. Per Cgil, Cisl e Uil si riproponeva il problema squisitamente politico di quale atteggiamento il sindacato dovesse assumere, in relazione al coagularsi, come logica conseguenza del sistema elettorale maggioritario, di due schieramenti alternativi. Le confederazioni in quanto tali non rinunciavano a ribadire la regola aurea dell'autonomia: ogni governo deve essere giudicato per i suoi comportamenti concreti e il sindacato non intende né appiattirsi su un eventuale governo amico, né opporsi a priori a un governo considerato pregiudizialmente ostile. Tuttavia l'esperienza del difficile rapporto col governo Berlusconi non poteva essere frettolosamente archiviata. Così, soprattutto nell'ultimo scorcio dell'anno, quando si approssimava la conclusione del percorso che Dini aveva assegnato al suo governo e ormai si delineava lo sbocco elettorale, negli ambienti sindacali si è cominciato a discutere su varie ipotesi, su autonome «attenzioni» alle quali i sindacalisti e i lavoratori potevano essere interessati. Le riflessioni riguardavano in particolare l'eventuale concorso (di persone e gruppi piuttosto che di strutture sindacali in quanto tali, queste ultime dovendo salvaguardare la loro autonomia) al rafforzamento della «gamba di centro» della coalizione di centro-sinistra, ovvero l'eventuale apporto, sempre nell'ambito del centro-sinistra, all'eventuale formarsi di un'aggregazione laico-socialista: riflessioni che tenevano entrambe conto della scelta di campo di Dini, ma si distinguevano in una certa misura per una differente valutazione del rapporto col Partito popolare, anch'esso componente di centro del centro-sinistra. Segnalare queste ipotesi e attenzioni è opportuno perché il sindacato e i sindacalisti non sono un corpo estraneo rispetto all'intenso dibattito politico che si è svolto nel 1995. Tuttavia esse non debbono neppure essere esagerate (e si sono in parte ridimensionate con l'approssimarsi delle elezioni, di fronte a opzioni politiche che si sono sviluppate secondo itinerari propri; ma ciò va oltre i limiti temporali di questo scritto), perché è comunque rimasto un punto fermo quello del rifiuto di collateralismi vecchio stile, nella consapevolezza diffusa che sui grandi temi del lavoro, della contrattazione e dello Stato sociale il sindacato deve confidare prima di tutto in se stesso, nella sua capacità mobilitativa e propositiva. Va da sé che le riflessioni sopra ricordate hanno riguardato essenzialmente sindacalisti delle aree Cisl e Uil. Nell'ambito della Cgil si è piuttosto teso a sottolineare, anche nella fase di preparazione congressuale già avviata a fine anno, l'esigenza di autonomia del sindacato, essendo comunque connaturata nella tradizione e nella composizione di questa confederazione la preferenza per opzioni politiche di sinistra.

8. Ci si può chiedere a questo punto se, ed eventualmente in quale misura, questo dibattito possa incidere sul processo di unità sindacale, che si sviluppa un po' faticosamente, malgrado in particolare la Cisl prema per soluzioni non dilazionate nel tempo. Volendo stare ai fatti evitando interpretazioni necessariamente soggettive, si può osservare che nel corso del 1995 le difficoltà, le battute d'arresto hanno riguardato questioni di natura tipicamente sindacale piuttosto che le ipotesi e propensioni politiche ora accennate. Il che non significa escludere che in prospettiva anch'esse possano condizionare in qualche misura il dialogo unitario: cosa anzi abbastanza probabile. I nodi da sciogliere sono comunque apparsi essenzialmente quelli della natura del sindacato (sindacato responsabile verso gli iscritti o verso tutti i lavoratori, con la ricca gamma di soluzioni intermedie suscettibili di arricchire una contrapposizione troppo schematica) e del modo di intendere e praticare il percorso nuovo della concertazione e della partecipazione. Affermare che nell'anno in esame siano stati compiuti sostanziali passi in avanti sarebbe inesatto. Ma con un po' di ottimismo si può forse considerare di buon auspicio per un approdo unitario il fatto che i dissensi siano oggi sindacali in senso proprio piuttosto che ideologici, come accadeva in passato, prima del crollo dei ben noti «muri»: dissensi, quindi, componibili in prospettiva con realistiche mediazioni e con verifiche democratiche del consenso.

Giorgio Lauzi

I sindacati non confederali

1. Premessa 2. Dopo il sindacalismo autonomo 3. Il sindacalismo «antagonista» 4. La rappresentatività e i conflitti 5. Conclusioni

1. Il periodo a cavallo tra la fine del primo governo della destra e la vittoria elettorale dell'Ulivo ha visto le diverse anime del sindacalismo extraconfederale impegnate a cercare una nuova identità. Né poteva essere altrimenti se si guarda a questo ciclo politico-sindacale caratterizzato dalla ripresa di meccanismi di concertazione centrale, che vedono protagonisti i sindacati confederali. Dopo il Protocollo del 1993 il loro ruolo è stato decisivo nell'elaborazione della nuova legge sulle pensioni, in coincidenza con il bisogno di consenso delle parti sociali del debole governo «tecnico», presieduto da Dini.
Nello stesso periodo è entrata nel vivo la campagna per l'elezione delle Rsu, le rappresentanze di base che hanno sostituito le Rsa in virtù del Protocollo e di successivi accordi tra le parti, limitati nella sostanza a Cgil, Cisl e Uil.
Come si è già detto nel *Rapporto* precedente, i sindacati extraconfederali hanno in generale, con alcune eccezioni (come quella delle organizzazioni del settore ferroviario) preferito non partecipare alla verifica elettorale. La loro contestazione, pressoché generalizzata, delle Rsu e dei loro meccanismi genetici (come la famosa clausola del terzo «riservato») ha avuto in questo periodo una occasione di rivitalizzazione con l'esito referendario del giugno 1995.
Come è noto, l'approvazione di uno dei requisiti referendari in materia di rappresentanza relativo all'articolo 19 dello Statuto (insieme a quello sulla rappresentanza nel settore pubblico), ha per così dire aziendalizzato la verifica della rappresentatività: cosa che in termini astratti potrebbe essere favorevole per le micro-organizzazioni davvero impiantate in ambiti lavorativi ristretti. Nonostante questa novità e una tendenziale erosione del sindacalismo di rappresentanza generale – uno dei rischi insiti nella macroconcertazione (specie quando le risorse scambiabili tra le parti sono limitate) – non sembra che gli «altri» sindacati siano riusciti a registrare in questa fase un significativo rilancio.
Cerchiamo di descrivere le dinamiche evolutive dei principali soggetti, tenendo presente la classificazione alla quale ci siamo attenuti anche in passato. Infatti la costellazione, vasta ed eterogenea, del sindacalismo extraconfederale si è distribuita dalla metà degli anni Ottanta lungo tre filoni.
Il primo coincidente con le organizzazioni del classico sindacalismo autonomo, le quali presentano una storia più vecchia, comportamenti rivendicativi più tradizionali, e orientamenti moderati o di destra sul piano politico-culturale.
Il secondo filone, anch'esso con radici antiche, ma riclassificate nel corso degli anni Ottanta, è quello del sindacalismo di mestiere o professionale, la cui vocazione è quella di incardinarsi in specifici gruppi o sottogruppi sociali, unificati da posizioni professionali omogenee.
Il terzo gruppo, corrispondente alla famiglia del sindacalismo di base, si è materializzato più di recente (a metà anni Ottanta), anche se il suo radicalismo coincide con una vecchia storia, caratterizzata dalla pratica di classe e dal valore finalistico del conflitto. Vale la pena di ricordare che questa tipologia serve a inquadrare i lineamenti generali del fenomeno, ma che tra le organizzazioni considerate si verificano osmosi e non sempre i caratteri costitutivi sono nitidamente distinti.

2. Il filone organizzativo più tradizionale – quello solitamente definito come «autonomo» – ha avuto nell'ultimo periodo un rilancio di iniziativa e di immagine.
Ad esso hanno concorso vari elementi: come gli spazi di protesta che si aprono in un ciclo negoziale condizionato da vincoli macroeconomici e dagli scarsi margini per rivendicazioni acquisitive. O il profilo d'insieme più prossimo sul versante partitico alla coalizione del Polo, che occupa il versante di centro-destra dopo la ristrutturazione del vecchio sistema politico. Ma anche da mosse specificamente riconducibili all'azione strategica delle diverse sigle gravitanti in questa area.
Nel *Rapporto* precedente si è fatto cenno al tentativo di costituire un coordinamento, denominato Isa,

paragonabile per le dimensioni potenziali e per le intenzioni ai grandi soggetti di rappresentanza confederale. Nel periodo considerato, dopo l'esaurimento di questo esperimento, ha preso forma un ulteriore organismo intersindacale con il nome Ugil, che vede in prima linea la Cisnal, impegnata nel tentativo di dare vita ad un sindacalismo di massa che affonda le radici nel moderatismo di quote non piccole della forza-lavoro specie impiegatizia.
Infatti all'Ugil aderiscono a tutt'oggi una trentina di organizzazioni presenti nei settori della sanità, degli autoferrotranvieri, delle poste, dei ministeri, della scuola. Il rilancio di un tentativo ambizioso di questo tipo è una conferma della maturità del problema di una nuova aggregazione degli ex autonomi e della loro volontà di lanciare una sfida organizzativa più alla pari nelle dimensioni nei confronti del sindacalismo confederale.
In effetti è in corso un interessante tentativo di revisione della strategia organizzativa di questi soggetti, che muove in direzione di un'ottica di rappresentanza per ampiezza più vicina a quella tipica delle tre confederazioni.
L'Ugil, nel mantenere forte la polemica con il modello organizzativo di Cgil, Cisl e Uil, accusato di verticismo e di burocratismo, prospetta infatti il superamento dello stesso sindacalismo autonomo. Questo dovrebbe mantenere in futuro la sua caratteristica di apartiticità, considerata come rilevante risorsa positiva, ma nello stesso tempo ridimensionare l'orientamento verso una «disinvolta azione categoriale», per puntare a sfruttare tutte le opportunità di ampliare la propria sfera di rappresentanza: «sforzo di sintesi generale di istanze diverse». Nelle tesi fondative è possibile vedere l'oscillazione tra gli orientamenti del passato, basati su un'azione di tutela aggressiva di interessi molto specifici, e il desiderio di porsi come sindacato del futuro, tale da accompagnare il passaggio dalla «società postindustriale alla società della conoscenza e dell'innovazione».

3. Per quanto oggetto di critiche e di attacchi, il sindacalismo extraconfederale dotato di maggiore stabilità appare quello di tipo professionale.
Come conferma la sua centralità in settori nevralgici, come i trasporti o la sanità, questo sindacalismo non sembra minacciato da cadute significative di consenso, dato il suo radicamento in categorie solide e dotate di buoni poteri di pressione (come i piloti o i medici).
Invece è in effervescenza tutto quel sindacalismo di estrema sinistra, che possiamo definire antagonista, e che è legato ad una idea movimentista e di base dell'azione sindacale.
Questo sindacalismo ha avuto alcuni anni di successo nella seconda metà del decennio Ottanta, come effetto dell'*exit* dalle confederazioni di frange dissidenti, in genere critiche verso l'eccessiva verticalizzazione dei processi decisionali. Successivamente la riduzione del potere vulnerante dei conflitti e la frammentazione delle sigle ha messo in difficoltà i Comitati di base e affini.
Essi si riaffacciano nel periodo esaminato in virtù di due fattori di novità, in certa misura coincidenti e speculari con quelli che riattivano il sindacalismo ex autonomo. Da un lato essi puntano a capitalizzare il dissenso, non irrilevante in termini quantitativi, verso le scelte di politica dei redditi e di politica sociale concertate dalle tre Confederazioni: si pensi ad esempio non solo ai gruppi che si sentono danneggiati dai vincoli alla crescita salariale, ma a segmenti come quelli che nutrivano l'aspettativa della pensione di anzianità.
Da un altro lato le ipotesi di riaggregazione sono alimentate dall'attivismo di Rifondazione comunista, che punta ad avere propri riconoscibili *pendant* all'interno delle diverse aree sindacali (anche se la posizione di Rifondazione può esercitare un richiamo aggregativo su alcuni pezzi, ed invece ottenere effetti opposti su altri).
Queste diverse anime trovano le loro radici organizzative nello Slai-Cobas, che si dichiara anticapitalista (e che ha i suoi antesignani nei Cobas dell'Alfa di Arese e di Pomigliano), nella Cub (Confederazione unitaria di base), che ha una lontana ascendenza nel movimentismo di fine anni Sessanta, e nelle Rdb (Rappresentanze di base), che vantano un discreto insediamento in alcuni sottosettori del pubblico impiego.
Non sono pochi i punti di contatto tra queste organizzazioni-movimento, che hanno strutture interne poco formalizzate, e cercano di far crescere – come sostiene di recente la Cub – un sindacato «né ideologico, né corporativo, ma autonomo dai partiti, dallo Stato e dai padroni». Queste affinità sono aumentate nell'ultima fase, quando il progetto si identifica – come riassumono nella loro Conferenza d'organizzazione del 1996 le Rdb – con il lancio del «sindacalismo di base e conflittuale contro la concertazione». Infatti queste giovani «confederazioni», in realtà dei coordinamenti intersettoriali, nate nei primi anni Novanta, hanno intensificato i contatti reciproci per definire patti ed iniziative specifiche. È quindi possibile che es-

se diano vita a nuovi raccordi orizzontali, magari – come sostengono alcuni – di tipo federativo.

4. Un misuratore oggettivo della rappresentatività si dovrebbe avere dai risultati per l'elezione delle Rsu.
In realtà la partecipazione degli extraconfederali è stata sinora talmente limitata da non attribuire un valore conclusivo alle percentuali che essi hanno riscosso, e che nell'industria sono – con poche eccezioni – davvero irrisorie. I dati elaborati dall'Osservatorio nazionale sulle Rsu promosso da Cgil, Cisl e Uil vedono nel maggio 1996 la Cisnal allo 0,21%, Rdb-Cub allo 0,07%, la Cisal allo 0,26%, la Confsal allo 0,03% e così via.
Più indicativo è il riconoscimento a fini contrattuali operato nel settore pubblico dall'Aran dopo l'abrogazione referendaria dell'articolo 47 del decreto legge 29/93. I criteri utilizzati sono stati quelli delle deleghe (pari ad almeno il 5% del personale del comparto) e dell'adeguata diffusione nel territorio delle strutture sindacali (in un terzo almeno delle regioni e delle provincie). Su questa base sono stati ammessi alle trattative per il rinnovo della parte economica dei contratti di comparto insieme a Cgil, Cisl e Uil, la Cisal, la Confsal, la Rdb-Cub e la Cisnal. Per le aree della dirigenza, insieme ai rappresentanti delle tre confederazioni sono ammesse al tavolo negoziale la Cida e la Confedir. Un altro indicatore della presenza di questi sindacati si trova nel numero dei conflitti che hanno organizzato. Da questo punto di vista un importante strumento di monitoraggio della quantità dei conflitti, oltre che dei profili conflittuali di ciascun sindacato, risiede nell'Osservatorio sui conflitti, istituito presso la Commissione di garanzia sugli scioperi nei servizi essenziali (in cui sono presi in considerazione – va precisato – non tutti i conflitti, ma quelli valutati dalla Commissione). Dal rapporto redatto a metà 1996,[1] si ricava l'andamento decrescente dei conflitti valutati – inclusi quelli dei sindacati confederali – nel corso degli ultimi due anni (1994 e 1995). Questo dato potrebbe essere interpretato tanto come assimilazione progressiva da parte degli attori delle nuove regole in materia di conflitto, o anche come maggiore difficoltà di consenso e di organizzazione reiterata degli scioperi da parte dei diversi soggetti, in particolar modo extraconfederali. Tra questi ultimi, nel periodo 1990-96 le organizzazioni di tipo intercategoriale maggiormente interessate dalle delibere della Commissione sono nell'ordine la Cisal, la Cisnal, la Confsal e i Cub: indizio questo insieme di propensione conflittuale e di un certo grado di radicamento organizzativo. Sul piano delle organizzazioni territoriali sono numerose quelle extraconfederali che occupano un posto di rilievo quantitativo, specie nel settore dei trasporti.
Una delle più toccate (con il 9,6% dei casi valutati) è la Faisa Cisal, presente nel trasporto urbano e locale. Nel trasporto ferroviario un buon insediamento hanno la Fisafs Cisal, il Comu e lo Sma, che hanno una certa presenza all'interno dei diversi strati professionali della categoria. Comu e Sma sono invece oggetto di complessive 45 valutazioni che riguardano specificamente i macchinisti. È interessante notare come questi sindacati abbiano stili conflittuali, con una prevalenza della violazione delle prestazioni, diversi da quelli dei confederali, che violano soprattutto il preavviso.
Nel trasporto aereo accanto ad organizzazioni storiche, e classicamente professionali, come Anpac e Appl, si sono sviluppate nell'ultimo periodo organizzazioni, come Sanga e Sulta, che fanno riferimento alla Cub, con complessive 35 valutazioni.
Una presenza significativa denotano anche le organizzazioni autonome del settore bancario come Falcri, Fasib e soprattutto la Fabi, presente in ben 178 casi, e con stili conflittuali sostanzialmente affini a quelli dei confederali.

5. Il periodo qui considerato si caratterizza per la ricerca di nuove forme organizzative da parte degli attori extraconfederali.
È particolarmente significativo sottolineare come tanto i gruppi del sindacalismo antagonista, che quelli ex autonomi si pongano, in modi differenti, il problema di riaggregare le diverse sigle esistenti in direzioni che potremmo definire come più confederali. Gli sviluppi futuri ci diranno sia se questa ricerca ha trovato validi assetti, sia come questi sindacati siano riusciti a dare una risposta al dilemma – con cui si trovano alle prese – di allargare il loro raggio d'azione senza rinunciare alla loro specifica risorsa, che è quella della rappresentanza, più intensa o di base, di interessi particolari.

Domenico Carrieri

Note

[1] Commissione di Garanzia, *Andamenti e caratteri della conflittualità in Italia*, in «Lavoro e Informazione», n. 19, 1996.

Gli attori sociali. Schede*

Sommario

Assicredito, p. 309. Casa, p. 311. Cgil, p. 312. Cida, p. 314. Cisal, p. 316. Cisl, p. 317. Cisnal, p. 318. Claai, p. 320. Cna, p. 321. Confagricoltura, 322. Confapi, p. 323. Confartigianato, p. 325. Confcommercio, p. 326. Confedir, p. 327. Confesercenti, p. 329. Confindustria, p. 330. Confsal, p. 332. Coldiretti, p. 334. Copagri, p. 336. Fabi, p. 337. Snals, p. 338. Uil, p. 340. Unionquadri, p. 340.

* Le schede, curate da Achille Paliotta, sono state predisposte dalle singole associazioni sulla base di una griglia fornita dal Cesos.

Assicredito

Rappresentanza associativa

Alla data del 31 dicembre 1995 sono associate ad Assicredito 291 aziende dislocate sull'intero territorio nazionale, presso le quali sono addetti esclusivamente oltre 261.000 dipendenti. Tali associate, quindi, risultano destinatarie dei contratti collettivi nazionali stipulati da Assicredito che riguardano, oltre alle banche e alle società finanziarie, anche le società che espletano le attività dell'intermediazione finanziaria indicate nella II Direttiva Cee n. 646 del 15 dicembre 1989, nonché quelle che svolgono attività intrinsecamente ordinate e funzionali all'intermediazione finanziaria medesima; conseguentemente Assicredito cui aderiscono aziende da cui dipende circa l'80% dei bancari, è l'associazione di categoria più rappresentativa del settore.

Struttura organizzativa

Direzione generale Area affari sindacali:
Servizio relazioni sindacali;
Ufficio studi e documentazione sindacale;
Servizio consulenza sindacale;
Ufficio impiego e formazione professionale.
Area affari generali:
Servizio legale e legislativo;
Ufficio segreteria e affari tributari;
Ufficio rapporti internazionali;
Ufficio relazioni esterne.
Servizio assicurazioni sociali
Servizio amministrazione e personale:
Ufficio gestione e amministrazione del personale;
Ufficio amministrazione e contabilità;
Sistemi informativi e assicredito.

Incarichi associativi
Presidente: Tancredi Bianchi.

Vice presidente:
Corrado Faissola, Giorgio Ferretti, Gianfranco Vergaro.
Direttore generale: Giuseppe Capo.

Principali attività

Attività sindacale. Per quanto attiene alle vertenze contrattuali, il 22 giugno 1995 Assicredito, insieme ai tradizionali interlocutori sindacali per il personale direttivo (Federdirigenti credito e Sinfub) ha sottoscritto l'Accordo di rinnovo del contratto di categoria del 22 novembre 1990.
Relativamente al personale non direttivo, inoltre, dopo alcuni mesi delicati si è giunti alla stipulazione dell'Accordo 18 maggio 1996 concludendo così, con l'intervento del ministro del Lavoro e della previdenza sociale, la vertenza per il rinnovo della parte economica per il biennio 1996-1997.

Altre attività. Di fronte a uno scenario che vede il settore del credito attraverso una fase di profonde trasformazioni che hanno contribuito ad accelerare, da una parte, i processi di concentrazione e scorporo, e, dall'altra, operazioni in tema di dismissioni di rami d'azienda, *outsourcing*, ed altro, Assicredito è stata chiamata ad espletare una rilevante opera diretta ed indiretta a fronte delle numerose istanze aziendali quali: l'assistenza giuridico-sindacale, la consulenza legale, l'assistenza previdenziale, la consulenza per la prevenzione, l'igiene e sicurezza sul lavoro, le tematiche tributarie, l'attività formativa ed altre.
Non va trascurata inoltre la collaborazione prestata alle aziende recentemente interessate da fenomeni di privatizzazione ovvero dal recepimento integrale della disciplina contrattuale nazionale e l'attività di consulenza, volta ad indirizzare le banche e gli enti finanziari nell'applicazione delle nuove norme (apertura al sabato di sportelli situati in località turistiche o presso strutture aperte al pubblico, ampliamento della gamma di soluzioni legate alla stipulazione di contratti a tempo parziale ed altro) concordate dall'associazione in sede contrattuale.
Inoltre, sempre come attività di supporto, Assicredito, congiuntamente a Studicredito (il «Centro di formazione e studi sindacali e del lavoro» dell'associazione), organizza periodicamente tutta una serie di corsi, seminari e di workshop sulle tematiche di maggiore attualità per il settore.

Per quanto riguarda infine l'attività di comunicazione, una parte della complessa attività istituzionale di Assicredito si concretizza nella fitta produzione editoriale all'interno delle diverse collane di:
«Notiziario di giurisprudenza del lavoro»;
«Repertorio generale del Notiziario di giurisprudenza del lavoro».

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

Comitato consultivo tripartito per attività dell'Oil-ministero del Lavoro a Roma;
Gruppo esperti Affari internazionali-Confindustria a Roma;
Commissione rapporti internazionali-Cnel a Roma;
Delega imprenditoriale italiana alla Conferenza internazionale del lavoro-Oil a Ginevra;
Gruppo Affari sociali business industry advisory commitee (Biac) dell'Ocse a Parigi;
Gruppo banche presso la Dg V della Commissione Ue a Bruxelles;
Comité de Liason per gli affari sociali tra le associazioni bancarie dell'Ue;
Gruppo ad hoc per gli Affari sociali della Federation bancaire a Bruxelles.

Casa

La Confederazione autonoma sindacati artigiani (Casa), congiuntamente alle Associazioni territoriali, alle Associazioni nazionali di categoria, alle Federazioni regionali e alle Federazioni nazionali di settore, rappresenta le imprese artigiane come definito dalla legge quadro per l'artigianato (legge 443/85).

Rappresentanza associativa

La Casa associa complessivamente circa 110 mila imprese artigiane che hanno rilasciato autorizzazioni alle Associazioni provinciali, segnalate da questa all'Inps per la riscossione del contributo associativo. A questo numero vanno aggiunti moltissimi altri assistiti dalle strutture territoriali che per scelta non hanno ritenuto aderire all'esazione delle quote associative tramite Inps e che ritirano la tessera in via diretta, pertanto gli iscritti totali si possono affidabilmente indicare nell'ordine delle 200 mila unità.

Struttura organizzativa

Incarichi associativi
Presidente: Giuseppe Guarino.
Segretario generale: Giacomo Basso.
Vice segretario generale: Angelo Fornari.
Vice presidenti: Virgilio Bernassola, Ferdinando Buccella, Benito Santalco.

Articolazione territoriale e settoriale

La Confederazione ha articolazione capillare sul territorio contando 17 Federazioni regionali, 81 Associazioni provinciali e circa 800 Associazioni comunali e zonali. Le Associazioni provinciali sono autonome e raggruppano le imprese dei diversi settori merceologici di produzione e di servizi.
Le Federazioni regionali sono formate dalle Associazioni provinciali.

Principali attività

Le 10 Federazioni nazionali di categoria hanno svolto un ruolo primario nella formazione della autonoma disciplina collettiva del rapporto di lavoro concorrendo alla stipula dei 15 Ccnl che coprono tutti i settori di produzione e di servizio delle imprese artigiane.
L'attività confederale si esplica principalmente nella consulenza ed assistenza alle imprese artigiane con particolare cura ai temi delle riforme istituzionali e dei rapporti con la pubblica amministrazione, ricomprendendo così ogni utile attività per la crescita e lo sviluppo e l'affermazione dell'artigianato sia in Italia che in Europa.
La Casa ha stipulato con Cgil, Cisl e Uil importanti accordi interconfederali dei quali ricordiamo in particolare quello del 21 luglio 1988 relativo al sistema di relazioni sindacali ed alla costituzione di un fondo di sostegno al reddito per i dipendenti in caso di eventi eccezionali e di crisi aziendali e quella del 3 agosto 1992 sulla riforma e sulla struttura della contrattazione.
È firmataria degli accordi intervenuti con il governo sulla politica dei redditi e sul costo del lavoro siglato nel luglio del 1992 e del 1993.
La Confederazione, inoltre, partecipa sul territorio alla composizione di controversie individuali o collettive di lavoro.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

Aspetto qualificante dell'attività confederale è la partecipazione alla vita socioeconomica del paese con la presenza dei suoi qualificati esponenti in organi dello Stato ed enti pubblici, in organismi nazionali. Sul piano nazionale, in particolare, è rappresentata nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, nel Consiglio nazionale dell'artigianato, dell'Artigian cassa, nell'Inps, nel ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica, nei consigli di amministrazione delle più importanti fiere nazionali, nell'Istituto del

commercio estero, nel Comitato centrale e degli albi provinciali degli autotrasportatori conto terzi, nelle Commissioni compartimentali dell'Enel, e delle Commissioni regionali e provinciali dell'artigianato, nei consigli di amministrazione di importanti università del paese e nei principali organismi e consorzi a tutela dell'ambiente.
La Casa è anche presente in importanti organismi internazionali.

Cgil

Rappresentanza associativa

Sono più di cinque milioni (5.234.476) le donne e gli uomini iscritti alla Confederazione generale italiana del lavoro. Alla Cgil aderiscono i lavoratori alle dipendenze (2.387.820, che rappresentano il 45,6% del totale), i non occupati – disoccupati ed in cerca di prima occupazione – (33.763, pari allo 0,7%) e i pensionati (2.812.893, che costituiscono il 53,7% del totale degli iscritti).
I lavoratori iscritti nel settore agro-industriale sono 361.900, nell'industria 1.015.700 (chimici, edili, metalmeccanici, tessili, editoriali, dell'energia), nel terziario (pubblico e privato) 996.500.

Struttura organizzativa

Incarichi associativi
Segretario generale: Sergio Cofferati.
Vice segretario: Guglielmo Epifani.
Segretario di organizzazione: Carlo Ghezzi.
Segreteria:
Angelo Airoldi, Giuseppe Casadio, Walter Cerfeda, Gianpaolo Patta, Francesca Santoro.
Ciascuna struttura sindacale (ad esclusione di quelle sub-provinciali) è caratterizzata dai medesimi organismi di direzione e controllo:
a. la segreteria;
b. il comitato direttivo;
c. il collegio dei revisori dei conti e dei probiviri.
A questi organismi se ne aggiungono-sostituiscono altri in casi particolari. Alla definizione delle politiche generali e di settore concorrono inoltre i coordinamenti nei quali sono rappresentati specifici soggetti sociali (donne, immigrati, portatori di handicap).

Struttura territoriale e settoriale

La Cgil si articola in strutture confederali (orizzontali) e di categoria (verticali), le prime con funzioni di coordinamento degli interessi e di rappresentanza di interessi generali, le altre con competenze relative agli specifici comparti rappresentati.
Entrambi i livelli sono caratterizzati da analoga diffusione territoriale e configurazione organizzativa: per la Confederazione, il sindacato dei pensionati (Spi) e le Federazioni di categoria, oltre ai Centri nazionali sono presenti strutture a livello regionale e provinciale. La Confederazione e il Sindacato pensionati, inoltre, possono vantare una presenza territoriale più capillare, garantita attraverso unità organizzative presenti in numerosi comuni di medie e piccole dimensioni e, per quanto riguarda le grandi città, spesso a livello di quartiere.
A fianco delle articolazioni a carattere strettamente sindacale sono presenti strutture di servizio per l'utenza (come ad esempio Auser, finalizzato all'offerta di servizi per i pensionati), oppure di supporto alle attività della Confederazione e dei sindacati di categoria della Cgil (come ad esempio i Centri di ricerca e formazione).

Principali attività

Se il 1995 è stato l'anno della riforma delle pensioni, il 1996 è stato certamente l'anno del lavoro. La Cgil, scegliendo lo slogan «il lavoro a congresso», porta la questione al centro del dibattito di Rimini e, per questa via, contribuisce a mettere al centro dell'attenzione politica e sociale del paese, questo grande tema per lungo tempo in ombra. La discussione, svoltasi in una situazione politica diversa, sviluppatasi dopo la vittoria elettorale dell'Ulivo, è stata caratterizzata da una riflessione profonda su tutti gli aspetti nuovi e vecchi che riguardano il mondo del lavoro. Non è un caso che il documento politico approvato dalla stragrande maggioranza dei congressisti ha per titolo: «La piena occupazione nella società che cambia; i lavori, il loro riconoscimento sociale».
In questo quadro, la contrattazione nazionale e decentrata, la riduzione degli orari di lavoro e l'occupazione, la riforma del welfare, sono solo alcuni grandi capitoli di un programma politico articolato approvato dalle assise di Rimini. Per ciascuno di questi, molte sono le scadenze imminenti, a partire dall'emergenza disoccupazione, per affrontare la quale sono necessari da un lato, interventi di politica economica qualitativamente diversi dal passato che creino davvero le condizioni per nuovi investimenti e, dall'altro, una nuova qualità della contrattazione che poggi sull'assunzione piena dell'obiettivo della riduzione degli orari in funzione di creare nuova occupazione.
Sul versante della contrattazione di categoria, il 1995 è un anno importante perché segna il rinnovo del secondo biennio contrattuale di importanti comparti del mondo del lavoro, quale quello dei metalmeccanici. Questo appuntamento proseguirà nel 1996 per il restante dei comparti.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Cgil è affiliata alla Cisl Internazionale e alla Ces.

Cida

La Confederazione italiana dirigenti di azienda (Cida) a seguito del patto interconfederale del novembre 1945, venne fondata il 16 ottobre 1946, organizza e rappresenta la categoria dei dirigenti d'azienda, di tutti i settori socioeconomici, pubblici e privati.
Attraverso le sue federazioni, ha la rappresentanza esclusiva nella contrattazione collettiva sia economica che normativa dei rapporti di lavoro della dirigenza.

Rappresentanza associativa

Tramite le sue federazioni, associava al 31 dicembre 1995 circa 150 mila dirigenti, dei quali:
50% Federazione nazionale dirigenti aziende industriali;
14% Federazione nazionale dirigenti aziende commerciali;
23% Federdirigenticredito;
1% Federazione italiana dirigenti imprese assicuratrici;
1% Federazione nazionale dirigenti agricoltura;
1% Federazione nazionale dirigenti funzione pubblica.

Struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, la Confederazione è una associazione cui aderiscono sei federazioni di categoria che stipulano i relativi ccnl di settore.
Essa svolge compiti di coordinamento delle attività e degli interessi delle Federazioni, con l'obiettivo anche di risolvere in modo uniforme i problemi e le questioni interessanti la generalità dei dirigenti d'azienda. In altre parole, la Cida ha lo scopo di rappresentare, difendere e tutelare gli interessi generali della categoria, soprattutto nei confronti delle istituzioni, sul piano morale, professionale ed economico e di intervenire a supporto delle Federazioni nella tutela e trattativa di specifici interessi.

Incarichi associativi
Presidente: Giampaolo Carrozza.
Segretario generale: Giovanni Cardegna.
Comitato di presidenza: Luigi D'Elia, Guido Gay, Tino Gipponi, Bruno Losito, Luciano Pieri, Giorgio Simongini.

Articolazione territoriale e settoriale

La Cida è un'associazione di Federazioni e in particolare a essa aderiscono:
la Federazione nazionale dirigenti aziende industriali (Fndai) la quale è organizzata in unioni regionali, sindacati provinciali, e/o interprovinciali;
la Federazione nazionale dirigenti aziende commerciali, dei trasporti, del turismo, dei servizi, ausiliarie, del terziario avanzato (Fendac), organizzata in sindacati regionali e/o interregionali;
la Federazione nazionale personale direttivo aziende di credito e finanziarie (Federdirigenticredito), organizzata in delegazioni regionali o aziendali e in sindacati nazionali;
la Federazione italiana dirigenti imprese assicuratrici (Fidia), organizzata in sindacati regionali;
la Federazione nazionale dirigenti dell'agricoltura (Finda), organizzata in sindacati nazionali;
la Federazione nazionale dirigenti della funzione pubblica (Federdirigenti funzione pubblica), organizzata in associazioni sindacali nazionali e sezioni federali dei dirigenti del settore pubblico e nelle strutture federali regionali previste dallo statuto (unioni sindacali regionali).
La Confederazione è organizzata in unioni regionali e unioni provinciali, che attuano a livello territoriale il collegamento dei vari settori della categoria. Le unioni regionali svolgono compiti di rappresentanza della categoria in sede locale, nell'ambito delle linee di politica sindacale deliberate dagli organi della Cida.
Inoltre, le unioni regionali coordinano le attività delle strutture provinciali.

Principali attività

Attività sindacali
La Cida è presente con suoi rappresentanti nel Cnel, nei massimi organismi previdenziali e nei più importanti enti pubblici. Svolge la propria attività in modo autonomo e indipendente da qualsiasi organizzazione partitica. Il suo campo d'azione, tuttavia, è anche politico nel senso che la Cida persegue l'obiettivo di ricercare soluzioni ai problemi della collettività nazionale, rappresentando un punto di riferimento, di esperienza, di cultura, di professionalità per le forze politiche e di governo.

Altre attività
Il servizio studi elabora documenti, memorie, studi, interventi e materiale statistico nelle aree economico e sociali; cura il rapporto annuale sulla dirigenza, l'osservatorio sulle retribuzioni e il mercato del lavoro dirigenziale.
L'ufficio stampa dà voce alle prese di posizione della Confederazione e si occupa della comunicazione interna all'organizzazione.
L'immagine Cida all'esterno viene promossa attraverso numerose iniziative congressuali, sia a livello nazionale sia a livello territoriale, in collaborazione con le Unioni regionali Cida. Vengono anche realizzate iniziative con l'apporto delle istituzioni comunitarie e della Confederazione europea dei dirigenti.
La Cida pubblica due periodici: «Realtà» dal 1944 e «Lavoro e sicurezza sociale».
Il primo è un *house organ* al quale è affidato anche il compito di portare l'opinione dei dirigenti in modo immediato e divulgativo nel mondo politico, economico e sociale.
Il secondo è un laboratorio che ospita studi, analisi e approfondimenti.
Attraverso la Cida servizi srl, la Confederazione offre una serie di convenzioni ed interessanti agevolazioni economiche per i soci.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

Sul piano internazionale, la Cida è socia fondatrice, dal 1951, della Confédération international des cadres (Cic) nel cui ambito l'Italia ha espresso più volte il presidente.
La Cida partecipa alla Confédération européenne des cadres (Cec) sorta nel 1989, di cui detiene dal settembre 1996 la presidenza. La Cida, inoltre, fa parte, con un proprio rappresentante, del Comitato economico e sociale (Ces) dell'Unione europea.
La Cida designa suoi rappresentanti nel Cnel e nei massimi organi degli istituti previdenziali e dei più importanti enti pubblici.

Cisal

La Confederazione italiana sindacati autonomi lavoratori (Cisal), costituita il 15 novembre 1957, ispira la propria azione sindacale:
ai princìpi sanciti dalla Costituzione italiana, della quale sostiene la integrale attuazione;
all'obiettivo volto a conseguire l'unità dei lavoratori nella libertà e nella indipendenza da ogni intervento partitico.

Rappresentanza associativa

Circa la rappresentatività della Confederazione, si riportano qui di seguito le seguenti notizie:
la presenza della Cisal nel Cnel con la nomina di Costantino Greco tra i componenti del predetto consiglio;
la rappresentanza in vari enti ed organismi a carattere nazionale, regionale e provinciale.

Struttura organizzativa

Incarichi associativi
Segretario generale: Gaetano Cerioli.
Segretario generale vicario: Aldo Urbini.
Segretario generale aggiunto: Vittorio D'Agostino.
Segretari confederali: Walter Cardinale, Osvaldo De Santis, Angela Delfini, Antonio Papa, Pietro Venneri.

Articolazione territoriale e settoriale

Alla Cisal aderiscono attualmente 53 federazioni nazionali di categoria, cui fanno capo iscritti appartenenti al mondo del lavoro pubblico e privato. Organi periferici della Cisal sono le Unioni provinciali, operanti in 73 province e 12 Unioni regionali.

Principali attività

Attività sindacali
La Cisal è stata la prima organizzazione maggiormente rappresentativa del movimento sindacale autonomo, diversificatosi totalmente dalle organizzazioni sindacali di categoria e dalle confederazioni ispirate ad ideologie partitiche.
Essa si ispira a quella idea sindacale che riassume in sé i vari interessi settoriali, armonizzandoli nella impostazione generale più ampia della realizzazione di un mondo più giusto per il migliore divenire del paese nel pluralismo e nella democrazia. Alla Cisal, conseguentemente, aderiscono i lavoratori di tutte le tendenze politiche.
Da molti anni partecipa in posizione di rilievo agli incontri con le forze governative e con quelle sindacali ed ha stipulato i protocolli d'intesa sulla autoregolamentazione del diritto di sciopero nei vari settori interessati.

Altre attività
Fra i convegni indetti dalla Confederazione si ricordano, in particolare, quelli riguardanti «Sciopero e partecipazione», tornato di grande attualità ed il «Sindacalismo autonomo in una società partecipativa», nel quale sono state tracciate le linee programmatiche della società dell'avvenire.
La Cisal inoltre, si è attivata per:
la costituzione del patronato di assistenza Encal riconosciuto con decreto ministeriale del 14 gennaio 1972;
la creazione dell'ente confederale formazione, Ecoform e dell'ente confederale turismo e ricreazione Ecter.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

Attualmente dirigenti sindacali della Cisal fanno parte dei Comitati di indirizzo e vigilanza dell'Inps, Inail e Inpdap.
La Cisal è tra i soci fondatori della Confederazione europea dei sindacati indipendenti (Cesi) di cui è presidente Vittorio d'Agostino, segretario aggiunto della Cisal, nonché dell'Accademia europea di cui è vicepresidente Costantino Greco.
Sia la Cesi che l'Accademia Europa stanno raccogliendo le organizzazioni sindacali europee aventi in comune il concetto di autonomia alla base della loro azione, per poter operare nel prossimo futuro nella comune casa europea.

Cisl

Rappresentanza associativa

La Cisl (Confederazione italiana sindacato e lavoro) è costituita da 19 Federazioni che, secondo quanto sarà deciso nel prossimo convegno generale di fine anno, saranno ridotte a 13, per un totale di 3.772.938 iscritti ripartiti in vari settori e precisamente:
la distribuzione degli iscritti per i settori industria (640.685); agricoltura (324.655); pubblico impiego (567.511); servizi (320.288); trasporti (111.928); varie (74.656); pensionati (1.733.215).

Struttura organizzativa

Vi sono 21 unità sindacali regionali in quanto Trentino ed Alto Adige costituiscono unità sindacali distinte, oltre a 119 unità sindacali territoriali più 3 comprensori (quelli della Regione Molise ossia Campobasso, Isernia e Termoli).

Incarichi associativi.
La Cisl è strutturata in vari dipartimenti il più importante dei quali è la Segreteria generale confederale così composta.
Segretario generale: Sergio D'Antoni.
Segretario generale aggiunto: Raffaele Morese.
Segreteria:
Luigi Cocilovo, Natale Forlani, Lia Ghisani, Giovanni Guerisoli, Roberto Tittarelli, Graziano Treré.

Articolazione territoriale e settoriale

La Cisl è una Confederazione di sindacati che ha una duplice struttura organizzativa articolata su vari livelli territoriali.
Da una parte vi sono le strutture di categoria (chiamate anche strutture verticali) che organizzano i lavoratori addetti a produzioni simili (edili, chimici, metalmeccanici, bancari, trasporti, enti locali ed altro). Queste sono oggi 19, ma entro il congresso 1997, a fronte dell'autoriforma in atto, dovrebbero ridursi in seguito ad una serie di accorpamenti a 12 o 13.
Dall'altra, una struttura organizzativa intercategoriale (Confederazione strutturale orizzontale) a cui sono affiliate tutte le categorie.
I livelli territoriali in cui sono articolate le strutture organizzative sono quattro.
1. Il luogo di lavoro, base di tutta la struttura organizzativa.
2. Il comprensorio, che raccoglie i lavoratori che svolgono la loro attività in un territorio ben delimitato geograficamente.
3. La regione, che raccoglie tutti i comprensori situati nella stessa regione geografica.
4. Il livello nazionale, che raccoglie tutte le organizzazioni regionali.
La Confederazione nazionale raccoglie al suo interno tutte le federazioni nazionali di categoria.

Organizzazione orizzontale
Comune (dove esiste Unione comunale): non rappresenta una istanza congressuale.
Zona (dove esiste Unione sindacale zonale): non rappresenta una istanza congressuale, ma è espressione del decentramento territoriale.
Comprensorio (Unione sindacale territoriale): Consiglio generale/Esecutivo Ust/Segreteria Ust.
Regionale (Unione sindacale regionale): Consiglio generale/Esecutivo Usr/Segreteria Usr.
Nazionale: Consiglio generale confederale, Comitato esecutivo confederale, Segreteria confederale.

Organizzazione verticale
Luogo di lavoro: Sas (Sezione aziendali sindacali).
Lega (se esiste): Attivo dei delegati, Direttivo di zona, Responsabile zonale.
Comprensorio: Direttivo di categoria, Esecutivo di categoria, Segreteria di categoria.
Regionale: Direttivo di categoria, Esecutivo di categoria, Segreteria di categoria.
Nazionale: Consiglio generale, Esecutivo nazionale di categoria, Segreteria nazionale.

Principali attività

Le principali attività svolte dalla Cisl nel primo semestre del 1996 sono state:

febbraio: Assemblea dei quadri Cisl al Palafiera di Rimini con circa 6 mila partecipanti;
marzo-aprile: Seminari sulla famiglia, sul telelavoro e sulle Rsu;
maggio: Manifestazione nazionale per l'anniversario di Chernobyl e firma Protocollo Unicef;
luglio: vertenza Alitalia.
Oltre ad attività di rappresentanza sindacale la Cisl ha organizzato:
attività di formazione (corsi per attivisti, per quadri e dirigenti);
campi scuola per giovani lavoratori e studenti;
informazione con la pubblicazione del quotidiano «Conquiste del Lavoro» e del bimestrale «Il Progetto».

Collegamenti internazionali

La Cisl aderisce alla Ces (Confederazione europea dei sindacati) oltre che alla Cisl Internazionale (ovverosia la Confederazione Internazionale dei sindacati liberi).

Cisnal

La Cisnal, Confederazione italiana sindacati nazionali lavoratori è un sindacato generale ed unitario fondato nel 1950.

Rappresentanza associativa

Alla data del 31 dicembre 1995 essa associa complessivamente 1.887.086 unità, distinte in 490.195 nel settore industria (alimentazione, carta e stampa, chimica, costruzioni, creativi, energia, metalmeccanica, spettacolo, telecomunicazioni e tessile), 282.161 nel settore agricoltura, 166.179 nel settore terziario (ambulanti, commercio e turismo, sicurezza civile e taxi), 37.508 nel settore credito e assicurazione, 68.302 nel settore trasporti (autoferrotranvieri, ferrovieri, gente del mare, trasporti ed ausiliari del traffico), 260.061 nel settore pubblico impiego (enti locali, enti pubblici e di ricerca, medici, poste, sanità, scuola, università, stato ed aziende autonome), 494.580 nel settore pensionati (pubblici e privati) e 88.100 nel settore disoccupati.

Struttura organizzativa

Incarichi associativi
La Segreteria generale è così composta:
Segretario generale: Mauro Nobilia.
Segretario generale aggiunto: Corrado Mannucci.
Vicesegretari generali:
Antonio Parisi, Luigi Gabriele, Salvatore Ronghi.

La Cisnal ha un'organizzazione unitaria che si articola in:
organi confederali;
rappresentanze sindacali.

Organi confederali

Gli organi confederali in ordine di rappresentatività deliberante sono: il Congresso confederale, il Comitato direttivo centrale, il Segretario generale, il Coordinamento politico, la Segreteria confederale, il Consiglio confederale, il Consiglio nazionale, il Collegio dei revisori dei conti, il Collegio dei probiviri.

Rappresentanza sindacale

Precedentemente all'esito referendario del marzo 1994, abrogativo dell'articolo 19 della legge 300/70, la Cisnal contava Rappresentanze sindacali aziendali nella maggioranza delle unità produttive e forza lavoro nel territorio.
Successivamente a tale data, nel contesto della nuova realtà delle rappresentanze sindacali unitarie, la Cisnal partecipa attivamente al nuovo sistema elettivo, non solo «gareggiando» in termini di voti, bensì anche attivando e promuovendo qualsiasi opportuna iniziativa atta a testimoniare nel sociale la realtà di fatto della sigla sindacale.

Articolazione territoriale e settoriale

Organizzazione orizzontale
Le strutture territoriali hanno il compito di rappresentare la Cisnal nei confronti di associazioni, enti ed organi di equivalente competenza territoriale, di istituire di concerto con le Federazioni nazionali di categoria le corrispondenti articolazioni regionali e provinciali, di promuovere e verificare l'attuazione delle direttive confederali da parte degli associati e delle articolazioni di categoria.
Esse sono: le Delegazioni regionali (19 dislocate sull'intero territorio) e le Unioni provinciali del lavoro (91 complessivamente).

Organizzazione verticale
Le strutture di categoria sono: le Federazioni nazionali, le Federazioni regionali, le Federazioni provinciali. Esse attuano gli indirizzi e le direttive di carattere generale degli organi confederali, svolgono attività di analisi, proposta ed informazione sui problemi che riguardano le categorie inquadrate, procedono alla contrattazione e stipulazione di accordi collettivi di lavoro, curano la formazione e l'aggiornamento sindacale dei quadri dirigenti, promuovono iniziative per incrementare le adesioni alla Cisnal.
Complessivamente la Cisnal è presente sul territorio nazionale attraverso l'attività di 31 Federazioni nazionali, 469 Federazioni regionali e 1.866 Federazioni provinciali.

Principali attività

Attività sindacali
La Cisnal svolge nella disciplina collettiva del rapporto di lavoro un ruolo che si realizza attraverso una costante opera di collegamento fra la linea di politica sindacale determinata dagli organi direttivi confederali e l'andamento delle negoziazioni.
La presenza attiva dei rappresentanti, in relazione ai rispettivi ambiti di competenza, si concretizza nella partecipazione ai vari livelli di contrattazione (interconfederali, nazionali di categoria, provinciali, aziendali).
Tutti i settori del pubblico e privato sono stati coperti nel corso dell'anno sia in campo nazionale che periferico ed aziendale.
L'aggiornamento ed il coordinamento da parte del centro nei confronti della periferia è costante e si identifica in circolari, corsi di aggiornamento sindacale, presenza sul territorio di esponenti confederali, riunioni e corsi di studio con proposte indirizzate alle forze politiche parlamentari nazionali, regionali, provinciali e comunali, a seconda delle strutture e degli organi preposti alla divulgazione.

Altre attività
La Cisnal è promotrice di pubblicazioni e studi confederali e territoriali su tutti gli argomenti che dibattono ed identificano le problematiche connesse ai settori della vita pubblica e privata e, mediante la qualificata collaborazione di eminenti personalità giuridiche, scientifiche e del mondo della cultura e del lavoro, nonché della politica, influisce in maniera incisiva sulla determinazione delle politiche sindacali connesse al lavoro.
Organo ufficiale di stampa della confederazione è il settimanale «La meta sociale». Numerose articolazioni di categoria e territoriali editano, inoltre, proprie e specifiche pubblicazioni.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Cisnal partecipa ai vari livelli della vita economica, sociale e culturale del paese, mediante la

diffusa e qualificata presenza di propri esponenti, rivestiti di incarichi ufficiali, in comitati, consigli, organi di Stato ed Enti pubblici, organismi nazionali ed internazionali.
Sul piano nazionale è presente nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, nei Comitati di indirizzo e vigilanza dell'Inps, Inail, Inpdap, Ipsema e nei più importanti organismi pubblici per materie economiche e sociali.
Parimenti è presente sul piano locale e settoriale in tutti gli organismi della vita sociale.
Sul piano internazionale, infine, dispone di un Ufficio per le relazioni internazionali, che intesse rapporti con organismi sindacali ed imprenditoriali delle varie nazioni, nonché con centri culturali, con biunivoco scambio di idee ed esperienze.
Tali rapporti spesso si identificano in convegni di studio e pubbliche manifestazioni.
Nel 1996 si concluderà un complesso processo evolutivo, finalizzato alla costituzione di un nuovo soggetto sindacale unitario, con l'intento di invertire il processo di frammentazione sindacale e di apportare il proprio qualificato e concreto contributo per l'unità del mondo del lavoro italiano ed europeo, con la celebrazione del X Congresso straordinario confederale a soli due anni di distanza dal precedente.

Claai

Rappresentanza associativa

La Claai (Confederazione libere associazioni artigiane italiane) associa 160 mila imprese artigiane in tutta Italia, attraverso le associazioni ad essa aderenti che assommano a 108.

Struttura organizzativa

È una struttura di secondo grado (associazione di associazioni).

Incarichi associativi
La Claai è retta da un Consiglio direttivo, presieduto dal presidente nazionale (attualmente, Isidoro Platania) e da un vicepresidente vicario (attualmente, Carlo Perucconi).
L'organigramma è completato dai due vicepresidenti (attualmente, Enrico Brambilla e Cesare De Prosperis) nonché da un segretario generale (attualmente, Gabriele Lanfredini).

Articolazione territoriale e settoriale

In quasi ogni regione italiana sono costituite federazioni regionali che riuniscono le associazioni provinciali aderenti alla Claai, presenti nel territorio regionale.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Claai, ha diverse federazioni verticali di mestiere ed è presente in diversi organismi nazionali ed internazionali.

Cna

La Confederazione nazionale dell'artigianato e delle piccole imprese (Cna) associa e rappresenta sindacalmente le imprese artigiane, le società artigiane, compresi i consorzi e le coopertive e i loro soci, le piccole e medie imprese e i pensionati.

Rappresentanza associativa

Al 31 dicembre 1995 la Cna contava, complessivamente, 527.322 iscritti così ripartiti:
artigiani (associati con delega Inps) 229.320;
pensionati (associati con delega Inps) 176.196;
artigiani (associati senza delega Inps) 102.106;
commercianti (associati con delega Inps) 2.529;
commercianti (associati senza delega Inps) 1.122;
piccole imprese (società, consorzi, cooperative) 16.049. Totale 527.322.
Nelle elezioni delle Cpa (Commissioni provinciali dell'artigianato) svoltesi, al 31 dicembre 1995, in nove regioni, la Cna ha ottenuto la maggioranza dei voti e dei seggi (49,1%).

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è così composta:
assemblea nazionale;
direzione nazionale;
presidenza nazionale.

Incarichi associativi
Presidente: Filippo Minotti.
Segretario generale: Gian Carlo Sangalli.
Vicepresidente: Emidio Bartolini, Giovanni Cavallini, Guido Di Mauro, Bruno Menini, Anna Mertoli, Alfiero Sandroni, Luigi Solito.

Articolazione territoriale e settoriale

La Cna nazionale, presente con 2 sedi a Roma e a Bruxelles.
Le Cna regionali, in numero di 20, ognuna con sede nel rispettivo capoluogo di regione o di provincia autonoma; lo statuto considera associazioni provinciali anche le associazioni di città come Fermo, Imola, eccetera.
Le sezioni di zona o di quartiere, in numero di 763.
Le associazioni di mestiere, in numero di 24.
Nelle sedi suddette lavorano non meno di 7 mila persone, tra dirigenti sindacali e personale tecnico e ausiliario.

Principali attività

La Cna è rappresentata nel Cnel e con le proprie federazioni ha stipulato con Cgil, Cisl e Uil 16 contratti collettivi nazionali di lavoro e una serie di accordi integrativi regionali. Ha stipulato con Cgil, Cisl e Uil diversi accordi interconfederali, il più recente dei quali è quello del 2 febbraio 1993; le strutture regionali della Cna hanno stipulato i relativi accordi applicativi.
È stato stipulato anche un accordo con le rappresentanze sindacali degli agenti e rappresentanti di commercio.
Per la gestione dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, la Cna ha stipulato una convenzione con l'Inps e con la Bnl.
La Cna ha sottoscritto con il governo i seguenti protocolli di intesa: 13 dicembre 1991; 31 luglio 1992; 23 luglio 1993.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Cna ha in corso convenzioni con l'Inps e con l'Inail per la riscossione dei contributi associativi e per l'assistenza contrattuale.
Essa ha costituito l'ente di patronato e di assistenza per gli artigiani Epasa (decreto del ministro del Lavoro Donat Cattin in data 21 aprile 1971) e l'ente di istruzione professionale per gli artigiani Ecipa.
Ha costituito, insieme con Bnl, Lega delle cooperative, Unipol ed altri soggetti imprenditoriali un sistema di società che forniscono servizi specializzati nei campi del credito, della progettazione, della legislazione inerente i temi della qualità e dell'ambiente.

La Cna, attraverso le proprie strutture territoriali, ha promosso la costituzione di numerosissime cooperative di garanzia e di consorzi per i servizi alle imprese, ivi compresi i servizi di natura amministrativa.
Aderisce all'«European group for small business and craft»; ha una propria sede a Bruxelles, con compiti di collegamento e rappresentanza verso le istituzioni europee; è membro della rete di cooperazione europea del Bc-Net e del Bre; ha quindi attivato, insieme a Confartigianato e Casa, un Eurosportello con sede a Brescia e, a partire da questa, una sottorete che collega la sede nazionale confederale con le strutture territoriali e gestisce un servizio per le imprese di informazione sulle disposizioni, i programmi e le attività economiche comunitarie di interesse dell'artigianato e della piccola impresa.
La Cna esprime un proprio rappresentante nel gruppo di monitoraggio degli Eic italiani e del Team '92. È membro di Europmi, di cui ha la segreteria politica. Le associazioni dei settori dell'edilizia (Assoedili/Cna) e dell'impiantistica (Anim/Cna) aderiscono alla Confederazione europea dell'edilizia (Ebc), della quale esprimono il direttore. Le associazioni dei fotografi (Siaf/Cna) e dei grafici, tipografi e affini, (Grafica/Cna) aderiscono alle organizzazioni europee Fep, di cui il Siaf/Cna mantiene la presidenza e la segreteria, Pyramide Europa e Wccp e Fespa. La Cna esprime inoltre proprie rappresentanze in un gran numero di enti, istituti, commissioni.

Confagricoltura

Rappresentanza associativa

Per quanto riguarda gli iscritti, si fa riferimento al numero complessivo di 1.491.000 unità per un totale di 685 mila aziende associate.

Struttura organizzativa

Sotto il profilo territoriale l'organizzazione conta su 720 uffici di zona e 2.560 delegazioni con recapito comunale, 9 Federazioni regionali agricoltori, 98 Unioni provinciali agricoltori e che le Federazioni economiche nazionali attualmente inquadrano a seguito di modifiche organizzative interne, 21 Sezioni economiche nazionali.
Si ribadisce inoltre che l'alto grado di rappresentatività, ai vari livelli territoriali, della Confederazione generale dell'agricoltura italiana, nonché delle Federazioni regionali, delle Unioni provinciali, dei sindacati di categoria che la compongono, è stato riconosciuto da una copiosa giurisprudenza amministrativa in tema di organi collegiali cui partecipano rappresentanti delle organizzazioni professionali agricole maggiormente rappresentative a livello nazionale o locali.

Confapi

La Confederazione italiana della piccola e media industria, Confapi, unitamente alle associazioni territoriali, alle associazioni nazionali di categoria, alle Federazioni regionali ed alle Federazioni nazionali di settore, è una delle principali associazioni di rappresentanza delle piccole e medie imprese produttrici di beni e servizi.

Rappresentanza associativa

La Confapi inquadra complessivamente, attraverso le organizzazioni confederate, 57.595 imprese con 1.020.579 dipendenti.

Struttura organizzativa

La struttura risulta articolata e diffusa:
1. sul territorio nazionale, attraverso le Api (Associazioni provinciali della piccola e media industria) e le Federapi (Federazioni regionali tra le Api) che costituiscono l'organizzazione orizzontale;
2. nei comparti merceologici rappresentati principalmente nel settore industriale ma anche in quello dei servizi che costituiscono l'organizzazione verticale (Unioni e Federazioni nazionali di categoria);
3. nella diversa dimensione aziendale comunque riferita a quella piccola e media.

Incarichi associativi
Presidente: Luciano Bolzoni.
Giunta di presidenza:
Cesare Baroso, Alfeo Carretti, Alessandro Cocirio, Ugo Della Bella, Mario Jacober, Enrico Lorenzoni, Massimo Paniccia, Flavio Pasotti, Raffaello Puddu, Silvia Ramasso, Giuseppe Scuderi, Federico Sposato.
Direttore generale: Sandro Naccarelli.

Struttura territoriale e settoriale

Organizzazione orizzontale. La Confapi è presente in tutte le regioni nelle quali sono costituite ed attive le Federazioni regionali tra le Api, federazioni di secondo grado ad eccezione delle federazioni della Toscana, del Lazio, del Molise e della Sardegna, che sono di primo grado (ovverosia alla struttura territoriale aderiscono direttamente le aziende), queste hanno una propria sede nel capoluogo di regione mentre le prime hanno sedi anche nelle province delle regioni interessate.
La dirigenza imprenditoriale delle federazioni regionali ha compiti di rappresentanza politica per i problemi della regione ed ha una propria struttura operativa con un direttore regionale.
Le federazioni regionali hanno un ruolo definito in autonomia rispetto alle strutture associative provinciali.
La Confapi è anche presente, tramite le associazioni territoriali in tutte le province ed in talune situazioni anche con associazioni non coincidenti con il territorio provinciale o con delegazioni delle stesse associazioni provinciali.
Le associazioni territoriali, tutte a carattere intersettoriale, raggruppano le imprese appartenenti ai diversi settori di produzione.

Organizzazione verticale. La struttura organizzativa della Confapi, sotto il profilo merceologico, è costituita da Unioni nazionali di categoria, che al loro interno costituiscono gruppi specializzati di settore.
Sono rappresentati tutti i comparti merceologici del settore industriale, intendendosi per tale il settore comprendente la produzione di beni e servizi ed inclusi taluni del terziario avanzato ed i trasporti.
Le Unioni nazionali di categoria hanno configurazione e ruolo autonomo rispetto alle associazioni territoriali.

Varietà dimensionale. Le aziende aderenti alla Confapi sono di piccola e media dimensione: da ogni azienda dipendono mediamente 18 dipendenti; in pratica si passa dalle microaziende con 3-5 dipendenti ad un numero di aziende anche di dimensioni intorno ai 100-200-300 dipendenti.
Ogni azienda ha comunque pari peso nelle assemblee delle associazioni territoriali.

Principali attività

Attività sindacale. Il ruolo della Confapi nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro si esplica mediante il collegamento tra la politica sindacale, definita dalla Giunta di presidenza e dal Comitato direttivo confederale e lo svolgimento della contrattazione stessa, nella quale sono presenti rappresentanti dell'associazione nei vari ambiti di competenza e livelli di contrattazione: interconfederale, nazionale di categoria, provinciale, aziendale.
Oltre agli accordi interconfederali (contratti di formazione-lavoro, sicurezza) ed agli accordi intersettoriali (dirigenti, agenti e rappresentanti), la partecipazione della Confapi e delle associazioni aderenti alla regolamentazione collettiva del rapporto di lavoro ha coperto tutti i settori industriali. Sono attualmente vigenti 23 contratti collettivi nazionali di lavoro, relativi ai settori industriali e dei servizi, all'interno dei quali sono stati aggregati settori omogenei degli stessi.
L'attività di coordinamento e di partecipazione alle trattative si riferisce alle regolamentazioni aventi sfera di efficacia nazionale e prescinde dalle articolazioni territoriali e, a maggior ragione, aziendali. A questi livelli l'attuazione normativa è svolta a cura delle strutture periferiche.

Altre attività. Temi di intervento particolari a sostegno delle imprese associate sono: accordi per la fornitura di gas naturale all'interno del settore industriale, la negoziazione, con le rappresentanze delle associazioni degli autotrasportatori, di accordi economici tariffari a carattere generale, sulla base della legge quadro n. 298/74; definizione di accordi tariffari settoriali, concernenti il trasporto su strada di determinati prodotti.
Particolare attenzione è rivolta al sistema scolastico e della formazione professionale per realizzare una armonica integrazione ed osmosi fra scuola ed azienda.
La Confapi svolge a cadenza periodica indagini sull'andamento congiunturale e su temi di specifico interesse per le piccole e medie aziende associate.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Confapi partecipa, ai vari livelli della vita economica, sociale e culturale del paese, mediante la presenza di suoi esponenti ai quali vengono conferiti incarichi nei comitati, consigli, organi dello Stato ed Enti pubblici, organismi nazionali ed internazionali.
Essa è rappresentata nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, negli organi dello Stato per materie economiche e sociali. Allo stesso modo la presenza di rappresentanti, designati dalle associazioni confederate, si esplica sul piano locale e settoriale.
La Confapi ha un proprio rappresentante presso il Comitato economico e sociale dell'Unione europea ed è collegata con le associazioni similari della piccola e media industria europea.

Confartigianato

La Confartigianato è l'organizzazione sindacale dal 1946 maggiormente rappresentativa dell'universo produttivo dell'artigianato che con 520 mila associati coniuga l'azione sindacale con l'impegno sul terreno dei servizi alle imprese. Stipula tutti i contratti di settore; è presente in tutti gli organismi istituzionali che prevedono la presenza delle organizzazioni imprenditoriali.

Rappresentanza associativa

317.845 artigiani in attività che versano il contributo associativo tramite bollettino Ga21 emesso dall'Inps;
110 mila che versano il contributo in forma diretta (fuori dalla convenzione Inps);
100 mila artigiani pensionati.

Struttura organizzativa

Incarichi associativi
I vertici confederali sono:
Presidente: Ivano Spalanzani.
Segretario generale: Francesco Giacomino.
Vicepresidente vicario: Luciano Petracchi
Vicepresidente: Antonio Barone.
Vicepresidente: Paolo Bronzato.

Articolazione territoriale e settoriale

La struttura organizzativa della Confartigianato è costituita da:
20 Federazioni regionali;
119 Associazioni territoriali;
66 Associazioni di categoria;
1.200 sedi periferiche;
11 mila dipendenti.

Principali attività

La Confartigianato si batte contro gli sprechi, il parassitismo, la burocrazia, l'assistenzialismo, per garantire agli imprenditori artigiani il diritto di continuare a lavorare e produrre.
Essa è in prima linea per favorire la nuova imprenditorialità, difendere l'impresa familiare battendosi per la neutralità fiscale del passaggio di padre in figlio e rilanciare la professionalità e l'apprendistato.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Confartigianato è l'unica organizzazione italiana degli artigiani che è riconosciuta e rappresentata nell'ambito della Comunità europea nei seguenti organismi o istituzioni:
Ueapme, Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese;
Uiapme, Unione internazionale dell'artigianato e delle piccole e medie imprese industriali e commerciali;
Fia, Federazione internazionale dell'artigianato;
Ces, Comitato economico e sociale;
Istituto internazionale di studi delle classi medie;
Istituto europeo per la formazione professionale.

Confcommercio

La Confederazione generale del commercio, del turismo e dei servizi, denominata in breve Confcommercio, è articolata in associazioni costituenti, di livello provinciale e nazionale di categoria, ed in unioni regionali.

Rappresentanza associativa

La Confcommercio, tramite le associazioni costituenti provinciali e nazionali di categoria rappresenta circa 750 mila imprese in cui operano circa 2.200.000 addetti e che possono essere suddivise in:
150 mila società di capitali o di persone;
600 mila imprese individuali e familiari, di cui: 500 mila circa nel settore commercio; 200 mila circa nel settore turismo; 46 mila circa nel settore servizi.

Struttura organizzativa

La Confcommercio presenta una articolazione capillare sia di tipo territoriale orizzontale, sia di tipo categoriale verticale.
Ciò consente la più ampia diffusione delle iniziative e la più efficace tutela degli operatori rappresentati.

Incarichi associativi
Presidente: Sergio Billè.
Vice presidente vicario: Igino Sogaro.
Vice presidenti: Ezio Ardizzi; Lucio Barone Lumaga; Giuseppe Bertoldi; Livio Buttignol; Franco D'Amico; Ferruccio Dardanello; Vincenzo Gervasio; Amato Ramondetti.

Articolazione territoriale e settoriale

Organizzazione orizzontale
La Confcommercio si articola territorialmente in 102 Associazioni provinciali, costituenti la Confcommercio.
Le Associazioni provinciali hanno una competenza generale, associando tutti gli operatori indifferentemente dall'attività commerciale svolta. A loro compete la sintesi sindacale delle diverse problematiche inerenti gli operatori rappresentati; esse sono organizzazioni autonome, dotate di un proprio statuto e di una propria indipendenza decisionale ed operativa.
Generalmente le Associazioni provinciali si decentrano nel territorio di propria competenza attraverso mandamenti e delegazioni. Ciò rende presente la Confcommercio in oltre mille comuni.
Le Associazioni provinciali operanti in una stessa regione danno vita a loro volta alle 21 Unioni regionali del commercio, del turismo e dei servizi.
Compito primario delle Unioni regionali è quello di coordinare l'attività svolta dalle Associazioni provinciali in ordine a problemi di comune interesse che abbiano valenza sovraprovinciale ovvero che prevedano un confronto con istituzioni di carattere regionale.
Le Associazioni provinciali di Trento e Bolzano, per le peculiarità del territorio in cui operano, svolgono anche i compiti dell'Unione regionale.

Organizzazione verticale
A livello di categoria la Confcommercio associa 141 Associazioni nazionali che sono anch'esse Associazioni costituenti.
Queste hanno il compito di tutelare e promuovere gli interessi peculiari delle singole categorie, che trovano nella Confcommercio il momento di sintesi per la loro armonizzazione e confluenza in programmi unitari.
Le Associazioni nazionali, anch'esse autonome, possono strutturarsi secondo un modello associativo in cui il socio aderisce direttamente all'Organizzazione, o federativo in cui le aziende aderiscono a gruppi provinciali che a loro volta si associano all'Organizzazione nazionale.

Principali attività

L'attività istituzionalmente svolta dalla Confcommercio in favore delle Associazioni costituenti e degli operatori ad esse aderenti copre un ampio

raggio d'azione nei campi sindacale, legislativo, fiscale, organizzativo, formativo e di servizio.
Sul piano sindacale la Confederazione è parte negoziale nella formazione della disciplina collettiva del lavoro ed assiste le Associazioni costituenti nella stipula di accordi economici e contratti integrativi che coprono la gran parte dei settori rappresentati.
Sul fronte legislativo, la confederazione svolge un'intensa attività volta alla ricerca della sintesi delle diverse esigenze normative nella disciplina dei settori del commercio, del turismo e dei servizi nonché in campo fiscale, tributario e previdenziale, da trasferire in proposte innovative delle attuali legislazioni.
Intensa e costante è anche l'attività espletata a livello organizzativo, quale coordinamento delle iniziative decise dagli organi nazionali. In questo senso la confederazione opera per la più ampia diffusione e capillarizzazione delle azioni di politica sindacale favorendo anche la maggiore uniformità di comportamento tra le Associazioni costituenti e raccogliendo segnali e suggerimenti da tradurre a livello nazionale.
L'attività di formazione e di servizio riveste particolare importanza nei progetti operativi della Confcommercio che, attraverso un costante lavoro di ricerca, individua gli orientamenti e le esigenze del mercato al fine di sviluppare pacchetti calibrati da fornire alle Associazioni costituenti che detengono il rapporto con gli utilizzatori finali.
Alle attività sopra evidenziate si aggiunge poi l'opera di assistenza e consulenza legale, tributaria e sindacale svolta in favore delle Associazioni costituenti per problemi specifici che richiedano particolare approfondimento.
La Confcommercio, infine, attraverso elaborazioni di dati inerenti i settori rappresentati, sviluppa analisi statistiche e di mercato, proiezioni, studi economici ed altri strumenti informativi utili alle Associazioni costituenti per indirizzare in modo ottimale la propria attività di assistenza alle imprese.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Confcommercio svolge un'importante opera di collegamento e confronto con organizzazioni di livello internazionale ed è in questo senso un interlocutore di rilievo a livello europeo disponendo anche di un proprio ufficio situato a Bruxelles.

Confedir

La Confederazione nazionale dei direttivi e dei dirigenti della funzione pubblica, in forma abbreviata Confedir, è il sindacato maggiormente rappresentativo dei dirigenti e direttivi del settore pubblico. In essa confluiscono le organizzazioni Dirstat (Stato, aziende autonome e ricerca). Direr (regioni), Direl (enti locali), Dirp (parastato), Sidas (sanità), Lands e Dirpresidi (scuola), Saur (università) e Anaao (medici).

Rappresentanza associativa

La Confedir annovera circa 33 mila iscritti di cui 27 mila dirigenti e 6 mila direttivi; partecipa alla contrattazione collettiva nazionale ed ha sottoscritto i contratti per tutti i comparti del pubblico impiego fin dal 1983. Ha sottoscritto l'accordo con il ministero della Funzione pubblica, unitamente alle altre confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, per la determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva, ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 93 del 1983. Con decreto del ministero della Funzione pubblica in data 8 giugno 1993 (inerente la individuazione delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale che partecipano alla trattativa per la definizione dell'accordo sindacale riguardante la determinazione dei comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego), la Confedir è stata inserita tra le otto confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
Il decreto della presidenza del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593 (inerente il regolamento concernente la determinazione e la composizione dei comparti di contrattazione collettiva di cui all'articolo 45, comma 3, del decre-

to legislativo 29/93) ha confermato la rappresentatività della Confedir.

Struttura organizzativa

Sotto il profilo organizzativo la Confedir è strutturata in federazioni che svolgono la propria attività e perseguono obiettivi specifici della categoria rappresentata nell'ambito delle linee di indirizzo generale fissati dalla Confederazione. Sono organi della Confederazione il congresso, il comitato direttivo centrale, il segretario generale, la giunta esecutiva e la segreteria generale. Il Segretario generale rappresenta a tutti gli effetti la Confederazione, mentre l'organo esecutivo è costituito dalla giunta esecutiva.

Articolazione territoriale e settoriale

La Confedir ha una articolazione complessa e diffusa sul territorio nazionale attraverso le proprie federazioni; è presente in tutte le regioni sia a statuto ordinario che speciale, nonché nelle province ed anche in moltissime realtà locali.

Principali attività

La Confedir ha sottoscritto gli ultimi accordi interconfederali del settore pubblico e gli accordi settoriali sia riguardanti i dirigenti che di comparto, con l'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) e partecipa a tutte le trattative tuttora in corso, per il rinnovo dei contratti scaduti e non ancora rinnovati.
Il ruolo svolto dalla Confedir nella formazione della disciplina collettiva del rapporto di lavoro si realizza tramite l'attività di collegamento tra le linee di politica sindacale, approvata dagli organi decisionali confederali e l'andamento delle negoziazioni e con la presenza attiva dei propri rappresentanti, nei rispettivi ambiti.
Oltre agli accordi interconfederali ed agli accordi per la dirigenza pubblica e dei singoli comparti del pubblico impiego, la partecipazione della Confedir e delle federazioni aderenti alla regolamentazione collettiva del rapporto di lavoro pubblico si è esplicitata in tutti i settori del pubblico impiego.
L'attività di coordinamento e di partecipazione alle trattative si è rivolta a regolamentare ambiti d'efficacia nazionale, mentre le strutture periferiche di ogni singola federazione si sono fatte carico dell'attuazione normativa in ambito territoriale ed aziendale.
Confedir ha, altresì, sottoscritto l'accordo sul costo del lavoro in data 23 luglio 1993 con il governo, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché l'intesa per il lavoro del 24 settembre 1996.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Confedir è presente con un proprio rappresentante in seno al Cnel per il quinquennio 1994-1999, confermando in tal modo la propria presenza del precedente quinquennio 1989-1993, quale espressione maggiormente rappresentativa dei dirigenti e dei direttivi pubblici.
La Confederazione è presente inoltre in importanti organismi internazionali.

Confesercenti

La Confesercenti (Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche, e dei servizi) è stata costituita il 14 febbraio 1971, al Palazzo dei Congressi di Roma, alla presenza di 3 mila operatori e delegati di tutta Italia. La sua nascita è frutto dell'unificazione di quattro associazioni di categoria preesistenti: Anvad (Associazione nazionale venditori ambulanti dettaglianti), Faib (Federazione autonoma italiana benzinai), Uncic (Unione confederale italiana commercianti) e Fiarc (Federazione italiana agenti e rappresentanti di commercio).

Rappresentanza associativa

La Confederazione tutela e promuove a tutti i livelli i reali interessi delle piccole e medie imprese commerciali e dei servizi.

Struttura organizzativa

Sono organi della Confesercenti nazionale:
l'Assemblea nazionale;
la Presidenza nazionale;
la Giunta nazionale;
il Segretario generale;
il Presidente nazionale;
il Collegio nazionale dei revisori dei conti;
il Collegio nazionale di garanzia.

Incarichi associativi
Giunta nazionale:
Presidente nazionale: Guido Pedrelli.
Segretario generale: Marco Venturi.
Vicesegretario nazionale: Gaetano Orrico.
Vicepresidenti vicari:
Massimo Vivoli, Margherita Scuderi, Franco Malinconi.

Articolazione territoriale e settoriale

La Confesercenti si articola su tutto il territorio nazionale attraverso 16 sedi regionali, 105 sedi provinciali-mandamentali ed oltre 1.000 sedi comunali-zonali, 240 mila aziende con oltre 500 mila addetti.

Principali attività

In un contesto, come quello italiano, in cui le imprese piccole e medie costituiscono l'asse portante dell'economia, la Confesercenti rappresenta uno strumento importante ed incisivo di tutela e di evoluzione dell'imprenditoria minore. Lo sviluppo economico, la solidità delle imprese e la crescita dell'occupazione rappresentano gli obiettivi centrali della confederazione, che avanza proposte per orientare le pubbliche istituzioni verso scelte ottimali che tengano conto della peculiarità, delle esigenze della parte fondamentale del mondo produttivo.
Come associazione di imprese, la Confesercenti svolge nei confronti dei propri aderenti non soltanto funzioni di rappresentanza sindacale, ma anche di individuazione ed offerta di nuove opportunità imprenditoriali, di regolamentazione degli interessi economici, di erogazione di servizi e assistenza tecnica, commerciale e finanziaria.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

Nella Confesercenti esiste un ente denominato Cescot (Centro sviluppo commercio turismo e terziario) di formazione promosso per favorire lo sviluppo professionale, del turismo e del terziario. Il Cescot è una struttura organizzata a rete che fa riferimento ad una direzione nazionale con competenze di indirizzo strategico, di rappresentanza in sede comunitaria e nazionale, di coordinamento del sistema informativo e dei programmi operativi, di promozione e tutela del nome e del marchio.
Della confederazione fa parte Astra, la quale è un consulente per la piccola e media impresa e per le organizzazioni del sistema Confesercenti che si muovono in questa direzione.
Astra progetta, realizza e diffonde l'innovazione pensandola in funzione della piccola e media im-

presa nella competizione del mercato e ricercando le risorse per realizzarla.
Della Confesercenti fa parte anche l'Istet srl (Istituto di studi economico-territoriali e del terziario) che è una società di servizi che opera su tutto il territorio nazionale, nel campo della pianificazione e programmazione economica, commerciale, turistica, e della riqualificazione urbana. L'utenza privilegiata della società è rappresentata dagli Enti pubblici ai quali essa offre un pacchetto completo di servizi che va dalla riorganizzazione del settore alla consulenza per la gestione dei problemi contingenti.
I consorzi e le cooperative di garanzia fidi sono i principali strumenti di finanziamento delle imprese. Le nostre cooperative, presenti già in moltissime zone del paese, sono finalizzate alla ricerca ed alla offerta ai soci di linee di credito bancarie (aggiuntive rispetto a quelle normalmente godute presso l'intero sistema creditizio) e, soprattutto, a costi comparativamente più bassi, rendendo l'accesso al credito meno difficoltoso e meno oneroso per tutte le aziende ad esse associate. Le principali operazioni di una cooperativa di garanzia sono: l'apertura di credito in c/c, anticipazioni garantite da pegno su merci e documenti, sconto di carta commerciale, sconto tratte eccetera, che consentono la normale gestione dell'attività; finanziamenti fino a 60 mesi per investimenti e per il consolidamento di credito da breve e medio termine.
La Confederazione fa parte dei seguenti organismi internazionali:
membri effettivi della Confederazione europea degli indipendenti (Cedi);
rappresentati in seno al Comitato commercio e distribuzione (Ccd) Dg XXIII Commissione europea;
titolari eurosportello con sede a Firenze;
Federfidi-Commercio (Federazione fra consorzi e cooperative di garanzia collettiva fidi) aderente alla Aecm (Associazione europea garanzia mutua);
Anva (Associazione nazionale venditori ambulanti) aderente all'Ueca (Union europeenne du commerce ambulant);
Faib (Federazione italiana benzinai) membro della Eops (European organizzation of petrol and service stations);
Ansva (Associazione nazionale spettacoli viaggianti e affini) rappresentanti nel Comitato europeo Cen/Tc152.

Confindustria

La Confederazione generale dell'industria italiana, in forma abbreviata Confindustria, congiuntamente alle associazioni territoriali, alle associazioni nazionali di categoria, alle federazioni regionali ed alle federazioni nazionali di settore, costituisce il sistema della rappresentanza delle imprese produttrici di beni e/o servizi.

Rappresentanza associativa

La Confindustria inquadra complessivamente attraverso le organizzazioni confederate 107.500 imprese con 4.120.000 dipendenti, di cui 66.500 aziende con 3.220.000 dipendenti nei settori energia, gas, acqua, materiale da costruzione, meccanico, alimentare, tessile, abbigliamento, pelli, chimico, farmaceutico, installazione, montaggio, edile, gomma, plastica, legno, grafico, carta, ed altro; 5.700 imprese con 260 mila dipendenti nel settore trasporto, 19.800 imprese con 290 mila dipendenti nel settore del turismo e spettacolo, 15.500 imprese con 350 mila dipendenti sia nel settore dei servizi, che del terziario innovativo e del settore della comunicazione di impresa. Sotto l'aspetto dimensionale, il 95% delle imprese aderenti è costituito da piccole imprese.

Struttura organizzativa

La Confederazione ha articolazione piuttosto complessa e capillare, sia con riferimento alla diffusione sul territorio nazionale attraverso organizzazioni provinciali e regionali (organizzazione orizzontale), sia con riferimento al numero e all'importanza dei comparti merceologici rappresentati (organizzazione verticale), sia con riferi-

mento alla varietà dimensionale delle aziende rappresentate.

Incarichi associativi
Presidente: Giorgio Fossa.
Vice presidente:
Carlo Callieri, Pietro Marzotto, Luigi Orlando, Mario Casoni, Emma Marcegaglia.
Consigliere incaricato:
Guidalberto Guidi, Antonio D'Amato, Rosario Alessandrello, Andrea Mondello, Umberto Rosa, Luigi Siciliani.

Articolazione territoriale e settoriale

Organizzazione orizzontale
La Confederazione è presente in tutte le regioni nelle quali sono costituite ed operano le federazioni regionali (18, con eccezione della Valle D'Aosta e del Molise, per le quali opera una sola associazione provinciale). Esse hanno una propria sede e una struttura imprenditoriale di rappresentanza politica per i problemi regionali e una struttura cooperativa che fa capo ad un direttore o segretario regionale.
Le federazioni regionali hanno, nell'ambito del sistema confederale, ruoli e prestazioni precise, autonome rispetto alle strutture associative provinciali e subprovinciali. La Confindustria è inoltre presente, tramite le confederate associazioni territoriali (107), in tutte le province e spesso anche in circoscrizioni subprovinciali. Le associazioni territoriali sono intersettoriali in quanto raggruppano le imprese appartenenti ai diversi settori di produzione e per facilitare l'opera di assistenza alle aziende associate, in alcuni casi sono stati creati anche uffici distaccati o delegazioni.

Organizzazione verticale
Per quanto concerne la struttura organizzativa, sotto il profilo merceologico, la Confindustria rappresenta attraverso le Associazioni nazionali di categoria e le Associazioni di sottosettore (97), tutti i comparti merceologici del settore industriale, intendendosi per tale il settore comprendente la produzione di beni e servizi, inclusi quelli del terziario avanzato e i trasporti.
Le Associazioni nazionali di categoria hanno, nell'attività del sistema confederale, una configurazione ed un ruolo autonomo rispetto alle associazioni territoriali, infatti ciascuna ha la propria struttura politica e tecnica, una propria sede, ruoli e prestazioni diversificati rispetto alle associazioni territoriali. Per altri settori le associazioni nazionali di categoria sono raggruppate in 12 federazioni nazionali di settore.

Varietà dimensionale
Il 95% delle aziende aderenti, tramite le associazioni territoriali e di categoria, è costituito da piccole imprese. A questo riguardo, le piccole imprese aderenti alla Confederazione hanno una loro specifica organizzazione, nell'ambito di quella confederale, che si realizza istituzionalmente attraverso il Comitato nazionale consiglio centrale per la piccola industria ed a livello locale, attraverso Comitati provinciali eletti democraticamente e autonomamente.

Principali attività

Attività sindacale
Il ruolo svolto dalla Confindustria nella formazione della disciplina collettiva del rapporto di lavoro si realizza attraverso l'attività di collegamento fra le linee di politica sindacale, approvata dagli organi direttivi confederali e l'andamento delle negoziazioni e con la presenza attiva dei propri rappresentanti, secondo i rispettivi ambiti di competenza, ai vari livelli di contrattazione: interconfederale, nazionale di categoria, provinciale, aziendale.
Oltre agli accordi interconfederali e agli accordi intersettoriali (dirigenti, agenti e rappresentanti) la partecipazione della Confindustria e delle associazioni aderenti alla regolamentazione obiettiva del rapporto di lavoro ha coperto, praticamente, tutti i settori industriali. Sono attualmente vigenti i contratti collettivi nazionali di lavoro, relativi a settori, stipulati dalle organizzazioni confederate.
L'attività di coordinamento e di partecipazione alle trattative si riferisce alle regolamentazioni aventi sfera di efficacia nazionale e prescinde dalle articolazioni territoriali e, a maggior ragione, aziendali. A questi livelli l'attuazione normativa è svolta a cura delle strutture periferiche.

Altre attività
Fra i temi di intervento specifico della Confindustria a supporto dell'attività produttiva delle imprese figurano: accordi per la fornitura di gas naturale all'interno del settore industriale, la negoziazione, con le rappresentanze delle associazioni degli autotrasportatori, accordi economici tariffari

a carattere generale della legge quadro 298/74, definizione di accordi tariffari settoriali, concernenti il trasporto su strada di determinati prodotti.
La Confindustria svolge inoltre una significativa attività per ottenere un sistema educativo e formativo adeguato nei programmi e nelle strutture organizzative, capace di favorire un'integrazione crescente fra scuola ed impresa. Un'attività di analisi sull'andamento economico viene inoltre svolta con particolare riferimento agli appuntamenti semestrali dei seminari di previsione dell'economia italiana, nonché all'organizzazione dell'informazione congiunturale e strutturale, attraverso indagini periodiche.
Particolare attenzione è dedicata all'attività di interazione consulenza e assistenza alle categorie rappresentate sui temi di rilevante interesse, quali riforme istituzionali, sui rapporti con la pubblica amministrazione; lotta alla criminalità organizzata, incentivi alle imprese; ricerca; sviluppo; qualità appalti pubblici; tutela del consumatore, responsabilità del produttore; ambiente, infrastrutture; trasporti; servizi.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

Un aspetto particolare della Confederazione è la partecipazione, ai vari livelli della vita economica, sociale e culturale del paese, mediante la diffusa presenza di suoi qualificati esponenti, investiti degli incarichi ufficiali, in comitati, consigli, organi dello Stato ed Enti pubblici, organismi nazionali e internazionali.
In particolare sul piano nazionale la Confindustria è presente, oltre al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, nei più importanti organi dello Stato per materie economiche e sociali. Allo stesso modo la presenza di rappresentanti, designati dalle associazioni confederate, si applica sul piano locale e settoriale.
Per quanto riguarda l'attività svolta dal sistema confederale sul versante dell'internazionalizzazione, l'obiettivo principale è quello di massimizzare tutte le opportunità di cooperazione industriale, attraverso una serie di incontri con organismi internazionali e paesi stranieri.
Sul piano internazionale, infine, la Confindustria è stata sempre riconosciuta la rappresentante primaria degli interessi imprenditoriali italiani; nutrita è infatti la rappresentanza in seno al Comitato economico e sociale dell'Unione europea.

Confsal

La Confederazione dei sindacati autonomi dei lavoratori, in forma abbreviata Confsal, è una organizzazione autonoma, libera e democratica dei lavoratori che operano in tutti i settori del lavoro pubblico e privato.

Rappresentanza associativa

La consistenza associativa complessiva è di 1.629.550 iscritti così ripartiti per settore:
settore pubblico: scuola 188 mila; enti locali 75 mila; sanità 64.750; università 31.500; ministeri 30 mila; parastato 5 mila; ricerca 2.300;
settore privato: industria, artigianato e commercio 540 mila; agricoltura 320 mila; trasporti 75 mila; credito 31.500; telecomunicazioni 20 mila; spettacolo 15 mila;
pensionati 231.500.

Struttura organizzativa

Incarichi associativi
L'Ufficio di presidenza è così composto:
Presidente: Carmine Gallotta.
Vice presidente: Renato Plaja.
Segretario generale: Aldo Mignolo.
Vicesegretario vicario: Roberto Pianigiani.
Vicesegretario: Nicola Moncada.
Segretario amministrativo: Antonio Garripoli.
Membro della segreteria generale: Giuseppe Pasero.

Articolazione territoriale e settoriale

La Confederazione si struttura in sindacati di settore confluenti, nell'ambito dello stesso comparto, in federazioni di categoria e coordinate nel vertice

confederale unitario; è articolata territorialmente in segreterie provinciali e regionali come strutture direttamente dipendenti. Le federazioni, costituite da singoli sindacati di settore ad esse aderenti, a loro volta, sono articolate in strutture provinciali o regionali ed aziendali o di sezione.
La Confederazione, le federazioni ed i singoli sindacati aderenti sono provvisti di autonomi statuti e norme regolamentari opportunamente armonizzati.
Questo tipo di articolazione territoriale consente alla Confederazione di essere presente anche nella più remota e piccola unità operativa, sia essa pubblica che privata.

Principali attività

Attività sindacale
La Confsal è firmataria dei contratti del pubblico impiego, della scuola e di parte di quelli privati anche se per questi ultimi non sempre le viene concesso di partecipare alle trattative o di firmare per adesione.
La maggiore rappresentatività della Confsal è prevista dal decreto ministeriale 1° dicembre 1994 «Gazzetta ufficiale» n. 298, del 22 dicembre 1994 ed è maggiormente rappresentativa nel settore scuola attraverso lo Snals (Sindacato nazionale autonomo lavoratori scuola) e nel comparto ministeri attraverso l'Unsa (Unione nazionale sindacati autonomi).

Altre attività
È operativo, fin dall'entrata in vigore della legge istitutiva, il Caaf-Confsal, centro di assistenza fiscale dei lavoratori dipendenti.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Confederazione è presente nel Cnel con due rappresentanti provenienti dal comparto scuola, Nino Gallotta, e del comparto ministeri, Renato Plaja.
È altresì presente nell'Inpdap con due rappresentanti, nelle commissioni istituite a livello ministeriale, quali l'osservatorio dei flussi di spesa del pubblico impiego (tre rappresentanti), il comitato nazionale pari opportunità istituito presso il ministero del Lavoro e previdenza sociale (due rappresentanti), eccetera.
Attraverso il Salfi (Sindacato autonomo lavoratori finanziari), il più rappresentantivo del ministero delle Finanze fa parte dell'Ufe con sede in Bonn (Germania) ed attraverso lo Snals (Sindacato nazionale autonomo lavoratori scuola) al Cmope con sede in Ginevra.

Coldiretti

La Confederazione nazionale coltivatori diretti, in forma abbreviata Coldiretti, è la più grande organizzazione professionale agricola d'Europa e associa, prevalentemente, imprese coltivatrici a conduzione familiare. Sul piano nazionale, essa rappresenta le categorie dei coltivatori diretti (proprietari, affittuari, mezzadri e coloni).

Rappresentanza associativa

La Coldiretti associa attraverso le Federazioni provinciali 600 mila imprese familiari per un numero complessivo di circa 1.140.000 addetti. Aderiscono, inoltre, attraverso le relative Associazioni provinciali anche oltre 944 mila coltivatori pensionati.
Le aziende che assumono mano d'opera estranea al nucleo familiare superano le 100 mila unità con circa 350 mila rapporti di lavoro dipendente (salariati fissi, avventizi e stagionali).

Struttura organizzativa

La struttura confederale è organizzata in modo da rispondere tanto alle esigenze sindacali di carattere ordinario della periferia, quanto al coordinamento delle diverse attività.
La struttura nazionale è governata dagli organi elettivi rappresentati dalla presidenza, dalla giunta esecutiva, dalla direzione nazionale e consiglio nazionale.
La Confederazione si avvale, poi, di una serie di strutture rette da funzionari: le aree, i servizi e gli uffici che operano a livello dirigenziale e funzionale, svolgendo le attività di competenza e affrontando problemi di carattere organizzativo, sindacale, legislativo, legale, fiscale, economico, previdenziale, formativo, informativo, promozionale, di studio e di ricerca.
Tali strutture sono coordinate dal segretario centrale (Franco Pasquali).
La Coldiretti è, inoltre, presente con un proprio ufficio di rappresentanza a Bruxelles per le relazioni con le istituzioni comunitarie.

Incarichi associativi
Presidente è Paolo Micolini, coadiuvato dai vice presidenti Carlo Gottero, Maria Pia Mancini, Giuseppe Marchetti, Paolo Nigro.
La giunta esecutiva è composta oltre che dalla presidenza, da 4 membri (Giuseppe Bica, Sante Cervellati, Francesco Mapelli, Raffaele Marrandino).
La direzione nazionale è costituita da Presidenza, Giunta, Presidenti delle federazioni regionali, Delegata nazionale del movimento femminile, Delegato nazionale del movimento giovanile, Presidente della federazione nazionale pensionati coltivatori diretti mezzadri e coloni, rappresentante dei direttori delle federazioni e due rappresentanti di organismi economici all'uopo designati dalla Consulta economica e sociale.

Articolazione territoriale e settoriale

Organizzazione orizzontale
La Confederazione ha una articolazione territoriale capillare che si esplica in 18 Federazioni regionali (con eccezione della Valle d'Aosta e del Trentino Alto Adige ove operano le sole strutture provinciali), 98 Federazioni provinciali, 765 Uffici di zona e 9.812 sezioni periferiche.

Organizzazione verticale
Oltre alle Federazioni regionali e provinciali sono aderenti alla Confederazione le seguenti organizzazioni:
la Federazione nazionale coloni e mezzadri che si suddivide in 40 sindacati provinciali;
la Federazione nazionale pastori cui fanno capo 52 associazioni provinciali;
la Federazione nazionale pensionati coltivatori diretti e mezzadri che si articola in 11 associazioni regionali, 92 associazioni provinciali con 944 mila pensionati aderenti;
il Movimento giovanile che associa giovani e ragazze coltivatrici dal 14° al 28° anno di età con diffusione regionale e provinciale;

il Movimento femminile che associa le donne oltre il 25° anno di età per promuovere la formazione socioculturale, la qualificazione professionale, nonché la partecipazione all'azione sindacale ed alle scelte politiche e non politiche della collettività, con diffusione regionale e provinciale;
i Gruppi coltivatori di sviluppo costituiti in ogni provincia, che hanno la preminente finalità di sviluppare l'associazionismo a livello di produzione per contribuire al superamento delle insufficienze strutturali delle imprese coltivatrici dirette.

Principali attività

La Coldiretti, mantenendo l'originaria natura di organizzazione di famiglia, riconosce e difende il ruolo sociale, economico ed ambientale delle imprese agricole a conduzione familiare. Tra i conseguenti impegni organizzativi, sono annoverati interventi di sostegno all'attività aziendale, azioni per garantire il reddito, organizzazione dell'assistenza sociale e sanitaria, accompagnati da una intensa opera di formazione culturale e professionale. Particolare rilievo assume la rappresentanza delle famiglie agricole negli organismi di gestione territoriale.
Di fronte all'obiettivo di conquistare i mercati, produzioni di qualità, innovazione tecnologica e associazionismo sono proposti ai coltivatori come traguardi necessari. La Coldiretti, impegnata nell'organizzazione economica dei produttori, offre un sistema di consulenza alla gestione, servizi tecnici e input al settore della ricerca e della sperimentazione. Nel campo della cooperazione vengono promossi rapporti con partner pubblici e privati e particolare valore è attribuito ai collegamenti con le organizzazioni dei consumatori.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

Rappresentanti della Coldiretti sono istituzionalmente inseriti nei maggiori organismi nazionali di interesse agricolo. Presente nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel), occupa posti di responsabilità nell'Associazione italiana allevatori (Aia), nell'Associazione nazionale bonifiche (Anbi), nella Confcooperative e nelle Unioni nazionali dei produttori dell'ortofrutta (Unaproa), dell'olio di oliva (Unaprol), del florovivaismo (Unaflor), del latte bovino (Unalat), del vino (Unavini), del tabacco (Unitab), degli ovicaprini (Unapoc), delle bietole (Anb).
La Coldiretti fa anche parte dei Consigli di amministrazione delle Camere di commercio e delle Casse rurali ed artigiane, ha suoi rappresentanti nell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), nell'Istituto nazionale degli infortuni sul lavoro (Inail) e fornisce contributi di informazione al Consiglio nazionale delle ricerche (Cnr), all'Istituto superiore di statistica (Istat), all'Istituto nazionale di economia agraria (Inea), all'Istituto commercio estero (Ice), all'Istituto studi ricerche informazioni sul mercato agricolo (Ismea) e all'Istituto nazionale di sociologia rurale (Insor).
Un significativo rapporto è instaurato tra la Coldiretti, la Conferenza episcopale italiana (Cei) e le organizzazioni ecclesiali, con le quali vi è fattiva collaborazione per la promozione umana, sociale ed economica dei lavoratori, in coerenza con l'ispirazione cristiana posta a fondamento dell'azione.
Nell'Unione europea, dove è presente con un proprio ufficio a Bruxelles, la Coldiretti è inserita nella Confederazione europea dell'agricoltura (Cea), nel Comitato economico sociale (Ces), nel Comitato delle organizzazioni professionali agricole (Copa), nel Centro europeo per la promozione e formazione dell'ambiente agricolo e rurale (Cepfar), nella Confederazione delle organizzazioni familiari della Comunità europea (Coface), nell'Associazione europea per la gestione rurale (Aeiar), nell'Assemblea europea prodotti della vigna (Aepv).
A livello internazionale, è membro della Federazione internazionale dei produttori agricoli (Fipa), del Bureau international du travail (Bit), del Comitato oleico internazionale (Coi) e ha propri delegati nell'Associazione internazionale dei produttori orticoli (Aiph), nell'Unione internazionale degli organismi familiari (Uiof) e nella Fao. Operando in questi organismi e con iniziative proprie, la Coldiretti si inserisce nella vasta mobilitazione per il progresso delle economie dei paesi in via di sviluppo.
Tutta l'azione organizzativa, sindacale e politica è supportata da una rete strategica di comunicazione capillare e tempestiva.

Copagri

La Confederazione rappresenta le aziende agricole piccole, medie e grandi ed ha, al suo interno tre federazioni: degli affittuari, dei concedenti e degli imprenditori agricoli a titolo principale.
Nei settori dell'olio di oliva, dei cereali, dell'ortofrutta e della zootecnica, opera con le quattro rispettive unioni nazionali, riconosciute dal ministero delle Risorse agricole alimentari e forestali e dall'Unione europea.

Rappresentanza associativa

I soci iscritti, costituiti in gran parte da coltivatori diretti, affittuari concedenti, mezzadri, ammontano complessivamente al 31 dicembre 1995 a 534.845.

Struttura organizzativa

La Copagri si articola nei seguenti organi a livello nazionale:
Presidente;
Presidenza;
Direzione;
Consiglio;
Collegio dei sindaci;
Collegio dei probiviri.
Identiche strutture sono attivate sia a livello regionale che a livello provinciale.

Incarichi associativi
Presidente: Sante Ricci.
Vicepresidente vicario: Filippo Coria.
Vicepresidenti: Lino Bosio, Mario Serpillo, Carmelo Vazzana, Furio C. Venarucci.

Struttura territoriale e settoriale

È presente nel territorio nazionale con:
17 sedi regionali;
86 sedi provinciali.

Principali attività

Attività sindacale
La Copagri è impegnata nella realizzazione di un'organica politica agroalimentare e del mondo rurale nel suo complesso; si confronta costantemente con le istituzioni sui principali problemi che riguardano il mondo agricolo come quelli:
della politica comunitaria;
della politica agroalimentare (nazionale e regionale);
della previdenza agricola.
Particolare impegno viene posto nei settori della zootecnia, dell'olio di oliva, dell'ortofrutta.
La Copagri è fortemente impegnata in una vertenza per la semplificazione della burocrazia nell'attività agricola che, allo stato attuale, rende impossibile la vita soprattutto per le piccole e medie imprese.

Altre attività
La Copagri, da coordinamento si è ufficialmente costituita il 6 aprile 1995 in Confederazione con la confluenza in essa di cinque organizzazioni professionali agricole: Ugc Cisl, Uimec Uil, Uci, Aic, Acli terra.
Scopo primario della Confederazione è la tutela degli interessi economici, professionali e sociali dei produttori agricoli associati; essa persegue l'obiettivo della rifondazione del sindacalismo agricolo e dell'unità sindacale. Tra i diversi servizi erogati ai soci ci sono contratti, accordi interprofessionali, pratiche Pac, Rec, assistenza tecnica ed altro.
La Copagri ha un'agenzia settimanale d'informazione «Copagri informa», diffusa tramite telefax, regolarmente registrata ed autorizzata.
Quanto prima realizzerà una propria pubblicazione periodica.

Collegamenti nazionali ed internazionali

La Confederazione è presente in importanti organismi nazionali e a livello europeo aderisce all'Efa, Federazione agricola europea, affiliata alla Ces.

Fabi

La Fabi (Federazione autonoma bancari italiani), sorta nel novembre 1948, è stata costituita ufficialmente il 19 dicembre dello stesso anno a seguito della scissione dalla Cgil unitaria.

Rappresentazione associativa

La Fabi organizza oltre 78 mila iscritti appartenenti ad istituti ed aziende ed inquadrati nelle diverse qualifiche della categoria (dirigenti, funzionari, quadri, impiegati, commessi, personale ausiliario e subalterno ed operai).

Struttura organizzativa

Incarichi associativi
Segretario generale: Gianfranco Steffani.
Segretario generale aggiunto: Carlo Giorgetti.
Segretari nazionali: Gianfranco Amato, Fulvio Bertoldi, M. Cristina Gessi, Giacomo Melfi, Giancarla Zemiti.

Articolazione territoriale e settoriale

Organizzazione orizzontale
La Fabi ha articolazione capillare sul territorio, sia di tipo orizzontale che verticale.
L'organizzazione orizzontale si articola sia con strutture provinciali Sab (Sindacati autonomi bancari), sia con strutture regionali (Centri regionali) e sia con strutture interprovinciali (Delegazioni).
I Sab sono 96 e sono collocati in quasi tutte le province italiane. Seguono le indicazioni politiche della Federazione e dei Centri regionali pur conservando autonomia amministrativa.
I Centri regionali sono presenti in tutte le regioni italiane, nessuna esclusa e, in genere, risiedono presso il Sab capoluogo di Regione.
Le Delegazioni sono sedi staccate dei Sab di cui sono, però, parte integrante.

Organizzazione verticale
L'organizzazione verticale si articola con le Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), presenti in quasi tutti gli Istituti di credito organizzati da Banca d'Italia, Assicredito, Acri, Ascotributi, Federcasse, Consorzio nazionale concessionari, Istituti finanziari, eccetera.
Le Rsa sono organizzate, nel loro ambito, con le segreterie degli organi di coordinamento.

Principali attività

Attività sindacale
È una organizzazione sindacale apartitica e aconfessionale e come recita l'articolo 1 del proprio statuto si propone:
a. la difesa degli interessi economici, morali ed assistenziali, sia collettivi, sia individuali, di tutti i lavoratori dipendenti da: aziende di credito, istituto di emissione, banche di credito cooperativo e imprese o enti che svolgono – anche in appalto o in consorzio – attività riconducibili all'erogazione del credito o che espletano attività intrinsecamente ordinate e funzionali all'intermediazione finanziaria o i cui addetti svolgono mansioni annoverate nel contratto di lavoro bancario; associazioni sindacali e tecniche costituite dalle imprese o enti di categoria del credito, nonché i pensionati già dipendenti dalle aziende sopra citate;
b. il miglioramento e l'elevazione dello stato sociale e morale del lavoratore, realizzandone le legittime aspirazioni ed affermandone i diritti.
Dal suo sorgere, la Fabi ha sempre partecipato a tutte le trattative e le stipule dei contratti, convenzioni ed accordi di lavoro realizzate nel settore del credito, sia in campo nazionale, regionale e provinciale che aziendale e sempre in posizione di determinante e qualificata responsabilità.

Altre attività
La Fabi oltre alla tutela sindacale dei propri iscritti, a tutti i livelli, fa opera di informativa presso gli stessi curando la stampa del proprio periodico «La Voce dei bancari» con una tiratura vicina alle 100 mila copie mensili, oltre ad una intensa attività editoriale avvalendosi anche di collaboratori

esterni di fama nazionale. Ha costituito un centro di assistenza fiscale (Caaf) a cui possono accedere per consulenza fiscale sia iscritti che non. È da collocare, infine, in questo anno la costituzione di un centro servizi nazionale per fornire sempre più collaborazione anche fuori dell'attività lavorativa ai propri iscritti.
La Fabi presta la massima attenzione ai temi del mondo del lavoro in generale ed a tutti quelli di rilevante interesse attivandosi con ogni mezzo ed in ogni ambito e sempre al fine di avvalorare i princìpi di libertà ed autonomia che da sempre la caratterizzano.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Fabi partecipa alla vita economica e sociale del paese, mediante la presenza in alcuni enti fra cui il Cnel (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) in rappresentanza della categoria del credito.
La Fabi è anche presente in diversi comitati provinciali Inps.
A livello internazionale, la Fabi è affiliata alla Fiet (Fédération internationale des employés, techniciens et cadres) unitamente ai sindacati di categoria del credito di Cgil, Cisl, Uil. La Fiet, come è noto, è una federazione di settore della Ces (Confederazione europea dei sindacati), la cui articolazione regionale in Europa è costituita dalla Euro-Fiet. Essa è accreditata presso l'Oit ed il Bit di Ginevra e la Cee.

Snals

Lo Snals è il Sindacato nazionale autonomo lavoratori della scuola.

Rappresentanza associativa

Il numero degli iscritti al 1° luglio 1996 è di 164.045 comprendenti le seguenti categorie del personale della scuola: docenti, capi d'istituto, personale amministrativo, tecnico ed ausiliario delle unità scolastiche, personale amministrativo del ministero della Pubblica istruzione, delle sovrintendenze scolastiche regionali, dei provveditorati agli studi, personale docente e non docente delle università.

Struttura organizzativa

Organi propositivi e deliberati dello Snals sono il comitato centrale composto da 48 membri e il consiglio nazionale composto da 160 membri.

Incarichi associativi
La segreteria generale dell'organo di governo è costituita da:
Segretario generale: Nino Gallotta.
Membri: Gino Galati, Marco Paolo Nigi, Fedele Ricciato, Valerio Salvatore, Daniela Silvestri, Alessandro Simeoni.

Articolazione territoriale e settoriale

Lo Snals è presente capillarmente in tutto il territorio nazionale con una segreteria provinciale in ciascuna provincia e una segreteria regionale in ciascuna regione.

Principali attività

Attività sindacale
Lo Snals svolge attività sindacale riguardante la contrattazione del personale del comparto scuola per le componenti docenti e non docenti nonché del comparto universitario e del comparto ministeri per il personale dei provveditorati agli studi, delle sovraintendenze e dell'amministrazione centrale della Pubblica istruzione, con la definizione dei relativi contratti di lavoro. Si evidenzia che per quanto attiene all'ultimo contratto per il personale della scuola lo Snals, pur partecipando alle trattative, non lo ha sottoscritto contestandone gli aspetti normativi ed economici. Avverso tale contratto lo Snals ha prodotto ricorso al Tar del Lazio avendone, in data 5 giugno 1996, una pronuncia di parziale annullamento dello stesso, nonché una ordinanza di rinvio alla Corte costituzionale in relazione agli aspetti normativi espressione della contrattazione basata sulla privatizzazione del rapporto di impiego. Riguardo agli iscritti lo Snals svolge attività di consulenza, a livello nazionale e locale, per tutte le materie attinenti allo stato giuridico, al rapporto di lavoro, all'organizzazione dell'attività didattica e di lavoro.
Lo Snals svolge, altresì, attività di assistenza in sede di contenzioso con l'amministrazione. Negli ultimi anni esso ha esteso la propria attività alla assistenza fiscale realizzando attraverso la Confsal un Caaf. A partire dal 1996, sempre attraverso la Confsal, ha stipulato una convenzione con il patronato Sias che consente a tutti i lavoratori di usufruire gratuitamente di tale servizio in tutte le materie di previdenza e assistenza.

Altre attività
Lo Snals svolge nel territorio un'intensa attività di ricerca pedagogico-didattica e di formazione del personale attraverso il Cirmes (Centro internazionale ricerche metodologiche educative sociali) che ogni anno organizza corsi di formazione, pubblicandone anche gli atti.
Il Cirmes pubblica una rivista bimestrale «Nuova paideia», espressione della ricerca culturale che ispira tutte le iniziative formative nel territorio.
Lo Snals pubblica «Scuola-Snals» quale quotidiano ufficiale del sindacato, per almeno 250 numeri all'anno. Il periodico vanta una tradizione ultraventennale ed è accreditato presso gli operatori scolastici, iscritti e non al sindacato, tra i quotidiani più autorevoli per la puntualità nella pubblicazione dei testi normativi, adeguatamente commentati, nonché per il livello culturale dei commenti relativi alle questioni di politica scolastica.

Uil

Rappresentanza associativa

La Uil nel 1995 ha tesserato 1.729.081 iscritti.

Struttura organizzativa

Incarichi associativi
Segretario generale: Pietro Larizza.
Segreteria confederale:
Carlo Fabio Canapa, Carlo Fiordaliso, Antonio Foccillo, Franco Lotito, Antimo Mucci, Adriano Musi, Paolo Pirani.

Articolazione territoriale e settoriale

La struttura organizzativa territoriale e settoriale della Uil è così articolata:
23 categorie;
20 unioni regionali;
107 camere sindacali provinciali.

Principali attività

Il 1995 ha confermato le linee strategiche approntate nel Congresso confederale del 1993 e nella Conferenza di organizzazione del 1994.
La vertenza più significativa è stata quella sulla riforma pensionistica.
Tra le iniziative di particolare rilievo va segnalato il primo seminario nazionale di studio sulle Rsu svoltosi a San Martino al Cimino nei giorni 6 e 7 aprile 1995.

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

La Uil è affiliata alla Cisl internazionale e alla Ces.

Unionquadri

L'Unionquadri (Unione italiana quadri), l'organizzazione maggiormente rappresentativa dei quadri italiani, è stata costituita con struttura confederale nel 1975 con lo scopo della valorizzazione e della tutela degli interessi collettivi ed individuali di carattere professionale, economico e morale della categoria.
L'Unionquadri ha ottenuto risultati decisivi per il riconoscimento della categoria, culminati con la promulgazione della legge 190/85 (riconoscimento giuridico dei quadri intermedi), a seguito della quale ha potuto negoziare e sottoscrivere numerosi ed importanti contratti collettivi nazionali di lavoro ed accordi aziendali di categoria.

Rappresentanza associativa

La consistenza numerica dell'Unionquadri è di circa 200 mila iscritti tra il settore privato e quello del pubblico impiego.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa è così articolata:
presidenza;
giunta esecutiva;
consiglio nazionale;
revisori dei conti;
collegio dei probiviri.

Incarichi associativi
Presidente: Corrado Rossitto.
Segretario nazionale: Antonio Dionesalvi.
Segretario nazionale aggiunto: Eugenio Duca.

Articolazione territoriale e settoriale

L'articolazione territoriale è così strutturata:
delegazioni regionali;
delegazioni provinciali;
coordinamenti nazionali;
gruppi aziendali e Rsa.
I coordinamenti nazionali fanno capo a quattro comparti nazionali di settore (agricoltura, industria, pubblico impiego, servizi e terziario).

Principali attività

28 gennaio: ventennale Unionquadri celebrato presso il Cnel;
29 gennaio: delegazione Unionquadri ricevuta al Quirinale dal presidente della Repubblica Oscar Luigi Scalfaro per i vent'anni dell'Unione;
5 aprile: convegno sul tema: «I quadri della pubblica amministrazione nella presenza dell'Italia all'estero» presso il Cnel;
24 luglio: sciopero dei quadri del ministero degli Affari esteri;
21 dicembre: convegno sul tema «Lo Stato moderno tra funzioni e servizi» presso il Cnel;
dal 1976 pubblicazione del periodico del management «Quadri».

Collegamenti con organismi nazionali ed internazionali

L'Unionquadri è membro del Ces (Comitato economico e sociale) dell'Unione europea e aderisce al Cec (Confédération européenne des cadres). È inoltre membro dell'Eurologement e della Acmil (Association de coordination des moyens d'intervention pour le logement).
L'Unionquadri è inoltre presente:
nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro in rappresentanza esclusiva della categoria dei quadri;
nei consigli di vigilanza degli enti previdenziali (Inail);
nella contrattazione del pubblico impiego presso l'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni).

Analisi

La riforma previdenziale

di Giorgio Lauzi

La legge di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare è stata approvata dal Parlamento nel luglio 1995, il 13 dal Senato e il giorno successivo dalla Camera dei deputati. Il voto ha concluso un complesso iter politico che ha avuto per protagonisti i sindacati, gli imprenditori e, con differenti esiti, due governi: quello presieduto da Silvio Berlusconi e quello presieduto da Lamberto Dini; un iter culminato con l'accordo dell'8 maggio sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil (dopo una consultazione dei lavoratori) rispetto al quale c'è stata, viceversa, una presa di distanza della Confindustria. Nel corso del dibattito parlamentare il governo ha posto il voto di fiducia su alcuni «maxi emendamenti» che hanno tenuto conto delle proposte di modifica del disegno di legge presentato, avanzate dai vari settori politici. La legge comunque ha sostanzialmente confermato i contenuti dell'accordo di maggio.
L'approvazione della riforma pensionistica ha costituito un indubbio successo per il governo Dini, e la presidenza del Consiglio, in un opuscolo informativo redatto assieme al ministero del Lavoro dopo il voto parlamentare, l'ha definita «un prezioso patrimonio per un paese alla ricerca di normalità e di regole chiare», aggiungendo che questo patrimonio «va al di là del pur rilevante risultato politico, economico e sociale che questa riforma rappresenta» e «incoraggia a tenere aperto – per i problemi dello sviluppo economico e dell'occupazione che, in particolare, arrivano a scadenza – un tavolo di dialogo e di verifica». Intanto «agli italiani viene restituita fiducia su una questione che tocca tutti, uomini e donne, giovani e meno giovani, lavoratori autonomi e dipendenti: la prospettiva previdenziale».
L'enfasi sul risultato conseguito non è di taglio propagandistico. Apprezzabile per i suoi contenuti, sui quali ci soffermeremo più innanzi, la riforma non è andata esente da critiche, soprattutto sul versante imprenditoriale, relative in particolare a una gradualità nei cambiamenti giudicata eccessiva; mentre sul versante sindacale il consenso maggioritario dei lavoratori si è unito a

espressioni delimitate ma non marginali di dissenso. Ma sia il governo che Cgil, Cisl e Uil hanno ricavato dall'esito della complessa vicenda una conferma della validità di quel metodo della concertazione che costituisce l'asse centrale del protocollo «triangolare» del luglio 1993 e che era andato in crisi nella breve parentesi del governo Berlusconi. Sotto questo profilo ci si è ricollegati alle positive esperienze in materia dei governi Amato e Ciampi. Non a caso, quindi, la presidenza del Consiglio ha voluto rimarcare l'importanza decisiva, anche per il futuro, di tenere aperto «un tavolo di dialogo e di verifica».

1. Il confronto-scontro fra sindacati e Berlusconi

Il 27 marzo 1994 il centro destra (Forza Italia, Alleanza nazionale e Lega nord) vince le elezioni e quando si costituisce il nuovo governo Cgil, Cisl e Uil debbono affrontare, avvertendo un disagio che i fatti dimostreranno essere motivato, il rapporto con uomini e partiti che, nel corso della campagna elettorale, non avevano sottaciuto diffidenze e ostilità verso il sindacalismo confederale e scetticismi, quando non espliciti rifiuti, nei confronti di un percorso concertativo. Cgil, Cisl e Uil si affrettano a chiedere il rispetto del protocollo del luglio 1993 e ricevono dal presidente del Consiglio assicurazioni formali, anche se troppo vaghe per essere considerate soddisfacenti.
I sindacalisti sono consapevoli che il nodo della riforma pensionistica è ineludibile per ragioni obiettive, quali l'invecchiamento della popolazione e la contrazione del numero dei lavoratori dipendenti. Non si arroccano quindi nella difesa dell'esistente, ma rifiutano soluzioni «calate dall'alto» e considerano un confronto preventivo sui tempi e i contenuti della riforma la cartina di tornasole di una linea di concertazione che intendono mantenere e rafforzare.
Il dialogo volge tuttavia subito al peggio quando, il 13 settembre, il governo incontra i rappresentanti delle parti sociali informandoli sulle linee guida della manovra finanziaria che definisce pochi giorni dopo e che colloca al centro gli interventi sul sistema previdenziale. Malgrado il rispetto formale delle procedure di concertazione, i sindacati avvertono la propensione ad escluderli dalle decisioni e, nel merito, affermano che si tratta di una manovra che – come afferma il segretario generale della Cgil Sergio Cofferati – «peggiora le condizioni di molti cittadini, non crea occupazione, non riduce il debito e l'inflazione, non aiuta la ripresa economica e taglia le pensioni anziché riformarle». Dello stesso tenore i giudizi dei segretari generali della Cisl e della Uil, Sergio D'Antoni e Pietro Larizza. Il primo osserva che per le pensioni «il governo ha adottato uno schema inaccettabile, per cui le singole esigenze di taglio vengono prima della riforma»; il secondo sottolinea che «le decisioni del governo sono inique e puntano dritto a colpire solo un pezzo di questo paese, quello dei lavoratori dipendenti e dei pensionati». Cgil, Cisl e Uil proclamano uno sciopero generale di quattro ore per il 14 ottobre e alcuni incontri che seguono quello del 27 settembre non avvicinano le rispettive posizioni.
Il successo addirittura inatteso dello sciopero e delle manifestazioni che lo ac-

compagnano, l'analogo grande rilievo di una manifestazione promossa a Roma il 27 dello stesso mese dai sindacati dei pensionati, convincono Cgil, Cisl e Uil a intensificare ulteriormente la contestazione delle scelte governative. Sono proclamate altre otto ore di sciopero (quattro a livello di categoria e quattro a livello regionale) e viene annunciata per il 19 novembre una manifestazione nazionale a Roma, poi anticipata al 12 per evitare che si svolga alla vigilia di importanti elezioni amministrative.

Il governo, un po' per effetto di una protesta sociale superiore alle previsioni della vigilia (che si basavano sulla diffusa convinzione che il sindacalismo confederale, dopo l'insuccesso elettorale del centro-sinistra, fosse in una fase di declino), un po' per i crescenti sintomi di instabilità all'interno della sua stessa maggioranza, si dichiara disponibile per qualche parziale revisione del progetto originario (attenuazione del blocco delle pensioni di anzianità e riferimento all'inflazione reale per il calcolo della contingenza delle pensioni nel 1995). Ma ben altra è la materia del contendere. Ciò che Cgil, Cisl e Uil non vogliono è l'inserimento di decisioni sulle pensioni nella legge finanziaria, perché ciò significherebbe concedere al governo deleghe in materia previdenziale contraddittorie rispetto a una concertazione che, per non rivelarsi illusoria, deve essere preventiva rispetto alle scelte. Pertanto Cgil, Cisl e Uil indirizzano a Berlusconi una lettera con la quale chiedono di «escludere dalla finanziaria tutte le misure che anticipano la riforma della previdenza», collocandole «in un apposito disegno di legge da discutere in Parlamento e con le organizzazioni sindacali».

Questo obiettivo sarà conseguito da Cgil, Cisl e Uil dopo una nuova fase di altissima tensione sociale il cui momento culminante è costituito dalla manifestazione del 12 novembre, che porta a Roma un milione e mezzo di lavoratori e pensionati. Il 24 novembre, dopo un nuovo incontro coi sindacati, il governo si dichiara «disponibile a verificare definitivamente [...] la sussistenza delle condizioni, relative al mantenimento degli obiettivi e degli effetti finanziari della manovra, per l'inserimento in un apposito disegno di legge degli aspetti riguardanti l'assetto strutturale della riforma previdenziale». In attesa di ulteriori precisazioni, Cgil, Cisl e Uil si dichiarano «parzialmente soddisfatte», finché il 30 si giunge a un'intesa su un documento che affronta anche altri temi. Il 1° dicembre le tre confederazioni sottoscrivono l'accordo in base al quale il governo accetta di migliorare alcuni punti della finanziaria e di scorporare da essa i provvedimenti riguardanti le pensioni. Si precisa inoltre che la riforma pensionistica dovrà essere definita entro il mese di giugno del 1995. Solo ad accordo fatto i sindacati revocano un nuovo sciopero generale che era stato proclamato per il giorno successivo. Il 19 e 20 dicembre Senato e Camera approvano la finanziaria modificata.

Poiché il governo che aveva firmato l'accordo coi sindacati era ormai agonizzante (e infatti pochi giorni dopo Berlusconi presenterà le dimissioni al Capo dello Stato) è difficile dire se sulla «ritirata» rispetto alle posizioni iniziali abbia inciso prevalentemente la dimensione inattesa della protesta sociale, ovvero la crisi politica della maggioranza. Comunque sia Cgil, Cisl e Uil hanno ottenuto, a conclusione di questa prima fase della vicenda pensionistica, un importante successo di principio, cioè il riconoscimento del diritto di svolgere un ruolo attivo nel processo di riforma; e contestualmente hanno assunto

l'impegno, che manterranno, di concorrere a realizzare la riforma in tempi definiti. Dopo l'eclissi, la logica della concertazione tornava a prevalere, coi sindacati indubbiamente soddisfatti per la prospettiva di potersi confrontare, a livello di governo, con un altro interlocutore.
Può essere interessante osservare che l'eclissi della concertazione nel periodo sul quale ci siamo soffermati è stata deplorata anche nell'ambito imprenditoriale, malgrado le critiche che la Confindustria ha riservato alle soluzioni successivamente raggiunte. Una testimonianza significativa è quella che, a riforma pensionistica già realizzata, ci viene dal vice presidente della Confindustria Carlo Callieri, il quale, in occasione di una tavola rotonda svoltasi presso l'Inpdap (oggetto un libro di Giuliano Cazzola su «Le nuove pensioni degli italiani», a sua volta molto critico nei confronti della riforma), ha detto, come risulta dalla trascrizione del suo intervento, assieme ad altri, su «Industria & Sindacato», mensile dell'Intersind: «Vorrei ricordare che nelle vicende dell'autunno scorso [autunno 1994, N.d.A.] sicuramente ci sono stati degli approcci maldestri da parte del governo Berlusconi; c'è stata una contestazione del valore della concertazione che era del tutto arbitraria da parte di esponenti della maggioranza di allora e da parte del governo stesso, anche nei suoi comportamenti concreti. Questo indubbiamente ha reso più aspro il conflitto e, quindi, più difficile la sua gestione». Callieri aggiunge poi che «c'è stata da parte del sindacato una difesa a riccio delle sue posizioni; c'è stato un eccesso di legittima difesa da parte del sindacato stesso. Eccesso di legittima difesa apparso chiaro nel momento in cui il governo, per sua incapacità politico-intellettuale, e la maggioranza, per sua fragilità, non hanno tenuto. A questo punto la legittima difesa ha toccato un livello che può essere assimilato alla circonvenzione di incapace»: un errore e una «grave responsabilità» del sindacato – sempre a giudizio di Callieri – perché «ogni volta che si abusa di proprie posizioni di forza si raggiungono, apparentemente, livelli di potere e di consenso che immediatamente dopo iniziano a flettere».

2. Il turno del governo Dini

È l'accordo del 1° dicembre 1994 fra sindacati e governo Berlusconi a contrassegnare, a fine febbraio del 1995, la nuova fase del confronto sulla riforma pensionistica, che sarà quella decisiva: un accordo che poneva un vincolo temporale e riconosceva alle parti sociali il diritto di concorrere a monte all'individuazione di soluzioni accettabili, ovviamente facendo salvi i poteri del Parlamento. Ma la novità consiste nel cambiamento di governo (e di maggioranza). Il centro-destra non domina più la scena politica, ora occupata dal governo tecnico di Lamberto Dini, sostenuto dal centro-sinistra. Non manca nei sindacati qualche residua preoccupazione: il nuovo presidente del Consiglio è stato ministro del Tesoro nel governo Berlusconi e in tale veste un duro interlocutore del sindacato proprio nella vicenda delle pensioni. Ma le nubi si diradano rapidamente quando Cgil, Cisl e Uil constatano la disponibilità del nuovo governo a una trattativa su basi di partenza considerate accettabili, quali quelle espresse in un documento sulla manovra di 20 mila miliardi che l'esecutivo si appresta a varare. La posizione del governo – recita il docu-

mento – seguirà «le direttrici già indicate nell'accordo del dicembre 1994 con due obiettivi: quello di assicurare gli equilibri finanziari della previdenza pubblica a garanzia della certezza delle prestazioni per le generazioni future e quello di garantire che il finanziamento del sistema previdenziale non divenga assorbente rispetto a tutti gli altri settori cruciali dell'intervento pubblico. Il raggiungimento di tali obiettivi dovrà ispirarsi a criteri di equità. Per questo è possibile perseguire una graduale armonizzazione delle regole fondamentali riguardanti tutti i settori pensionistici: del lavoro subordinato e autonomo, del lavoro pubblico e privato. In particolare sarà perseguito il riequilibrio del rapporto fra contribuzioni individuali e prestazioni previdenziali conseguite. Nell'intervento di riforma sarà dato spazio alla promozione delle forme pensionistiche complementari».

Il confronto si sviluppa in modo complessivamente «disteso» con incontri sia a livello tecnico che a livello politico, e dopo le prime intese (sulla separazione fra assistenza e previdenza, le pensioni di invalidità e la reversibilità delle prestazioni) si giunge rapidamente a un accordo complessivo, al quale contribuisce anche una proposta formulata dalle tre confederazioni, che viene siglato l'8 maggio. Su questo accordo tuttavia la Confindustria assume una posizione critica. Maggiori particolari sull'iter del confronto sono riferiti nella cronaca sull'attività dei sindacati confederali nel 1995. Qui ci preme soprattutto di sottolineare il radicale mutamento di clima rispetto alla fase caratterizzata dal rapporto aspramente conflittuale col governo Berlusconi. Il buon funzionamento della pratica della concertazione ha consentito di individuare un punto di equilibrio «possibile», cioè compatibile con le prospettive finanziarie del sistema previdenziale e col forte impatto della «questione pensionistica» con la sensibilità sociale della gente.

A quest'ultimo proposito, intervenendo nella tavola rotonda più sopra citata, il vice segretario generale della Cgil Guglielmo Epifani, dopo avere ricordato gli scioperi francesi (eppure «in Francia non esiste un sindacato forte, ma un sindacato debole e diviso»), ha aggiunto: «Quando noi l'anno scorso [nel 1995, N.d.A.] proclamammo gli scioperi, ci aspettavamo nelle piazze trentamila persone, invece ne abbiamo trovate cento, centocinquantamila a Roma, a Milano, a Torino e – fatte salve le proporzioni – anche nelle altre piazze d'Italia. Eravamo incerti se avrebbe funzionato uno sciopero generale; eravamo titubanti su una materia così delicata. Ci siamo invece trovati dietro e davanti una mobilitazione quale non era mai stata vista». Epifani ha osservato che bisogna tener conto di queste cose perché «attorno alle questioni della previdenza non vi sono solo interessi; vi è qualcosa di più, che riguarda il rapporto dell'individuo con la sicurezza del proprio futuro; qualcosa che riguarda questo individuo, la sua sicurezza nel futuro e gli altri individui. Su questo problema si determina una sensibilità sociale che non si determina su altre questioni. Non c'è stata sui tagli alla sanità, per quante manifestazioni e proteste il sindacato abbia fatto. Paradossalmente neanche sulle questioni del lavoro c'è stata in passato una sensibilità così acuta e così forte». Allora spetta all'organizzazione sindacale «orientare il movimento di protesta, guidarlo verso sbocchi e obiettivi più razionali».

Un ruolo di orientamento e di guida – si deve osservare – non sempre agevole. Nel corso del confronto che si è svolto nel primo scorcio del 1995, con-

cluso dall'accordo dell'8 maggio, Cgil, Cisl e Uil, pur confortate dal nuovo clima politico e rafforzate dal fatto di essere riuscite ad elaborare, partendo da posizioni non sempre omogenee, una posizione unitaria, si erano cautelate avvertendo il governo che, prima di sottoscrivere in via definitiva un'intesa, intendevano consultare i lavoratori. Quando la consultazione ha luogo, la maggioranza dei lavoratori approva l'operato delle confederazioni, forse senza entusiasmo ma con la consapevolezza che alcuni sacrifici potranno consolidare un sistema previdenziale indubbiamente in difficoltà. Tuttavia resta un'area di dissenso più vasta di quella tradizionalmente espressa dalla componente minoritaria della Cgil vicina a Rifondazione comunista, apertamente ostile all'accordo. E anche questa è una riprova dell'accentuata, talora esasperata sensibilità per una questione che riguarda il domani della gente e che, del resto, si somma alle crescenti preoccupazioni per il presente. Altrove – in Francia, in qualche misura in Germania – questa miscela è divenuta esplosiva. Il fatto che in Italia si sia riusciti, dopo una prima fase aspramente conflittuale, a chiudere il confronto convenendo su soluzioni positive e costruttive, suona conferma della validità del metodo concertativo ma, nel contempo, costituisce un invito alla prudenza e al senso di responsabilità. Come vedremo, la legge votata dal Parlamento contiene una clausola di salvaguardia e di verifica; ma, se ciò risponde a una condivisibile esigenza di razionalità non si deve sottovalutare, programmando nuovi interventi nel settore previdenziale, il rischio di stravolgere il concetto stesso di riforma che, per non essere ingannevole, deve sostanziarsi in assetti non certo «eterni» perché tutto è modificabile e perfettibile, ma neppure aleatori, provvisori e affidati a mutevoli congiunture economiche e politiche.

Forse è il caso di riflettere su un altro tema sollevato da Epifani. Le cifre, gli equilibri finanziari sono importanti, razionalizzare la spesa, anche quella previdenziale, è un'esigenza ineludibile. Ma le società postindustriali sono società che invecchiano; e – osserva il sindacalista – «pensare che, in società che divengono sempre più società di anziani, il peso delle finanze pubbliche a favore di questa porzione della società si riduca, a me pare davvero una scelta fuori del tempo e della storia». Senza dubbio il problema esiste e «ha dimensioni enormi»; ma «affrontarlo con gradualità e intelligenza, come abbiamo cercato di fare, non vuol dire rifiutare la logica delle cifre, del risparmio e delle compatibilità, ma vuol dire che dentro questa logica occorre tener conto anche di quello che rappresentano le esigenze, i diritti, e le aspettative previdenziali dei cittadini. Altrimenti bisogna sapere – sindacato sì o sindacato no, circonvenzione di incapaci sì o no – che il problema avrebbe una dimensione e una conflittualità sociale straordinaria e straordinariamente estesa, sia per noi italiani sia per altri paesi».

Se ci siamo soffermati con una certa insistenza su questo tema della «sensibilità sociale», è opportuno tuttavia non generare equivoci. La riforma ha un contenuto di risparmio previdenziale di tutto rispetto. Lo ha sottolineato, proprio replicando alle critiche degli imprenditori, Lamberto Dini il quale, parlando in occasione dell'Assemblea annuale della Confindustria dopo l'approvazione parlamentare della legge, pur riconoscendo che forse si poteva fare «di più e di meglio», ha voluto precisare che «la riforma consentirà un riequilibrio del sistema nel medio-lungo periodo» e che «nei prossimi dieci an-

ni, in base ai calcoli della Ragioneria, del Tesoro e dell'Inps, avremo 110 mila miliardi in meno di esborso verso il sistema previdenziale».

3. I contenuti della riforma

La legge di riforma approvata dal Parlamento stabilisce il passaggio, per il calcolo della pensione, dal sistema retributivo a quello contributivo, ma nella fase di transizione prevede un triplo sistema. Il nuovo criterio viene applicato integralmente solo a chi ha iniziato a lavorare dopo l'entrata in vigore della nuova legge, mentre si continuerà a calcolare la pensione su base retributiva a chi ha già maturato più di 18 anni di contributi. Per chi invece già lavora, ma ha versato meno di 18 annualità contributive, il sistema di calcolo sarà misto: retributivo per gli anni precedenti all'entrata in vigore della legge, contributivo per quelli successivi. La riforma prevede altresì la graduale eliminazione della pensione di anzianità, l'armonizzazione dei trattamenti fra dipendenti pubblici e privati, agevolazioni fiscali per rendere possibile il decollo della previdenza complementare. Viene anche stabilito un «tetto contributivo» fissato in 132 milioni di reddito, al di là del quale non si versano contributi previdenziali e non si ricevono importi pensionistici aggiuntivi. Questa regola si applica a chi ha cominciato a lavorare dal 1° gennaio 1996 o a chi opti comunque per una pensione calcolata col metodo contributivo.
Infine, come abbiamo già ricordato, il Parlamento ha inserito nel disegno di legge una clausola di salvaguardia la quale prevede che, se si constatasse che nel triennio 1996-98 non sono stati realizzati gli obiettivi previsti di contenimento della spesa, il governo dovrà intervenire per riequilibrare la situazione, agendo sul versante dei contributi o su quello delle prestazioni.
Una considerazione specifica merita il problema della previdenza complementare giacché, come precisa l'opuscolo illustrativo citato all'inizio, «il nuovo sistema si regge su due pilastri: la previdenza pubblica e quella complementare». Al fine di costituirsi una pensione aggiuntiva, i lavoratori pubblici e privati e i lavoratori autonomi potranno iscriversi a fondi pensionistici di categoria, aziendali e territoriali. Tali fondi saranno costituiti sulla base di accordi fra i rappresentanti dei lavoratori e delle imprese, mentre i lavoratori autonomi potranno dar vita a fondi tramite intese fra di loro, promosse dalle associazioni di categoria. In mancanza di fondi del tipo indicato i lavoratori potranno aderire a fondi di tipo aperto costituiti da banche, assicurazioni, società di intermediazione mobiliare, società di gestione di fondi comuni di investimento. La partecipazione dei lavoratori ai fondi pensionistici è volontaria; chi vi partecipa potrà utilizzare come fonte di finanziamento il Trattamento di fine rapporto (Tfr) ancora da maturare, unitamente a quote di retribuzione e al contributo del datore di lavoro, ovvero a quote di reddito da lavoro autonomo. Senza entrare in ulteriori dettagli, si può osservare che i fondi pensione (già oggetto di precedenti provvedimenti legislativi), sui quali dovrà vigilare un apposito organismo denominato, appunto, Commissione di vigilanza, e i cui organi di amministrazione dovranno essere formati paritetica-mente da membri eletti dai lavoratori iscritti e da rappresentanti delle imprese, se realmente riusciranno a decollare si potranno inscrivere con carat-

teristiche proprie fra quegli strumenti di partecipazione che da tempo il sindacato (o settori di esso, la Cisl in particolare) si sforza di promuovere.

4. La struttura della riforma

La fase transitoria della legge dell'8 agosto 1995 si concluderà nel primo decennio del nuovo secolo, ma fin d'ora la legge indica con chiarezza le cinque strade che condurranno, a regime, al nuovo sistema, seppure con un criterio di gradualità. Anche per evitare l'eccessivo susseguirsi di provvedimenti legislativi dettati da situazioni congiunturali, sembrerebbe pertanto opportuno attenersi negli anni che verranno alle indicazioni fondamentali della riforma, fatti salvi gli eventuali aggiustamenti che dovessero scaturire dall'applicazione della clausola di salvaguardia voluta dal Parlamento, ma senza stravolgimenti della struttura della legge.
Ci atteniamo, per illustrare le cinque strade indicate, al contributo dato da Lorenzo Gaeta e Antonio Viscomi con il capitolo aggiuntivo su «L'Italia e lo Stato sociale» scritto per la traduzione italiana della *Storia dello Stato sociale* di Gerhard A. Ritter (più precisamente alla parte finale del secondo dei due paragrafi in cui il capitolo è suddiviso, redatto da A. Viscomi).
La prima strada è costituita dalla definizione dei criteri di calcolo dei trattamenti pensionistici, attraverso la commisurazione di tali trattamenti alla contribuzione. La legge prescrive che la misura della pensione sia correlata, a regime, non più alla retribuzione percepita, intesa come media di un determinato periodo dell'attività lavorativa, ma alla somma dei contributi previdenziali individualmente versati, rivalutati in base alla variazione media quinquennale del prodotto interno lordo nominale. Con questa modifica dei criteri precedenti il legislatore si è proposto di accorpare in un'unica forma pensionistica le preesistenti forme differenziate (pensione «di vecchiaia», di «vecchiaia anticipata» e di «anzianità»), ed ha altresì provveduto a sostituire con un «assegno sociale» la «pensione sociale».
La seconda strada riguarda le condizioni di accesso alle prestazioni, con l'affermazione del principio di flessibilità. La legge stabilisce che a regime, e fin d'ora per chi ha iniziato l'attività lavorativa non prima del 1° gennaio 1996, il diritto a percepire la pensione matura al compimento dei 57 anni, se risultano accreditati almeno cinque anni di contributi e se l'importo della pensione maturata non è inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale (che può variare di anno in anno; per il 1996 è stato fissato in 6 milioni e 240 mila lire). Il diritto alla pensione sussiste tuttavia a prescindere dall'età con un'anzianità contributiva effettiva non inferiore ai quarant'anni, ovvero al compimento dei 65 anni, indipendentemente dall'importo della pensione stessa calcolato sulla base dei contributi versati. La variante «qualitativa» rispetto alla situazione preesistente consiste nel fatto che non vi è più coincidenza fra acquisizione del diritto alla pensione e collocamento in pensione. L'assicurato può decidere individualmente quando andare in pensione, in un intervallo temporale compreso fra i 57 e i 65 anni. Il legislatore, all'atto stesso in cui ha abolito un limite rigido, si è tuttavia proposto di disincentivare una troppo rapida uscita dall'attività lavorativa, disponendo che anche l'età anagrafica costituisca un

elemento da utilizzare per il calcolo della prestazione pensionistica, attraverso la moltiplicazione del montante contributivo individuale per un coefficiente di trasformazione variabile, partendo da 4,720 a 57 anni e giungendo a 6,136 a 65 anni. Un analogo orientamento ha contraddistinto le norme sul cumulo fra pensione di vecchiaia e reddito da lavoro dipendente, con uno spartiacque a 63 anni: prima nessun cumulo, dopo pensione cumulabile al 50%.

In conclusione – osserva Viscomi sintetizzando i primi due percorsi – «il quantum della prestazione previdenziale è funzione dell'età di pensionamento, della contribuzione versata e dell'andamento del prodotto interno lordo nominale».

La terza strada è quella dell'armonizzazione degli ordinamenti pensionistici nel rispetto della pluralità degli organismi assicurativi. Tale armonizzazione riguarda in particolare il vasto settore del pubblico impiego, per il quale è stata decisa la costituzione presso l'Inpdap (Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica) della gestione separata dei trattamenti pensionistici ai dipendenti dello Stato o a carico del bilancio dello Stato. La quarta strada fa riferimento all'agevolazione delle forme pensionistiche complementari, e l'autore citato osserva che l'intervento del legislatore è stato «ampio e incisivo», fra l'altro con «l'introduzione di elementi di concorrenza all'interno del sistema dei fondi; la modificazione della composizione e delle funzioni della Commissione di vigilanza; e, infine, la disciplina tributaria delle prestazioni rese». Da ultimo, la quinta strada riguarda la stabilizzazione della spesa pensionistica nel rapporto con il Prodotto interno lordo e lo sviluppo del sistema previdenziale medesimo. Si tratta del vincolo al quale già abbiamo accennato, che impegna il futuro legislatore a introdurre modifiche nei parametri dell'ordinamento previdenziale se si dovesse verificare uno spostamento rispetto ai previsti obiettivi finanziari.

La struttura qui succintamente indicata della legge di riforma è indicativa – citiamo ancora Viscomi – della ricerca, in un contesto di scarsità delle risorse disponibili, di «nuovi equilibri fra ciò che è auspicabile socio-politicamente e ciò che è sopportabile economicamente». In quest'ottica si rivolge una specifica attenzione allo sviluppo delle forme di previdenza complementare, considerate decisive per garantire più elevati e più adeguati livelli di copertura previdenziale. L'autore citato ritiene che per «temperare la mai sopprimibile tensione fra libertà ed eguaglianza, fra libertà e sicurezza sociale, responsabilità individuale e tutela statale», si dovrà confidare non nella «mano (forse) invisibile del mercato ma (sicuramente) visibile dei mercanti», cioè in «forme individualistiche di assicurazione e previdenza», ma piuttosto nella «valorizzazione e promozione, con criteri di sussidiarietà, delle forme e degli strumenti di autotutela dei gruppi organizzati».

5. Pensioni e Welfare State

Ci sembra di poter affermare, a conclusione di queste note, che un merito della riforma del sistema pensionistico e dei modi coi quali si è pervenuti a tale riforma (attraverso il metodo della concertazione fra governo e parti sociali)

sia quello di aver razionalizzato ma non degradato una delle colonne portanti dell'edificio dello «Stato sociale» di cui tanto in questo periodo si discute. Probabilmente non è stata occasionale la circostanza per la quale l'iniziale fase conflittuale abbia coinciso con un momento politico contrassegnato da molta enfasi neoliberista e dallo scivolamento da una corretta interpretazione del mercato inteso come elemento di efficienza (ma non necessariamente di equità) a un'ideologia del mercato considerato come l'unico regolatore della vita economica e sociale: il che significa confondere forme corrette di competizione con la legge del più forte. In quest'ottica lo «Stato sociale», nelle sue varie articolazioni, non poteva che essere considerato un intralcio, una fonte di spesa e di sprechi, tollerabile al massimo come strumento di limitata e avara assistenza nei confronti dei poveri, degli emarginati, degli esclusi. Laddove viceversa è proprio la confusione fra assistenza e diritti sociali che deve essere eliminata, in un quadro di effettiva razionalizzazione. L'avvio al superamento di questa distorsione è stato decisivo per giungere con un ampio consenso al traguardo della riforma pensionistica.

Naturalmente il nuovo criterio di erogazione delle pensioni non costituisce un fatto isolato e isolabile rispetto alla società nel suo insieme. Anche se la questione generale non rientra nel più modesto intento di questo scritto, non si può non rilevare che l'impatto sociale della riforma potrà essere positivo soprattutto nella misura in cui altri interventi di modernizzazione e razionalizzazione riusciranno a dare un volto nuovo a uno «Stato sociale» invecchiato in molti suoi aspetti, ma del quale la gente non ha perso il bisogno e – è opportuno ribadirlo – il diritto. Diceva un dirigente politico che nel corso di tutta la sua vita è stato circondato dal rispetto di chi ne condivideva le idee e di chi non le condivideva, Riccardo Lombardi, che una riforma, per essere efficace, deve divenire parte di un più vasto processo riformatore: se resta isolata, il suo potenziale innovativo tende ad esaurirsi.

Un esempio della validità di questo assunto ci è offerto, proprio con riferimento alla riforma pensionistica, da Gino Giugni il quale, nella tavola rotonda che più volte abbiamo ricordato, ha espresso il suo consenso per il superamento del pensionamento di anzianità, che era stato in passato impropriamente utilizzato come ammortizzatore sociale, nei casi di eccedenza di manodopera, dando luogo a «una delle tante distorsioni istituzionali che ci sono nel nostro paese». Ma Giugni chiede «che cosa mettiamo al posto del pensionamento di anzianità visto come ammortizzatore sociale» e osserva che «qui il discorso si deve aprire sulle misure vere e proprie di ammortizzazione sociale, che sono costituite o da una disciplina organica dei prepensionamenti (e non dal procedere di volta in volta autorizzando il governo ad emettere decreti sulla base di criteri del tutto discrezionali e negoziati caso per caso), oppure dall'introduzione di misure di salvaguardia che consentano a chi è espulso dal processo produttivo, dopo i 50 anni, di mantenere un certo livello di vita». Senza tuttavia – aggiunge Giugni – operare «attraverso le finzioni» perché quando a persone che hanno compiuto 50-52 anni si dice «noi ti mettiamo in formazione», si deve spiegare «quale formazione è possibile a quell'età»; per cui «o adottiamo moduli appropriati, ma molto innovativi, di formazione, o veramente studiamo forme di superamento dell'inerzia sociale attraverso l'impiego nel terzo settore in attività di volontariato, in attività di carattere assistenziale».

Spunti di dibattito, affidati al legislatore e a una continuativa, intensa concertazione fra governo (o «governi», tenendo conto degli spazi che potranno aprire scelte istituzionali di decentramento e federalismo) e parti sociali. Il significato di questo esempio, scelto fra i molti possibili, vuole unicamente sottolineare che, se la riforma pensionistica si configura come un tassello importante di rinnovamento del vasto mosaico dello Stato sociale, la sua efficacia sarà strettamente correlata con un'opera più vasta di modernizzazione e razionalizzazione che sappia coniugare l'efficienza con l'equità.
Le considerazioni svolte coprono, in armonia con la periodicità del *Rapporto Cesos*, un intervallo di tempo determinato. Ma la discussione sul sistema pensionistico continua: per definire compiutamente la separazione fra previdenza e assistenza e per superare residue situazioni di privilegio con un'ulteriore opera di razionalizzazione e armonizzazione delle regole previdenziali; nonché per verificare, ed eventualmente riequilibrare, gli obiettivi previsti di contenimento della spesa. Ma non manca da parte di alcuni la propensione a ricominciare sempre da zero, sottovalutando il lavoro fin qui compiuto.
Il nostro approccio al tema ha invece voluto essere quello di una valorizzazione (che ci sembra non emotiva ma razionale) di risultati che sono stati significativi e positivi sia sotto il profilo economico-finanziario che sotto il profilo economico-sociale. Risultati certamente migliorabili nel quadro di un riassetto complessivo dello Stato sociale, purché non si sottovaluti il fatto che per le pensioni (citiamo l'osservazione solo apparentemente ovvia di un esponente della Cisl, Raffaele Morese) «la riforma è già stata fatta, bisogna solo completarla».

Fonti

Claudio Cazzola, *Le nuove pensioni degli italiani*, Il Mulino, Bologna 1995.

La riforma delle pensioni (una guida per capire le nuove norme), a cura della presidenza del Consiglio e del ministero del Lavoro (si tratta di un opuscolo divulgativo, ricco però di informazioni, esempi e tabelle esplicative).

Gerhard A. Ritter, *Storia dello Stato sociale*, Laterza, Bari 1996 (con un capitolo finale di Lorenzo Gaeta e Antonio Viscomi su *L'Italia e lo Stato sociale*).

Una riforma in cammino, in «Industria & Sindacato», n. 3, marzo 1996 (le varie tappe dell'iter che ha condotto alla riforma pensionistica sono puntualmente e obiettivamente registrate nelle annate 1994 e 1995 di «Panorama sindacale»», supplemento mensile di «Industria & Sindacato»).

La vertenza del trasporto aereo

di Pietro Merli Brandini

L'evoluzione delle relazioni industriali in Alitalia nel 1995 e 1996 è particolarmente significativa se ci si riferisce al contenuto dell'Accordo del 19 giugno 1996, che costituisce una novità tanto inedita quanto originale.
Per comprendere le ragioni che hanno spinto verso tale soluzione è necessario osservare l'evoluzione della situazione economico-finanziaria della compagnia e delle variabili esterne ed interne che l'hanno determinata.
All'estero hanno operato ed operano da qualche anno forti spinte competitive dovute ai processi di liberalizzazione del mercato, nonché all'azione competitiva messa in atto dalle compagnie internazionali che più prontamente si sono ristrutturate ponendosi in posizione privilegiata sul mercato.
All'interno hanno operato i vari rapporti tra governo azionista, lavoratori e loro rappresentanze, management. Tuttavia anche altri *stakeholders* influiscono sul sistema di relazioni industriali, con le loro decisioni e i loro comportamenti: dalle banche, ai fornitori di servizi complementari, alle infrastrutture, eccetera.
Pertanto in questo rapporto ci si sforzerà di valutare l'impatto di questi vari elementi, sulla dinamica dei rapporti tra i principali attori.
Questo insieme di valutazioni può far comprendere le ragioni di un accordo come quello del 19 giugno la cui natura non ha precedenti, né in Italia né in alcuna altra azienda.
Infine il rapporto non si sottrae a qualche valutazione intorno alla pratica attuabilità dello stesso e alla sua possibile estensibilità ad altre situazioni simili.

1. La più recente evoluzione economico-finanziaria dell'Alitalia

L'evoluzione economico-finanziaria dell'Alitalia mostra che la compagnia non è riuscita a beneficiare dei fattori (primo fra tutti la svalutazione della lira a

Tavola 1. Traffico passeggeri nazionale ed internazionale (linee europee)

	Nazionale	Internazionale
Offerta	- 0,8%	+7-8%
Trasportato	+1,5%	+5,4%
Occupazione	+1,5%	+1,4%

Fonte: Alitalia, *Relazione al bilancio 1995.*

partire dal 1993) che hanno invece consentito un sostenuto sviluppo della parte prevalente della struttura economica italiana operante sul mercato.
Così mentre il trasporto aereo mondiale realizzava un consistente grado di sviluppo dell'offerta trainata da una domanda elevata, ciò non è accaduto per l'Alitalia.
Dati molto sommari forniscono un'idea appropriata di questa divergenza.
Mentre l'offerta internazionale si espande anche se al di sotto del trasportato, da noi si contrae compensato da un lieve aumento del trasportato. Inoltre mentre le compagnie europee ristrutturano anche toccando i livelli occupazionali, la nostra compagnia registra un ulteriore incremento degli organici.
La stessa relazione Alitalia rileva le ragioni di differenti evoluzioni.
Esclusi i vettori Usa che realizzano il più alto livello di redditività della storia, i vettori europei procedono a due velocità. Mentre British Airways, Klm, Lufthansa e Sas, registrano significativi utili, Alitalia, Air France e Iberia seguitano a registrare perdite.
Il primo gruppo, ristrutturandosi, è in grado di sviluppare politiche aggressive sul mercato e con ciò sottrae quote di mercato ai vettori meno competitivi aggravando la loro posizione.
Alcuni vettori europei del nord sono pertanto in grado di sviluppare sinergie tali da configurarsi come compagnie globali.
I vettori in difficoltà sono, perciò, sempre più stretti alle corde e costretti a misure permanentemente difensive dei propri mercati.
Ciò influisce, ad esempio, in Italia, sulla distorsione delle tariffe. Competitive ma in perdita quelle internazionali, eccessivamente elevate e fuori mercato quelle interne.
Per altri aspetti, gli aumenti di capitale trovano ostacoli quando si configurano come aiuti di Stato. D'altra parte se l'aumento di capitale deve essere realizzato con apporti di capitali privati il recupero di competitività costituisce una delle condizioni necessarie e deve fondarsi su programmi percepiti come affidabili dal mercato.
Iberia ha ottenuto il via libera della Commissione europea per una ricapitalizzazione statale dopo però le dismissioni di partecipazioni nelle compagnie sud americane, condizione necessaria e sufficiente per rispondere ad una situazione di mercato.
Per Air France la Commissione ha posto alla ricapitalizzazione condizioni da soddisfare in via anticipata mirate a dismettere attività improduttive concentrandosi su quelle produttive.

Per Alitalia il problema è definire una linea di recupero rispetto a perdite di gestioni dell'ordine di 169 miliardi nel 1994 e di 345 nel 1995. Questa perdita per il 1995 è stata solo compensata dalla cessione degli aeroporti di Roma per 346 miliardi.
Al 1995 il rapporto patrimonio/indebitamento finanziario al livello 1/8 è tale da configurare una situazione sull'orlo del collasso finanziario e della insostenibilità giuridica. Tale sproporzione, causando elevatissimi oneri finanziari, è anche all'origine delle perdite di gestione.
Diversamente dalle aspettative formulate nel 1994 – che prevedono la realizzazione del risanamento nel 1995 – le cose sono andate peggiorando. La situazione si è aggravata nel 1995 e le difficoltà gestionali perdurano aggravate nella prima metà del 1996.

2. I fattori esterni che accelerano la crisi Alitalia e rendono urgente una ristrutturazione

Le spinte di competitività imposte dai vettori internazionali rendono, come si è detto, sempre più difficile la condizione delle compagnie in difficoltà e sempre più urgenti le misure che consentono a queste di reinserirsi nel mercato.
A sua volta la competitività di molti vettori è stata messa in moto da un inarrestabile processo di liberalizzazione a mezzo di incisive deregolamentazioni mirate ad eliminare barriere protettive, ad eliminare protezioni statali e quindi a privatizzare e rendere concorrenziali le tariffe.
Il calendario della deregolamentazione prevede:
1. Nel 1997, il completamento delle liberalizzazioni (cabotaggio).
2. Nel biennio 1997-98, la Ue prevede l'abolizione degli aiuti di Stato, la revisione della normativa sulla *slot allocation*, la progressiva eliminazione delle conferenze tariffarie (e dei cartelli), la liberalizzazione dei servizi aeroportuali, la creazione di una «Civilavia comunitaria», la creazione di una authority per il controllo del traffico aereo.
3. Nel 1998-99, creazione di un mercato unico deregolamentato tra Europa-Usa-Canada.
4. Nel 1999-2000, estensione dell'area liberalizzata con l'ingresso dei paesi dell'Est.
Per quanto attiene agli effetti delle prime misure di liberalizzazione: libertà di intraprendere e di scalo, basta osservare i primi cambiamenti in Italia ove nuovi vettori italiani o stranieri operano anche sulle linee interne attivando un nuovo mercato concorrenziale apprezzato dal pubblico.
La forte competitività e il ciclo positivo del traffico, in parte da essa suscitato, incrementando la domanda di vasti strati di viaggiatori marginali, stimolano forti investimenti.
Dato da considerare criticamente, non potendosi sottacere il rischio di creare eccessi di capacità e delle sue conseguenze.
Sotto questa spinta l'Alitalia ritiene che il piano di riequilibrio economico-finanziario si concretizzi:
a. a breve termine sull'allineamento dei costi operativi a quello dei concorrenti, riducendoli di almeno 500 miliardi l'anno su un ammontare attuale;

b. costituzione di società «altamente competitive» come hanno già fatto vettori concorrenti;
c. dotazione di strumenti flessibili per pervenire a costi competitivi ed esprimere competitività e aggressività sui mercati.
Ci si attende:
a. una presenza articolata sui grandi mercati del Nord America, all'Estremo Oriente tramite alleanze strategiche;
b. concentrazione su medio raggio, di oltre il 50% dello *share*;
c. mantenimento preminenza sul mercato italiano;
d. utilizzazione strategica anche di Malpensa per le rotte intercontinentali.
In pratica si mira a contenere i costi, ricapitalizzare l'azienda per 3 mila miliardi, rimodellare l'offerta, ristrutturare gli organici del personale, creare compagnie ad alta efficienza e competitività sicuramente allineate alle condizioni dei concorrenti.
Queste le grandi linee strategiche messe a punto dall'Alitalia. Non appare ancora chiaro se, e in quale modo, si sia avviata la realizzazione di tutto o parte del piano stesso.
Più oltre si vedrà in qual modo l'accordo del 19 giugno sotto la pressione del rischio di fallimento della compagnia abbia recepito parte di queste esigenze.

3. Alcune considerazioni di medio periodo sugli attori del sistema di relazioni industriali

Il management
Il valore delle persone e la loro professionalità è certamente un fattore importante. Ma questo non è sufficiente.
È ben noto come in Italia, tanto le aziende private che quelle pubbliche vivano in un contesto che, non stimolando l'autonomia e la responsabilità del management, producono effetti negativi sulle performance tanto a breve che a periodo medio lungo.
In particolare, nelle grandi aziende pubbliche e private, si lamenta l'assenza di un qualsiasi ruolo attivo dell'azionista.
La concentrazione di potere nelle grandi famiglie del settore privato (e i modi giuridicamente ammissibili con cui il potere di controllo viene mantenuto) spiega il ruolo passivo di azionisti in teoria tutt'altro che deboli (ad esempio le banche). In tale situazione diviene impossibile ogni qualsiasi ruolo degli azionisti minori peraltro possessori di azioni con ridotti poteri di decisione. È questa la spiegazione, generalmente ammessa, del cronico assetto asfittico del mercato finanziario in Italia. Una partecipazione azionaria a sovranità limitata tiene alla larga gli investitori stranieri (e il mercato finanziario internazionale e i potenti fondi pensione) e non stimola neppure i privati risparmiatori italiani a porsi alternative ai comodi e passivi ruoli di godimento delle rendite di Stato sul debito pubblico.
È comprensibile pertanto la inesistente dialettica tra proprietà e management nel settore privato come in quello pubblico con le conseguenze note e con la crescente emarginazione (per questa ragione) delle nostre imprese dai pro-

cessi di fusione o concentrazione indispensabile nell'era dell'economia globale.
Nella lunga esperienza del settore a partecipazione statale c'è stata un'epoca d'oro. Si tratta dei grandi manager pubblici che hanno ristrutturato nel dopoguerra l'industria meccanica, creato l'industria siderurgica, chimica, nucleare e quella dei trasporti, eccetera.
I manager pubblici hanno favorito l'allargamento della struttura produttiva ed hanno dato il meglio delle loro capacità finché hanno saputo mantenere un'autonomia decisionale e operativa su tutta l'area di gestione.
Hanno anch'essi sofferto dei limiti di assenza dell'azionista, ma nel corso del tempo, subendo il peso della politica e orientandosi più allo Stato che al mercato, hanno compromesso la loro possibilità di far fronte ai cambiamenti imposti dal mercato e dalla internazionalizzazione dell'economia.
Il management dell'Alitalia, compagnia a partecipazione statale, finché il mercato concorrenziale non è stato l'unico imperativo ha potuto operare, come altri vettori europei ed extraeuropei, in condizioni di mercato parzialmente protetto. Ciò è stato sufficiente per assicurare buone performance e buoni risultati anche se con qualche discontinuità.
Il rapporto governo azionista-compagnia Alitalia (come in altri casi) è tutt'altro che un rapporto a due: le forze politiche che sostengono o anche avversano un governo, non sono certamente ininfluenti sul dialogo.
In un modo o nell'altro le visioni semplificate delle forze politiche (legate a valutazioni a breve, specie in tema di occupazione) non consentono facili convergenze tra strategie politiche e strategie d'impresa (specie se a partecipazione statale). Questa divergenza crea guasti insuperabili quando l'impresa dall'orientamento allo Stato deve passare all'orientamento al mercato.
Gli attriti tra concezioni politiche e concezioni economiche (accanto ad altri fattori) hanno creato una serie di crisi nel management.
Per restare al biennio 1995-96 cedono i poteri Renato Riverso (presidente) e Roberto Schisano, sostituiti rispettivamente da Fausto Cereti (presidente il 14 marzo 1996) e Domenico Cempella (amministratore delegato).
Questo trapasso di poteri è anche il segnale dell'urgenza di porre mano ai problemi di fondo che travagliano l'Alitalia. Il piano strategico nelle sue linee essenziali e senza pregiudizio di necessari adattamenti, è la prima risposta a questa necessità. Esso, per i sacrifici che inevitabilmente comporta, costituisce da tempo la causa più rilevante di instabilità dell'intero sistema di relazioni industriali.

Il sindacato
Anche il sindacato che, nell'area del mercato parzialmente protetto era riuscito a svolgere al meglio il proprio ruolo, realizzando (come accade nelle migliori esperienze di relazioni industriali) soluzioni equilibrate parimenti rispondenti agli obiettivi dell'azienda, come alle esigenze dei dipendenti (buone retribuzioni e condizioni di lavoro, salvaguardia se non crescita dell'occupazione), conosce una comprensibile crisi di adattamento nel momento in cui la ristrutturazione incide sul livello di occupazione, sulle condizioni di impiego, sulle condizioni di lavoro e gli stessi trattamenti retributivi.

Tuttavia la rappresentanza sindacale di un arco sufficientemente articolato di professionalità esige qualche considerazione.
Il gruppo più forte, quello dei piloti, è il gruppo più consapevole tanto del proprio ruolo centrale nell'esercizio del trasporto, quanto dei propri interessi. Perciò si muove, da sempre, sul terreno di un contratto professionale, separato e distinto da quello di tutte le altre professioni.
Accanto ai piloti si caratterizzano nell'ordine gli assistenti di volo, i tecnici di volo, il personale a terra, e distinti dall'Alitalia, il personale addetto ai numerosi servizi aeroportuali.
Questa segmentazione del personale sulla base del luogo fisico delle prestazioni dà luogo ad altrettanti contratti nazionali, che prevedono al loro interno differenti classificazioni.
Si tratta pertanto di una struttura contrattuale particolare nel panorama italiano. Nei contratti dell'industria plurisettoriale, ad esempio i meccanici, c'è una base comune integrata verticalmente da contratti nazionali di settore.
Nel caso Alitalia non vi è base comune e ogni contratto vive una realtà propria.
La segmentazione ha origine nel Codice di navigazione che nel remoto passato distingueva orizzontalmente piloti, addetti agli apparati motore, marconisti, complementi di bordo.
Questa situazione ha posto particolari problemi alla direzione del personale, ove occorreva realizzare un sufficiente grado di convergenza per il mantenimento dei differenziali storici, tra le quattro aree.
Per lungo tempo la direzione è riuscita in questo intento, ma i tradizionali differenziali hanno subìto modificazioni nei rinnovi contrattuali del 1992.
Un problema aperto rimane quello dei quadri che vengono regolati diversamente a terra e in volo senza alcun elemento comune.
Le condizioni dei quadri (su cui peraltro esistono differenti opinioni tra azienda e interessati) ha dato luogo ad arrangiamenti pratici nel contesto del contratto Alitalia. I quadri del personale a terra sono collocati ai livelli più alti della classificazione. Il loro trattamento retributivo è peraltro integrato da un sistema di «assegni ad personam» non contrattabili, e da una condizione di lavoro che, da un lato, li assimila ai dirigenti (non hanno diritto al lavoro straordinario) e dall'altro ne esclude il riconoscimento.
L'azienda rivendica il proprio diritto unilaterale a governare i superminimi e di gestire la classificazione del personale. Ma i quadri reclamano il diritto ad una valutazione oggettiva del loro lavoro anche se differenziato, mal sopportando la frustrazione derivante da un livello piramidale di middle e top management (non del tutto rispondente a sani criteri di organizzazione) che schiaccia la loro posizione e valorizzazione.
D'altra parte anche il ruolo di élite dei naviganti costituisce la barriera orizzontale che contribuisce egualmente a schiacciare ruolo e riconoscimenti dei quadri a terra.
Infine la rappresentanza sindacale risente del gruppo che più attivamente partecipa alla vita sindacale rappresentato dagli operai e dai livelli professionali meno qualificati. Poiché da qui deriva il maggiore potere contrattuale dei sindacati è inevitabile che l'asse delle rivendicazioni accentui i caratteri egualitari del contratto e che i negoziati, almeno fino ad ora, siano stati caratterizzati da livelli di conflittualità talvolta aspri.

Il governo
L'attore governo, terzo perno del sistema di relazioni industriali, si manifesta in modo discontinuo o attraverso il ministero del Lavoro o attraverso il ministero dei Trasporti o attraverso la presidenza del Consiglio. All'origine della diversità dell'attore pubblico stanno certamente le diverse competenze dei ministri.
Ma questo, accanto ai mutamenti ai vertici dell'amministrazione, non costituisce un contributo alla stabilità del sistema di relazioni industriali.

4. Effetti dimostrativi del sistema di relazioni industriali Alitalia sul sistema di relazioni industriali del trasporto aereo

Il contratto Alitalia esercita una forte influenza diretta o indiretta, tanto sul trattamento delle società collegate (Aviofin, Euroflay, Sisam, eccetera) quanto sull'insieme delle società che gestiscono servizi ausiliari (dalla ristorazione, alle società dei servizi interni all'aerostazione, agli stessi servizi pubblici di sicurezza aeroportuale).
I processi imitativi, di adeguamento verso l'alto, sono perciò causa di conflittualità. Nei casi di scioperi nei servizi è inevitabile una ripercussione negativa sull'efficienza e l'immagine della stessa Alitalia.
Pertanto il sistema di relazioni industriali dell'Alitalia, lungi dall'essere un fattore di stabilizzazione è piuttosto un fattore di instabilità del sistema di relazioni industriali del settore del trasporto aereo.

5. Le relazioni industriali in Italia nel 1995 fino all'accordo del giugno 1996

L'organico Alitalia è diminuito di oltre 6 mila dipendenti della società Aeroporti di Roma, uscita dal gruppo.
Agli inizi del 1995 si verificano numerosi scioperi contro il piano di riassetto allora formulato. Nel primo semestre è forte il contrasto con i piloti e le loro rappresentanze su retribuzioni collegate ai risultati. Il 14 e 15 giugno i piloti scioperano in forma inedita e non credibile con l'esibizione di massa di certificati di malattia.
La magistratura interviene e rinvia a giudizio alcuni membri direttivi dei sindacati piloti.
Nel luglio 1995 si realizza, presso la presidenza del Consiglio un protocollo che prevede:
a. una collaborazione delle parti per realizzare risanamento e rilancio della compagnia;
b. una tregua sindacale di 6 mesi;
c. un impegno Alitalia per valorizzare le professionalità, e per informare sulle conseguenze occupazionali del riassetto. Si costituisce un Comitato paritetico azienda-sindacati.
L'Alitalia, a fine ottobre 1995, delinea un percorso che, basato sul concorso del personale, consenta un comune impegno in tre direzioni.

Tavola 2. L'organico del personale Alitalia alla fine del 1995

	Italia	Estero	Totale
Personale a terra	9.561	2.414	11.975
di cui part-time	491	171	662
Naviganti	5.971	36	6.007
di cui part-time	324	–	324
Totale	11.532	2.450	17.982
di cui part-time	815	171	986

1. L'elaborazione del piano di risanamento e rilancio capace di fronteggiare la concorrenza sul mercato.
2. L'aumento di capitale da ottenere sul mercato finanziario e perciò senza il carattere di aiuto pubblico.
3. Un patto di pacificazione e collaborazione tra le parti.

Su questi punti le parti si confrontano fra la fine di dicembre e il gennaio 1996. In un protocollo di intesa concluso nel periodo, i sindacati concedono una tregua per la durata di 18 mesi.

Ma le vertenze aperte per i piloti e per la riconversione degli assistenti tecnici di bordo dell'Ati indeboliscono il Protocollo e ne insidiano la tenuta.

Nel febbraio 1996 il Consiglio dei ministri conferma il decreto per il prepensionamento di 700 dipendenti dal gruppo. A partire da questa data le pur presenti questioni specifiche lasciano il posto alla questione generale.

Il recupero di competitività dell'Alitalia, al di fuori di sostegni pubblici, pone crudamente il problema della ristrutturazione.

Questo è il perno su cui ruotano le relazioni industriali da quella data a tutt'oggi.

6. L'Accordo di partecipazione azionaria dei dipendenti Alitalia

Le ultime settimane che hanno preceduto l'accordo sono state convulse se non drammatiche.

Il rischio di presentare i libri in tribunale doveva essere affrontato con soluzioni che dovevano prescindere dagli aiuti di Stato, e mettere mano alle strutture con l'imperativo di ridurre i costi a partire da quelli del lavoro ma anche quelli per interessi passivi a mezzo di una abbondante ricapitalizzazione dell'azienda. Governo e Iri da una parte e confederazioni sindacali dall'altra hanno a varie riprese messo mano al problema.

Tuttavia a questo livello ricorrevano solo modalità di ristrutturazione di tipo tradizionale, mirate a più o meno consistenti alleggerimenti di personale e a più o meno estesi interventi sociali dello Stato con prepensionamento od altro.

In realtà i punti di approdo di questi tentativi non guadagnavano credibilità né presso l'Iri (controfaccia del Tesoro) né, a maggior ragione, presso i mercati finanziari.

L'asso nella manica era piuttosto nelle mani delle federazioni sindacali dei trasporti e per esse nelle mani della Fit Cisl e della categoria dei piloti che nel corso della storia aspiravano a gestire, ignorando del tutto il fatto che occorre partecipare per decidere.
Si è giunti così ad una formula inedita di *stock option*: convertire parte dei benefici correnti dei dipendenti in capitale, fino a concorrenza di 520 miliardi e la correlata partecipazione azionaria fino al 20% del capitale.
Questa è l'idea centrale recepita nell'accordo e che sembra aver offerto le garanzie minime necessarie a riaprire le porte di una più estesa e consistente ricapitalizzazione.
Ma ecco qui di seguito le parti più importanti dell'accordo.

7. Difetti di fondo dell'Accordo di partecipazione azionaria dei dipendenti dell'Alitalia

Il mutamento di fondo apportato dall'accordo ha inciso, ed è destinato ad incidere profondamente, sulla condotta degli attori.
I dirigenti sindacali a livello intermedio e la stessa base dei lavoratori è combattuta tra le possibilità che si dischiudono per il salvataggio della compagnia e il distacco dalla concezione tradizionale: (lavoro alle dipendenze = retribuzione) per passare alla concezione: lavoro alle dipendenze-retribuzione-azionariato-partecipazione alle sorti della compagnia. A tale riguardo l'accordo soffre di ermetismi e ambiguità che, oscurando la prospettiva della competitività dei costi, compromette anche la ricapitalizzazione dell'azienda.
Questo passaggio culturale non sarà certamente privo di ostacoli e contraccolpi. Esso implica un'adeguata concezione dell'impresa che, tra l'altro, passa da una situazione di mercato protetto ad una di mercato aperto. Su questo punto si tratta di trarre dalle informazioni sulla concorrenza, gli stimoli per continui adattamenti del prodotto, dell'organizzazione e della tecnologia.
L'adattatività delle decisioni e dell'organizzazione diviene l'esigenza fondamentale per la sopravvivenza e lo sviluppo dell'impresa, nell'era della comunicazione e dell'informazione.
Al di sotto del *top management*, quadri e tecnici ad ogni livello, personale esecutivo, sono chiamati a conciliare gli interessi legittimi di singoli e di gruppi, con gli obiettivi di sviluppo e di successo della compagnia. Ciò implica capacità di dialogo e cooperazione. In realtà le procedure di informazione della parte prima di contratti enunciano da tempo la strada da percorrere. Le esperienze purtroppo non sono né in Alitalia, né altrove, all'altezza delle aspettative.
Saper cooperare nella distinzione degli interessi e dei ruoli diviene fondamentale per consentire il successo di tutti gli elementi che compongono o ruotano intorno all'impresa.
Tuttavia occorre evitare possibili fraintendimenti. La partecipazione al capitale non è partecipazione alla gestione, non è cogestione.
Il diritto societario (al di là delle discriminazioni esistenti tra i portatori di azioni di eguale valore) già indica i percorsi indicando chiaramente i poteri dei soci e dell'assemblea e quelli del consiglio di amministrazione. Esclusi i

poteri delegati, gli stessi consiglieri di amministrazione non possono interferire sulla gestione che deve essere esclusiva responsabilità del management. Questo deve essere posto, senza copertura o collusioni, nella condizione di rispondere tanto al consiglio, quanto agli azionisti e a tutti gli *stakeholders* interessati.
Se questo è il fondamento di un'organizzazione funzionante, occorre che questi vincoli siano noti ed accettati dai soci, dal consiglio e dal management.
La partecipazione azionaria per oltre la metà delle azioni spetta ai piloti. Questo gruppo ha avuto un ruolo storico, persino nella fondazione della compagnia.
Ma il livello professionale e la perizia tecnica non implicano necessariamente cultura d'impresa. La spinta a cogestire, al di là dei titoli necessari da sempre chiari nel diritto societario, ha già dato nel passato risultati non esaltanti.
Rispetto agli altri lavoratori azionisti, questo gruppo deve evitare il rischio di credere che l'accesso al consiglio dia titolo ad un potere illimitato. L'impresa moderna sopravvive se si struttura, come un sistema di contrappesi, di *countervailing power*, ove gli elementi costitutivi interagiscono, senza prevaricazioni e senza propositi egemonici.
Il potere moderno è il potere retto dall'equilibrio, tipico delle democrazie, non da quello del principe.
A questi rischi sono meno esposti altri gruppi professionali, nei quali possono crescere, senza ambizioni di potere, motivazioni professionali e partecipazione attiva alla formazione di una organizzazione efficiente.
C'è il solito ostacolo istituzionale. In un sistema di oltre 150 mila leggi non ce n'è una che consenta il passaggio diretto della remunerazione in capitale senza passare sotto i taglieggiamenti fiscali o parafiscali.
Perciò si invocano altre leggi. Ma non sarebbe più pratico ottenere una sentenza di puro buon senso che risolva rapidamente il problema?

8. Alcune conclusioni

L'accordo nasce per esigenze di ristrutturazione e ne rappresenta una sostanziale via di uscita.
La conversione di parte delle retribuzioni (se di questo si tratta) in capitale, come sembra essere avvenuto per i piloti non pare avvenuto per altri gruppi, è la sola carta di credibilità ad un percorso sano, di capitalizzazione, mentre la gestione, per altra via, persegue l'obiettivo della competitività di altri costi e dei prodotti.
L'accordo, non alterando la natura e l'identità degli interessi in campo, spinge verso la partecipazione tutti i differenti gruppi professionali che dovrebbero solo preoccuparsi di evitare le trappole della cogestione. Obiettivo della partecipazione è quello di assicurare lo sviluppo della compagnia attraverso la competizione.
Ma i compensi espressi sia in retribuzioni spendibili sia in capitale aprono la strada ad esperienze nuove.
Come è stato autorevolmente sostenuto dal premio Nobel, Meade, la storia ci consegna la figura del lavoratore salariato esposto al rischio di mettere le sue

uova (il solo salario) in un solo paniere. Con una partecipazione al processo di accumulazione del capitale, anche il lavoratore «può mettere le sue uova» in più di un paniere. Queste, pur essendo considerazioni a valere sul futuro, consentono già oggi di valutare il significato di possibili prospettive sulla condizione umana nell'era postindustriale e della società dell'informazione e delle comunicazioni.
È difficile dire quali saranno gli accadimenti in fase di applicazione dell'accordo.
Se prevarranno o le resistenze o le spinte egemoniche verso una concezione brutale del potere, non sarà questo o quel gruppo a rimanere sacrificato. Ma il sistema impresa quanto il sistema di relazioni industriali dell'Alitalia, cesseranno di essere la continuazione di una esperienza passata.
Più semplicemente altre forze ed altri poteri ne raccoglieranno l'eredità.

Il testo dell'Accordo sulla partecipazione azionaria dei dipendenti dell'Alitalia

Le parti, allo scopo di perseguire le finalità enunciate nel protocollo d'intesa, dichiarano di voler realizzare un programma di partecipazione dei dipendenti al capitale dell'Alitalia, da effettuarsi mediante sottoscrizione di azioni ordinarie, al valore nominale, successivamente alle specifiche delibere dell'assemblea degli azionisti per l'approvazione del bilancio 1996. Resta inteso che la partecipazione dei dipendenti non potrà superare complessivamente il 20% del capitale ordinario.
La sottoscrizione avverrà secondo le modalità di seguito specificate.

1. In relazione al nuovo assetto dell'Alitalia, nonché agli effetti di carattere sociale ed ai conseguenti riflessi, anche sul piano individuale, che deriveranno ai lavoratori dalla sua attivazione, le parti concordano di erogare ai dipendenti con contratto italiano a tempo indeterminato, in considerazione degli interventi previsti per il raggiungimento dei suddetti obiettivi e a titolo di una tantum, un importo destinato esclusivamente all'acquisto di azioni dell'Alitalia, al valore nominale, per un ammontare complessivo equivalente ad un recupero di costo di lire miliardi 520 che realizzerà a regime una partecipazione non inferiore al 20% delle azioni ordinarie.

2. L'importo suddetto, non utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, sarà erogato ai singoli lavoratori appartenenti alle varie categorie di personale che continuino a prestare la loro attività nell'ambito dell'Alitalia ovvero delle società da questa controllate, a condizione che lo stesso venga impiegato per la sottoscrizione di azioni Alitalia; tale importo sarà in misura diversificata secondo una articolazione basata sugli eventi attuativi del piano ed in relazione alle cadenze temporali in cui i medesimi si verificheranno fermo restando che gli importi spettanti ai singoli lavoratori saranno oggetto di specifico accordo.
Gli importi individualmente disponibili saranno quelli spettanti a ciascun dipendente al netto dei contributi a carico del lavoratore e delle detrazioni previste per legge. Tali importi saranno rappresentati da un equivalente ammontare di azioni ordinarie o di risparmio convertibili in azioni ordinarie, al valore nominale, successivamente alle specifiche delibere dell'assemblea degli azionisti per l'approvazione del bilancio 1996.

3. Le azioni non potranno essere trasferite prima di tre anni dal momento della sottoscrizione.

4. Le azioni sottoscritte individualmente, fermo restando quanto disposto nei punti precedenti, saranno affidate in gestione ad un organismo appositamente costituito.

5. Le parti, riconoscendo il carattere innovativo e strategico del programma di partecipazione azionaria così come delineato dalla presente intesa, ritengono che i lavoratori debbano essere rappresentati nel consiglio di amministrazione dell'Alitalia attraverso la presenza di tre membri, nonché del collegio sindacale attraverso la presenza di un sindaco.
L'Alitalia al riguardo interesserà l'Iri affinché attraverso opportuni adempimenti la rappresentanza di cui sopra venga assicurata a regime mediante il voto di lista e nella fase transitoria attraverso la designazione da parte di Iri medesimo.
Le parti si impegnano a promuovere nelle opportune sedi iniziative tendenti alla realizzazione di misure legislative di sostegno all'azionariato dei dipendenti.

Gli interventi sul capitale, nella misura e nelle modalità previste dal piano (3 mila Mld di cui una prima tranche di 1.500 nel 1996 ed una seconda di 1.500 entro il primo semestre del 1997), le strategie, gli obiettivi ed il raggiungimento degli effetti economici attesi dagli interventi di razionalizzazione e ristrutturazione vengono concordemente assunti come condizione inscindibile per la realizzazione dell'equilibrio economico finanziario e lo sviluppo della compagnia.

Per quanto attiene alla categoria dei piloti – i quali concorreranno alla realizzazione del modello citato attraverso un sistema di mobilità concordato con le associazioni professionali/Oossll – il recupero di costo del lavoro previsto a piano verrà realizzato all'interno del core Alitalia attraverso una revisione di istituti contrattuali.

In relazione alla necessità di procedere, in coerenza con gli specifici progetti previsti dal piano di risanamento, alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle strutture e della organizzazione del lavoro del personale di terra le parti, nel confermare che i processi di ottimizzazione previsti in specifiche aree caratteristiche hanno la duplice finalità di abbattere i costi aziendali ma anche di sviluppare il business verso il mercato esterno con condizioni di competitività con l'obiettivo di salvaguardare i processi produttivi gestiti direttamente dall'azienda, condividono gli assunti e le logiche ispiratrici delle azioni illustrate con particolare riferimento a:
miglioramento dell'organizzazione del lavoro attraverso la definizione di strutture produttive che generano valore aggiunto;
eliminazione di ridondanze e duplicazioni;
sviluppo dell'automazione e del supporto informatico;
ridisegno di processi e flussi di lavoro.
Le verifiche su tali temi devono essere realizzate a livello di unità produttiva con i livelli sindacali competenti.
Per effetto degli interventi di cui sopra e della necessità di procedere, nel periodo 1996-2000, ad un ricambio delle risorse, anche attraverso un miglioramento qualitativo delle professionalità, la forza del personale di terra a contratto italiano che al 31 dicembre 1995 era pari a 11.975 unità sarà costituita da 10.539 unità al 31 dicembre 2000.

Le parti individuano nel riorientamento del sistema di relazioni industriali e di rap-

porti col personale verso un modello di tipo effettivamente partecipativo la condizione essenziale per assicurare stabile durata ed efficacia alla profonda trasformazione dell'azienda prevista dal disegno di piano; sono consapevoli altresì che il responsabile del coinvolgimento di tutto il personale è un elemento essenziale della fiducia accordata al progetto aziendale di risanamento e sviluppo da parte dell'azionista e dei livelli istituzionali e può costituire un importante aiuto nei dibattiti presso l'Unione europea.

I Comitati aziendali europei*

di Marco Biagi

1. Scopo di questo saggio è di offrire un commento alla direttiva europea del 22 settembre 1994 (94/45 Cee: di seguito, la direttiva) riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo (di seguito semplicemente Cae) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (o gruppi d'imprese) di dimensioni comunitarie. L'analisi verrà svolta dal punto di vista di un osservatore italiano, discutendo problemi e questioni relative all'applicazione della direttiva, inquadrata nel contesto nazionale. Ciò significa che l'oggetto principalmente trattato sarà quello di un'impresa (o di un gruppo d'imprese) di dimensioni comunitarie avente la sua direzione centrale in Italia. In altre parole, non si tratta in alcun modo di un commento generale alla direttiva nel suo complesso, ma più semplicemente di una valutazione dei punti e delle questioni più importanti in vista del processo di trasposizione della direttiva stessa, attraverso la legislazione nazionale o la contrattazione collettiva nazionale.
2. Lo studio è diviso in tre sezioni principali, più una quarta dedicata ai commenti conclusivi. Nella prima sezione (par. 5-42) verrà studiato il sistema degli attori. Le definizioni relative ad entrambe le parti (ad esempio l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie; le rappresentanze dei lavoratori costituenti la delegazione speciale di negoziazione – di seguito: Dsn, nonché il Cae) si devono interpretare a partire dal presupposto che questi concetti andranno applicati in armonia con l'esperienza italiana consolidatasi in tema di relazioni industriali sul luogo di lavoro. Infatti, dato che non propone esplicitamente nessun modello generale, la direttiva lascia sufficiente spazio per accordi flessibili su scala nazionale.
3. Nella seconda sezione (par. 42-62) ci si concentrerà sull'oggetto della diretti-

* Questo contributo costituisce la versione italiana di uno studio intitolato: *The 1994 Eu Directive on Employee Information and Consultation. An Italian View* e destinato ad un fascicolo del *Bullettin of Comparative Labour Relations* curato da R. Blanpain e T. Hanami pubblicato per i tipi di Kluwer.

va, cioè la disciplina delineata con riferimento all'area dei diritti di informazione e consultazione. In questa prospettiva l'attenzione verrà rivolta non solo alla disciplina definita dalla direttiva, ma anche alle varie opportunità, apertesi per gli attori, di concludere accordi di carattere transnazionale. La natura ed il contenuto di questi accordi sarà quindi argomento di ulteriore discussione. Particolare attenzione verrà poi prestata a princìpi contenuti nella direttiva sconosciuti nella prassi italiana, come per esempio la regola in base alla quale le spese ed i costi per il funzionamento del Cae dovrebbero essere sostenuti dalla direzione.
4. La terza sezione dello studio (par. 63-66), tratterà dell'attuazione della direttiva, tenendo particolarmente conto delle caratteristiche del sistema italiano di contrattazione collettiva. Al riguardo l'analisi del problema della trasposizione confermerà che nel sistema italiano i meccanismi sanzionatori non sono sempre effettivi, anche a causa del problema irrisolto dell'efficacia, *erga omnes*, della contrattazione collettiva.

1. Gli attori

1.1. L'impresa (controllante)

5. Il termine «impresa» (articolo 21c) comprende senza dubbio una certa varietà di figure legali (società madre, consociata, fabbrica eccetera), accomunate dalla circostanza che si tratta in ogni caso di un'attività economica diretta a creare profitto. La natura imprenditoriale sembra essere fuori discussione, con la conseguente esclusione dal campo del nostro studio dei datori di lavoro non imprenditori. Secondo la terminologia legale italiana, è allora preferibile parlare, più che di «datore di lavoro» di «imprese». I datori di lavoro non imprenditori, come ad esempio le istituzioni benefiche o i movimenti (frequentemente di natura religiosa e con sede a Roma), non rientrano nel campo di applicazione della direttiva.
6. Nell'ordinamento italiano il concetto di «impresa controllante» – che deve essere determinato a seconda della legge nazionale (articolo 3.6) o sulla base di un precedente accordo (articolo 13) – non è chiarito dalla legge. L'identificazione del «vero» datore di lavoro nel contesto di un gruppo d'imprese è particolarmente importante quando il campo di applicazione, al di sotto del quale la direttiva non si applica, viene determinato in base al livello occupazionale (vedi i par. 15-20), grazie alla ben nota pratica di dividere artificialmente (e fittiziamente) un'impresa composta da vari centri d'affari in un certo numero di entità legalmente indipendenti. Lo scopo finale è, ovviamente, quello di aggirare in tal modo l'applicazione della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato. Questo problema – frequentemente risolto sulla base delle circostanze del singolo caso concreto dalla giurisprudenza italiana per i gruppi nazionali – sarà, con ogni probabilità, rilevante anche a livello transnazionale (Treu, 1988, p. 646). In breve, l'identificazione dell'imprenditore dovrà avvenire in base ai criteri sostanziali (articolo 3.2) indicati dalla direttiva, confermati in larga misura da una giurisprudenza nazionale che non enfatizza più di tanto il criterio dell'omogeneità proprietaria.
7. A seconda delle circostanze il «vero» datore di lavoro potrebbe essere l'im-

presa che ha normalmente assunto i dipendenti ovvero la società madre, oppure tutte le società insieme (Tinti, 1991, p. 98). Al riguardo l'applicazione dei diritti di informazione e di consultazione, grazie all'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori (vedi *infra* par. 51, 66) è stata sostenuta dalla giurisprudenza che ha stabilito come l'esistenza di singole unità aziendali non possa costituire un espediente per evitare le responsabilità di strutture imprenditoriali gerarchicamente sovraordinate, principalmente con riferimento alle relazioni collettive di lavoro. Da questo punto di vista la nozione giuridica d'imprenditore è stata certamente ampliata dalla giurisprudenza italiana (Veneziani, 1990, p. 646).

8. Il diritto italiano del lavoro non offre alcuna definizione generale di gruppo d'impresa (o anche gruppo collegato), benché con questi termini si faccia riferimento ad un certo numero d'imprese che operano sotto una singola direzione. Questo può verificarsi perché un'impresa domina l'altra, o perché esse si sono unite per perseguire dei comuni interessi economici. Tuttavia la nozione di «influsso gestionale prevalente» è stata adottata dalla legge n. 223 del 23 luglio 1991, che ha esteso l'intervento del sistema della cassa integrazione guadagni. I dipendenti da imprese artigiane hanno diritto a questo tipo di sostegno al reddito quando l'esuberanza di personale è determinata da una situazione di crisi che riguarda un'azienda che eserciti «un influsso gestionale prevalente» su imprese più piccole. Esse vengono considerate sotto una tale influenza quando, nel corso degli ultimi due anni, le commesse provenienti dall'azienda che esercita il controllo ammontano almeno al 50% del loro intero volume d'affari (Nogler, 1992, p. 295).

9. La contrattazione collettiva ha introdotto la pratica dei cosiddetti accordi di gruppo che riguardano appunto i maggiori gruppi privati (ad esempio Fiat, Zanussi, Benetton) (Mattarolo, 1990, p. 516). Inoltre, l'esperienza ha dimostrato che l'influenza dominante non viene necessariamente provata da intese di natura contrattuale e che la si deve valutare attentamente in base alle circostanze del caso concreto. Tra l'altro il rapporto tra due imprese associate è meno intenso di quello tra una holding e le sue controllate. Ma è certo più significativo di quello che intercorre tra un normale investitore e l'impresa nella quale ha investito i suoi capitali.

10. Questa mancanza di regole determinate in via legislativa può essere spiegata anche con il fatto che l'Italia non ha ancora dato attuazione a quanto previsto nell'articolo 2.4 della direttiva del 24 giugno 1992 (che modifica la direttiva 75/129/Cee sui licenziamenti collettivi). Conseguentemente non si può considerare come facente parte del diritto italiano del lavoro il principio che impone il dovere di consultazione a prescindere dal livello in cui sia stata presa la decisione riguardante gli esuberi collettivi (dal datore di lavoro o da un'impresa controllante) (Biagi, 1992a, p. 154). Certamente la nozione legale di gruppo in Italia è ben lungi dall'avere la stessa rilevanza che ha nell'esperienza francese (articolo L. 439-3: *comité de groupe*).

1.2 La direzione centrale

11. La terminologia non dovrebbe essere sopravvalutata nella dimensione transnazionale propria della direttiva. L'espressione *central management* adottata dall'articolo 2.1e sembra corrispondere al concetto di centro gestio-

nale avente un reale potere decisionale (Gulotta, 1995). La traduzione ufficiale italiana – «direzione centrale» – fa ugualmente riferimento alle funzioni e alle procedure tramite le quali l'autorità manageriale viene esercitata nella direzione di un'azienda.
12. Il vero problema da tener in ben più seria considerazione è che il potere decisionale delle maggiori multinazionali europee non è sempre centralizzato, principalmente quando esse sono organizzate nella forma di vasti gruppi transnazionali collegati. È sbagliato supporre inoltre che la direzione delle multinazionali sia sempre organizzata su una base gerarchica: i centri decisionali possono essere più d'uno, a seconda di come è strutturata la società. Anche nelle imprese europee con sede in Italia vi è una tendenza verso la delegazione della responsabilità per la gestione quotidiana a singole unità aziendali all'interno del più vasto complesso imprenditoriale (Marginson, Sisson, 1994, p. 17).
13. Indipendentemente dalla struttura societaria, la direttiva (articoli 3.6, 4.2) conferma la responsabilità della direzione centrale nella creazione delle condizioni e dei mezzi necessari per la costituzione di un Cae o di una procedura d'informazione e consultazione, anche quando essa non sia situata in uno Stato membro. In questa prospettiva si possono ipotizzare due possibili opzioni: o la direzione centrale designa un rappresentante in uno Stato membro, oppure la responsabilità per l'inizio dei negoziati viene attribuita alla direzione dello stabilimento (o all'impresa del gruppo) in cui sia impiegato il maggior numero di dipendenti. Questa applicazione della «teoria dell'ostaggio» ha reso meno efficace l'effetto polarizzante della direzione centrale, nel senso che le multinazionali il cui centro direttivo è situato al di fuori dell'Unione non possono rivendicare l'esenzione dalla direttiva.
14. La localizzazione della direzione centrale non può, in altri termini, fungere da scusa per aggirare la direttiva. Questa considerazione è confermata dall'articolo 11.1 che impone agli Stati membri l'obbligo di assicurare che la direzione locale ed i rappresentanti dei lavoratori rispettino gli obblighi previsti nella direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia collocata o meno sul loro territorio.

1.3. Il campo di applicazione occupazionale

15. Come abbiamo appena visto (par. 13), il livello occupazionale riveste un ruolo chiave nell'identificazione della direzione centrale e, più in generale, nella comprensione del concetto di impresa (o gruppo d'imprese) di dimensione comunitaria. L'articolo 2.1a fa dipendere le due nozioni dalla grandezza dell'impresa, calcolata in termini dipendenti. È interessante notare che i criteri sono quelli definiti dalla legge nazionale (o dalla prassi: articolo 2.2.), con l'eccezione di due princìpi generali. In primo luogo bisogna prendere in considerazione il numero medio di dipendenti degli ultimi due anni; inoltre occorre includere anche i lavoratori a part time. Sembra che questi princìpi costituiscano dei requisiti obbligatori che non possono essere modificati da alcun accordo concluso tra Dsn e direzione centrale (vedi par. 58-59).
16. In Italia il problema dell'identificazione dei lavoratori da comprendere nel calcolo delle dimensioni occupazionali (1000, 150: articolo 2.1a; 100: articolo 5.1; «il maggior numero»: articolo 4.2) pone delle serie difficoltà. Numerosi la-

voratori vengono normalmente esclusi dal computo: i giovani, impiegati con dei contratti di formazione/lavoro, non vengono generalmente compresi nel quadro di una legislazione di promozione dell'impiego (articolo 3.10, legge 863/84). Peraltro, più recentemente, la legge sui licenziamenti nelle piccole e medie imprese (articolo 1.3, legge 108/90) ha inaspettatamente incluso questi lavoratori nel proprio ambito numerico di applicazione (Biagi, 1995).

17. Per quanto riguarda i lavoratori assunti con contratti a tempo parziale, il principio espresso dalla direttiva è confermato dalla legislazione italiana. L'articolo 15.12, legge 863/84 li include nel numero totale dei dipendenti, in proporzione alle ore di lavoro. Si deve fare riferimento all'orario di lavoro standard prestato in azienda, con un arrotondamento al numero intero per ogni frazione di ore lavorative superiore alla metà delle ore normali (si noti che, comunque, nella pratica questa non è una regola di facile applicazione).

18. La giurisprudenza italiana conferma anche il principio della media numerica, benché non necessariamente in relazione agli ultimi due anni. Con ciò si intende il numero di dipendenti abitualmente necessario al funzionamento dell'unità produttiva. Il concetto di normale livello d'impiego presuppone un riferimento al personale previsto o al numero di dipendenti richiesto in base al livello di produttività dell'azienda (Biagi, 1993a, p. 17). Questo è un approccio qualitativo che si dovrebbe sostituire con uno più quantitativo, in modo da evitare ogni dubbio qualora la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori fossero in disaccordo sui livelli minimi occupazionali necessari.

19. Il termine dei due anni precedenti dovrà essere calcolato prendendo in considerazione la data nella quale la direttiva è entrata in vigore (22 settembre 1996: articolo 14.1) (vedi par. 64). È molto improbabile che l'Italia attui la legislazione comunitaria prima dell'arco del biennio (articolo 13.1). Qualora ci sia un «accordo in vigore» (applicabile all'insieme dei lavoratori secondo l'articolo 13: par. 56-57), il livello d'impiego verrà calcolato alla data della firma; nel caso in cui la recezione della direttiva in Italia avvenga dopo il 22 settembre 1996, si farà riferimento a quella data. Altrimenti le aziende potrebbero «alleggerire» (o, più realisticamente, ridimensionare con vari artifici e suddividere) alcuni stabilimenti in modo da scendere sotto la soglia dei 1000/150 dipendenti.

20. Benché nella prassi delle relazioni industriali a livello aziendale ciò non costituisca un problema importante, vale la pena sottolineare che attualmente la legislazione italiana non contempla alcun obbligo di fornire notizie circa il livello occupazionale, come previsto invece dalla direttiva (articolo 11.2). Si tratta comunque di un diritto d'informazione su un tema specifico, destinato a prevalere sulla legislazione nazionale. La formula adottata («su richiesta delle parti interessate)» potrebbe applicarsi a forme di rappresentanza collettiva dei lavoratori diverse dalla Dsn, includendo anche organizzazioni sindacali a livello comunitario e nazionale (sia a livello di settore, sia in una dimensione intersettoriale) che possano vantare un legittimo interesse a ottenere questo tipo di informazioni dalle multinazionali presenti su tutto il continente.

1.4. Le rappresentanze dei lavoratori

21. Con l'eccezione del profilo appena segnalato (par. 20), la direttiva non assegna alcun ruolo ai sindacati al di fuori dell'impresa (o del gruppo) (Villalon,

1994, p. 29). Non solo, ma l'individuazione del concetto di rappresentanze dei dipendenti viene lasciata nelle mani delle leggi e/o delle prassi nazionali (articolo 2.1d). La presenza di una rappresentanza collettiva dei dipendenti non è una pre-condizione per la creazione della Dsn. Quando una tale rappresentanza è assente, i lavoratori hanno comunque il diritto di eleggere o scegliere direttamente i membri della Dsn. Questo significa che la legislazione nazionale deve garantire alla base dei lavoratori il diritto di riunirsi (almeno una volta, presumibilmente durante l'orario di lavoro, per un periodo di tempo ragionevole) per decidere le nomine (o l'elezione). I costi e le spese dovrebbero essere sostenuti dalla direzione centrale, secondo la *ratio* generale implicita nell'articolo 5.6. La prevalenza di eventuali limiti dimensionali fatti salvi dall'articolo 5.2a, significa che in Italia i lavoratori non hanno alcun diritto di contribuire alla designazione/elezione della Dsn – perlomeno attraverso assemblee da tenersi durante l'orario di lavoro nei locali aziendali – nelle unità produttive (anche se parti di un'impresa più grande) comprendenti meno di 15 lavoratori (il livello occupazionale minimo attualmente richiesto per la creazione di rappresentanze sindacali aziendali, salvo quanto previsto in materia dalla contrattazione collettiva: vedi *infra* par. 30-32).

22. Il concetto di «rappresentanti dei lavoratori» rileva anche nel contesto di una procedura d'informazione e consultazione dei dipendenti (quando non vi sia un Cae: articolo 9.2). La direttiva conferma, su questo punto, l'approccio neutrale (Del Punta, 1993a, p. 192) nei confronti dei sistemi nazionali di rappresentanza collettiva dei lavoratori già seguito dalle direttive 75/129 sui licenziamenti collettivi e 77/187 sul trasferimento d'impresa. Ciò porta a concludere che anche questa volta la legislazione italiana farà probabilmente riferimento alla nozione di «rappresentanze sindacali aziendali» (Rsa) (vedi *infra* par. 30-32) come previsto dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970). Secondo l'articolo 4.2 della legge n. 223 del 23 luglio 1991 (concernente la disciplina dei licenziamenti collettivi), i datori di lavoro devono informare anticipatamente e per iscritto le Rsa, come pure le rispettive associazioni di categoria. In assenza di Rsa, le aziende devono informare solo le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In questo caso l'informazione può essere fornita dalle imprese in modo indiretto, attraverso le associazioni dei datori di lavoro alle quali sono iscritte o alle quali sia conferito un mandato.

23. Non può non essere sottolineato il fatto che il recente referendum abrogativo di una parte del sopra menzionato articolo 19 dello Statuto dei lavoratori ha modificato profondamente il quadro istituzionale del sistema italiano di rappresentanza collettiva. In fondo il modello che ne è derivato (la qualifica di sindacato rappresentativo è collegata al riconoscimento dell'imprenditore a fini contrattuali) corrisponde a quello delineato dalla direttiva che certo privilegia una visione aziendale (seppure trasnazionale) delle relazioni industriali. Tuttavia non può non essere avvertito il rischio di questo genere di soluzioni di fatto avulse da riferimenti a livello macroeconomico e quindi potenzialmente foriere di effetti destabilizzanti.

24. Più recentemente un maggior spazio per la contrattazione collettiva nell'identificazione delle rappresentanze dei lavoratori è stato garantito dall'articolo 18 del decreto legislativo del 19 settembre 1994, n. 626, che ha final-

mente recepito la direttiva quadro 89/391 in materia di salute e sicurezza (articolo 3c: nozione di rappresentante dei lavoratori con specifiche responsabilità in queste materie). L'articolo 18 del decreto stabilisce che quando un'impresa occupi più di 15 lavoratori, costoro devono eleggere uno o più rappresentanti per la sicurezza all'interno delle Rsa (in assenza di queste ultime, quando vi sono meno di 15 lavoratori, si tiene un'elezione diretta) (Brignone, 1995). Significativamente si stabilisce che il numero e i metodi di designazione/elezione dei rappresentanti per la sicurezza, come pure i permessi retribuiti e gli altri strumenti necessari all'espletamento delle loro funzioni, siano stabiliti tramite contrattazione collettiva. Si tratta di un approccio decisamente flessibile, indubbiamente raccomandabile anche nell'applicazione della direttiva oggetto della presente analisi.

1.5. Dsn: La delegazione speciale di negoziazione

25. La procedura che determina la costituzione della delegazione speciale di negoziazione (Dsn) (nel caso in cui la direzione centrale non avvii i negoziati di propria iniziativa: articolo 5.1) garantisce nel contempo un ruolo alle rappresentanze collettive (vedi *supra* par. 21-24) e alla base dei lavoratori (almeno 100 dipendenti). Supponendo che la direzione centrale sia situata in Italia, la richiesta di dar inizio ai negoziati può giungere anche da un gruppo di lavoratori impiegati in imprese o stabilimenti non italiani, purché vi sia un interesse (numerico) apprezzabile. Una precedente proposta di direttiva presentata dalla Commissione il 25 gennaio 1991 adottava la formula meno convincente: «a richiesta di ogni lavoratore» (articolo 5.3). La costituzione della Dsn (in vista dell'introduzione di un Cae o di una procedura d'informazione e consultazione) si basa su di un'opzione volontaria che non può in alcun modo essere considerata un requisito automaticamente obbligatorio. Comunque, appare alquanto improbabile che le imprese europee con sede in Italia non vengano costrette a creare un Cae o ad introdurre le prescrizioni accessorie minime di informazione e consultazione. In ogni caso, la direttiva prevede un obbligo di negoziare che sosterrà indirettamente una contrattazione di tipo europeo (Guarriello, 1992a, p. 149), seguendo un modello «promozionale» ben noto nella legislazione italiana.

26. La forma di una Dsn con sede in Italia non differisce da quella di un Cae (vedi *infra* par. 28-38). Solo pochi princìpi prevalgono sulla legislazione nazionale: numero massimo e minimo dei membri, provenienza dei rappresentanti da tutti gli Stati membri dove sono situate le imprese e gli stabilimenti, e la presenza di membri supplenti (articolo 5.2). La composizione di questo team di contrattazione transnazionale non viene specificata, e di conseguenza può comprendere membri della Dsn che non siano occupati nell'impresa (o nel gruppo), ad esempio sindacalisti attivi in organizzazioni nazionali così come di livello europeo. Ciò si può riscontrare in alcuni prototipi di accordi italiani, come quello siglato dal Gruppo Merloni il 21 settembre 1993, con durata prevista fino al 1997 (vedi anche il par. 35).

27. Certamente il funzionamento interno di una Dsn non è irrilevante, giacché la drastica decisione di non aprire i negoziati (o di porvi termine) deve essere presa in base alla regola dei «2/3 dei voti» (articolo 5.5). Questo prin-

cipio prevede che la Dsn, subito dopo la sua costituzione, rediga una bozza di regolamento interno concernente il metodo di votazione e, più in generale, una procedura decisionale. Il potere della Dsn è considerevole per le future prospettive delle relazioni industriali nella multinazionale (o nel gruppo). Conseguentemente la sua vita interna non può essere semplicemente considerata nei termini di una questione privata, libera da ogni controllo proveniente dalla direzione, dalla magistratura, e soprattutto, dalla base dei lavoratori. In una precedente versione della direttiva (si tratta del testo presentato dalla Commissione il 25 gennaio 1991), la Dsn avrebbe dovuto decidere all'unanimità di non aprire o porre termine ai negoziati. La nuova regola della maggioranza dei 2/3 non cambierà troppe cose; la probabilità che questa opzione si verifichi è piuttosto esigua (Rood, 1992, p. 325). Comunque la decisione di non aprire le trattative, o di interromperle, è di particolare rilevanza e richiede una maggioranza qualificata (invece che quella semplice, di cui in generale parla l'articolo 6.5): questi princìpi devono essere introdotti con chiarezza nella legislazione nazionale che opererà la trasposizione della direttiva stessa.

1.6. *Il Comitato aziendale europeo (Cae)*

28. Non c'è dubbio che l'accordo tra direzione centrale e la Dsn per la creazione del Cae sia interamente volontario (articolo 5.3), benché una lista delle materie da discutere al tavolo delle trattative sia fornita all'articolo 6. Oltre a ciò il principio da sottolineare accettato dalla direttiva è il reciproco riconoscimento dei sistemi esistenti in materia di rappresentanza dei lavoratori come canali per la designazione/elezione di membri del Cae (Hall, 1992, p. 562). Non vi è alcun modello privilegiato e non viene fatta alcuna scelta tra organismi elettivi e organizzazioni sindacali (Jacobs, Zeijen, 1993, p. 120). È interessante tuttavia notare come si proponga un canale unico o, almeno, una sola entità, il Cae, il quale dovrebbe essere riconosciuto (in aggiunta alla titolarità dei diritti di informazione e consultazione) anche come agente pienamente legittimato ai fini delle trattative contrattuali.
29. L'accordo tra direzione centrale e la Dsn potrebbe stabilire che il Cae si basi su di un sistema rappresentativo solo sindacale. La formula «comitato aziendale» potrebbe risultare in una certa misura sviante. Il modello italiano a canale unico (principalmente nella forma attuale delle Rsu: par. 32) non è in alcun modo in contrasto con la direttiva.
30. L'Italia non dispone di norme di legge in materia di partecipazione dei lavoratori sotto forma di comitati aziendali o di rappresentanze negli organismi di gestione (Biagi, 1994); attualmente, i lavoratori italiani sono rappresentati collettivamente attraverso un solo canale. Un sistema rappresentativo a duplice canale esisteva negli anni Cinquanta e Sessanta: la Commissione interna, di tipo elettivo, mentre le Sezioni sindacali aziendali erano composte da soli membri del sindacato. Tuttavia, il duplice sistema crollò poco tempo dopo l'autunno caldo del 1968-69 (Mershon, 1990). L'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori del 1970 permette ai lavoratori la formazione di Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), secondo gli ambiti ora conseguenti al risultato del recente referendum abrogativo (vedi *supra* al par. 23). La legge garantisce alle

Rsa vari diritti: quello di indire assemblee, di ottenere permessi retribuiti, nonché una particolare tutela contro il licenziamento per i membri delle stesse Rsa. La legge 300/70 non fa menzione della forma, composizione e ruolo delle Rsa. Per un lungo periodo, negli anni Settanta e Ottanta, le Rsa divennero una sola cosa con il consiglio di fabbrica, un organismo non avente alcuna base legale in quanto tale e rappresentante tutti i lavoratori di un'unità produttiva. Il consiglio di fabbrica riunisce le caratteristiche di un comitato di origine elettiva e di una sezione sindacale aziendale. Anche i lavoratori non iscritti al sindacato possono votare ed essere eletti in un organismo che viene considerato comunque parte dell'organizzazione sindacale (Wisser, 1993, p. 800).

31. La caratteristica più interessante della legislazione italiana potrebbe essere il fatto che essa non specifica la natura e la composizione delle Rsa. Questa mancanza di ogni prescrizione ha facilitato l'introduzione di strutture flessibili ed adattabili; allo stesso tempo la natura ambivalente delle Rsa ha fatto sorgere tensione tra i due tipi di interessi congiuntamente rappresentati, quelli della base dei lavoratori e quelli dei sindacati esterni (Terry, 1993, p. 146). Inoltre, come già detto in precedenza (vedi *supra* par. 22-23), il legame vincolante delle Rsa con i «sindacati maggiormente rappresentativi» (una nozione altamente indefinita: Sciarra, 1990, p. 52) a livello confederale è stato rimosso dal referendum abrogativo che ha introdotto un modello basato sul riconoscimento aziendale.

32. Vari tentativi di riforma del sistema rappresentativo sono culminati in primo luogo in un accordo interconfederale (1991) e quindi, nel 1993, negli accordi tra le organizzazioni sindacali e le associazioni dei datori di lavori. La base del nuovo tipo di rappresentanza sul posto di lavoro (Rsu, Rappresentanze sindacali unitarie) conseguentemente è la stessa contrattazione collettiva. Tuttavia è proprio il sistema contrattuale appena tratteggiato ad assicurare un certo equilibrio alla rappresentanza collettiva in azienda che diversamente, in assenza di altri riferimenti almeno di tipo contrattuale, avrebbe assunto dopo l'ultimo referendum (v. par. 23) connotati assai vicini al modello britannico. I 2/3 dei seggi delle Rsu devono essere eletti direttamente, a scrutinio segreto, scelti fra diverse liste di candidati. I rimanenti seggi (1/3) devono essere assegnati per designazione o elezione sulla base della proporzione dei voti guadagnati da ogni lista. Questo sistema ha lo scopo di garantire alle tre principali confederazioni sindacali (Cgil, Cisl, Uil) almeno un terzo dei seggi. Una soluzione, dunque, che fa fronte al pressante bisogno di strutture affidabili e stabili, ma che non risolve il problema della rappresentatività sindacale nel contesto italiano specie ai fini di un coordinamento dei diversi livelli di contrattazione.

33. Il sistema italiano di relazioni industriali a livello d'azienda si è chiaramente evoluto in una dimensione di maggiore partecipazione, secondo lo spirito (se non il modello: Villalon, 1994, p. 30) della direttiva. Inoltre un cambiamento nella cultura d'impresa ha creato condizioni favorevoli per le iniziative delle direzioni aziendali che, potenzialmente, vanno incontro alle aspettative della direttiva (Biagi, 1993b, p. 19). La contrattazione collettiva ha dato luogo alla creazione di comitati congiunti da introdurre a livello aziendale su temi quali il mutamento tecnologico, le prospettive di mercato, l'organizzazione e gli investimenti. A livello settoriale, le parti sociali collabora-

no nel contesto di «osservatori», cioè strutture bilaterali dove vari aspetti vengono monitorati (costi del lavoro, orario di lavoro, eccetera) in vista di una vera e propria attività di contrattazione. Nella nuova fabbrica della Fiat a Melfi sono stati creati dei comitati congiunti direzione-sindacati per trattare di formazione, pari opportunità, salute e sicurezza, misurazione della produttività. Più in generale i processi di informazione e consultazione sono gestiti attraverso questi organismi consultivi congiunti, frequentemente impegnati a promuovere la partecipazione all'interno di progetti di qualità totale. A volte, come nel caso della Zanussi, i comitati congiunti hanno anche funzioni deliberative, giungendo a prevedere perfino votazioni a maggioranza su una vasta sfera di istanze particolarmente soggette a contrattazione (organizzazione del lavoro, nuove tecnologie, classificazione delle mansioni lavorative, salute e sicurezza, mense).

34. L'esperienza delle Rsu si è evoluta in sintonia con l'allargamento delle competenze degli organismi congiunti, creando un clima positivo (Treu, 1993, p. 74) anche nelle imprese di dimensioni europee con sede in Italia comprese nella direttiva (circa 120). Inoltre, gli accordi tra la direzione centrale e la Dsn potrebbero portare alla creazione di comitati specializzati che trattino istanze specifiche (Belier, 1994, p. 1030), nel contesto di una procedura di informazione e di consultazione, in alternativa al Cae, o con esso coesistenti. In più, potrebbe nascere un certo numero di Cae, principalmente nel contesto di un gruppo in relazione a vari centri d'imprese/società, che dovrebbero essere coordinati da una sorta di comitato esecutivo. Questa è una prassi ben nota nei gruppi societari italiani più importanti.

35. Tra i prototipi di comitati aziendali europei attualmente creati sulla base di un accordo (Gold, Hall, 1994, p. 184), la Merloni è stata la prima impresa con sede in Italia ad assumere un'iniziativa di questo tipo. Questa impresa fa parte del Fineldo Group, che occupa 4.200 lavoratori in Italia, e 2.200 tra Francia, Regno Unito, Portogallo e Turchia. L'accordo che prevede il comitato aziendale europeo è stato siglato il 21 settembre 1993 dai rappresentanti sindacali locali dei sei impianti italiani, con la partecipazione di rappresentanti nazionali dei sindacati confederali dei metalmeccanici, ed in presenza delle organizzazioni sindacali regionali (vedi anche il par. 25). L'organismo sarà composto da 18 rappresentanti dei lavoratori provenienti dagli stabilimenti situati in Europa (in proporzione al numero degli occupati) (Brivio, 1993). Questo esempio conferma che, quantomeno per le multinazionali con sede in Italia, la nascita del Cae si deve molto di più all'iniziativa del management, volta a creare una più forte identità di gruppo, che alle richieste dei sindacati (Pilati, 1992, p. 400).

36. L'esperienza di questa prima generazione di Cae, basati su accordi volontari, sembra incoraggiante, anche perché ha portato dei vantaggi alle imprese nelle loro strategie di ristrutturazione. La loro presenza in tutta Europa è inoltre dovuta ai finanziamenti speciali stanziati nel 1992 e nel 1993 dal Parlamento europeo per promuovere contatti tra rappresentanze dei lavoratori durante il periodo antecedente all'adozione di questa direttiva (Roberts 1993, p. 180). Il finanziamento di incontri trasnazionali di lavoratori occupati in imprese operanti in due o più Stati membri è stato deciso fino alla adozione della direttiva. Tenuto conto del ruolo che il finanziamento ha giocato nella crea-

zione di strutture di rappresentanza di dimensioni europee in numero sempre crescente, si tratta di una strategia promozionale che sarebbe stato opportuno non interrompere almeno fino al settembre 1996.
37. In base all'articolo 6.4 della direttiva, gli accordi volontari godono in pratica di una libertà illimitata di contrattazione, ben oltre le prescrizioni accessorie stabilite nell'allegato; l'unica limitazione di carattere generale è che le prassi di informazione e consultazione siano regolate in modo soddisfacente. Il testo definitivo della direttiva ha respinto il principio accolto in precedenti versioni secondo il quale la direzione centrale e la Dsn dovevano in ogni caso conformarsi agli standard minimi potendo quindi agire entro limiti assai più angusti (vedi *infra*, par. 56).
38. Quando ricorrono le condizioni per l'applicazione delle prescrizioni accessorie (articolo 7) la creazione di un Cae diviene obbligatoria. Il modello proposto nell'allegato non sembra incompatibile né con le strutture transnazionali di imprese di dimensioni europee con sede in Italia, né, più in generale, con l'attuale sistema di rappresentanza collettiva dei lavoratori. Soprattutto si riafferma che l'elezione e la designazione del Cae avverrà in accordo con la legislazione e/o la prassi nazionale (Allegato 1 b).

1.7. La tutela dei rappresentanti dei lavoratori

39. La tutela dei rappresentanti dei lavoratori si applica ai membri della Dsn e del Cae, oltreché a quelli che esercitano tali funzioni nel contesto di una procedura di informazione o di consultazione. Nel regolare questo tema la direttiva abbandona il principio secondo il quale la legge da applicare sarebbe quella del paese in cui è situata la direzione centrale. L'articolo 10 adotta una logica più nazionale (o decentralizzata); inevitabilmente i rappresentanti dei lavoratori verranno tutelati secondo gli standard nazionali, cioè in relazione al paese nel quale essi sono effettivamente impiegati. Questo principio comporta una certa varietà di soluzioni nei diversi Stati membri (Blanpain, 1994) e non può essere sostituito da accordi volontari (Blanpain, Widney, 1996).
40. Lo Statuto dei lavoratori del 1970 rimane la principale fonte legislativa riguardante la rappresentanza sul posto di lavoro, insieme ai recenti accordi sulle Rsu (vedi *supra* par. 32) che esprimono semplicemente la decisione delle maggiori confederazioni sindacali e delle associazioni dei datori di lavoro di applicare norme di origine legislativa in modo differente. Ciò significa che i firmatari hanno trasferito alle Rsu i diritti accordati dalla legge alle Rsa. L'articolo 19 della legge del 1970 garantisce una speciale tutela ai dirigenti (leader funzionari) delle Rsa. «Dirigente» è in realtà un termine ed un ruolo che postula un'organizzazione burocratica tipica di un'organizzazione sindacale. Questa nozione non viene ulteriormente definita: l'identificazione di questi soggetti viene demandata ai sindacati più rappresentativi oppure è determinata in base ad accordi collettivi. Intenzionalmente gli estensori della legge del 1970 hanno evitato l'uso della parola «sezione». Il termine adottato («rappresentanza») è sufficientemente ampio e neutrale da potersi applicare ad un largo numero di organismi (Giugni, Mancini, 1974, p. 417), incluse le attuali Rsu.
41. I rappresentanti delle Rsa hanno diritto a permessi retribuiti dal datore di lavoro. La legislazione stabilisce un numero minimo di ore, variabile a se-

conda della dimensione dell'azienda nella quale essi sono occupati: la contrattazione collettiva può innalzare questi standard. Inoltre il numero dei rappresentanti varia, di nuovo a seconda del livello occupazionale. Una speciale tutela viene garantita in caso di licenziamento a rappresentanti di tali Rsa. Inoltre essi possono essere trasferiti da un'azienda ad un'altra solo con il consenso delle rispettive organizzazioni sindacali. Questo principio sembra essere di particolare rilevanza nel contesto di un'impresa (o di un gruppo) di dimensioni europee.

42. Giacché la direttiva (articolo 10) fa riferimento non solo alla «tutela» ma anche alle garanzie fornite dalla legislazione nazionale, è bene menzionare gli altri diritti garantiti dalla legislazione al fine di promuovere l'attività sindacale a livello aziendale. Ad esempio, l'articolo 20 della legge del 1970 prevede che i lavoratori abbiano diritto a riunirsi in assemblea nell'azienda nella quale sono impiegati, al di fuori o nel corso dell'orario di lavoro, fino ad un massimo di 10 ore annuali per le quali percepiranno la normale retribuzione. Altre norme riguardano lo svolgimento di referendum, la disponibilità di un locale, un sistema di trattenute per la riscossione delle quote sindacali, permessi pagati per l'esercizio di incarichi sindacali e politici. La contrattazione collettiva, principalmente a livello nazionale d'industria, regola anche questi aspetti, ampliando i diritti, ma anche specificando le condizioni per il loro esercizio, garantendo la loro effettività tramite la speciale procedura indicata dall'articolo 28 della legge del 1970 (comportamento antisindacale, una sorta di *unfair labour practice*: vedi *infra* par. 51, 66).

2. L'oggetto

2.1. Informazione e consultazione

43. Secondo quanto dispone la direttiva, l'oggetto principale dell'intervento comunitario è quello di migliorare i diritti d'informazione e consultazione (articolo 1.1): l'informazione dovrebbe riferirsi segnatamente (cioè principalmente, ma non esclusivamente) a «questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori» (articolo 6.6), mentre la consultazione deve interpretarsi come «uno scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo» tra le due parti (articolo 2.1 par. 1).

44. Un accordo concluso ai sensi dell'articolo 6 deve stabilire in quale modo i rappresentanti dei lavoratori eserciteranno il proprio diritto di riunione in modo da discutere le informazioni ad essi fornite. Questo aspetto potrebbe essere regolato su base volontaria da un precedente accordo in vigore (articolo 13). Tutti gli accordi in vigore attualmente offrono definizioni e/o esempi che dimostrano quanto le norme – discutibilmente piuttosto vaghe – della direttiva possono restare aperte a diverse interpretazioni. Nell'accordo Merloni (vedi par. 26, 35) le materie oggetto della procedura d'informazione a livello europeo sono la situazione macroeconomica del settore, le prospettive del gruppo e gli sviluppi del bilancio consolidato della società, l'andamento dell'occupazione, gli investimenti a seconda della linea di prodotto e del processo produttivo.

45. Invece di introdurre un Cae, la direzione centrale potrebbe acconsentire all'instaurazione di una o più procedure d'informazione e consultazione (articolo 6.3). La differenza tra le due opzioni sta nella loro flessibilità, cioè nel grado di formalità dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori su scala transnazionale. Sembra semplicemente trattarsi dell'istituzionalizzazione del coordinamento tra i vari rappresentanti dei lavoratori sparsi tra le diverse imprese o stabilimenti. Il coordinamento potrebbe anche semplicemente aver luogo creando un «forum» nel quale si possano incontrare periodicamente direzione centrale e rappresentanti dei lavoratori (anche sotto forma della Dsn, visto che la delegazione negoziale stessa potrebbe sopravvivere anche dopo la firma degli accordi, con il compito di esercitare i diritti di informazione e consultazione). Quanto al contenuto, un Cae, o la Dsn, o le altre forme di rappresentanza dei lavoratori, esse hanno il diritto di esercitare gli stessi diritti minimi. Infine, si potrebbe anche affermare che, giacché la versione della direttiva presentata dalla Commissione il 25 gennaio 1991 menzionava solo il Cae, l'aggiunta di norme sulle procedure d'informazione e consultazione è stata solo uno (sfortunato) tentativo di annacquare il testo in modo da ottenere l'approvazione della Gran Bretagna.

46. In ogni caso la direttiva prevede che i diritti di consultazione e d'informazione esistenti secondo la legislazione nazionale non debbano soffrire di alcun pregiudizio (articolo 12.1). Il sistema italiano si basa su regole stabilite da contratti collettivi a vari livelli, di settore o d'azienda, a partire dalla fine degli anni Settanta. Conseguentemente esso è caratterizzato da un elevato livello d'informalità e frequentemente costituisce un'attività preliminare alla successiva contrattazione collettiva (Treu, Negrelli, 1985, p. 75). In generale le associazioni dei datori di lavoro (o i singoli datori di lavoro) devono informare i sindacati (o le Rsa) sulle strategie d'investimento, sui cambiamenti tecnologici, sulla decentralizzazione della produzione, sulla creazione di nuovi impianti, sul subappalto e sul lavoro a domicilio, sulla ricollocazione del personale e su tutte le implicazioni in termini occupazionali e di organizzazione del lavoro (Biagi, 1992b, p. 15). Più recentemente le procedure di consultazione hanno subìto un ulteriore consolidamento (sempre tramite contratti collettivi), pervenendo all'istituzione di organismi consultivi congiunti su vari temi (vedi par. 33). I diritti d'informazione e contrattazione come descritti nell'Allegato al punto 2 della direttiva assomigliano molto all'esperienza italiana fondata sulla contrattazione collettiva. Grazie alla legislazione nazionale che opererà la trasposizione nel nostro ordinamento della direttiva stessa, tale sistema potrebbe venire formalizzato attraverso un modello di legge «promozionale». Questo intervento legislativo è stato ampiamente discusso (Pedrazzoli, 1991), fino ad ora infruttuosamente.

47. Analogamente l'applicazione della direttiva non pregiudicherà le misure prese per la trasposizione delle direttive degli anni Settanta sui licenziamenti collettivi e sul trasferimento d'azienda (articolo 12.1). In queste direttive, la formula adottata è «consultazione con l'obiettivo di raggiungere un accordo», non troppo difforme dal modello di partecipazione dei lavoratori previsto dall'Allegato al punto 3, quando si verificano «circostanze eccezionali». In questo caso il comitato ristretto o il Cae hanno il diritto di incontrare non solo la direzione centrale, ma anche i rappresentanti delle singole imprese o sta-

bilimenti. Si tratta di una prospettiva più decentralizzata che riflette il modello delle direttive degli anni Settanta.
48. Nell'applicazione del modello di «consultazione con l'obiettivo di raggiungere un accordo» la legislazione italiana (legge 428/90, articolo 47 relativa al trasferimento d'azienda; legge 223/91, articolo 4, relativa ai licenziamenti collettivi) ha stabilito un dovere di «esame congiunto», quasi unanimemente considerato come un obbligo di contrattazione (Del Punta, 1993b, p. 311), o quantomeno un *onus,* poiché non è un'obbligazione da adempiere periodicamente, ma solo un requisito procedurale da rispettare per ottenere un risultato specifico (Zoli, 1992, p. 128). La consultazione deve terminare qualora non si sia raggiunto un accordo entro un certo numero di giorni (10 in caso di trasferimento e 45 in caso di licenziamenti collettivi, con l'aggiunta di 30 giorni per un tentativo di mediazione da parte del locale ufficio del lavoro).
49. Più recentemente i diritti di consultazione e partecipazione previsti dall'articolo 11 della direttiva quadro del 1989 su salute e sicurezza (89/391/Cee) sono stati applicati in modo più flessibile. L'articolo 19.3 del decreto legislativo 626/94 affida alla contrattazione collettiva nazionale la regolazione dei poteri d'informazione e consultazione del rappresentante (o dei rappresentanti) delegati alla sicurezza. L'articolo 20, che tratta della creazione di organismi congiunti specializzati in questo campo, delega chiaramente tutto quanto alle parti sociali. Senza dubbio quella della salute e della sicurezza è l'area d'intervento comunitario che ha influenzato maggiormente le relazioni industriali italiane nella direzione di una prospettiva di partecipazione (Biagi, 1992c, p. 75).
50. Nell'applicazione della direttiva il modello della disciplina dettata in tema di salute e sicurezza (par. 49) sarebbe da seguire in considerazione del fatto che enfatizza fortemente lo spirito di collaborazione tra le due parti (articoli 6.1, 9). Questo dovere deve essere considerato più forte del semplice obbligo di contrattazione in buona fede (articolo 1337 del codice civile: Zoli, 1992, p. 260); lo spirito di cooperazione è indispensabile per affrontare problemi particolarmente difficili, ad esempio nell'area delle informazioni pregiudizievoli e riservate. Le regole stabilite nell'articolo 8 della direttiva sono incompatibili con un sistema conflittuale/antagonistico delle relazioni industriali. I recenti sviluppi verso un modello più partecipativo anche in Italia (vedi par. 33, 49) non possono nascondere il vuoto legislativo su questo tema. Gli accordi (vedi par. 56, 57) conclusi da imprese di dimensione europea con sede in Italia (cioè Merloni: vedi par. 35) solo raramente stabiliscono un obbligo di riservatezza che vincoli i membri del Cae. Si fa riferimento all'articolo 2105 del codice civile italiano che stabilisce un dovere di lealtà, ma in realtà quest'obbligo riguarda i singoli lavoratori nel contesto del loro rapporto di lavoro. L'intervento legislativo sembra inevitabile (in particolare per l'introduzione di procedure di appello di tipo amministrativo o giudiziale richieste dall'articolo 11.4), giacché l'attuale mancanza di ogni disciplina legale lascia tutto nel vago. Attualmente per il datore di lavoro è previsto uno *jus tacendi,* qualora la divulgazione di alcune informazioni dovesse esporre l'impresa ad un rischio non proporzionalmente paragonabile all'interesse sindacale ad ottenerle.

51. Tutti i tipi di diritti di informazione e consultazione esercitati all'interno di un'azienda europea con base in Italia saranno, molto probabilmente, resi azionabili attraverso l'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori del 1970 (repressione del comportamento antisindacale del datore di lavoro). Benché l'applicabilità dell'articolo 28 per l'azionabilità dei diritti d'informazione e consultazione, prevista generalmente dagli accordi collettivi, non sia universalmente accettata (Perulli, 1991, p. 125), questo tipo di sanzione è già stato adottato dalla legislazione in caso di trasferimento d'impresa (articolo 47, legge 428/90) e per la protezione dei diritti sindacali nel settore pubblico (articolo 7, legge 146/90) (Di Stasi, 1992, p. 702).

2.2. Prescrizioni accessorie

52. In assenza di ogni accordo (articolo 7) si applicano le prescrizioni accessorie. La flessibilità della prassi italiana rende molto improbabile che la legislazione nazionale possa giungere a fornire indicazioni circa formalità quali la presidenza degli incontri di informazione e consultazione (Allegato, punto 4). Inevitabilmente nell'applicazione delle prescrizioni accessorie si dovranno trattare altre questioni importanti. I punti 2 e 3 dell'Allegato prevedono, come abbiamo visto (par. 43, 47) due diversi tipi di procedura d'informazione e consultazione: mentre nel primo caso solo la direzione centrale è coinvolta nella procedura (con o senza il Cae), nel secondo caso il responsabile è la direzione competente per territorio. Nell'introdurre questa complessa disciplina, la legislazione nazionale potrebbe stabilire che, qualora la direzione di un'impresa controllata (ovvero una filiale) non sia in grado di fornire le informazioni richieste dai rappresentanti dei lavoratori, queste dovrebbero essere date dalla direzione centrale. Questa regola era stata esplicitamente affermata nella bozza della direttiva presentata dalla Commissione il 24 ottobre 1980 (articolo 5.4) e sembra doversi considerare implicita nel testo finale. Inoltre questo principio ha ispirato l'articolo 2.4 della direttiva del 24 giugno 1992, che ha modificato quella del 1977 in tema di licenziamenti collettivi (v. par. 10). In altre parole la competenza relativa a questioni relative all'impresa (o al gruppo) nel suo complesso non dovrebbe ostacolare il Cae dall'ottenere informazioni da una filiale o da una controllata (ed offrire opinioni) tramite la società madre, non solo nel caso in cui si verifichino delle «circostanze eccezionali» (come specificato nell'Allegato al punto 3). Altrimenti, questa trasnazionalizzazione dei diritti di informazione e consultazione andrebbe a detrimento dell'esistente sistema italiano in violazione dell'articolo 12.2.

53. L'articolo 7.1 della direttiva stabilisce che sono da applicarsi le prescrizioni accessorie della legislazione dello Stato membro nel quale sia situata la direzione centrale. Il possibile rischio di un'armonizzazione verso il basso (Gulotta, 1995) sembra da escludersi, poiché l'articolo 7.2 stabilisce chiaramente che la legislazione nazionale deve essere conforme alle norme contenute nell'Allegato. Tuttavia resta da vedere entro quali margini le norme nazionali si manterranno fedeli alle prescrizioni minime della direttiva, oppure prevederanno obblighi più rigidi. Secondo la *ratio* che ispira le prescrizioni minime, il fatto che il Cae abbia i mezzi per operare viene considerato più importante dei poteri ad esso attribuiti (Weiss, 1991, p. 60). In paesi come l'Italia, carat-

terizzati da una lunga tradizione di astensione legislativa nella regolazione dei meccanismi di rappresentanza dei lavoratori, l'attuazione di questa normativa solleverà un certo numero di problemi.
54. Un esempio di queste difficoltà è certamente rappresentato dal principio secondo il quale le spese relative al funzionamento e alle attività della Dsn e del Cae dovrebbero essere sostenute dalla direzione centrale. Problemi simili riguardano le norme di finanziamento (che devono essere stabilite dagli Stati membri) che dovrebbero regolare l'assistenza di esperti (articolo 5.6, Allegato, punto 7), possibilmente coprendo anche i costi di traduzione. Le spese di gestione dovrebbero essere sostenute dalla direzione centrale in modo da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di imprese a dimensione europea «di svolgere in modo appropriato le proprie funzioni» (Allegato, punto 7): un limite alquanto vago, per la verità. Princìpi simili sono enunciati nell'articolo 2.2 della succitata (vedi par. 10) direttiva del 10 giugno 1992 sui licenziamenti collettivi: fino ad ora essi sono stati ignorati dal legislatore italiano. Un accordo volontario tra Dsn e direzione centrale, regolante le risorse finanziarie e materiali da assegnare al Cae (articolo 6.2c), potrebbe prevedere i permessi retribuiti, la disponibilità di un stanza per le riunioni, secondo l'attuale prassi italiana. Più inusuale è l'idea di sostenere le spese di viaggio e di alloggio, per non parlare del pagamento del compenso degli esperti, poiché essi vengono scelti dalla Dsn o dal Cae. Non si dovrebbe dimenticare che l'articolo 17 dello Statuto dei lavoratori del 1970 stabilisce che il datore di lavoro non possa sostenere finanziariamente o in altro modo le organizzazioni sindacali. Non è troppo difficile prevedere che l'introduzione di questa normativa sarà molto controversa. A meno che il concetto di «esperto» venga interpretato con ampiezza sufficiente da comprendere i sindacalisti che offrono assistenza ai membri della Dsn o del Cae.

2.3. Accordi volontari trasnazionali

55. La direttiva prevede espressamente due tipi di intese: accordi in vigore (articolo 13) e accordi tra direzione centrale e Dsn (articolo 6). In entrambi i casi essi svincolano le parti dall'osservare le prescrizioni accessorie (articoli 10.2 e 6.4). Un accordo potrebbe essere concluso anche tra direzione centrale e Cae (o rappresentanti dei lavoratori nel contesto di una procedura d'informazione e consultazione), poiché la loro relazione deve essere basata su uno «spirito di cooperazione, nell'osservanza dei loro diritti ed obblighi reciproci» (articolo 9), una formula che sembra aprire la strada a possibili intese di tipo contrattuale.
56. Già gli accordi conclusi in precedenza all'entrata in vigore della direttiva giocano un ruolo chiave poiché essi sostituiscono le prescrizioni minime stabilite dalla direttiva stessa. Questa situazione sembra molto interessante per le multinazionali con sede in Italia, se si tiene conto del rilievo degli accordi collettivi nel regolare le attività di informazione e consultazione (par. 46-49). L'unica condizione stabilita (articolo 13.1: «accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che preveda una informazione e una consultazione trasnazionali dei lavoratori» è sufficientemente generale da comprendere gli accordi già stipulati da imprese europee con sede in Italia (par. 26, 35).

57. Gli accordi in vigore devono conformarsi alla legislazione nazionale sulla contrattazione, a seconda di dove sia situata la direzione centrale. Il fatto che in Italia non sia mai stata emanata una legge sulla contrattazione collettiva in attuazione dell'articolo 39 della Costituzione (vedi *infra* par. 65), rende le cose più semplici, almeno su questo versante. Un accordo tale da sostituire l'applicazione della disciplina contenuta nella direttiva potrebbe fornire una soluzione relativa all'informazione e consultazione più strettamente appropriata rispetto alla struttura e ai bisogni dell'impresa (o del gruppo), libero dalle procedure di negoziazione e dal contenuto obbligatorio di cui all'articolo 6. Ad esempio l'assenza di ogni requisito per la delegazione che rappresenta i lavoratori sarà certamente un elemento che incontrerà il favore dei sindacati italiani, poiché consente loro di agire direttamente come agenti di contrattazione.

58. I negoziati su base volontaria sono possibili anche in una fase successiva, dopo la costituzione della Dsn (articolo 6), in relazione a varie materie, contemplate o meno dalla direttiva (ad esempio la legislazione applicabile all'accordo stesso, vedi Blanpain, Windey, 1994, p. 84). La Dsn ha il potere (sulla base di almeno 2/3 dei voti) di non aprire i negoziati o di porvi fine (articolo 55: vedi par. 27). Tale volontarietà sembra comportare che l'armonizzazione quanto ai diritti di informazione e consultazione non sia garantita in ogni caso. Vi sono ragioni per concludere a favore della natura disponibile dei diritti previsti nella direttiva, benché il rifiuto dei rappresentanti dei lavoratori a negoziare sia estremamente raro e, per la verità, pressoché inesistente in Italia.

59. Gli accordi volontari potrebbero ovviamente prevedere condizioni migliori di quelle stabilite dalle prescrizioni accessorie. Ci si può aspettare lo sviluppo di modelli eterogenei (Weiss, 1991, p. 61) che riflettono i sistemi nazionali di relazioni industriali a livello d'azienda. In via di principio questi accordi potrebbero stabilire delle norme meno favorevoli ai lavoratori degli standard minimi a causa della loro capacità di produrre un effetto sostitutivo (articolo 6.4). In realtà ciò sembra molto improbabile poiché dopo 3 anni di negoziati infruttuosi la Dsn è in grado di ottenere l'applicazione immediata della disciplina contenuta nell'Allegato. In ogni caso, una strategia «d'attesa» sarebbe coronata da successo per la Dsn. La direzione centrale può avere interesse ad accelerare i negoziati, non altrettanto i rappresentanti dei lavoratori. È da prevedere che la Dsn si rifiuterà sempre di accordarsi in termini meno vantaggiosi di quelli che si potrebbero ottenere senza raggiungere alcun accordo. Potrà quindi accadere che questa legislazione comunitaria possa costituire un ostacolo all'interesse delle società multinazionali ad intraprendere una reale contrattazione trasnazionale. La direttiva potrebbe risultare insomma controproducente, scoraggiando ulteriormente i già molto riluttanti datori di lavoro (Rojot, 1978, p. 122).

60. Contrattazione collettiva europea invece che legislazione comunitaria? Accordi volontari anziché intervento «eurocratico»? La direttiva in realtà non mantiene questa promessa. In altre parole è discutibile se lo spirito di Maastricht del principio di sussidiarietà (Ojeda Avilés, 1994) sia stato effettivamente rispettato o meno. Indipendentemente dal risultato del processo di negoziazione, il livello minimo di prescrizioni di cui all'Allegato verrà rispettato. Ciò non perché la direttiva imponga un qualche contenuto obbligatorio al-

l'accordo volontario (come nell'articolo 6.3 della bozza della Commissione presentata il 25 gennaio 1991: vedi Guarriello, 1992, p. 150), ma a causa dell'effetto deterrente dell'applicazione dell'Allegato, successiva al fallimento di inutili trattative durate per tre anni (articolo 7.1). Questo è il risultato che si ottiene quando si «annacquano» le direttive al fine di offrirne versioni inoffensive.

61. I contratti collettivi transnazionali hanno finalmente una base legale nella direttiva (Guarriello, 1992b, p. 229), indipendentemente dal loro contenuto (a sua volta condizionato dalle prescrizioni accessorie di cui all'Allegato). Considerati da un punto di vista italiano essi sembrano contenere unicamente clausole obbligatorie che non producono alcun effetto sui rapporti di lavoro dei lavoratori occupati dalle imprese che sono comprese nella loro sfera di applicazione (Guarriello, 1992, p. 35). Questi accordi procedurali transnazionali (Treu, 1990, p. 41) hanno un contenuto istituzionale, giacché essi danno vita ad istituzioni partecipative (Roccella, Treu, 1992, p. 380). Per il momento potrebbe applicarsi la nozione francese di accordo collettivo (articolo L. 132-1), benché nel contesto italiano non si debba sopravvalutare la differenza rispetto a contratti collettivi in senso proprio. Nulla impedisce che in futuro questa esperienza di contrattazione collettiva si consolidi, prevedendo anche delle clausole normative.

62. In termini tecnici si può discutere se gli accordi conclusi tra la direzione centrale da una parte, e la Dsn (o il Cae), dall'altra, rientrino o meno nell'ambito del dialogo sociale previsto dall'articolo 118B del Trattato (Santoni, 1992, p. 673). Senza dubbio in questo caso la Commissione non offre alcun sostegno diretto alle due parti. Anche il sostegno finanziario a favore di incontri transnazionali tra rappresentanti dei lavoratori è cessato (vedi par. 36). Ma poiché la direttiva rappresenta una base legale per gli accordi riguardanti le imprese (o i gruppi) di dimensioni europea (Schnorr, 1993, p. 333), pare possibile fare conseguirne una più ampia idea della nozione di dialogo sociale. Non vi è dubbio che queste intese abbiano la natura di «relazioni contrattuali, che comprendono degli accordi» (Gùery, 1992, p. 582).

3. L'applicazione

63. Tecnicamente il tema dell'applicazione della direttiva prescinde dalla localizzazione della direzione centrale. L'articolo 11 impone ad ogni Stato membro l'applicazione della direttiva, in modo che la direzione e i lavoratori di imprese (o gruppi) di dimensioni europea si conformino agli obblighi summenzionati. Tuttavia in concreto le multinazionali saranno toccate soprattutto dalla legislazione nazionale di recezione dello Stato membro nel quale hanno la propria sede centrale.

64. Il «periodo d'incubazione» (Rood, 1992, p. 328) di due anni stabilito dall'articolo 14 è sufficientemente lungo da favorire accordi volontari che sostituiscano la direttiva (articolo 13: par. 56, 57). Ed in ogni caso al termine di questo periodo l'Italia dovrà adottare la direttiva senza alcun ritardo. Solo quando tutti gli Stati membri avranno attuato la direttiva saranno completamente chiare tutte le implicazioni per le parti.

65. L'applicazione della direttiva sembra rendere opportuno in Italia un intervento legislativo. La contrattazione collettiva non ha l'efficacia generale prevista dall'articolo 39 della Costituzione che non è mai stato attuato (Sciarra, 1992, p. 739). Soluzioni alternative di introduzione per legge di un effetto *erga omnes* dell'articolo 39 (vincolante per tutti i lavoratori interessati) degli accordi collettivi sono fallite poiché vengono ritenute incostituzionali (Wedderburn, 1992, p. 274). I soli accordi collettivi efficaci sono quelli conclusi secondo i princìpi generali del codice civile in materia di contratti. La giurisprudenza ha di fatto reso la parte normativa degli accordi collettivi vincolante anche per i lavoratori non sindacalizzati, sulla base di princìpi generali quali la giusta retribuzione (articolo 36 della Costituzione) e la non discriminazione (articolo 15 dello Statuto dei lavoratori del 1970).
66. La direttiva non potrà essere considerata applicata adeguatamente sino a quando la legislazione nazionale non avrà previsto delle sanzioni effettive (Roccella, 1994, p. 90). Come indicato in precedenza (par. 7, 51), l'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori del 1970 (repressione dell'attività antisindacale del datore di lavoro) costituirà con ogni probabilità il meccanismo sanzionatorio adottato dalla legislazione italiana. La sua efficacia dipende principalmente dal potere del giudice di ordinare la «rimozione degli effetti», cioè di imporre alla direzione di ottemperare effettivamente alla legge, rendendo illegittime alcune decisioni unilaterali (Persiani, 1992, p. 214). Infine, non si dovrebbe dimenticare il ruolo svolto dall'azione di sciopero e dal suo effetto deterrente.

4. Osservazioni conclusive

67. Come abbiamo visto (par. 59, 60), la direttiva favorisce la volontarietà solo in via di principio. Osservandola più da vicino si può facilmente concludere che la maggior parte del contenuto degli accordi è predeterminata. Il che è in contraddizione con l'obiettivo proclamato che non è l'avvicinamento dei sistemi nazionali di informazione e consultazione esistenti.
68. Il coinvolgimento dei lavoratori non può essere creato solo in virtù di disposizioni legislative che impongono alla direzione aziendale il peso di nuovi organismi per la rappresentanza collettiva dei lavoratori. Una diversificazione di tali meccanismi di rappresentanza non dovrebbe essere semplicemente permessa, ma anzi positivamente incoraggiata. Il ruolo dei diversi tipi di sistemi volontari d'informazione e consultazione (circoli di qualità, e così via) è sempre più importante. Forme dirette di partecipazione, principalmente su iniziativa della direzione aziendale (Marchington et al., 1993), si stanno diffondendo anche in Italia (Regalia, 1993).
69. È parimenti vero che i sistemi di partecipazione dei lavoratori realizzati su iniziativa della direzione tengono raramente conto della complessa struttura delle multinazionali. Inoltre i dirigenti che sono più inclini a stabilire un rapporto di cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori (sindacati inclusi) sono sovente gli stessi che, al tempo stesso, ritengono secondario il ruolo di questi ultimi nel processo decisionale (Perline, Sexton, 1994). Secondo questa prospettiva la legge è utile quando realizza il sostegno dei sistemi di coo-

perazione già stabiliti dalle rappresentanze dei lavoratori, cioè riconosciuti volontariamente da entrambe le parti (Bellace, 1994). Questo non è esattamente il caso di questa direttiva.

70. È molto probabile che, soprattutto attraverso accordi liberamente conclusi, si riesca a stabilire un livello transnazionale di relazioni industriali nelle imprese (o nei gruppi) a cui si rivolge la direttiva. Ma non c'è ragione – in particolare considerando il caso italiano – di prevedere alcuna rottura dei sistemi nazionali basati su una contrattazione di tipo interaziendale. Tuttavia come detto sopra (par. 59, 60) le maggiori aziende del continente europeo potrebbero decidere di seguire una propria strada. La scelta di abbandonare una contrattazione interaziendale porrebbe essere un passo nella direzione di trasferire sempre più responsabilità direttive alle aziende, qualora queste si sentano minacciate dagli interventi comunitari nel campo delle relazioni industriali (Sisson et al., 1991).

71. In conclusione il rischio di un effetto controproducente (o almeno collaterale) esiste. Le società di dimensioni europee potrebbero rifiutare l'idea di venire coinvolte in una logica contrattuale, poiché già ne conoscono il risultato (minimo). Non solo ma esse potrebbero anche tentare di aggirare la direttiva riorganizzando (e riducendo) i propri stabilimenti in modo da scendere al di sotto del campo numerico di applicazione.

Fonti

Bellace J. (1994), *The Role of the Law in Supporting Cooperative Employee Representation Systems*, in «Cllj», vol. 15, n. 4, p. 441 e ss.

Bélier G. (1994), *Le Comité d'Entreprise Européen: une Institution Encore à Construire?*, in «Ds», n. 12, p. 1027 e ss.

Blanpain R. (1994), *Representation of Employees at Plant and Entreprise Level*, cap. 13, vol. XV, *Labour Law*, in Hepple B. A., *International Encyclopedia of Comparative Law*, J. C. B. Mohr, Tubingen, pp. 13-119.

Blanpain R., Windey P. (1994), *European Works Councils*, Peeters Leuven.

Blanpain R., Windey P. (1996), *European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe*, 2ª versione, Peeters Leuven.

Biagi M. (1992a), *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in «Dri», II, n. 2, p. 151 e ss.

Biagi M. (1992b), *Italy*, in Blanpain R. (a cura di), *Workers Partecipation: Influence on Management Decision Making by Labour in the Private Sector*, Bullettin of Comparative Labour Relations, n. 23 (Kluwer, Deventer), pp. 137-149.

Biagi M. (1992c), *From Conflict to Partecipation in Safety: Industrial Relations and Working Environment in Europe 1992*, in «Ijcllir», vol. 6, n. 2, p. 67 e ss.

Biagi M. (1993a), *Small and Medium-Sized Business. Industrial Relations and Managerial Culture: The Italian Case and Comparative Remarks*, in Blanpain R., Biagi M. (a cura di), *Industrial Relations in Small and Medium Sized Enterprises*, in «Bullettin of Comparative Labour Relations», n. 26, Kluwer, Deventer, pp. 12-31.

Biagi M. (1993b), *Managing Industrial Relations as a Comparative Advantage: from Formalism to Training in Managerial Initiative. The Italian Case and Comparative Remarks*, in Blanpain R., Biagi M. (a cura di), *Partecipative Management and Industrial Relations in a Worldwide Perspective*, in «Bullettin of Comparative Labour Relations», n. 27, Kluwer, Deventer, pp. 15-23.

Biagi M. (1994), *Employee Representational Partecipation in Italy*, in «Cllj», vol. 15, n. 2, pp. 155 e ss.

Biagi M. (1995), *Labour Law in Small and Medium-Sized Enterprises: Flexibility or Adjustement? Profiles Related to Collective Relationships*, in «Cllj», vol. 16, n. 4, p. 43 e ss.

Brignone A. (1995), *Il rappresentante per la sicurezza e gli organismi paritetici*, in «Dpl», n. 3, pp. 183 e ss.

Brivio E. (1993), *Ma in Italia la Merloni sperimenta l'organismo sindacale multinazionale*, in «Il Sole 24 Ore», 27 settembre 1993.

Del Punta R. (1993a), *La rappresentanza sindacale e le rappresentanze dei lavoratori nel quadro degli sviluppi del diritto comunitario*, in «Dri», n. 1, pp. 183 e ss.

Del Punta R. (1993b), *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M., *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Cedam, Padova, pp. 241-385.

Di Stasi (1992), *Obblighi d'informazione, condotta antisindacale e rimozione degli effetti. Il caso del trasferimento d'azienda*, in «Rgl», n. 4, pp. 701 e ss.

Giugni G., Mancini G.F. (1974), *Worker Participation in the Management of the Enterprise*, in Associazione italiana di diritto comparato, *Italian National Reports to the IXth International Congress of Comparative Law*, Teheran 1974, Giuffrè, Milano, pp. 407-420.

Gold M., Hall M. (1994), *Statutory European Works Council: the Final Countdown?*, in «Iri», vol. 25, n. 3, pp. 177 e ss.

Guariello F. (1992a), *Ordinamento comunitario e contrattazione collettiva...*

Guariello F. (1992b), *L'Europa sociale dopo Maastricht*, in «Ld», pp. 223 e ss.

Guariello F. (1992c), *Accordi di gruppo e strutture di rappresentanza europee*, in «Dlri», pp. 21 e ss.

Gùery G. (1992), *European Collective Bargaining in the Maastricht Treaty*, in «Ilr», vol. 11, n. 6, pp. 582 e ss.

Gulotta C. (1995), *Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi d'imprese di dimensione comunitaria*, in «Dcint», di prossima pubblicazione.

Hall M. (1992), *Behind the European Works Council Directive: the European Commission's Legislative Strategy*, in «Bjir», dicembre, pp. 547 e ss.

Jacobs A.T.Y.M., Zeijen H. (1993), *European Labour Law and Social Policy*, Tilburg University Press.

Marchington M., Wilkinson A., Ackers P., Goodman J. (1993), *The Influence of Managerial Relations on Waves of Employee Involvement*, in «Bjir», vol. 31, n. 4, pp. 552 e ss.

Marginson P., Sisson K. (1994), *The Structure of Transnational Capital in Europe: the Emerging Euro-Company and its Implications for Industrial Relations*, Ist. ed., Blackwell, Oxford, pp. 15-51.

Mattarolo M. G. (1990), *Gruppi d'impresa e diritto del lavoro*, in «Rgl», n. I, pp. 495 e ss.

Mershon C. A. (1990), *Relationships Among Union Actors After the Hot Autumn*, in «Labour», n. 4, pp. 35 e ss.

Nogler I. (1992), *Gruppo d'imprese e diritto del lavoro*, in «Ldn», pp. 291 e ss.

Ojeda Avilés A. (1994), *Subsidiariedad y Competencias Concurrentes en el Derecho Social Comunitario*, in «Rl», n. 10, pp. 81 e ss.

Pedrazzoli M. (1991), *Alternative italiane sulla partecipazione nel quadro europeo: la cogestione*, in «Dlri», pp. 26 e ss.

Perline M. M., Sextn E. A. (1994), *Managerial Perceptions of Labor Management Cooperation*, in «Irj», vol. 33, n. 3, pp. 211 e ss.

Perulli A. (1991), *I diritti d'informazione*, Gappichelli, Torino.

Persiani M. (1992), *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale nella legge n. 223/1991: le procedure*, in «Dr», n. 2, pp. 369 e ss.

Pilati A. (1992), *Problemi della contrattazione collettiva europea*, in «Ridl», I, pp. 369 e ss.

Regalia I. (1993), *Nuove forme di organizzazione e coinvolgimento diretto del lavoro in Italia*, in «Ld», n. 3, p. 515.

Roccella M., Treu T. (1992), *Diritto del lavoro della comunità europea*, Cedam, Padova.

Roccella M. (1994), *Sanzioni e rimedi nel diritto del lavoro comunitario*, in «Ridl», I, n. 1, pp. 69 e ss.

Roberts I. (1993), *Where are European Works Councils an Update*, in «Irj», vol. 24, n. 3, pp. 3 e ss.

Rojot J. (1978), *International Collective Bargaining*, Kluwer, Deventer.

Rood M. (1992), *Workers' Partecipation: New Initiatives at European Level*, in «Ijcll», inverno, pp. 321 e ss.

Santoni F. (1992), *Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la legislazione*, in «Dr-li», n. 56, pp. 659 e ss.

Sciarra S. (1990), *Regulating European Unions: an Issue for 1992*, in «Cllj», vol. 11, n. 2, pp. 141 e ss.

Schnorr G. (1993), *I contratti collettivi in Europa Integrata*, in «Ridl», n. 3, pp. 319 e ss.

Sisson K., Waddington J., Whitston C. (1991), *Company Size in the European Community*, in «Hmrj», vol. 1, n. 2, pp. 94 e ss.

Terry M. (1993), *Workplace Unions and Workplace Industrial Relations: the Italian Experience*, vol. 24, n. 2, pp. 138 e ss.

Tinti A.R. (1991), *Gruppi d'imprese e diritto del lavoro: profili collettivi*, in «Dri», n. 2, pp. 95 e ss.

Treu T. (1991), *Informazione, consultazione, partecipazione, prospettive comunitarie e realtà italiana*, in «Qdri», n. 10, pp. 57 e ss.

Treu T. (1988), *Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee*, in Centro Nazionale di Studi di Diritto del Lavoro «Domenico Napoletano», *Dimensione sociale del Mercato Unico Europeo*, Giuffré, Milano, pp. 31-42.

Treu T., Negrelli S. (1990), *I Diritti d'informazione nell'Impresa*, Il Mulino, Bologna.

Veneziani B. (1990), *Gruppi d'Imprese e Diritto del Lavoro*, in «Ld», n. 4, pp. 609 e ss.

Villalon J. (1994), *La Informacion y la Consulta a los Trabajadores en las Empresas de Dimension Comunitaria*, in «Rl», n. 14, luglio, pp. 9 e ss.

Wedderburn Lord (1992), *Inderogability, Collective Agreements and Community Law*, in «Ilj», vol. 21, n. 4, pp. 245 e ss.

Weiss M. (1991), *Information, Consultation and Partecipation in Eec*, in *Yerabook of Polish Labour Law and Social Policy*, pp. 51 e ss.

Wisser J. (1993), *Employee Representation in Western European Workplaces*, in Iira, International Industrial Relations Association, *Economic and Political Changes in Europe: Implications on Industrial Relations*, Cacucci, Bari, pp. 793-822.

Zoli C. (1992), *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, Padova.

Tra referendum e referendum. La riforma delle pensioni e l'11 giugno 1995

di Gian Primo Cella e Roberto Pedersini

Fra la fine di maggio e la prima metà di giugno del 1995, il movimento sindacale italiano è stato protagonista di due appuntamenti referendari. Il primo, quello per l'approvazione dell'accordo governo-sindacati sulla riforma pensionistica, è stato promosso e realizzato con un consistente sforzo organizzativo di Cgil, Cisl e Uil; il secondo, quello dei quattro quesiti di contenuto sindacale inseriti nella più ampia consultazione referendaria dell'11 giugno, è stato, invece, in buona sostanza subìto dalle confederazioni. La contrapposizione non si limita a questo: mentre la prima occasione è stata coronata da un «successo» sindacale (64,07% di sì all'accordo governo-sindacati, su base nazionale), i referendum dell'11 giugno sono stati indicati da più parti come una sconfitta di Cgil, Cisl e Uil.

In realtà, luci ed ombre per il sindacalismo confederale si incontrano in entrambi gli appuntamenti referendari. L'accordo sulle pensioni è stato bocciato in importanti fabbriche del nord (come, ad esempio, la Fiat Mirafiori, la Olivetti di Ivrea, l'Iveco di Brescia, la Zanussi di Susegana, la Piaggio di Pontedera, eccetera) e dai metalmeccanici nel loro insieme (solo il 44,68% di sì, su base nazionale). L'approvazione più ampia è venuta dal sud, con punte intorno all'80% in Calabria e Sicilia. In questo senso, si potrebbe interpretare tale risultato come un indicatore delle difficoltà della rappresentanza tradizionale del sindacato ed un possibile stimolo alla riconsiderazione delle proprie basi di legittimazione.

Per quanto riguarda i referendum dell'11 giugno, anche se gli esiti della consultazione hanno configurato una «bocciatura» delle indicazioni sindacali, non si deve dimenticare che tre dei quattro quesiti venivano anche da ambienti interni alle confederazioni, in particolare alla Cgil (i due sull'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori e quello sulla rappresentanza sindacale nel pubblico impiego), ed volevano contribuire, almeno nelle intenzioni, all'avvio di una riforma della rappresentanza sindacale, senza porsi in netta contrapposizione al sindacalismo confederale.

In queste brevi note si vuole compiere un'analisi comparata degli esiti delle due consultazioni, accomunate dal periodo in cui si sono svolte (sono state compiute nell'arco di due settimane: dal 30 maggio al 1° giugno la consultazione sull'accordo sulla riforma delle pensioni e l'11 giugno i referendum abrogativi) e dal fatto di aver costituito un banco di prova per i sindacati confederali. Ovviamente, i due eventi non sono esattamente confrontabili. In primo luogo, la base elettorale è diversa nei due casi. Alla consultazione sull'accordo governo-sindacati sulla riforma pensionistica potevano partecipare tutti i lavoratori dipendenti, i disoccupati iscritti alle liste di collocamento ed i pensionati. Ai referendum dell'11 giugno, invece, hanno potuto prendere parte tutti i cittadini elettori. Nel secondo caso, la base elettorale è perciò significativamente diversa in quanto si arricchisce dell'insieme delle persone non attive e, in particolare, dei lavoratori attivi appartenenti alle categorie del lavoro autonomo, dell'artigianato e degli imprenditori. A causa della presenza di questi ultimi gruppi di lavoratori, dovremmo aspettarci, nei risultati dell'11 giugno rispetto a quelli della consultazione sulla riforma previdenziale, un livello superiore di dissenso rispetto alle indicazioni dei sindacati confederali. Fra lavoratori autonomi, artigiani ed imprenditori, insomma, l'atteggiamento critico nei confronti di Cgil, Cisl e Uil dovrebbe essere più diffuso rispetto ad una base costituita da lavoratori dipendenti in attività o in pensione.
Una seconda differenza si riferisce alle modalità di organizzazione ed all'«autorevolezza» dell'appuntamento. La consultazione sulla riforma pensionistica è stata organizzata, con indubbio sforzo, dai sindacati confederali che hanno costituito seggi all'interno delle proprie sedi decentrate, nei luoghi di lavoro (dove si sono concentrati la maggioranza dei 49 mila seggi allestiti da Cgil, Cisl e Uil), nei patronati, nelle sedi istituzionali (comuni, quartieri, circoscrizioni), assumendosi in prima persona la gestione della verifica democratica dell'accordo. La partecipazione da parte degli aventi diritto era pienamente ed unicamente volontaria. I referendum abrogativi dell'11 giugno sono stati realizzati dalla macchina elettorale dello Stato, con l'«investitura» e la rilevanza che ne consegue.
Malgrado le difficoltà ed i limiti della comparazione, riteniamo che l'analisi congiunta dei risultati dei due appuntamenti referendari costituisca un'occasione importante per apprezzare la capacità di rappresentanza dei sindacati confederali e che il raffronto dei diversi esiti sia utile per cogliere in modo più preciso le caratteristiche e le specificità della consultazione sulla riforma previdenziale e dei referendum dell'11 giugno 1995.
Un'ultima notazione riguarda i tipi di dati e di variabili utilizzati nella nostra analisi. La scelta dei dati è caduta sui risultati su base regionale, poiché, per quanto si riferisce alla consultazione sulla riforma delle pensioni, si tratta di quelli resi pubblici dai sindacati confederali. A nostro avviso, la ripartizione regionale consente di evidenziare alcuni aspetti interessanti degli esiti referendari. Ciononostante, riteniamo che uno studio fondato sui risultati provinciali potrebbe cogliere meglio la natura socioeconomica delle zone considerate e contribuire di conseguenza ad una migliore definizione delle relazioni poste in luce dalla nostra analisi. Inoltre, le conclusioni dell'analisi statistica sui venti risultati regionali devono considerarsi solo indicative di possibili relazioni: la limitatezza dei casi, infatti, impone vincoli molto rigidi alla signifi-

catività degli indicatori presentati. Anche da questo punto di vista, l'utilizzo di dati provinciali consentirebbe di «corroborare» le interpretazioni proposte in queste note. Le variabili prese in considerazione, poi, si riferiscono in particolare alla struttura produttiva ed al livello di sindacalizzazione, tralasciando quelle di natura prettamente politica. Questo è stato fatto per non replicare commenti già compiuti e per concentrare l'attenzione su elementi relativi alla struttura economica ed all'organizzazione sindacale. In questo senso, ci interessano di più le dinamiche legate alle caratterizzazioni della rappresentanza sindacale, piuttosto che quelle riferibili all'appartenenza politica. Malgrado questo orientamento generale, si vedrà nel seguito che la dimensione politica si introduce comunque nell'analisi come elemento importante dell'interpretazione e della comparazione dei dati.

1. I quesiti referendari

Il quesito proposto a lavoratori, disoccupati, iscritti alle liste di collocamento e pensionati per l'approvazione dell'accordo fra organizzazioni sindacali e governo dell'8 maggio del 1995 non era di particolare complessità: si trattava solamente di esprimere un parere positivo o negativo sull'intesa siglata da Cgil, Cisl e Uil con il governo (si veda la tavola 1 per i punti principali dell'intesa). Più difficile era, invece, comprendere i punti dell'accordo e le posizioni di Cgil, Cisl e Uil. Per consentire una migliore comprensione dell'oggetto della consultazione, i sindacati confederali hanno organizzato circa 42 mila assemblee per la preparazione alla consultazione. Di tutte queste, la stragrande maggioranza è avvenuta all'interno dei luoghi di lavoro: solo un migliaio si sono svolte sul territorio. Lo scopo principale delle assemblee era

Tavola 1. L'Accordo governo-sindacati dell'8 maggio 1995

Elementi dell'accordo	Regime precedente	Accordo dell'8 maggio
Pensioni di anzianità	35 anni di contributi	40 anni di contributi, con un'età di almeno 57 anni
Età d'accesso alla pensione	65 per gli uomini, 60 per le donne	Età minima 57 anni, con incentivi al crescere dell'età fino al 65° anno
Metodo di calcolo	Sulle retribuzioni del lavoratore	Sui contributi effettivamente versati
Contributi minimi	da 15 a 20 anni di contributi effettivi, figurativi, da riscatto, volontari	5 anni di contributi effettivi
Lavori usuranti	Assente	Per controbilanciare la progressiva scomparsa delle pensioni di anzianità per coloro che esercitano lavori particolarmente pesanti. In pratica, ci saranno «sconti» temporali per i lavori più duri

Tavola 2. Quesiti ed effetti abrogativi dei referendum dell'11 giugno 1995

Quesito ed effetto abrogativo	Promotori
Referendum 1. Rappresentanza sindacale I Volete voi l'abrogazione dell'articolo 19, comma primo, lettera *a*: «*a)* delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale», nonché lettera *b)*, limitatamente alla lettera *b)* alle parole «non affiliate alle predette confederazioni» e alle parole «nazionali o provinciali» della legge 20 maggio 1970, n. 300, «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»? *Effetti dell'eventuale abrogazione*: abolizione totale dei limiti alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.	Rifondazione comunista, Verdi, Rete, Cobas
Referendum 2. Rappresentanza sindacale II Volete voi l'abrogazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento», limitatamente alla parte contenuta nell'articolo 19, comma 1, e precisamente le parole «nell'ambito», nonché delle lettere *a* e *b*: «*a)* delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; *b)* delle associazioni sindacali non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva»? *Effetti dell'eventuale abrogazione*: abolizione parziale dei limiti alla costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali: viene consentita alle organizzazioni sindacali firmatarie di un contratto applicato in azienda.	Rifondazione comunista, Verdi, Rete, Cobas
Referendum 3. Rappresentanza sindacale nel pubblico impiego Volete voi che sia abrogato il decrete legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421», pubblicato sul supplemento ordinario alla «Gazzetta ufficiale» n. 30 del 6 febbraio 1993, serie generale, limitatamente all'articolo 47 (rappresentatività sindacale)? *Effetti dell'eventuale abrogazione*: abolizione del potere del presidente del Consiglio di stabilire quali siano le confederazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai fini della contrattazione collettiva nel pubblico impiego. Apertura alle organizzazioni di base.	Rifondazione comunista, Verdi, Rete, Cobas
Referendum 7. Quota sindacale Volete voi che sia abrogata la legge 20 maggio 1970, n. 300 recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento» limitatamente all'articolo 26, comma 2: «Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale», e comma 3: «Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata»? *Effetti dell'eventuale abrogazione*: abolizione della possibilità per le associazioni sindacali (per quanto si riferisce alle norme legali) di percepire tramite trattenuta automatica sul salario i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare.	Club Pannella-riformatori

quello di spiegare i punti dell'accordo, illustrare le ragioni che avevano spinto i sindacati confederali a firmarlo ed organizzare la consultazione. Nonostante l'origine «interna» delle assemblee, la discussione è stata animata e sono emerse aree e ragioni di dissenso che, poi, si sono manifestate con evidenza nei risultati finali.
Più articolato è il discorso per i referendum dell'11 giugno. In primo luogo si possono distinguere due gruppi di promotori. Tre sono stati promossi da movimenti politici (Rifondazione comunista, Verdi e Rete) e settori del sindacalismo autonomo (Cobas). Si tratta del referendum n. 1 sull'abolizione totale dei limiti per la costituzione delle rappresentanze sindacali previste dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, del referendum n. 2 per l'abolizione parziale degli stessi limiti per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali e del referendum n. 3 sull'abolizione dei poteri attribuiti al presidente del Consiglio per stabilire quali siano le confederazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito del pubblico impiego. Il quarto referendum abrogativo in materia sindacale, invece, è stato promosso dai Club Pannella-riformatori: si tratta del referendum n. 7 sull'abolizione della trattenuta dei contributi sindacali direttamente sul salario.
In secondo luogo, durante il dibattito che ha preceduto la consultazione popolare, si è manifestata una suddivisione abbastanza netta fra i quattro quesiti. Il numero 1 (abolizione totale dei limiti alla costituzione delle Rsa) ed il numero 7 (abolizione della trattenuta diretta delle quote sindacali) sono stati intesi come particolarmente punitivi nei confronti dei sindacati confederali. Il numero 2 (abolizione parziale dei limiti alla costituzione delle Rsa) ed il numero 3 (abolizione delle prerogative del presidente del Consiglio nella definizione dei sindacati maggiormente rappresentativi nel pubblico impiego) hanno fatto registrare, invece, una divisione anche nel fronte sindacale, con la Cgil che, alla fine, non ha fornito indicazioni di voto per tali quesiti, a causa di una consistente opposizione interna.

3. I risultati delle consultazioni

I risultati delle due consultazioni sono presentati nelle tavole 3 e 4. Come si può vedere dalla prima delle due tavole, l'approvazione dell'Accordo governo-sindacati sulla riforma delle pensioni è avvenuta con il 64,07% di voti favorevoli. Tutte le regioni hanno espresso il proprio consenso all'intesa dell'8 maggio 1995, anche se la differenza fra il massimo ed il minimo è elevata: circa il 30%. Il minimo spetta alla Lombardia (52,45%), dove l'approvazione si è avuta unicamente grazie all'apporto dei pensionati. Solo in un'altra regione i voti dei pensionati hanno spostato l'esito della consultazione dal segno negativo a quello positivo: è il Piemonte, che pure è la seconda regione con la percentuale più bassa di sì (52,64%). Le due regioni con il massimo di consensi sono, invece, la Sicilia (79,53%) e la Calabria (82,56%).
Per quanto riguarda i referendum abrogativi dell'11 giugno, tre quesiti su quattro sono stati approvati dall'elettorato, andando contro le indicazioni dei sindacati confederali (a parte la già citata neutralità della Cgil rispetto ai referendum 2 e 3). L'unico respinto, il numero 1 (abolizione totale dei limiti alla co-

stituzione delle Rsa), non è passato per soli 13.721 voti di differenza (su 24.607.787 voti validi, lo 0,056%). Si tratta dell'unico quesito che ha veramente diviso l'Italia: 11 regioni si sono manifestate a favore dell'abrogazione, mentre nove hanno espresso il loro voto contrario. Se si prende come riferimento il referendum 7 (abolizione della trattenuta diretta delle quote sindacali), quello contraddistinto nella discussione che ha preceduto il voto come il più punitivo nei confronti del sindacato, si può vedere come solo in due regioni i no abbiano superato i sì: Emilia Romagna e Toscana. I quesiti 2 (abolizione parziale dei limiti alla costituzione delle Rsa) e 3 (abolizione delle prerogative del presidente del Consiglio nella definizione dei sindacati maggiormente rappresentativi nel pubblico impiego) sono stati approvati in tutta Italia.
Un elemento interessante per cogliere le ripercussioni delle divisioni interne alla Cgil è costituito dal comportamento di voto in Emilia e Toscana rispetto ai referendum 1 (abolizione totale dei limiti alla costituzione delle Rsa) e 2 (abolizione parziale dei limiti alla costituzione delle Rsa). Mentre per il primo quesito le percentuali di sì in Emilia e Toscana sono le più basse d'Italia (39,5% e 44%, rispettivamente per Emilia e Toscana) e contribuiscono in modo decisivo al rigetto di misura della proposta di abrogazione, nel secondo le due regioni passano ai primi posti del consenso (69% e 69,7%, precedute solo dal 70,5% della Liguria).

Tavola 3. Referendum sulla riforma pensionistica

Regione	Votanti	Nulle o bianche	% n/b	Voti validi	Sì	No	% Sì	% No
Piemonte	408.365	7.465	1,83	400.900	211.030	189.870	52,64	47,36
Valle d'Aosta	6.800	118	1,74	6.682	3.979	2.703	59,55	40,45
Lombardia	881.604	14.476	1,64	867.128	454.809	412.319	52,45	47,55
Trentino A. A.	44.939	1.301	2,90	43.638	25.509	18.129	58,46	41,54
Veneto	334.367	6.157	1,84	328.210	205.049	123.161	62,47	37,53
Friuli V. G.	83.702	1.596	1,91	82.106	52.616	29.490	64,08	35,92
Liguria	150.235	2.360	1,57	147.875	87.016	60.859	58,84	41,16
Emilia Romagna	603.442	8.955	1,48	594.487	424.894	169.593	71,47	28,53
Toscana	323.665	4.541	1,40	319.124	206.993	112.131	64,86	35,14
Umbria	68.164	1.061	1,56	67.103	44.883	22.220	66,89	33,11
Marche	112.148	1.947	1,74	110.201	76.459	33.742	69,38	30,62
Lazio	353.799	4.010	1,13	349.789	225.247	124.542	64,40	35,60
Abruzzo	65.202	1.204	1,85	63.998	40.042	23.956	62,57	37,43
Molise	16.392	290	1,77	16.102	11.960	4.142	74,28	25,72
Campania	236.997	3.365	1,42	233.632	162.464	71.168	69,54	30,46
Puglia	192.907	2.575	1,33	190.332	140.008	50.324	73,56	26,44
Basilicata	30.576	461	1,51	30.115	22.033	8.082	73,16	26,84
Calabria	121.689	2.521	2,07	119.168	98.386	20.782	82,56	17,44
Sicilia	304.556	5.653	1,86	298.903	237.720	61.183	79,53	20,47
Sardegna	89.547	1.705	1,90	87.842	60.557	27.285	68,94	31,06
Totale	4.429.096	71.761	1,62	4.357.335	2.791.654	1.565.681	64,07	35,93

Fonte: Cgil, Cisl e Uil, *Verbale della commissione elettorale nazionale*, 5 giugno, 1995.

Tavola 4. Referendum dell'11 giugno 1995

Regione	Referendum 1		Referendum 2		Referendum 3		Referendum 7	
	Sì	No	Sì	No	Sì	No	Sì	No
Piemonte	50,0	50,0	57,9	42,1	60,7	39,3	58,7	41,3
Valle d'Aosta	51,6	48,4	56,5	43,5	58,4	41,6	59,0	41,0
Lombardia	53,0	47,0	63,8	36,2	66,0	34,0	59,6	40,4
Trentino-Alto Adige	45,9	54,1	51,0	49,0	52,1	47,9	55,7	44,3
Veneto	51,0	49,0	58,1	41,9	61,0	39,0	59,2	40,8
Friuli Venezia Giulia	53,3	46,7	59,8	40,2	62,9	37,1	60,8	39,2
Liguria	48,9	51,1	70,5	29,5	72,8	27,2	54,7	45,3
Emilia Romagna	39,5	60,5	69,0	31,0	72,8	27,2	44,9	55,1
Toscana	44,0	56,0	69,7	30,3	72,6	27,4	47,9	52,1
Umbria	46,4	53,6	65,3	34,7	67,7	32,3	50,7	49,3
Marche	45,9	54,1	62,3	37,7	65,0	35,0	52,2	47,8
Lazio	56,0	44,0	66,8	33,2	69,5	30,5	60,3	39,7
Abruzzo	52,4	47,6	61,2	38,8	63,9	36,1	57,2	42,8
Molise	51,9	48,1	57,9	42,1	60,3	39,7	56,7	43,3
Campania	48,6	51,4	56,2	43,8	58,9	41,1	57,0	43,0
Puglia	51,3	48,7	56,9	43,1	59,1	40,9	57,4	42,6
Basilicata	47,6	52,4	55,2	44,8	57,5	42,5	54,4	45,6
Calabria	51,0	49,0	56,2	43,8	58,3	41,7	55,5	44,5
Sicilia	52,8	47,2	56,4	43,6	58,6	41,4	58,2	41,8
Sardegna	52,2	47,8	61,0	39,0	63,9	36,1	56,8	43,2
Totale	50,0	50,0[1]	62,1	37,9	64,7	35,3	56,2	43,8
Voti validi	24.607.787		24.331.883		24.240.870		24.800.856	

[1] Hanno vinto i voti contrari (12.310.754 contro 12.297.033 favorevoli).

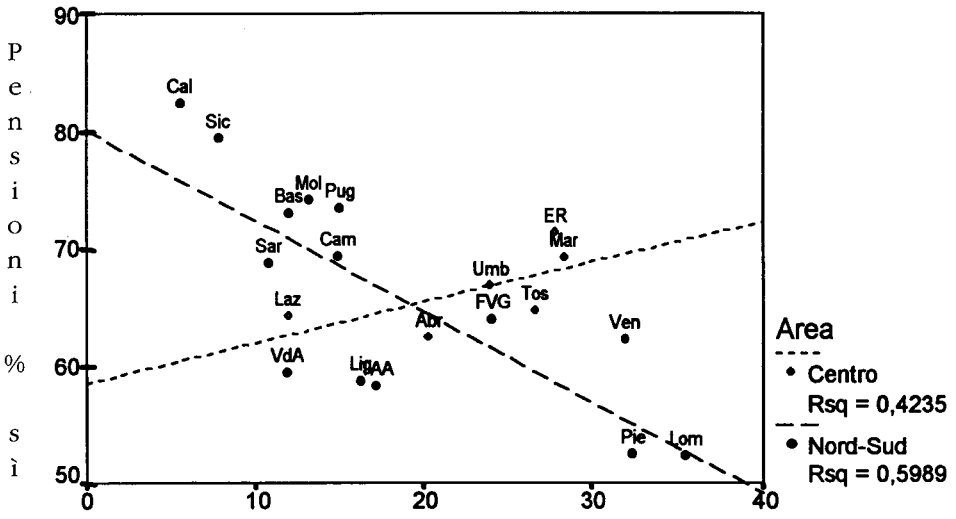
Fonte: ministero dell'Interno (1995), *11 giugno 1995. Referendum popolari. Elettori, votanti, voti non validi, schede bianche, voti favorevoli e contrari,* Roma, Direzione centrale per i servizi elettorali.

4. La consultazione sulle pensioni

Per fornire un'interpretazione dei risultati della consultazione sulla riforma pensionistica abbiamo provato a verificare la relazione esistente fra l'espressione di consenso all'accordo governo-sindacati ed alcune caratterizzazioni socioeconomiche delle regioni italiane. La prima variabile presa in considerazione è la percentuale di occupati nell'industria, in particolare nell'industria di trasformazione o «industria in senso stretto». I lavoratori del settore manifatturiero costituiscono il tradizionale riferimento del sindacalismo confederale, anche se la «classe operaia», a causa delle sue radicali trasformazioni, non è più ormai da tempo il referente egemonico della rappresentanza. Nonostante tali mutamenti, però, i lavoratori industriali rimangono una parte particolarmente significativa della base sindacale. Di conseguenza, appare rilevante l'analisi della distribuzione del sostegno alle scelte confederali in base al tasso di industrializzazione delle regioni italiane, misurato dalla percentuale di addetti dell'industria manifatturiera sul totale degli occupati.
L'elaborazione dei risultati fornisce un importante elemento di riflessione. In

effetti, la relazione fra occupati nell'industria in senso stretto e approvazione dell'accordo governo-sindacati è presente per l'Italia nel suo complesso e risulta di segno negativo (38% circa di varianza spiegata). Un'analisi più attenta, però, mostra andamenti significativamente diversi quando si aggregano le regioni italiane formando alcune macro-aree. Al nord ed al sud il sostegno all'accordo sulla riforma pensionistica appare legato con segno negativo al tasso di industrializzazione. La porzione di varianza spiegata dalla relazione è consistente e raggiunge quasi il 60%. Nelle regioni del centro Italia l'associazione fra le due variabili continua ad essere importante (spiega il 42% della varianza), ma è di segno opposto: il sostegno all'accordo governo-sindacati cresce all'aumentare degli occupati nell'industria (figura 1).[2]
In modo significativo, le zone di vecchia industrializzazione, in particolare il Piemonte e la Lombardia (ma anche l'ormai deindustrializzata Liguria), sono le regioni in cui più forte si esprime il dissenso all'intesa governo-sindacati. Tale osservazione acquista maggior forza, se si ricorda, come già sottolineato in precedenza, che i lavoratori attivi di Piemonte e Lombardia hanno bocciato l'accordo sulla riforma previdenziale e che alla maggioranza dei consensi si perviene solo con il voto decisivo dei pensionati. Una ragione plausibile per questa mancanza di sostegno alla riforma potrebbe derivare dalla presenza consistente in queste aree di lavoratori alla soglia del pensionamento, che si sentono colpiti dall'aumento dell'anzianità richiesta per il termine dell'attività lavorativa e dal cambiamento dei meccanismi di calcolo dell'ammontare della pensione. D'altra parte, la forte critica ad un accordo ritenuto punitivo, soprattutto all'interno dei comparti metalmeccanici dove più che in altri settori si è posto l'accento sui «lavori usuranti», era emersa dalle assemblee di preparazione alla consultazione svoltesi in quest'area del paese.

Figura 1. Sostegno all'accordo sulle pensioni e industrializzazione

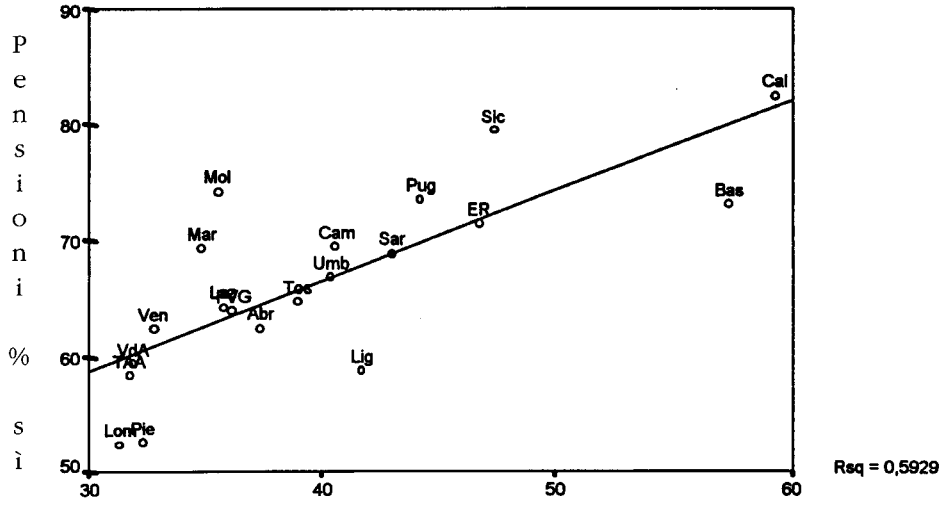


Il sostegno all'intesa unisce, invece, le aree eterogenee del sud e del centro, sia pure per ragioni anch'esse eterogenee. Mentre al sud è possibile che il larghissimo consenso sia dovuto alla scarsa incidenza dell'accordo sulle reali condizioni di vita e di lavoro, al centro la cultura politica dominante si combina con la presenza di una industrializzazione fondata sulla piccola impresa ed entrambi gli elementi sembrano contribuire a favorire il consenso. Per certi aspetti, al sud l'accordo appare troppo lontano ed i veri problemi non derivano dall'allungamento dell'età a cui si matura il diritto al pensionamento; al centro la riforma non sembra comunque incidere su di una struttura economico-sociale che ritrova la sua forza in una particolare combinazione di industria, società e politica.
Un'altra variabile che appare rilevante per l'interpretazione degli esiti della consultazione sulle pensioni è il tasso di sindacalizzazione. Per il notevole sforzo compiuto da Cgil, Cisl e Uil per la realizzazione del referendum, i complessivi risultati positivi della consultazione sulla riforma delle pensioni rappresentano soprattutto un successo per la macchina organizzativa del sindacato e per la sua capacità di creazione del consenso. La figura 2 mostra come i risultati della consultazione siano legati al tasso di sindacalizzazione nelle regioni italiane, senza andamenti diversi secondo le diverse aree del paese.

5. I referendum dell'11 giugno 1995

Osservando i risultati dell'11 giugno riportati nella tavola 4, il primo aspetto che si può notare è il fatto che la contrapposizione fra referendum maggiormente punitivi nei confronti del sindacato e quelli invece «accettabili» nel

Figura 2. Sostegno all'accordo sulle pensioni e sindacalizzazione



quadro di una riforma della rappresentanza, sviluppatasi all'interno del dibattito che ha preceduto il voto, si è riproposta negli esiti finali. In effetti, le correlazioni fra il referendum numero 1 (abolizione totale dei limiti alla costituzione delle Rsa) ed il numero 7 (abolizione della trattenuta diretta delle quote sindacali) e fra il referendum numero 2 (abolizione parziale dei limiti alla costituzione delle Rsa) e 3 (abolizione delle prerogative del presidente del Consiglio nella definizione dei sindacati maggiormente rappresentativi nel pubblico impiego), rispettivamente, sono molto elevate.[3]

Correlazione (Ref. n. 1 * Ref. n. 7)= 0,9121 (p=0,000) (n= 20)
Correlazione (Ref. n. 2 * Ref. n. 3)= 0,9969 (p=0,000) (n= 20)

Queste altissime correlazioni, che in sostanza ci possono permettere di ridurre i quattro quesiti a due soli blocchi di voto, mostrano come le assemblee ed il dibattito che hanno preceduto la consultazione abbiano sortito un certo effetto sull'orientamento delle scelte di voto di molti elettori.
Procedendo all'analisi dei risultati, è interessante notare che anche in questo caso la relazione fra esiti del referendum e percentuale di occupati nell'industria è significativa, soprattutto per il centro, e si muove nella stessa direzione che per la consultazione sulla riforma previdenziale (figura 3). Nella nostra elaborazione si è ritenuto di utilizzare le percentuali di rifiuto al quesito numero 7 (abolizione della trattenuta diretta delle quote sindacali) come indicatore di sostegno al sindacalismo confederale. In effetti, si tratta di quel referendum che, secondo quanto è già stato sottolineato, sia nelle intenzioni dei promotori, sia nel corso della campagna referendaria si è andato caratterizzando come il maggiormente «punitivo» nei confronti di Cgil, Cisl e Uil.
Come si può vedere dalla figura 3, anche in questo caso il dissenso nei confronti del sindacalismo confederale è tendenzialmente maggiore nelle regioni tipiche dell'industrializzazione tradizionale. Per quanto riguarda l'«attendibilità» della relazione, la variazione della percentuale di occupati nell'industria in senso stretto spiega il 75% della varianza della percentuale di no al referendum 7 per il centro ed il 35% per il nord-sud. L'aumento della quota di varianza spiegata per il centro e la contemporanea diminuzione per il nord-sud, rispetto a quanto risultato dall'analisi dei dati relativi alla consultazione sulla riforma previdenziale (i valori corrispondenti erano del 42% e del 60%), potrebbero testimoniare una maggiore politicizzazione dell'appuntamento referendario dell'11 giugno: l'andamento di R^2 è infatti da collegare all'incremento della percentuale di consenso espresso a Cgil, Cisl e Uil nelle regioni centrali rispetto alla media nazionale ed alla sua diminuzione al sud. In pratica, mentre il centro rafforza il suo appoggio relativo al sindacalismo confederale, il sud riduce radicalmente tale sostegno, passando anzi a posizioni di critica.
In generale, si può osservare che l'effetto sul livello del consenso che avevamo ipotizzato all'inizio del saggio, legato alla diversa base elettorale delle due consultazioni, si realizza effettivamente. Le percentuali di sostegno ai sindacati confederali, infatti, sono senza dubbio inferiori nei referendum dell'11 giugno. Mentre nel voto sulla riforma delle pensioni si andava da un minimo

del 52,45% (Lombardia) ad un massimo del 82,56% (Calabria), l'11 giugno, nel quesito numero 7, Cgil, Cisl e Uil raccolgono un consenso (ovvero una percentuale di no) che va dal 39,2% del Friuli Venezia Giulia al 55% dell'Emilia Romagna. La distribuzione di questo andamento decrescente non corrisponde, però, a quanto ci potevamo attendere. Posto che tale risultato, nelle nostre ipotesi, doveva dipendere soprattutto dalla partecipazione al voto di lavoratori autonomi, artigiani ed imprenditori, ci aspettavamo che l'effetto fosse maggiore nelle regioni settentrionali. Al contrario, la variazione massima in diminuzione si riferisce a Calabria e Sicilia (-38,06% e -37,73%, rispettivamente), mentre la minima spetta a Piemonte e Lombardia (rispettivamente -11,34% e -12,05%).
Anche questo dato ci sembra possa riflettere una maggiore politicizzazione dei referendum dell'11 giugno, che si manifesta in modo particolarmente evidente al sud (e, per altri aspetti, al centro). Il nord, invece, pare meno sensibile all'effetto «politico» e la diminuzione delle percentuali di consenso al sindacalismo confederale potrebbero rientrare nell'ipotizzato effetto della diversa base elettorale.
Un altro elemento interessante è il fatto che l'allineamento del Veneto con le altre regioni industriali del nord si rafforza: in questa occasione, cioè, non sembra si possa parlare di un effetto «terza Italia» che accomuna le aree ad economia diffusa. Da queste consultazioni (anche in quella sull'accordo sulle pensioni) sembra emergere il Veneto della protesta fiscale e localista, piuttosto che quello dell'economia di piccola impresa in cui gli enti locali e le organizzazioni di rappresentanza degli interessi hanno un ruolo importante.
Per quanto si riferisce al tasso di sindacalizzazione, quest'ultimo continua a

Figura 3. Referendum n. 7 sulle quote sindacali: voto contrario e industrializzazione

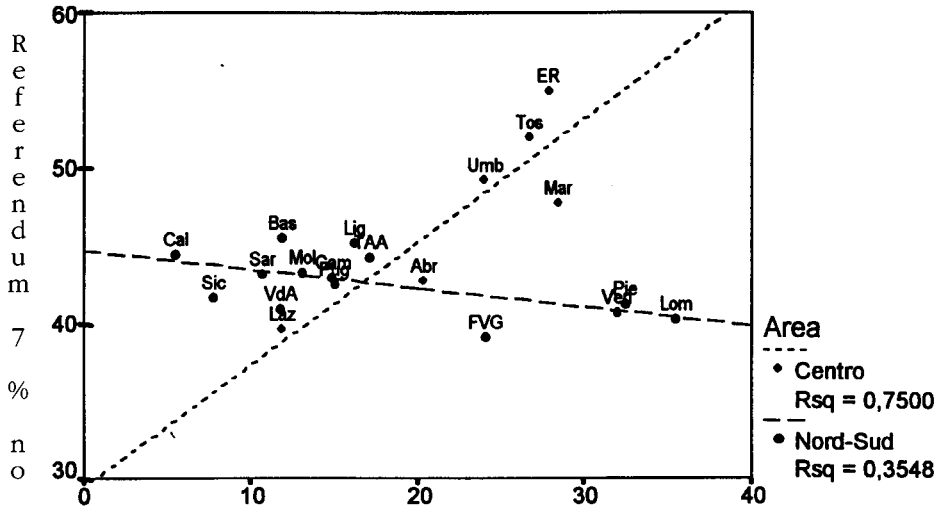
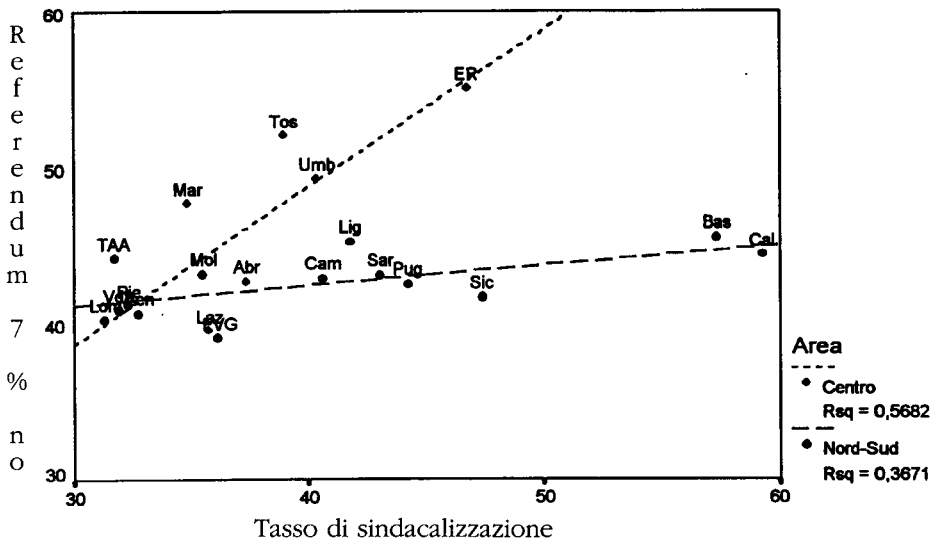


Figura 4. Referendum n. 7 sulle quote sindacali: voto contrario e sindacalizzazione



mantenere una certa forza esplicativa della diversa distribuzione del consenso nei confronti del sindacalismo confederale. Nei referendum dell'11 giugno, però, al contrario di quanto era vero per il voto sulla riforma delle pensioni, esistono differenze significative fra le diverse aree del paese. La relazione fra sindacalizzazione e sostegno a Cgil, Cisl e Uil è più forte e più significativa per il centro Italia, mostrando la solidità della convergenza fra adesione ed espressione di consenso al sindacato. Al sud, invece, i livelli di adesione molto elevati non si traducono, in questo caso, in un corrispondente voto di sostegno al ruolo del sindacalismo confederale.

6. Le relazioni fra consultazione sulla riforma pensionistica e referendum dell'11 giugno

Per la vicinanza delle due consultazioni, si poteva presumere che il voto espresso potesse in qualche modo essere omogeneo nei due casi. Ci aspettavamo, cioè, che un'alta espressione di consenso sull'accordo sulla riforma previdenziale potesse trasformarsi in un elevato rifiuto dei quesiti che mettevano in discussione il ruolo dei sindacati confederali.
In realtà, come si può desumere dalla figura 5, la relazione fra l'approvazione dell'accordo sulle pensioni ed il rifiuto espresso al quesito numero 7, promosso dai Club Pannella-riformatori, è pressoché inesistente.
Tale assenza di relazione nasconde, però, due *patterns* molto diversi nel centro Italia e nel resto del paese. Come appare dalla figura 6, al sud ed al nord non si manifesta alcuna associazione fra approvazione dell'accordo sulle pensioni e rifiuto dell'abrogazione delle norme di legge in ordine alla riscossione

Figura 5. Relazione fra voto contrario al referendum n. 7 sulle quote sindacali e sostegno all'accordo sulle pensioni, totale Italia

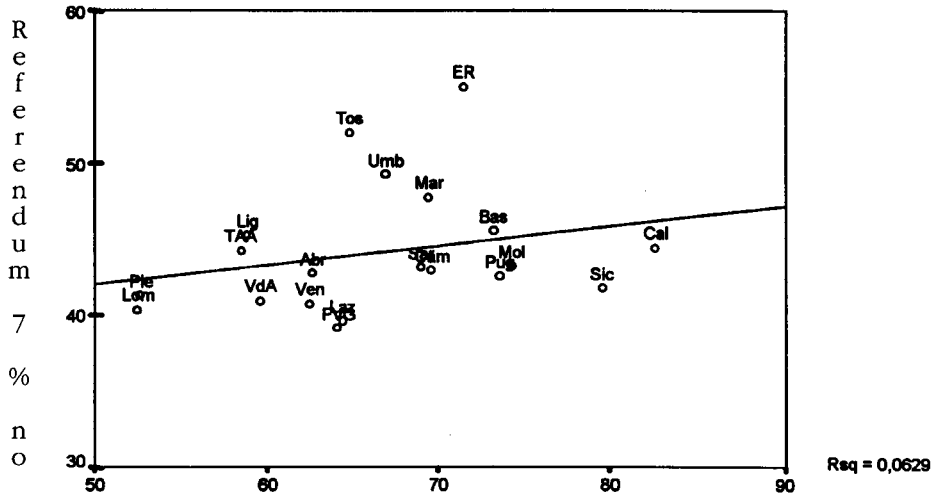
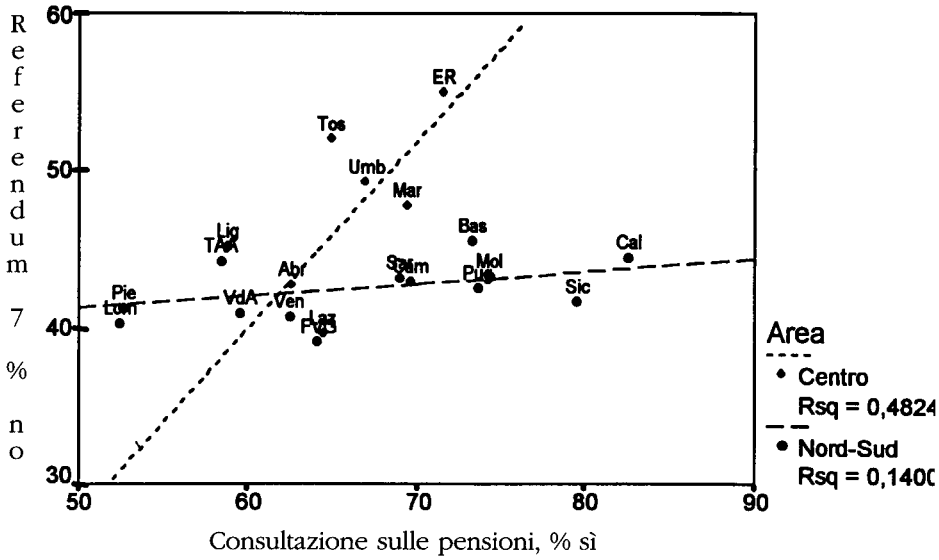


Figura 6. Relazione fra voto contrario al referendum n. 7 sulle quote sindacali e sostegno all'accordo sulle pensioni, macro-aree



delle quote sindacali direttamente dal salario del lavoratore. Al centro, al contrario, la relazione sussiste: spiega il 48% della varianza ed è positiva, come ci si poteva attendere.

In particolare, si può notare come il nord, nei referendum dell'11 giugno, ri-

manga chiuso in posizioni di «opposizione» al sindacalismo confederale, mentre il sud sia «schizofrenico» e passi dai massimi di approvazione all'accordo sulle pensioni (circa l'80% per Sicilia e Calabria) ad una posizione critica nei referendum di contenuto sindacale.

7. Qualche conclusione

Molto si è parlato in questi anni delle difficoltà, o della supposta crisi, in cui sarebbe incorsa la rappresentanza sindacale. Una situazione che secondo non pochi osservatori avrebbe condotto verso un vero e proprio ridimensionamento della rappresentatività dei sindacati confederali. Queste difficoltà della rappresentanza confederale si sono accompagnate ai ben noti processi di trasformazione della rappresentanza politica, anche se su questo raffronto, è bene dirlo subito, la tenuta del primo tipo di rappresentanza è stato incomparabilmente maggiore rispetto al secondo. Tali difficoltà si inscrivono co-

Tavola 5. Occupati nell'industria in senso stretto (media 1994)

Regione	Occupati nell'industria in senso stretto (%)
Piemonte	32,41
Valle d'Aosta	11,76
Lombardia	35,46
Trentino Alto Adige	17,10
Veneto	31,99
Friuli Venezia Giulia	24,01
Liguria	16,17
Emilia Romagna	27,87
Toscana	26,64
Umbria	23,91
Marche	28,42
Lazio	11,89
Abruzzo	20,23
Molise	13,08
Campania	14,79
Puglia	14,93
Basilicata	11,86
Calabria	5,49
Sicilia	7,76
Sardegna	10,69
Totale	20,62

Fonte: elaborazione su dati Istat, *Rilevazione delle forze lavoro. Media 1994,* in «Collana d'informazione», n. 18, 1996.

Tavola 6. Tasso di sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti (1994)

Regione	Tasso di sindacalizzazione lavoratori dipendenti (%)
Piemonte	32,3
Valle d'Aosta	31,9
Lombardia	31,3
Trentino Alto Adige	31,8
Veneto	32,8
Friuli Venezia Giulia	36,2
Liguria	41,7
Emilia Romagna	46,7
Toscana	39,0
Umbria	40,3
Marche	34,9
Lazio	35,8
Abruzzo	37,3
Molise	35,5
Campania	40,5
Puglia	44,2
Basilicata	57,3
Calabria	59,2
Sicilia	47,4
Sardegna	43,0
Totale	40,7

Fonte: elaborazione su dati Cesos, *Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per regione nell'anno 1994*, 1996.

munque in un processo generalizzato, in tutte le esperienze nazionali, di turbolenza dei meccanismi e della logica della rappresentanza, di quella politica soprattutto, ma anche di quella sindacale.
Le ragioni di questa turbolenza sono molteplici, ma forse quelle più significative vanno ricondotte a quelle trasformazioni economiche, sociali, demografiche che hanno nel giro di pochi anni stravolto la consolidata e «familiare» composizione della popolazione attiva negli ambienti a più antica industrializzazione. Da questo punto di vista, le vicende connesse alla transizione italiana amplificano alcune tendenze presenti nel contesto più generale delle società postindustriali.
Fra gli indicatori di questa fase e di questi processi di turbolenza va certamente posta la diffusione delle forme di consultazione e di decisione tipiche della democrazia diretta (referendum in primo luogo), vere e proprie sfide nei confronti della logica e delle prassi della democrazia rappresentativa, nell'ambito dei sistemi politici e delle relazioni pluraliste (relazioni industriali in primo luogo).
I referendum dell'anno passato nell'esperienza italiana costituiscono, anche per questo, un buon punto di osservazione sulle incertezze e sulle difficoltà

della rappresentanza sindacale, vista nei suoi collegamenti con i processi di cambiamento del sistema politico. I referendum sindacali (o le «consultazioni» come vengono chiamati nel gergo sindacale) non sono mancati negli ultimi quindici anni, ma i referendum posti in atto nel 1995 hanno fornito la possibilità di cogliere le dinamiche del consenso nei confronti della rappresentanza confederale su due fronti nel giro di due settimane: alla fine del mese di maggio verso l'importante accordo governo-sindacati sulla riforma delle pensioni, intorno alla metà del mese di giugno sui quesiti posti nell'ambito politico in merito all'opportunità di ridimensionare, in misura maggiore o minore, le prerogative della rappresentanza sindacale confederale. Qualcosa di simile era capitato nel 1984-85 sui temi della riforma della scala mobile, ma con un anno di intervallo fra le due consultazioni e con non poche altre differenze (fra le quali il ridotto formalismo, allora, della consultazione sindacale).

I dati sui referendum del 1995 rappresentano così una occasione preziosa per riflettere su fenomeni e trasformazioni sui quali troppo spesso prevale l'impressione, la diagnosi improvvisata, la polemica. Le semplici elaborazioni che sono state condotte in queste note, rivolte a sondare soprattutto le influenze delle variabili territoriali, conducono ad arricchire una analisi sulle forme e sulle logiche della rappresentanza sindacale che, secondo la tradizione, si è quasi sempre limitata alle differenze nei grandi settori di attività economica (industria e impiego pubblico, ad esempio). Con queste elaborazioni sovrapponiamo a tale analisi tradizionale, la considerazione degli effetti delle diverse formazioni socioeconomiche territoriali (nord di vecchia industrializzazione, sud a industrializzazione debole o recente e dell'intervento pubblico, «terza Italia» dei distretti di piccola impresa). L'uso dei dati a livello regionale permette solo una indagine di tipo esplorativo, tuttavia le puntualizzazioni importanti non sono mancate.

In effetti, con solo qualche forzatura, possiamo rilevare come le tre grandi formazioni socioeconomiche territoriali riproducano anche tre diverse forme di consenso nei confronti del sindacalismo confederale ed, indirettamente, anche tre diversi «stili» di rappresentanza.

Il nord del vecchio triangolo industriale costituisce per molti aspetti l'area più difficile per il sindacalismo confederale. Ai tassi di sindacalizzazione più bassi si abbina una critica alle posizioni dei sindacati confederali che ha trovato occasione di espressione negli appuntamenti referendari del 1995 con il modesto consenso ottenuto dall'accordo sulle pensioni (con l'apporto decisivo dei pensionati) ed anche l'elevata percentuale di gradimento ottenuta dalle posizioni più critiche nei referendum dell'11 giugno. Per quanto attiene allo stile della rappresentanza, se vogliamo utilizzare immagini evocative, potremmo chiamare questa l'area della *rappresentanza sofferta e critica*, che mantiene notevoli capacità contrattuali, ma che mostra i segni della decadenza dei settori industriali tradizionali all'origine del sindacato moderno.

Il sostegno che il sindacalismo confederale raccoglie al sud sull'accordo sulle pensioni non si conferma nei quesiti sindacali dei referendum abrogativi dell'11 giugno. Questo indica un minore radicamento del consenso sindacale nelle tipiche forme della rappresentanza contrattuale, ovvero il consenso espresso sull'accordo non si traduce nel consenso verso gli autori dell'accor-

do stesso. In questo caso trovare un'immagine esaustiva può essere più difficoltoso: si potrebbe parlare di area della *rappresentanza incerta e populista.* L'area della «terza Italia» (con la significativa eccezione del Veneto) esprime il consenso più coerente nei confronti del sindacalismo confederale: alto consenso all'accordo sulle pensioni, senza raggiungere i livelli atipici del sud, e rigetto delle posizioni critiche nei confronti del sindacato (è al voto dell'Emilia e della Toscana che si deve il sia pur lieve rifiuto a livello nazionale del quesito numero 1). Si potrebbe parlare, in questo caso, di un'area della *rappresentanza fiduciosa, rafforzata dalle identità tradizionali.*
La rappresentazione della «terza Italia» che si è andata consolidando attraverso un ventennio di ricerca economico-sociale, che sottolineava le somiglianze notevoli fra le aree delle due grandi culture politiche («rossa» e «bianca»), non si ritrova confermata appieno dall'analisi dei dati referendari. Il Veneto si distacca in aspetti significativi, esprimendo un minore consenso nei confronti dell'accordo sulle pensioni ed allineandosi con le aree di industrializzazione tradizionale nei referendum dell'11 giugno. La tentazione di ricollegare questo risultato con la diffusione di una protesta politica localista è certamente forte, ma dobbiamo lasciarla sullo sfondo. Si andrà forse configurando un'area della *rappresentanza strumentale, con identità in trasformazione e con tratti localisti?*
I dati sui referendum hanno mostrato tanto, ma non tutto. In primo luogo, ridimensionano in una certa misura le argomentazioni sulla crisi generalizzata della rappresentanza confederale, mettendo tuttavia in luce significativi punti di crisi e di trasformazione. Analisi più approfondite potrebbero condursi utilizzando anche dati più esplicitamente connessi agli atteggiamenti politici. È possibile che nella scomparsa o nella frantumazione delle tradizionali culture politiche si vadano diffondendo giudizi strumentali e «incoerenti»: le culture politiche non sosterranno più in modo scontato e generalizzato il consenso sindacale, ma anche le appartenenze sociali non orienteranno più con assoluta prevedibilità le scelte sindacali e le scelte politiche. Culture politiche e culture sindacali sembrano destinate a dividersi; le eccezioni ci sono, ma forse sono destinate a rimanere tali. Tuttavia, non va dimenticato che le cause profonde della turbolenza nella rappresentanza sindacale e nella rappresentanza politica sono per molti aspetti comuni. Negli anni a venire il lavoro dei rappresentanti non sarà un lavoro facile.

Note

[1] Il testo dell'articolo di cui si chiedeva l'abrogazione è il seguente: «Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Articolo 47 (rappresentatività sindacale).
1. La maggiore rappresentatività sul piano nazionale delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali è definita con apposito accordo tra il presidente del Consiglio dei ministri o un suo delegato e le confederazioni sindacali individuate ai sensi del comma 2, da recepire con decreto del presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano per gli aspetti di interesse regionale.
2. Fino alla emanazione del decreto di cui al comma 1 restano in vigore e si applicano, anche alle aree di contrattazione di cui all'articolo 46, le disposizioni di cui all'articolo 8 del decreto del presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395, e alle conseguenti direttive emanate dalla presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione pubblica. Tale normativa resta in vigore e si applica an-

che in sede decentrata fino a quando non sia data applicazione a quanto previsto dall'articolo 45, comma 8.
(*Articolo così sostituito dall'articolo 22 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546, "Gazzetta Ufficiale" 29 dicembre 1993, n. 304, supplemento ordinario*)».

[2] I grafici riportati sono stati ottenuti con il programma di analisi statistica Spss™. Nell'area del centro Italia sono inserite le regioni Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio e Abruzzo. «Rsq» è R^2, ovvero il quadrato dell'indice 'r' di correlazione. R^2 rappresenta la porzione di varianza della variabile «dipendente» spiegata dalla variazione della variabile «indipendente», come tale può essere considerato un test sulla «attendibilità» della relazione proposta. Ovviamente, in quanto indicatore di correlazione statistica, non può servire ad identificare la direzione della relazione all'interno di un modello causale (da qui le virgolette che racchiudono «dipendente» e «indipendente»). La valutazione del possibile legame causale deve essere espressa dal ricercatore, sulla base della natura delle due variabili. Nel caso in oggetto, la direzione della relazione proposta procede dalla percentuale di occupati nell'industria in senso stretto verso la percentuale di consenso espresso nella consultazione sull'accordo governo-sindacati sulla riforma del sistema pensionistico.

[3] Non c'è invece una significativa relazione fra le due coppie di referendum così identificate.

Gli enti bilaterali

di Giovanni Roma

Il saggio si propone di fornire un quadro ricognitivo-descrittivo dell'esperienza realizzata nel periodo 1993-1995 dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori attraverso l'istituzione di organismi bilaterali.
La sempre più ampia diffusione degli organismi paritetici a diversi livelli e l'attribuzione agli stessi di molteplici compiti, funzioni e competenze ha consigliato, in questo primo rapporto sul fenomeno, di delimitare l'indagine ponendo due discriminanti. Da un lato si è volutamente delimitato il campo di osservazione all'analisi della normativa di fonte confederale istitutiva di organismi bilaterali: a tal fine vengono analizzati i più significativi accordi interconfederali che hanno previsto la costituzione dei predetti enti e/o ne descrivono le competenze (vedi elenco allegato).
Viene esclusa, quindi, in questa prima fase di analisi del fenomeno, l'osservazione della pur significativa esperienza realizzata concretamente dagli enti istituiti da diverse categorie contrattuali e dagli enti bilaterali regionali e territoriali. Dall'altro lato si è focalizzata l'attenzione su una competenza specializzata, attribuita dalle parti contrattuali agli enti bilaterali, quale quella della formazione professionale.
In questo primo contributo si è ritenuto opportuno, peraltro, privilegiare il momento informativo che dia, da un lato, il senso della complessità e stratificazione del fenomeno e, dall'altro, rimarchi le pur presenti esperienze di specializzazione.

1. L'esperienza degli enti bilaterali prima del 1993

Il fenomeno degli organismi paritetici non è nuovo anzi, per molti versi, esso rappresenta una costante nell'esperienza contrattuale italiana. Tracce del fenomeno sono rinvenibili fin dall'inizio del secolo allorché venivano costituiti

organismi bilaterali e paritetici funzionalmente destinati al controllo del mercato del lavoro e al collocamento della manodopera.
Vero è, tuttavia, che la contrattazione collettiva ha sempre privilegiato la produzione di norme vincolanti i singoli rapporti di lavoro individuali più che la creazione di istituzioni bilaterali permanenti che potevano rappresentare una forma di istituzionalizzazione dei rapporti negoziali e del sistema di relazioni industriali. Non a caso la loro diffusione si è concentrata in alcune categorie, quali in primo luogo gli edili che, per la particolare strutturazione del settore e dei cicli produttivi e per le peculiarità proprie delle imprese, sono da sempre soggette a fenomeni di frantumazione e polverizzazione produttiva.
È, infatti, proprio in questi settori che si è individuato negli organismi bilaterali e paritetici (casse e scuole edili) lo strumento adeguato a favorire, da una parte, la corretta applicazione della disciplina contrattuale collettiva, il controllo e la ricomposizione del mercato del lavoro e, dall'altra, a risolvere i problemi di riconoscimento-legittimazione del sindacato, svolgendo così un ruolo positivo anche nella dinamica delle relazioni industriali (Bellardi, 1989, p. 45).
Lo stesso può affermarsi per il settore artigiano, in cui il sistema degli enti bilaterali territoriali, articolato su livello nazionale e regionale, assolve alla funzione di mutualizzazione di alcuni trattamenti contrattuali quali, in particolare, l'erogazione di provvidenze a sostegno del reddito di lavoratori dipendenti da imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività, causate da eventi di forza maggiore ed indipendenti dalla volontà dell'imprenditore o l'erogazione delle prestazioni integrative per malattia, infortunio, maternità (privilegiando il livello regionale come sede per la costituzione degli enti stessi).
In questo comparto il sistema delineato segue sostanzialmente un modello «assicurativo» (Perulli, Sabel, 1996, p. 33), finalizzato preminentemente alla erogazione di prestazioni e servizi per le imprese artigiane e per i lavoratori dipendenti da esse. Agli enti bilaterali, infatti, fanno capo i fondi bilaterali quali quello per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale ed il fondo per la rappresentanza sindacale oltre che i fondi costituiti al fine di mutualizzare gli oneri derivanti da obblighi contrattuali.
La previsione di due livelli, peraltro, è funzionale ad una adeguata valorizzazione delle opportunità derivanti da un sistema di relazioni sindacali bilaterali coerente con la stessa struttura contrattuale del settore artigiano, che si articola su due livelli (nazionale e regionale) di confronto negoziale (per gli accordi territoriali istitutivi degli enti bilaterali dell'artigianato in alcune regioni italiane vedi, in questo *Rapporto*, il saggio di G. Leone, *La contrattazione territoriale*).
Organismi e commissioni paritetiche sono previste, inoltre, anche dalla contrattazione di moltissime categorie e con una pluralità e varietà di compiti e funzioni (consultivi, di studio, negoziali in tema di inquadramento, di azioni positive, di innovazione tecnologica per l'interpretazione e l'applicazione del contratto) (per queste esperienze vedi diffusamente Bellardi, 1989, p. 31 e, della stessa autrice, le rassegne sulla *Contrattazione di categoria nell'industria*, pubblicate nelle ultime annate di questo *Rapporto*): ed il fenomeno si diffonde anche a livello aziendale e di gruppo.

Se l'esperienza dimostra, quindi, come la costituzione di organismi bilaterali rappresenti una presenza costante nella contrattazione collettiva, gli anni Ottanta si segnalano per un'accelerazione della loro diffusione, che coinvolge non solo nuove categorie, oltre a quelle storiche (edili ed artigiani), ma le stesse confederazioni.
Sul finire degli anni Ottanta, infatti, vengono siglati diversi accordi interconfederali aventi ad oggetto la creazione di enti ed organismi bilaterali nazionali, con derivazioni anche regionali, destinati al controllo dei processi di gestione del mercato del lavoro ed alla regolazione delle tipologie contrattuali nuove (quale il contratto di formazione e lavoro) o rivisitate (quale il contratto a termine) che consentano l'allargamento della base occupazionale, attribuendo a tali soggetti la funzione di garanti della corretta utilizzazione e gestione dei nuovi strumenti di flessibilizzazione del rapporto di lavoro.
Limitandosi alla ricognizione delle esperienze confederali in tema di enti bilaterali poste in essere prima del 1993, può considerarsi utile punto di partenza e di riferimento l'accordo interconfederale 18 dicembre 1988 tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria sui contratti di formazione e lavoro e sull'avviamento al lavoro per gli ultraventinovenni che, nel capo relativo alle «Politiche di formazione professionale», individua come di importanza strategica la valorizzazione professionale delle risorse umane ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione (e al tempo stesso della maggiore competitività internazionale del sistema produttivo). A tal fine si ritiene opportuno avviare una prima fase di studio del ruolo attivo che le confederazioni firmatarie dell'accordo possono svolgere nei confronti delle politiche formative realizzabili attraverso organismi costituiti pariteticamente tra le parti.
Soggetto preposto a tale attività ricognitiva è una commissione tecnica bilaterale che deve verificare la possibilità di istituire organismi paritetici aventi la specifica funzione di promuovere, programmare e progettare attività di formazione professionale, nonché di formulare proposte agli enti ed alle istituzioni competenti per la medesima attività.
Sostanzialmente il compito prioritario della commissione è quello di definire un progetto di fattibilità degli organismi paritetici a livello regionale. In questa prima fase di avvio di una attività di studio, per la costituzione degli organismi bilaterali dedicati alla formazione, viene privilegiato il livello regionale, escludendosi o non ritenendo ancora opportuna la costituzione di un organismo nazionale.
Si punta, quindi, sulla centralità delle istanze periferiche, ritenute soggetti più idonei a connettere le politiche formative con le reali istanze e i bisogni del territorio o, in altri termini, più capaci di perseguire l'obiettivo di una «accentuazione della rispondenza delle politiche e delle azioni formative alle domande di professionalità provenienti dal mercato del lavoro». Il tentativo posto in essere è quello di avviare un processo di funzionalizzazione della formazione pubblica alle esigenze del mercato del lavoro, attraverso un filtro paritetico che si ritiene, con una certa sfiducia nella formazione istituzionale, possa meglio conseguire, o partecipare a conseguire, il raggiungimento dell'obiettivo.
Un segnale tangibile della sfiducia che le parti firmatarie dell'accordo nutro-

no nei confronti del sistema formativo pubblico è rappresentato dall'attribuzione alla commissione del significativo compito di valutare il grado di efficienza dei centri di formazione professionali esistenti, con particolare riferimento alle caratteristiche organizzative, alle risorse impiegate, ai livelli qualitativi della formazione erogata, nonché al contributo da essa fornito all'inserimento lavorativo degli utenti (lettera *d*).
L'attività ricognitiva assegnata al soggetto paritetico non riguarda solo i presupposti della formazione (organizzazione e risorse), ma anche, e principalmente, la qualità della formazione e la capacità della stessa di contribuire all'inserimento occupazionale dei formati: essa è, quindi, una verifica dell'efficacia dei percorsi formativi attivati.
Benché in questa fase l'attività principale della commissione sia di analisi e di studio, vi è anche la possibilità di effettuare esperimenti pilota ed iniziative congiunte che investono la formazione specifica per i contratti di formazione e lavoro. Connotato caratteristico e ripetutamente sottolineato nell'accordo è il carattere di «sperimentalità» dell'iniziativa propedeutica all'estensione anche ad altre aree territoriali delle esperienze concordate e realizzate congiuntamente.
In quest'ottica viene stipulato, dagli stessi soggetti contrattuali, l'accordo interconfederale 13 settembre 1989 che istituisce, a titolo sperimentale, organismi paritetici per la formazione professionale a livello regionale (tali organismi dovranno essere realizzati, secondo un calendario prefissato, in sole 6 regioni individuate concordemente) con un'articolata, e in alcuni punti minuziosa, disciplina dei compiti, delle funzioni e competenze, della composizione, delle modalità di convocazione e di regolazione delle riunioni e di votazione, che fissa anche sede, servizi di segreteria e risorse finanziarie.
A tali organismi paritetici sperimentali viene, in primo luogo, assegnato il compito di progettare, secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dalla commissione tecnica bilaterale, i modelli base per la formazione teorica dei giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, anche se non manca una ricca ed articolata esemplificazione di funzioni progettuali e promozionali per la formazione mirata o dedicata a figure professionali specifiche o a segmenti deboli della forza lavoro.
La predisposizione di linee guida, per la elaborazione di un modello base di formazione teorica per i contratti di formazione e lavoro, ha il chiaro intento di fornire degli orientamenti omogenei, su tutto il territorio nazionale, affidando alle specifiche realtà regionali il compito di definire percorsi che tengano conto della grande varietà degli obiettivi formativi e della differenziazione delle professionalità interessate da questi contratti: in sostanza, il modello base si configura come uno strumento di ausilio messo a disposizione della generalità delle imprese per agevolarne le scelte e che consente a quelle che intendono utilizzarlo di svilupparne i contenuti in relazione ai propri fabbisogni formativi.
L'esperienza confindustriale non è, peraltro, l'unica di questi anni. Infatti anche altre confederazioni imprenditoriali hanno avvertito, sul finire degli anni Ottanta, l'esigenza di avviare esperienze analoghe.
Sinteticamente si può citare l'accordo interconfederale Confapi, Cgil, Cisl, Uil del 23 marzo 1989 in materia di occupazione giovanile e mercato del lavoro. Con tale accordo viene costituito un organismo bilaterale nazionale (organi-

smo consortile secondo l'accordo) che, oltre a promuovere e favorire prioritariamente la formazione teorica per i contratti di formazione e lavoro, può svolgere un ruolo di progettazione e di promozione di attività di formazione professionale (e di tutela dell'ambiente) a tutto campo, accreditandosi presso i ministeri e le istituzioni competenti come soggetto anche tecnico per la formazione destinata al sistema delle piccole e medie industrie.
I campi di intervento individuati per la concreta attività dall'organismo paritetico sono assai ampi: nuove tecnologie, fasce deboli, donne, orientamento professionale eccetera. Peraltro l'organismo si propone quale soggetto attivo di un rapporto positivo, in materia formativa, con le istituzioni regionali e nazionali. L'accordo, a differenza di quello confindustriale, prevede la costituzione di organismi bilaterali a livello nazionale, regionale e territoriale senza alcuna limitazione.
Ulteriormente si può ricordare l'accordo interconfederale Asap, Cgil, Cisl, Uil del 23 giugno 1989 sugli strumenti di politica attiva del lavoro che istituisce un comitato paritetico per la formazione al quale vengono attribuiti diversi compiti, in genere di promozione e di progettazione di modelli e corsi di formazione, tra i quali anche quello di procedere «alla formulazione di una proposta di costituzione di un organismo paritetico per interventi congiunti sulle politiche di formazione teorica e professionale finalizzati anche alla ottimizzazione della utilizzazione delle risorse previste dal Fondo sociale europeo» (Nota a verbale sul punto 3. Formazione professionale).
Anche l'accordo interconfederale Intersind, Cgil, Cisl, Uil del 5 gennaio 1990 sulla formazione professionale e sui contratti di formazione e lavoro istituisce una commissione paritetica nazionale con il compito primario di promuovere tutte le iniziative ritenute più idonee a favorire efficaci politiche formative. Effetto di tale accordo è la rivitalizzazione della società Chirone 2000, costituita a seguito dell'accordo del 17 giugno 1986 tra Intersind e Cgil, Cisl, Uil con lo specifico compito di avviare progetti-pilota di orientamento scolastico e professionale finalizzati ad agevolare processi di integrazione tra formazione e lavoro. Con l'accordo del 1990 viene sostanzialmente riscritto lo statuto della società, integrando le precedenti competenze in tema di orientamento. Alla società vengono ora attribuiti ulteriori compiti, tra i quali quello di progettare iniziative pilota in tema di formazione professionale che riguardino la formazione permanente, la valorizzazione del lavoro femminile, le fasce deboli del mercato (immigrati, inoccupati, portatori di handicap, tossicodipendenti) e le figure professionali ad alta qualificazione.
Queste prime esperienze, significativamente, rappresentano un terreno di convergenza tra associazioni imprenditoriali e associazioni sindacali dei lavoratori le quali adottano come elemento comune l'esigenza di sviluppare la formazione professionale in quanto componente strategica dell'impresa innovata e della valorizzazione del lavoro, con conseguente progettazione bilaterale degli interventi formativi.
Rispetto alle prime esperienze contrattuali, avviate dagli edili e dalle imprese artigiane, in cui l'ente bilaterale assolve, da un lato, alla funzione di consolidamento dell'attività e dei risultati contrattuali e, dall'altro, garantisce prestazioni assicurative tramite la mutualizzazione degli oneri derivanti dal contratto stesso, gli organismi paritetici interconfederali per la formazione rappre-

sentano una diversa funzionalizzazione del momento partecipativo e paritetico.
Tali organismi, infatti, sembrano avere quale obiettivo prioritario il soddisfacimento di un'istanza autonoma, di cui le parti sociali sono portatrici, mirante alla gestione in proprio delle attività formative e dei processi di formazione finalizzati all'occupazione o all'inserimento nel mondo del lavoro.
Elemento comune alle esperienze categoriali e a quelle interconfederali è solo la composizione paritetica degli organismi o, in altri termini, il ricorso ad uno strumento identico per assolvere a funzioni diverse e specifiche, seguendo un percorso di progressiva differenziazione e specializzazione delle competenze dello strumento prescelto.
Si segnalano, tuttavia, alcuni ritardi ed alcune resistenze nel recepire a livello locale o aziendale le indicazioni ed i programmi forniti dagli organismi bilaterali, specie in tema di formazione per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, con il rischio, da un lato, di vanificare lo sforzo propositivo degli organismi stessi e, dall'altro, di ipotecare negativamente il ruolo progettuale che gli organismi possono interpretare per la formazione destinata a segmenti diversi da quello rappresentato dagli assunti con contratto di formazione e lavoro (formazione per le fasce deboli del mercato, per le donne, per le nuove tecnologie).
Tali ritardi, peraltro, offuscano la possibilità per gli organismi bilaterali, per un verso, di divenire significativo punto di riferimento per le aziende e per le istituzioni preposte alla formazione e, per altro verso, di fornire un reale e credibile contributo al sistema formativo nel suo complesso.

2. Il ciclo del 1993: Protocollo del 23 luglio e riconoscimento del ruolo degli organismi bilaterali

La contrattazione interconfederale del 1993, avente ad oggetto gli organismi bilaterali per la formazione professionale, è cronologicamente antecedente alla stipula del Protocollo del 23 luglio, ma essa si è sostanzialmente realizzata in contemporanea con il confronto tra governo e parti sociali, che era già serrato fin dai primi giorni del 1993 con la discussione del decreto Amato sull'occupazione, e che condurrà alla firma del Protocollo.
Per molti versi i contenuti di tale accordo triangolare, in tema di meccanismi regolativi del mercato del lavoro, erano già stati oggetto delle trattative tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e organizzazioni imprenditoriali che avevano determinato – tra gennaio e maggio – la stipula di diversi accordi interconfederali in tema di formazione professionale, contratti di formazione e lavoro, politiche del reimpiego ed organismi bilaterali (accordo Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 20 gennaio 1993 sulla formazione professionale e gli organismi paritetici bilaterali; accordo Confartigianato, Cna, Casa, Claai e Cgil, Cisl, Uil del 2 febbraio 1993 sulle politiche formative, i contratti di formazione e lavoro e le politiche del reimpiego; accordo Confapi e Cgil, Cisl, Uil del 13 maggio 1993 sulla formazione professionale, sui contratti di formazione e lavoro, a tempo parziale e a tempo determinato e sul mercato del lavoro e mobilità).

Premessa comune è, anche per questi accordi, il riconoscimento dell'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane, specie in presenza di continui cambiamenti economici e tecnologici che richiedono un costante adeguamento ed adattamento della professionalità dei lavoratori ai mutamenti intervenuti. Anche in questi accordi traspare un giudizio non positivo sulla qualità del sistema di formazione professionale che sembra, da un lato, non adeguato ai bisogni formativi emergenti dalle dinamiche del mercato del lavoro e, dall'altro, incapace di garantire l'opportuno e necessario sviluppo delle occasioni di lavoro.
Passando al contenuto degli accordi, quello tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil si propone di sviluppare ed ampliare le esperienze di collaborazione bilaterale già avviate con il precedente accordo del 1989, costituendo in tutte le regioni gli organismi bilaterali paritetici per la formazione professionale. A tali soggetti vengono assegnati non solo compiti di rilevazione dei fabbisogni formativi, ma anche di organizzazione e gestione diretta di corsi di formazione permanente e di corsi destinati alle fasce deboli, ai soggetti in cerca di prima occupazione ed ai lavoratori in mobilità, di progettazione di moduli e tipologie di percorsi formativi per differenti esigenze di qualificazione professionale, di promozione di interventi formativi in materia di prevenzione antinfortunistica e di igiene e di sicurezza del lavoro.
Questo accordo, peraltro, vuol essere un contributo alla riforma del sistema di formazione professionale, come veniva rimarcato già dal Protocollo del 31 luglio 1992: tale sistema secondo le parti stipulanti, deve evolvere, anche con il contributo delle parti sociali, «verso traguardi di sempre maggiore qualità, efficacia ed efficienza». A tal fine le parti individuano negli organismi paritetici «lo snodo operativo» mediante il quale offrire congiuntamente e stabilmente al sistema formativo il proprio contributo di indicazioni e proposte per la formazione, l'orientamento e la riqualificazione finalizzata al reimpiego dei lavoratori.
In quest'ottica si auspica un intervento legislativo che «riconosca pienamente il ruolo di tali Organismi» poiché essi, emanazione diretta e congiunta delle parti sociali, sono in grado di offrire un valido apporto affinché le dinamiche formative siano sempre più corrispondenti alle reali esigenze delle imprese e dei lavoratori. Si segnala, quindi, l'esigenza che il sistema istituzionale di formazione professionale interagisca permanentemente con la rete di organismi paritetici bilaterali sul territorio, individuando collegamenti e raccordi organici che consentano di esprimere «funzioni di conoscenza, valutazione ed indirizzo nel campo della formazione» da parte degli organismi stessi.
L'accordo del settore artigiano prevede la costituzione, nell'ambito dell'ente bilaterale nazionale per le imprese artigiane, di un fondo nazionale per la formazione, cui affidare la promozione della stessa, con articolazioni a livello regionale. I compiti attribuiti al fondo nazionale sono non solo di ricerca sui fabbisogni formativi delle aziende e dei lavoratori, con particolare riferimento alle nuove professionalità richieste dall'innovazione dei sistemi produttivi, ma anche di progettazione di modelli formativi per le fasce deboli (immigrati, tossicodipendenti, disoccupati di lunga durata), per le persone in cerca di prima occupazione, per i lavoratori in riconversione e per quelli in mobilità, nonché per favorire le pari opportunità. Ulteriori compiti progettuali

e di promozione riguardano i corsi per la formazione permanente. Lo stesso accordo prevede che le attività delle articolazioni regionali siano coordinate dal fondo nazionale, onde favorire una funzionale integrazione di compiti ed evitare sovrapposizioni e duplicazioni di attività.
L'accordo per le piccole e medie imprese prevede la costituzione di un organismo nazionale (per il quale vengono definiti compiti e funzioni attraverso un articolato regolamento-statuto) e di organismi regionali finalizzati a contribuire attivamente, con proposte e progetti, all'orientamento professionale, alla formazione continua e in alternanza, alle politiche di riqualificazione professionale per il reimpiego dei lavoratori; anche in questo accordo, come in quello della Confindustria, le parti stipulanti hanno ritenuto opportuno segnalare la necessità di un intervento legislativo che attribuisca agli organismi paritetici un ruolo organico e integrato con il sistema di formazione professionale.
La determinazione a livello interconfederale rappresenta, in questa fase, la volontà di stabilizzare le esperienze precedenti, generalizzando una scelta ed un metodo di confronto basato su procedure partecipative e bilaterali, anche se limitate alla gestione delle politiche formative.
Il progressivo processo di diffusione contrattuale degli organismi paritetici ha anche, nel corso del 1993, un significativo supporto legislativo. Infatti, quale effetto diretto del Protocollo del 23 luglio 1993, non può non citarsi la legge n. 236 che, in linea con le tendenze e le logiche ispiratrici del Protocollo, prevede che le regioni e le province autonome possano stipulare convenzioni con gli organismi paritetici, istituiti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori, aventi per oggetto l'analisi e l'approfondimento delle situazioni occupazionali locali e lo svolgimento di indagini mirate ai fabbisogni di professionalità (articolo 9, comma 1, legge 236/93).
Questa previsione è di estrema importanza perché sostanzialmente indica il percorso per accedere alle risorse finanziarie pubbliche idonee alla effettuazione di quell'attività di indagine che rappresenta la fase preliminare e l'elemento fondante dell'azione progettuale e propositiva, in tema di formazione, esprimibile da parte degli organismi bilaterali. Ancora il secondo comma dello stesso articolo prevede che ministero del Lavoro possa concedere contributi per interventi di formazione professionale, destinati ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, formulati, tra gli altri, anche dagli organismi paritetici che abbiano per oggetto la formazione professionale. Infine, il comma 3 bis contempla la possibilità che il ministero e le regioni approvino i progetti di intervento di formazione continua, formulati da organismi aventi per oggetto la formazione professionale, diretti ai soggetti privi di occupazione e iscritti alle liste di collocamento che abbiano partecipato ad attività socialmente utili.
Ulteriore riconoscimento formale della significativa importanza assolta dagli organismi paritetici è riscontrabile nella legge 451/94 che rappresenta la diretta attuazione degli impegni assunti dal governo con la sottoscrizione del Protocollo e che attribuisce agli organismi in discorso un ruolo propositivo in tema di formazione, anche se esplicitamente limitato alla formazione destinata ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro.
Il Protocollo del 23 luglio, in relazione al tema in esame, rappresenta per molti versi un elemento di discontinuità rispetto al passato, e non solo perché

può essere indicato come linea di demarcazione tra un periodo pre-Protocollo ed un periodo post-Protocollo. Il Protocollo, infatti, non funge solo da cesura meramente temporale tra gli accordi stipulati nei primi mesi del 1993 e quelli stipulati, prevalentemente, nel 1995, ma rappresenta il punto di snodo tra due fasi temporali caratterizzate anche da una differenziazione contenutistica rilevabile dalla produzione contrattuale.
Si è già fatto cenno alla ricaduta legislativa del Protocollo in relazione agli enti bilaterali per la formazione; ma elementi specifici di riconosciuta rilevanza del fenomeno sono desumibili anche da dati testuali del Protocollo stesso. Infatti, secondo quest'ultimo gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori collaborano alla ricerca di soluzioni funzionali al reimpiego dei lavoratori eccedenti ma, al tempo stesso, con il loro intervento va valorizzata la funzione di sviluppo della professionalità e delle opportunità occupazionali del contratto di apprendistato.
Peraltro gli enti bilaterali partecipano alla verifica dei risultati formativi raggiunti dai contratti di formazione e lavoro, e tale verifica potrà consistere anche nel rilascio di apposita certificazione, mentre si riconosce il ruolo decisivo che può essere assolto dagli osservatori istituiti bilateralmente dalle parti sociali ai fini della individuazione della domanda di professionalità.

3. La contrattazione interconfederale successiva al Protocollo

La fase post-Protocollo, attraverso la rinegoziazione degli accordi precedenti avvenuta prevalentemente nel 1995, segnala la volontà delle parti sociali di dare nuovo impulso agli organismi bilaterali ridefinendo le loro competenze, allargandone l'ambito operativo e intervenendo anche in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (quale effetto indotto dal decreto legislativo 626/94, anche se non mancano segnali in tal senso già nella contrattazione antecedente).
La stessa fase è caratterizzata, altresì, dalla stabilizzazione delle esperienze operative confederali a livello regionale, con una diffusione e generalizzazione degli enti bilaterali per la formazione.
Gran parte degli accordi è dedicata all'adeguamento della precedente normativa contrattuale in tema di contratti di formazione e lavoro, alla regolamentazione legale degli stessi contenuta nella legge 451/94; l'occasione è stata, tuttavia, utilizzata dalle parti contraenti anche per riconfermare impegni ed intenti precedentemente assunti.
È questo il caso dell'accordo 31 gennaio 1995 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sui contratti di formazione e lavoro, gli organismi bilaterali e la formazione professionale che, da un lato, adegua la regolamentazione del contratto di formazione e lavoro contenuta nell'accordo interconfederale del dicembre 1988 alla nuova disciplina legislativa ma, al tempo stesso, tocca anche le tematiche più generali della formazione professionale e, in specifico, predispone un rilancio del ruolo che gli organismi paritetici bilaterali possono assumere per dare impulso alle politiche formative.
Le parti, nel riconfermare la centralità dell'acquisizione di dati tramite indagini sui fabbisogni di professionalità, da realizzare anche con lo strumento delle convenzioni con gli enti competenti (ai sensi del già citato articolo 9, com-

ma 1 legge 236/93), si impegnano in una significativa azione di rilancio degli organismi bilaterali ribadendo quanto già fissato con l'accordo del gennaio 1993 (in merito agli aspetti organizzativi ed all'attribuzione dei compiti a livello nazionale e regionale). A tal fine si individuano alcune azioni urgenti da realizzare per il perseguimento dell'obiettivo. Tra esse si segnalano:
a. la necessità di istituire l'organismo nazionale bilaterale, sotto forma di organismo con personalità giuridica, articolato in sedi locali attraverso gli organismi bilaterali regionali già esistenti, che diventano parte integrante dello stesso organismo;
b. l'opportunità di verificare le attività svolte dagli organismi bilaterali regionali, al fine di sviluppare le attività di formazione continua e diffondere gli interventi formativi aventi come destinatari le donne, i disabili, i disoccupati di lunga durata ed i lavoratori in mobilità;
c. la definizione dei criteri operativi e degli indirizzi da attuare per la progettazione delle iniziative antinfortunistiche richieste dal decreto legislativo n. 626 del 1994 in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
d. l'individuazione di iniziative sperimentali destinate a tre regioni meridionali, rispetto alle quali l'organismo nazionale si rende disponibile a fornire all'organismo regionale il supporto e l'assistenza alla progettazione ed all'esecuzione dell'iniziativa prescelta;
e. la promozione di interventi formativi che investano i quadri degli organismi regionali, finanziabili con i fondi comunitari destinati alla formazione degli esperti delle parti sociali;
f. l'elaborazione di moduli di base per gli interventi formativi destinati agli assunti con contratto di formazione e lavoro.
Il significativo impegno per la diffusione ed il consolidamento del sistema di organismi bilaterali pone, inoltre, problemi di individuazione delle necessarie risorse finanziarie, che garantiscano continuità all'attività degli enti. Per assicurare fonti di finanziamento certe nel tempo e nell'ammontare, le parti stipulanti auspicano una modifica legislativa al fine di utilizzare, per le attività degli organismi bilaterali, in tutto o in parte le risorse derivanti dal prelievo dello 0,30%, «nell'ambito di una legislazione per la costituzione anche nel nostro paese di un vero sistema di formazione continua» (lo 0,30% è il prelievo a carico delle imprese disposto dall'articolo 25, comma 4, della legge quadro in tema di formazione professionale n. 846 del 1978, destinato a finanziare il Fondo di rotazione per favorire l'accesso ai fondi comunitari e la formazione professionale).
L'accordo delle piccole e medie imprese industriali del 31 marzo 1995 in materia di formazione professionale e contratti di formazione e lavoro ripropone, per molti versi, il testo del precedente accordo del 13 maggio 1993, anche nella parte che istituiva già allora l'ente bilaterale nazionale e, in ogni regione, l'ente bilaterale regionale. A parte sostituzioni terminologiche di scarso rilievo («enti bilaterali regionali» invece di «organismi bilaterali»; «Ente nazionale per la formazione professionale e ambiente» al posto di «Ente nazionale per la formazione e ambiente»; «consiglio generale» in sostituzione di «consiglio»), l'accordo contiene significative innovazioni che, da un lato, investono i compiti e le funzioni assegnate all'ente nazionale e, dall'altro, dettano nuovi princìpi di regolazione della vita interna dell'ente stesso.

In merito alle ulteriori funzioni assegnate all'ente, le parti contraenti hanno ritenuto opportuno attribuire all'organismo bilaterale nazionale il compito di elaborare, su indicazione delle parti, progetti pilota per le iniziative formative antinfortunistiche di cui al decreto legislativo 626/94 rivolti sia ai lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro, sia agli altri lavoratori. Viene, inoltre, ampliato l'ambito dei soggetti destinatari degli interventi formativi, prevedendosi la possibilità di progettare modelli sperimentali destinati ai disoccupati di lunga durata, alle donne e ai disabili. Tra i nuovi soggetti possono anche inserirsi i quadri degli enti bilaterali regionali, per i quali le parti contraenti sollecitano interventi formativi specifici da finanziare con i fondi comunitari destinati alla formazione degli esperti delle parti sociali.
Per quanto concerne le innovazioni riguardanti le norme di regolazione della vita dell'ente, viene istituito, all'interno del consiglio generale, un nuovo organo di gestione denominato «comitato direttivo» composto da 6 membri di cui tre nominati dalla Confapi e tre dalle confederazioni Cgil, Cisl, Uil; conseguentemente viene ridefinita la ripartizione dei compiti, precedentemente attribuiti esclusivamente al consiglio, tra comitato direttivo e consiglio generale. Per la validità delle riunioni del consiglio e del comitato, inoltre, si prevede che i componenti possano anche non essere tutti presenti, ma che debbano comunque essere rappresentati tutti i soci. Infine la convocazione delle riunioni viene effettuata sempre dal presidente, ma sentito il vice presidente, così come il presidente sovrintende all'applicazione dello statuto e dà esecuzione alle deliberazioni sempre in collaborazione e sentito il vice presidente. Da ultimo, in merito al finanziamento dell'ente nazionale, viene eliminato ogni riferimento a forme di contribuzione da parte degli enti periferici a favore di quello centrale (nell'accordo del 1993 si prevedeva che gli enti regionali versassero all'ente nazionale un contributo pari al 5% dei conferimenti delle aziende committenti) e si auspica, come già visto per l'accordo Confindustria, una modifica legislativa al fine di utilizzare in tutto o in parte le risorse derivanti dal prelievo dello 0,30% per il finanziamento delle attività degli organismi paritetici.
L'innesto di nuovi soggetti e nuove clausole nel testo del vecchio accordo del 1993 pone, tuttavia, qualche problema di interpretazione. Ad esempio, in tema di competenze del nuovo comitato direttivo, si assegna allo stesso la funzione di effettuare «il coordinamento degli enti bilaterali regionali per quanto attiene il perseguimento delle finalità istituzionali»: identica funzione, però, come era nell'accordo del 1993, viene dopo poche righe attribuita anche al consiglio. Allo stesso modo è mancata un'opera di coordinamento dei due testi in materia di deliberazioni aventi ad oggetto la pianta organica del personale, i rapporti di consulenza e collaborazione, la determinazione delle retribuzioni del personale e dei consulenti: il nuovo testo richiede l'unanimità dei voti dei componenti presenti ma, immediatamente dopo, si riporta il vecchio testo, che per lo stesso oggetto richiede la maggioranza dei due terzi dei votanti presenti.
Anche l'accordo stipulato il 4 maggio 1995 tra Confartigianato, Cna, Casa, Claai e Cgil, Cisl, Uil sui contratti di formazione e lavoro sostanzialmente armonizza la disciplina interconfederale del 1993 alle disposizioni legislative contenute nella legge 451/94.

Tale accordo, benché destinato ad incidere sulla regolamentazione del contratto di formazione e lavoro, rappresenta un ulteriore segnale che consolida ed arricchisce l'esperienza degli organismi bilaterali nel settore artigiano. Vengono, infatti, riconfermate le norme relative alla istituzione delle commissioni bilaterali (provinciali e/o territoriali o regionali) per il rilascio della dichiarazione di conformità alle norme dell'accordo dei progetti per i contratti di formazione e lavoro, sulla base di criteri omogenei individuati dalle commissioni stesse; ma le parti si riservano anche esplicitamente la possibilità di assegnare a tali organismi compiti ulteriori, pur sempre connessi alla promozione e al sostegno dei contratti di formazione e lavoro.
Il comparto della cooperazione ha, tra il 1994 ed il 1995, provveduto a stipulare diversi accordi di rilevante significato: il primo, in ordine cronologico, è quello siglato il 23 luglio 1994 da Agci, Cci, Lncem e Cgil, Cisl, Uil ed avente ad oggetto la formazione professionale e gli enti bilaterali. Premessa fondante l'accordo in questione è, ancora una volta, la centralità della formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane e nello sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori, con particolare riferimento anche alla loro sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.
Le parti contraenti sono, peraltro, accomunate dalla constatazione che la legislazione e la gestione effettiva dell'offerta formativa non assicurano una formazione professionale adeguata al ruolo che le parti ritengono essenziale per la stessa. A tal fine viene formalizzato l'impegno a contribuire alla riqualificazione del sistema formativo innanzitutto con la definizione di intese sulla materia che operano su un duplice versante: un primo, che potremmo definire istituzionale, ed un secondo più propositivo.
Sotto il profilo istituzionale le parti contraenti ritengono essenziale un intervento comune per il potenziamento della cultura e degli strumenti della bilateralità, concordando un sistema di strutture paritetiche che consenta da un lato di stabilire rapporti permanenti di confronto con le istituzioni e gli enti competenti su tutte le tematiche della formazione professionale e, dall'altro, di rafforzare il ruolo e la capacità di interlocuzione del mondo del lavoro – imprese e sindacati – con le istituzioni nazionali e comunitarie, partecipando attivamente alle politiche formative comunitarie e promuovendo il confronto, a quel livello, con le organizzazioni europee dei sindacati e delle organizzazioni cooperative.
Sul versante propositivo le parti convengono non solo sulla necessità di attivarsi per dar vita ad un sistema di formazione continua dei lavoratori che faccia perno sulla reale domanda formativa proveniente dal mondo del lavoro, ma manifestano anche la precisa volontà di divenire soggetti attivi delle politiche formative, avviando processi di governo del mercato e della formazione professionale tramite la promozione e la progettazione congiunta delle azioni formative necessarie alla qualificazione professionale dei lavoratori, alla realizzazione degli obiettivi di qualità delle imprese, al governo del mercato del lavoro.
Funzionale al perseguimento dell'obiettivo è la costituzione a livello nazionale e regionale di organismi bilaterali paritetici che sviluppino e favoriscano la formazione professionale, potenziando l'esperienza acquisita con le commissioni bilaterali territoriali per la valutazione e la convalida dei progetti di

contratto di formazione e lavoro: per la concreta costituzione e la regolamentazione del loro funzionamento il successivo accordo interconfederale del 26 aprile 1995, che integra l'accordo del 1994, ha definito lo schema di statuto del CoopForm (Ente bilaterale nazionale formazione e ambiente).
L'ente bilaterale regionale (secondo l'accordo quadro del 5 ottobre 1995 che regolamenta il contratto di formazione e lavoro adeguando la normativa contrattuale a quella derivante dalla legge 451/94) viene così individuato non solo come soggetto progettuale della formazione teorica di base da attuarsi per gli assunti con contratto di formazione e lavoro, presso istituti convenzionati con l'ente stesso, ma anche come soggetto di riferimento per mettere in atto le misure idonee a facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro cooperativo.
Al sistema di strutture paritetiche concordato sono attribuiti una pluralità di compiti, tra i quali si segnalano:
a. sviluppare ricerche sui fabbisogni formativi delle aziende cooperative e dei lavoratori addetti, sia soci delle cooperative che dipendenti, con particolare riferimento alle nuove professionalità richieste dall'innovazione dei sistemi produttivi;
b. progettare e promuovere sia moduli formativi sperimentali, a partire dai moduli per i contratti di formazione e lavoro, i cui destinatari siano i soggetti deboli del mercato e a rischio di esclusione sociale, i soggetti in cerca di prima occupazione con difficoltà di inserimento lavorativo superabile con adeguata formazione, i lavoratori in cassa integrazione guadagni o comunque sospesi dal lavoro e i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; sia modelli formativi in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, in coerenza con la disciplina contenuta nel decreto legislativo 626/94;
c. favorire le pari opportunità, promuovendo e progettando formazione volta alla valorizzazione del lavoro femminile e alla diffusione di azioni positive;
d. promuovere, in genere, la formazione continua, progettando e sperimentando moduli e tipologie dei corsi e, nello specifico, la formazione degli operatori delle cooperative sociali, con particolare riferimento a quelle con finalità terapeutiche e di recupero sociale.
All'organismo nazionale viene affidato il compito di promuovere la nascita degli organismi regionali e di coordinarne l'attività al fine di ottenere una migliore funzionalità dei compiti; sarà invece compito delle strutture paritetiche regionali promuovere e attivare azioni di reimpiego stipulando apposite convenzioni con le Agenzie per l'impiego ai sensi dell'articolo 9, comma 2, legge 236/93.
Per l'opportuna attività di indagine sui bisogni formativi, con l'accordo del 26 aprile 1995 viene inoltre istituito un Osservatorio nazionale sulla cooperazione, gestito da un comitato paritetico, che tra gli altri compiti ha anche quello di monitorare l'evoluzione delle necessità e dei fabbisogni di formazione professionale per aree di riferimento da individuare di comune accordo tra le parti: è da notare, tuttavia, che l'impegno a costituire l'osservatorio era già previsto nell'accordo interconfederale del 5 aprile 1990, che impegnava le parti a costituire, entro tre mesi dalla stipula, organismi paritetici con compiti di promozione e proposta di modelli formativi per giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato e per le fasce deboli del mercato del lavoro.

Il finanziamento degli organismi bilaterali è garantito da quote minime a carico delle organizzazioni cooperative e dai finanziamenti pubblici per i progetti finalizzati (in particolare per la formazione in alternanza e la formazione continua per la quale, anche in questo accordo, si chiede la destinazione dello 0,30%); ma risorse possono, secondo lo statuto del CoopForm, provenire anche dai contributi definiti dai contratti collettivi.
Nel complesso la contrattazione delle cooperative prevede che l'organismo paritetico non sia solo orientato al confronto con gli enti pubblici istituzionalmente preposti alla formazione professionale, ma si proponga come soggetto che individua i bisogni formativi, progetta i modelli, sperimenta l'intervento e lo attua, garantendo anche quell'afflusso di risorse finanziarie necessarie per la sopravvivenza degli organismi stessi.

4. Gli enti parietetici bilaterali per la formazione

Il ricco patrimonio contrattuale selezionato ed analizzato ha manifestato una progressiva propensione delle confederazioni datoriali e di quelle dei lavoratori a rafforzare l'esperienza degli organismi bilaterali, da un lato diffondendola e radicandola in tutte le regioni italiane, dall'altro superando la fase sperimentale ed avviando organismi stabili ed operativi. La contrattazione interconfederale del 1995 ha rappresentato, da questo punto di vista, un affinamento dell'esperienza precedente.
L'analisi del dato normativo, unico per noi rilevante ai fini della rassegna, conferma quanto già emerso in indagini empiriche sugli enti bilaterali e sulle loro funzioni (vedi Perulli, Sabel, 1996; Cesos, 1993) e cioè che gli organismi bilaterali hanno subìto una profonda evoluzione passando da funzioni plurime e disparate a funzioni sempre più mirate e selettive.
La piena maturità degli enti bilaterali, ed in specifico di quelli preposti alla formazione professionale, potrà essere, tuttavia, apprezzata solo dopo che essi avranno raggiunto un adeguato livello di radicamento nelle realtà locali ed una significativa e diffusa esperienza operativa, che consenta di trarre utili indicazioni dai risultati conseguiti.
Dal confronto tra la disciplina contrattuale interconfederale del 1993 e quella del 1995 è già possibile trarre, comunque, delle prime indicazioni che segnalano il lento e spesso non lineare, ma progressivo e costante evolversi del fenomeno. Per alcuni versi una accelerazione nella diffusione degli organismi paritetici si è avuta, proprio nel 1995, anche quale conseguenza del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro; su tale tema, come è noto, vi è stato un chiaro orientamento partecipativo che ha ispirato la direttiva comunitaria e che per molti versi è stato trasfuso nel decreto legislativo stesso. Infatti l'articolo 20 dello stesso attribuisce esplicitamente funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative, destinate ai lavoratori, agli organismi paritetici costituiti a livello territoriale tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.
Con gli accordi del 1995 citati al paragrafo 3 si è inizialmente provveduto ad attribuire agli enti bilaterali già esistenti anche la formazione antinfortunisti-

ca. Nello spirito del decreto legislativo e per rispondere alle reali esigenze di gestione congiunta della materia della sicurezza, secondo logiche che superino posizioni di conflittualità e fondino, invece, i rapporti tra le parti su criteri di partecipazione e collaborazione (come recita esplicitamente l'accordo Confindustria 22 giugno 1995), sono stati stipulati, sempre nel 1995, anche gli accordi interconfederali sui rappresentanti della sicurezza (accordo Confindustria 22 giugno, accordo Cooperative 5 ottobre, accordo Confapi 27 ottobre, Accordo artigianato 22 novembre).
Tali accordi, nel dettare un'articolata e complessa disciplina sul rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, istituiscono anche appositi organismi bilaterali – nazionali e territoriali – con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative di formazione nei confronti dei lavoratori nonché, secondo il dettato del decreto legislativo 626, quale prima istanza di riferimento in merito alle controversie aventi ad oggetto l'applicazione delle norme in tema di diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dallo stesso decreto legislativo.
Nel complesso tra i contenuti più significativi della produzione contrattuale del 1995 in materia di organismi bilaterali per la formazione professionale possono essere indicati:
a. l'adeguamento della normativa contrattuale alla mutata disciplina legislativa in materia di contratti di formazione e lavoro (specie in riferimento alle nuove tipologie contrattuali, al trattamento economico, all'inquadramento di ingresso, alla quantità minima di ore di formazione eccetera);
b. il recepimento dell'esplicita attribuzione, di fonte legale, di una funzione propositiva degli organismi bilaterali per la definizione degli obiettivi e delle caratteristiche minime che l'attività formativa per gli assunti con contratto di formazione e lavoro deve contenere, secondo le previsioni dell'articolo 16, comma 7, legge 451/94;
c. il rilancio del ruolo degli organismi bilaterali tramite il superamento della fase sperimentale e l'estensione delle esperienze regionali, con conseguente rafforzamento della rete di organismi (nazionale e regionali);
d. il consolidamento ed il rafforzamento delle esperienze positive già realizzate;
e. l'attivazione di percorsi progettuali che garantiscano l'adeguata e opportuna formazione per i componenti degli stessi organismi bilaterali;
f. l'arricchimento delle competenze con definizione di compiti (predisposizione di progetti pilota, analisi e ricerca dei fabbisogni, individuazione dei finanziamenti pubblici attivabili, eccetera) che denotano la scelta di un ruolo attivo e propositivo.
Il quadro riportato segnala, in questo particolare momento di crescita degli organismi stessi, la presenza di competenze già attribuite con gli accordi degli anni Ottanta, e finalizzate al controllo delle procedure di attivazione dei contratti di formazione e lavoro, e l'introduzione di nuovi compiti e funzioni finalizzate ad interferire con i finanziamenti pubblici e comunitari non solo per la formazione dei soggetti presenti nel mercato esterno (disoccupati di lunga durata, lavoratori in mobilità, donne e disabili), ma anche per quelli del mercato interno alle aziende, progettando ed avviando interventi di formazione continua destinati ad accrescere il patrimonio professionale di tutti i la-

voratori occupati e non solo delle fasce deboli, rappresentate da cassintegrati e assunti con contratto di formazione e lavoro.
In tale contesto particolare attenzione è dedicata anche alla formazione dei componenti degli organismi bilaterali, quali esperti delle parti sociali, per i quali si avviano significative esperienze di informazione/formazione, ricorrendo alle risorse finanziarie comunitarie, statali e delle stesse confederazioni.
Il mutato rapporto tra enti bilaterali e complessità del mercato formativo evidenzia come gli enti vogliano utilizzare al meglio il patrimonio di conoscenze e di informazioni che gli attuali soggetti pubblici e privati preposti alla formazione professionale difficilmente possiedono.
Ci si riferisce all'opportunità di assumere direttamente dalle aziende le necessarie informazioni circa i profili professionali, le qualifiche, i possibili sviluppi occupazionali, i reali bisogni formativi, che rappresentano la base per la progettazione e realizzazione di percorsi ed interventi formativi tarati sulle effettive esigenze imprenditoriali e destinati a sviluppare risposte efficaci ai diffusi, diversificati e spesso contingenti bisogni che emergono dal mondo delle imprese.
Così l'ente bilaterale diviene tendenzialmente il depositario di conoscenze che consentono di adeguare i percorsi formativi agli effetti dei grandi processi di trasformazione tecnologica, produttiva ed organizzativa, che modificano costantemente l'apparato produttivo e le stesse professionalità.
Tali processi, infatti, richiedono momenti formativi finalizzati all'arricchimento del patrimonio di conoscenze e di professionalità dei lavoratori che consentano la necessaria integrazione con le esigenze di flessibilità, polivalenza, autonomia, capacità relazionale e di integrazione indotte dai processi stessi.
La bilateralità degli enti, per molti versi, è garanzia di contemperamento tra i bisogni formativi che emergono dal mondo delle imprese e quelli che provengono dalla forza lavoro, consentendo la ricerca delle idonee convergenze tra gli stessi in relazione ai contenuti ed alle metodologie didattiche dei programmi formativi: e ciò vale sia quando la progettazione di percorsi e modelli di formazione è finalizzata a specifiche figure professionali già presenti in azienda (contratti di formazione e lavoro, nuove professionalità, riqualificazione professionale), sia quando destinatari degli interventi siano le fasce contrattualmente deboli del mercato (immigrati, portatori di handicap, tossicodipendenti, lavoratori in mobilità, disoccupati di lunga durata) per le quali la formazione mirata e funzionalizzata alle reali esigenze produttive delle aziende diviene una risorsa per l'occupazione o la ricollocazione.
La scelta di proporsi quali soggetti attivi della formazione professionale comporta che gli enti bilaterali si collochino in posizione para-concorrenziale rispetto agli altri erogatori di servizi formativi, inserendosi in un mercato in cui sono già presenti una pluralità di soggetti istituzionalmente preposti a coprire i bisogni formativi.
Il confronto sarà, pertanto, con il sistema pubblico regionale della formazione, con il sistema formativo delle singole associazioni datoriali e dei lavoratori, con il sistema formativo dei soggetti privati. I risultati di tale confronto potranno, con molta probabilità, apprezzarsi solo tra alcuni anni, e cioè al momento in cui le esperienze che si stanno avviando raggiungeranno un grado di assestamento e di stabilità tale da consentire valutazioni e giudizi non inficiati dalla estemporaneità degli interventi.

In tale competizione, tuttavia, gli enti bilaterali preposti alla formazione professionale sembrano godere di un vantaggio iniziale, riconducibile alla loro natura di soggetti bilaterali e, cioè, di soggetti che al loro interno contemperano le diverse, ma non necessariamente confliggenti, istanze dei diretti fruitori del sistema formativo.
L'esperienza finora realizzata, nel suo complesso, segnala una significativa tendenza delle parti sociali a privilegiare strumenti bilaterali-paritetici che consentano l'affermazione di istanze partecipative. L'organismo paritetico, da questo punto di vista, rappresenta uno strumento polifunzionale, idoneo a soddisfare esigenze diverse, ma chiaro indice della positività di processi partecipativi che le parti hanno, negli ultimi anni, inteso rafforzare e diffondere: in altri termini il ricorso ad organismi paritetici in una molteplicità di ipotesi e per una pluralità di funzioni è, probabilmente, un chiaro sintomo dell'acquisizione a tutti i livelli negoziali della centralità del confronto e di una qualche forma di istituzionalizzazione dello stesso attraverso strumenti finalisticamente orientati a soddisfare esigenze di entrambe le parti che li istituiscono. La bilateralità è, insomma, la via per pervenire ad una partecipazione diffusa e distribuita su tutto il territorio ed articolata in una rete di enti, organismi e comitati bilaterali. La fondatezza dell'ipotesi andrà, tuttavia, verificata tramite opportuni percorsi di ricerca che dalle reali esperienze realizzate dagli enti bilaterali, siano esse formative o non, rilevino il concreto funzionamento degli stessi ed il loro tasso di attività.

Elenco degli accordi interconfederali

1. Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sui contratti di formazione e lavoro e sull'avviamento al lavoro per gli ultraventinovenni.
2. Accordo interconfederale 23 marzo 1989 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil in materia di occupazione giovanile e di mercato del lavoro.
3. Accordo interconfederale 4 maggio 1989 tra Confartigianato, Cna, Casa, Claai e Cgil, Cisl, Uil sulle relazioni sindacali e gli organismi paritetici.
4. Accordo interconfederale 23 giugno 1989 tra Asap e Cgil, Cisl, Uil sugli strumenti di politica attiva del lavoro.
5. Accordo interconfederale 13 settembre 1989 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sulla disciplina sperimentale di organismi paritetici per la formazione professionale.
6. Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sulla formazione professionale e gli organismi paritetici bilaterali.
7. Accordo interconfederale 2 febbraio 1993 tra Confartigianato, Cna, Casa, Claai e Cgil, Cisl, Uil sulle politiche formative, i contratti di formazione e lavoro e le politiche del reimpiego.
8. Accordo interconfederale 13 maggio 1993 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil sulla formazione professionale, sui contratti di formazione e lavoro, a tempo parziale e a tempo determinato e sul mercato del lavoro e mobilità.
9. Accordo interconfederale 23 luglio 1994 tra Agci, Cci, Lncem e Cgil, Cisl, Uil sulla formazione professionale e gli enti bilaterali.

10. Accordo interconfederale 31 gennaio 1995 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sui contratti di formazione e lavoro, gli organismi bilaterali e la formazione professionale.
11. Accordo interconfederale 31 marzo 1995 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil in materia di formazione professionale e contratti di formazione e lavoro.
12. Accordo interconfederale 26 aprile 1995 tra Agci, Cci, Lncem e Cgil, Cisl, Uil sull'Osservatorio nazionale della cooperazione.
13. Accordo interconfederale 4 maggio 1995 tra Confartigianato, Cna, Casa, Claai e Cgil, Cisl, Uil per la regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro.
14. Accordo interconfederale 5 ottobre 1995 tra Agci, Cci, Lncem e Cgil, Cisl, Uil sui contratti di formazione e lavoro.

Fonti

L. Bellardi, *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva. Il settore edile (1945-1988)*, Milano 1989.

Cesos, *Il ruolo del sindacato nel campo della formazione professionale: gli organismi paritetici per la gestione della formazione*, 1993, dattiloscritto.

P. Perulli, C.F. Sabel, *Gli enti bilaterali dopo l'inizio: tre approcci a una interpretazione operativa*, in «Diritto rel. ind.», 1996, n. 2, pp. 27 e seguenti.

Cronologia

a cura di Rosana Barcellona

Gennaio 1994

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

3
Presso il ministero del Lavoro riprende la trattativa per la Fiat Auto. Il ministro del Lavoro Giugni conferma il 15 gennaio come data limite per la chiusura della vertenza Fiat Auto.

6
Vertici della Fiat e sindacati sono ricevuti dal presidente del Consiglio Ciampi.

11
I piloti Alitalia e Ati-Aereo dichiarano lo sciopero.

12
Fim, Fiom, Uilm rendono nota la piattaforma per il rinnovo del ccnl dei metalmeccanici. Essa prevede, tra l'altro, un aumento retributivo pari a 156 mila lire medie.

13
Presso la sede della Confindustria, tra Federalimentari, Intersind e Fat Cisl, Flai Cgil, Uilia Uil, viene raggiunta un'intesa in merito alle nuove regole sulla contrattazione integrativa nel settore alimentare.

17
La Fiat consegna 1.800 lettere di messa in cassa integrazione per altrettanti lavoratori.
Si raggiunge, senza mediazioni dell'Esecutivo, un'intesa tra Olivetti e sindacati di categoria, secondo la quale i 1932 esuberi strutturali saranno gestiti senza ricorrere alla cassa integrazione a zero ore; sono previste dimissioni volontarie incentivate, mobilità lunga per i lavoratori più anziani e contratti di riqualificazione.

20
Si svolge a Roma tra associazioni imprenditoriali e sindacati del settore del turismo un incontro per il rinnovo del ccnl, scaduto il 30 giugno 1993.

27
Inizia il negoziato per il rinnovo dei contratti degli otto comparti del pubblico impiego. I sindacati chiedono un chiarimento con il presidente del Consiglio.
Tra Iveco e sindacati si raggiunge un'intesa

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

20
I consigli generali dei delegati della Lombardia di Cgil, Cisl, Uil danno il via ad una «Costituente per l'unità sindacale».

25
Il ministro del Lavoro Giugni incontra i vertici di Cgil, Cisl, Uil per discutere dei problemi dell'occupazione e della vertenza Fiat Auto. I sindacati chiedono un accordo di programma.

Gennaio

Le organizzazioni degli imprenditori

25
Il presidente di Confindustria Abete e l'amministratore delegato dell'Eni firmano un accordo per il passaggio della rappresentanza delle aziende petrolifere alla Confindustria. Si scioglie, l'Asap, l'associazione che gestiva le relazioni sindacali delle aziende del gruppo Eni.
Renato Riverso viene nominato alla presidenza dell'Alitalia, mentre Roberto Schisano assume la carica di amministratore delegato.

28
Il presidente del Consiglio Giugni invita i rappresentanti della Fiat Auto ad un incontro il 31 gennaio per verificare l'ipotesi di una ripresa della trattativa.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

4
Il presidente del Consiglio Ciampi avvia un giro di consultazioni informali con tutti i gruppi parlamentari a seguito della decisione del capo dello Stato di respingere le sue dimissioni, pertanto il governo continua a lavorare nel pieno dei poteri.

6
Il presidente del Consiglio Ciampi e il ministro del Lavoro Giugni incontrano in due colloqui separati la delegazione della Fiat Auto e quella sindacale per un approfondimento della vertenza in corso in vista di una possibile intesa.

7
Il Consiglio dei ministri approva il decreto presentato dal ministro del Lavoro Giugni per completare l'attuazione del Protocollo del luglio 1993, che prevede una serie di misure contro la disoccupazione. Il governo si impegna ad intervenire con 4.200 miliardi.
I ministri del Lavoro, dell'Ambiente, delle Aree urbane e della Ricerca scientifica si riuniscono per discutere di alcune iniziative in materia di ricerca e di sviluppo del settore auto e dei trasporti.

10
Giovanni Paolo II, in un suo intervento, chiede ai cattolici «decisione e impegno» per non disperdere la «preziosa unità sociale e politica».

11
Prima riunione a Francoforte del Consiglio dell'Ime (Istituto monetario europeo), il primo embrione di Banca centrale europea.

12
Ciampi si presenta a Montecitorio per discutere la mozione di sfiducia presentata dal deputato Marco Pannella.
Il capogruppo della Dc, Gerardo Bianco, presenta una mozione di fiducia al governo e chiede l'abbinamento delle elezioni politiche a quelle europee previste per il 12 giugno.
Il ministro del Lavoro Giugni alla stampa «Obiettivo occupazione: una strategia di medio periodo per il mercato del lavoro italiano». Si tratta del cosiddetto «Libro bian-

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Gennaio 1994	sul piano di ristrutturazione che prevede il ricorso ai contratti di solidarietà per 5 mila lavoratori, la mobilità lunga, il comando-distacco in altre aziende e corsi di riqualificazione. **30** Dopo circa un mese di trattative, presso la sede dell'Intersind viene raggiunta una intesa in merito agli assetti occupazionali relativi al 1994 per il raggruppamento Italtel. **31** Dopo diversi incontri nel corso del mese, prosegue il confronto fra associazioni imprenditoriali e sindacati per il rinnovo del ccnl del settore chimico.	

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Gennaio

co» che fa un bilancio dell'azione compiuta e propone strategie per affrontare il problema della disoccupazione.

13
Il Senato approva l'ultimo provvedimento della legislatura. Si tratta della legge quadro sugli appalti che sostituisce il testo del 1865. Ciampi sale al Quirinale e rimette il mandato nelle mani del presidente della Repubblica.

16
Il presidente della Repubblica Scalfaro firma il decreto di scioglimento di Camera e Senato e fissa la data delle elezioni politiche per il 27 marzo.
Con un decreto legge, il governo decide che si vota anche il 28 marzo per permettere alla comunità ebraica di partecipare al voto.

18
Il Cnel rende nota una ricerca, secondo la quale il 7,7% delle famiglie vivono sotto la soglia minima della sopravvivenza, valutata in 13 milioni annui per nucleo familiare di tre persone.
A Roma, dalle ceneri della Democrazia cristiana, nascono due raggruppamenti: presso l'Istituto Sturzo si tiene la cerimonia di fondazione del Partito popolare italiano, voluto da Martinazzoli, Russo Jervolino, Bianco e De Rosa; mentre sono ispiratori del Centro cristiano democratico Mastella, Casini, D'Onofrio e Fumagalli.

20
L'Istat comunica che nell'ottobre 1993 l'indice dell'occupazione ha registrato una flessione dello 0,6% rispetto al 1992 e che, secondo i dati Inps, il ricorso alla cassa integrazione nei primi 11 mesi è aumentato del 20% rispetto all'anno precedente.

22
Giorgio La Malfa ritorna alla guida del Pri.
Si tiene il congresso di Rifondazione comunista, che sceglie come proprio segretario Fausto Bertinotti.
A Roma, presso il Centro congressi si svolge l'assemblea di fondazione di Alleanza nazionale.
I ministri del Lavoro dell'Unione europea raggiungono una posizione comune sulla

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Gennaio 1994		
Febbraio 1994	**2** Si svolge a Torino lo sciopero dei lavoratori dipendenti della Fiat a sostegno della vertenza sul piano di ristrutturazione aziendale. **4** La delegazione Fiat Auto incontra Fim, Fiom, Uilm e Fismic per discutere l'ipotesi di ripresa delle trattative sul piano industriale e sugli ammortizzatori sociali per i lavoratori in esubero. **8** In un incontro a Milano fra sindacati dei metalmeccanici e assessori al Lavoro di Piemonte e Lombardia viene discusso il piano industriale Fiat. Presso il ministero del Lavoro viene formalmente sottoscritta l'intesa raggiunta il 30 gennaio in merito agli assetti occupazionali relativi al 1994 del gruppo Italtel. **9** Prosegue l'incontro per il rinnovo del ccnl del settore turismo. **15** Si riapre la trattativa Fiat Auto presso il ministero del Lavoro.	**1** La Cisl presenta un'indagine sui contratti di solidarietà, in cui viene sottolineata l'efficacia di questo strumento per affrontare le crisi aziendali. **10** Organizzato dalla Cisl, si svolge a Bergamo un convegno sul tema «L'Italia al lavoro», al quale partecipano i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil e il sottosegretario alla presidenza del Consiglio, Maccanico.

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	direttiva riguardante la creazione dei Comitati aziendali europei nei gruppi multinazionali. Nella stessa riunione viene approvato il piano «Leonardo» che prevede uno stanziamento a favore della formazione.	**Gennaio**
	26 Silvio Berlusconi, in una conferenza stampa, sostiene: «ho scelto di occuparmi della cosa pubblica perché non voglio vivere in un paese illiberale, governato da uomini legati a doppio filo a un passato politicamente ed economicamente fallimentare».	
	27 La Svimez diffonde le cifre della disoccupazione, che nel Mezzogiorno ammonta al 19% della popolazione attiva, al 7,7% nel centro-nord. Calabria, Campania e Sicilia raggiungono il 20% circa.	
1 Parte la privatizzazione dell'Imi (Istituto mobiliare italiano).	**1** Il ministro del Lavoro Giugni incontra una delegazione della Fiat Auto per valutare le iniziative prese dal governo nel settore dell'auto. Nasce il polo dei Progressisti con l'annuncio del varo di un programma e di liste elettorali comuni. Si svolge a Roma, presso il Cnel, un convegno organizzato per celebrare i 75 anni dell'Organizzazione internazionale del lavoro; prendono parte ai lavori il direttore generale Maier e il ministro Giugni.	**Febbraio**
3 Nel corso di un incontro con la stampa, dedicato all'informazione sull'andamento del settore, il direttore generale di Federmeccanica annuncia che l'Associazione è pronta ad aprire la stagione contrattuale, nel rispetto delle compatibilità previste dal protocollo sul costo del lavoro. Roberto Mazzotta, presidente della Cariplo, si autosospende.	**2** L'Istat comunica che l'inflazione tendenziale annua in Italia è risalita al 4,2%.	
7 Giampiero Cantoni, presidente della Bnl si autosospende.	**7** Il Pretore di Milano emette una sentenza che permette di reintegrare nel posto di lavoro 2 mila dipendenti, accogliendo il ricorso presentato dai Cobas dell'Alfa Romeo.	
10 La Confindustria presenta alla stampa un documento intitolato «Una politica per lo sviluppo», messo a punto per rimettere al centro del dibattito politico la problematica industriale. Contiene una serie di progetti di riforma economica e fiscale per garantire la crescita dell'occupazione. I ministri del Lavoro, dell'Ambiente, della Ricerca e dei Trasporti insieme ad una delegazione Fiat Auto completano la stesura	**10** Il presidente del Consiglio Ciampi e il ministro della Funzione pubblica Cassese esaminano il problema dell'impegno finanziario necessario per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego.	

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Febbraio 1994	**16** Viene raggiunta un'intesa fra sindacati e associazioni imprenditoriali per l'avvio del confronto per l'individuazione di una disciplina contrattuale unica per l'intero settore delle telecomunicazioni. Presso la sede dell'Intersind si tiene una riunione per il rinnovo del ccnl da valere per le aziende metalmeccaniche. **17** Il coordinamento auto della Fiom decide di accettare l'accordo di programma e di non ratificare il piano industriale dell'azienda. Presso la Confindustria si tiene un incontro in merito alle Rsu delle aziende alimentari. **18** Presso il ministero del Lavoro, prosegue, con incontri separati, la trattativa Fiat Auto, in seguito alla rinuncia della Fiom alle sue posizioni intransigenti. **19** La Fiom Cgil dichiara che l'ipotesi di accordo con la Fiat dovrà essere sottoposta alle assemblee dei lavoratori per l'approvazione. **21** Si conclude con un accordo la vertenza Fiat Auto. Il testo dell'intesa è il documento presentato dal ministro Giugni e viene siglato da Fim, Uilm e Fismic, mentre la Fiom emette una «dichiarazione di adesione», rinviando la firma a dopo le decisioni delle assemblee dei lavoratori. L'accordo prevede 6.600 prepensionamenti, 2.200 collocazioni in mobilità, 3.500 contratti di solidarietà e 4.100 lavoratori in cassa integrazione. **24** Nasce l'Isa (Intesa sindacale autonomi), un coordinamento che raggruppa dieci sindacati autonomi. Proseguono, a livello di segreterie, gli incontri svoltisi nel corso del mese tra associazioni imprenditoriali e sindacati di categoria per il rinnovo del ccnl del settore chimico, scaduto nel novembre 1993.	

Le organizzazioni degli imprenditori

della proposta di protocollo d'intenti, riguardante l'auto ecologica, il riciclaggio e la rottamazione di vetture usate.

17
Mario Sarcinelli viene nominato dal ministro del Tesoro Barucci alla presidenza della Bnl, dopo le dimissioni di Giampiero Cantoni.

18
Rai e Fininvest giungono ad un accordo di autoregolamentazione in merito al tema dell'uso e del controllo del mezzo televisivo nel corso della campagna elettorale.

28
Si avvia la privatizzazione della Comit.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Febbraio

11
Il Consiglio dei ministri esamina il protocollo d'intenti sul quale è stato raggiunto l'accordo fra il ministro del Lavoro Giugni e la Fiat Auto.

14
Il Consiglio dei ministri convoca per il giorno 15 la delegazione sindacale e Fiat Auto per il proseguimento delle trattative.

15
Il ministro del Lavoro Giugni incontra la delegazione sindacale e, successivamente, quella della Fiat Auto, riaprendo formalmente le trattative.

16
Presso il ministero dell'Ambiente si tiene una riunione tecnica per una valutazione delle proposte contenute nel protocollo di intenti fra governo e Fiat Auto.

17
Il Consiglio dei ministri approva il protocollo di intenti fra governo e Fiat, con il quale sono previsti investimenti per 450 miliardi.
La Banca d'Italia taglia di mezzo punto il tasso di sconto, passando dall'8 al 7,5%, in seguito all'operato della Bundesbank.

18
A Firenze, il presidente del Consiglio Ciampi, intervenendo al convegno «Il futuro del lavoro. Entrare nel ventunesimo secolo», organizzato dall'Istituto europeo di studi sociali, sostiene che «l'Unione europea è una imprescindibile sede per ricercare soluzioni». Partecipa Jaques Delor che, dopo avere illustrato i contenuti del Libro bianco, si reca in visita a Roma.

20
Il ministro del Lavoro Giugni convoca una riunione con la delegazione Fiat Auto e i sindacati per presentare il testo definitivo dell'intesa, comprendente l'accordo di programma fra governo e azienda, il piano industriale e gli ammortizzatori sociali.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Febbraio 1994	**25** La Fiom Cgil firma l'accordo Fiat Auto, poiché i referendum indetti fra i lavoratori hanno visto la maggioranza di voti favorevoli all'intesa. I sindacati di categoria presentano la piattaforma per il rinnovo del contratto del credito, scaduto nel dicembre 1992. Chiedono un aumento medio di 215 mila lire. A Roma prosegue il confronto svoltosi nel corso del mese fra le parti sociali sul piano di riassetto organizzativo della Rai.	
Marzo 1994	**2** Viene raggiunta un'intesa relativamente al nuovo modello di relazioni industriali da realizzarsi alla Rai. **4** Ferrovie dello Stato e sindacati dei trasporti firmano un accordo sull'«integrativo bis» e sull'assegnazione ai dipendenti di *futures*, quale forma di pagamento. **9** I Consigli generali unitari di Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil approvano la piattaforma per il rinnovo del ccnl, ad eccezione della parte riguardante l'orario di lavoro, sulla quale vi sono tre proposte. L'Unionquadri chiede di partecipare alle trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici e presenta una piattaforma basata su specifiche esigenze della categoria che rappresenta. **12** Presso il ministero del Lavoro, a conclusione di diversi incontri, viene raggiunto un accordo sul piano di ristrutturazione dell'Ilva, che prevede 12.571 esuberi, 11 mila prepensionamenti e 4 mila contratti di solidarietà, con una riduzione dell'orario di lavoro del 30%. **15** Il Comitato centrale della Fiom Cgil elegge Claudio Sabbatini nuovo segretario generale dell'organizzazione, al posto di Fausto Vigevani, che lascia la carica per candidarsi alle elezioni politiche.	**7** In una conferenza stampa la Cgil presenta un documento programmatico, quale contributo al confronto elettorale. In particolare, propone il diritto di voto nelle elezioni amministrative agli extracomunitari. **30** Incontro fra le segreterie Cgil, Cisl, Uil durante il quale si discute sui risultati elettorali e sul processo unitario sindacale.

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	21 A Palazzo Chigi incontro fra il presidente del Consiglio Ciampi, i ministri del Tesoro, della Funzione pubblica e i segretari generali di Cgil, Cisl, Uil, in cui si affrontano i problemi relativi all'occupazione e ai contratti del pubblico impiego.	**Febbraio**
7 A Torino si svolge un convegno organizzato dall'Università sul tema «Iniziative e proposte per favorire l'occupazione» al quale prendono parte tra gli altri, il ministro del Lavoro Giugni e il vicepresidente di Confindustria, Callieri.	**1** A Palazzo Chigi viene posta la firma sul protocollo di intenti fra governo e Fiat Auto. La Fiat avvierà ad Arese la ricerca e la produzione di autovetture, a Pomigliano la demolizione e il riciclaggio. L'investimento è di 450 miliardi.	**Marzo**
18 Il governo dà il via libera alla privatizzazione della Stet, secondo un modello di azionariato misto.	**3** Il ministro delle Finanze denuncia una perdita di 4.856 miliardi a causa della recessione e ipotizza la creazione di un'aliquota unica del 30%.	
22 Luigi Coccioli è il nuovo presidente di Ceep-It, il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica.	**4** L'Istat comunica che in febbraio l'indice dei prezzi al consumo ha avuto un incremento dello 0,4%.	
23 Una delegazione di alto livello di Confindustria incontra il presidente del Consiglio per chiedere la prosecuzione della linea di politica economica stabilita con l'accordo di luglio 1993.	**7** L'Oil fa sapere che all'inizio del 1994 circa il 30% della popolazione attiva mondiale era disoccupata o sottoccupata.	
24 Confindustria e sindacati confederali tengono una conferenza stampa comune al termine dell'incontro con il presidente della Repubblica, Scalfaro, sullo stato di attuazione e delle prospettive del Protocollo sul costo del lavoro.	**14-15** A Detroit si svolge, alla presenza dei ministri del Tesoro e del Lavoro dei sette paesi maggiormente industrializzati, il vertice sull'occupazione nel mondo, che discute sia delle prospettive economiche, sia dei problemi relativi alla disoccupazione nei paesi che rappresentano.	
25 In Confindustria si svolge un nuovo incontro sulle Rsu, dopo quello del 4 marzo, in applicazione di quanto previsto nell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.	**16** Il Consiglio dei ministri approva il decreto legge sugli interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.	

Marzo 1994

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

17
I sindacati dei metalmeccanici definiscono la piattaforma rivendicativa, trovando un accordo anche sull'orario di lavoro. I lavoratori, attraverso i referendum, dovranno approvarne il testo.

19
Dopo gli incontri del 14 e del 18, Fulc e Federchimica raggiungono un accordo per il rinnovo del ccnl dell'industria chimica scaduto il 30 novembre 1993. Prevede un aumento medio di 150 mila lire lorde nel biennio 1994-95.

24
Presso il ministero del Lavoro si tiene un nuovo incontro sulle problematiche relative al rinnovo del ccnl del turismo.

31
Viene raggiunta un'intesa in merito al piano di ristrutturazione di Finmeccanica, comparto avionico.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

Le organizzazioni degli imprenditori

28
Il governo Ciampi, come ultimo atto, assegna al consorzio Omnitel pronto Italia la concessione per il secondo gestore (oltre la Sip) dei telefoni cellulari.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Marzo

18
L'Istat comunica che nello scorso dicembre l'indice dell'occupazione nelle imprese industriali ha registrato una flessione del 2% rispetto all'anno precedente.

19
Il Papa Giovanni Paolo II incontra per la prima volta i segretari generali di Cgil, Cisl, Uil, il direttore generale della Confindustria insieme ai 6 mila dipendenti del Poligrafico dello Stato. A tutti richiama l'importanza fondamentale del lavoro e della famiglia.

21
Il presidente della Repubblica Scalfaro riceve il presidente della Confindustria e i segretari generali di Cgil, Cisl, Uil ai quali garantisce la continuità di politica economica.
Il centro studi Euritalia presenta alla stampa il «Rapporto di primavera».

23
Nell'ambito degli adempimenti del Protocollo del 1993 e in relazione alla difficile situazione politica, i vertici di Cgil, Cisl, Uil incontrano presidente del Consiglio, ministro del Lavoro e del Tesoro ai quali chiedono la garanzia che venga mantenuta la linea di politica economica concordata per la presentazione del piano 1994-1996 su ricerca e innovazione, formazione professionale e predisposizione del Rapporto sull'occupazione. Nel corso dell'incontro il ministro della Ricerca scientifica Colombo presenta il piano triennale.
Il Consiglio dei ministri inizia l'esame del decreto con il quale si intende procedere alla privatizzazione degli enti previdenziali dei giornalisti, dei dirigenti d'azienda e alla ridefinizione della struttura dell'Inps, Inail e Inpdap.
Luciano Violante si dimette dal suo incarico di presidente antimafia, in seguito all'accusa di avere sfruttato la propria posizione per divulgare informazioni coperte da segreto istruttorio.

27-28
Si svolgono le elezioni politiche, che vedono il successo del polo di destra.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Marzo 1994		
Aprile 1994	**8** Il ministro della Funzione pubblica, sindacati confederali e sindacati autonomi raggiungono un accordo sul problema dei distacchi sindacali nelle amministrazioni pubbliche. **14** L'Agenzia per la contrattazione e i sindacati del pubblico impiego raggiungono una intesa che garantisce l'erogazione della indennità di vacanza contrattuale ai pubblici dipendenti. **18** L'assemblea dei lavoratori dell'Enichem di Manfredonia respinge l'accordo raggiunto presso il ministero del Lavoro. Si apre la trattativa per il rinnovo del contratto di lavoro dei dipendenti delle Poste con la revisione del protocollo sulle relazioni industriali. **19** Fim, Fiom, Uilm comunicano che la piattaforma per il rinnovo del ccnl è stata approvata dal referendum indetto fra i lavoratori. **20** L'Agenzia per la rappresentanza negoziale e i sindacati del pubblico impiego firmano	**5** Le segreterie di Cgil, Cisl, Uil decidono di realizzare l'unità sindacale entro due anni. **6** La Uil diffonde i primi dati sui risultati delle votazioni per i nuovi rappresentanti sindacali. La Cgil ha ottenuto il 40% dei voti. **12** Le segreterie di Cgil, Cisl, Uil incontrano il capo della polizia, Parisi, per un confronto sul clima sociale in previsione della manifestazione nazionale prevista per il 25 aprile. **22** Il Comitato direttivo della Cgil, aperto dalla relazione del segretario generale aggiunto Epifani, discute sul metodo e sulle procedure per la sostituzione di Trentin alla segreteria generale e decide di tenere in dicembre il congresso confederale. Un gruppo di saggi è incaricato di scegliere i possibili candidati alla successione. **25** Si svolge a Milano una grande manifestazione organizzata dalle confederazioni sindacali e altre associazioni antifasciste.

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	30 Il Consiglio dei ministri approva un decreto sulla privatizzazione di 16 enti e casse di previdenza e assistenza, che potranno essere trasformati in associazioni o fondazioni. Il ministro della Funzione pubblica Cassese illustra al Consiglio dei ministri l'andamento delle trattative per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego. Il segretario del Partito popolare, Mino Martinazzoli annuncia le proprie dimissioni dal partito.	**Marzo**
	31 Piazza degli Affari reagisce positivamente alla svolta annunciata dopo i risultati elettorali, guadagnando il 4,1%, anche la lira guadagna sul marco e sul dollaro.	
7 Il consiglio di amministrazione della Cir approva un bilancio con un utile netto consolidato di 16 miliardi, in contrapposizione con la perdita dell'esercizio precedente.	**1** Con un comunicato, l'Inps informa che il ministro del Lavoro Giugni ha confermato Mario Colombo nell'incarico di Commissario straordinario. La proroga non andrà oltre il 30 settembre.	**Aprile**
14 Presso la Confindustria si svolge un incontro per una verifica dello stato di applicazione dell'Accordo interconfederale sulle Rsu del dicembre 1993.	**8** Il Consiglio dei ministri approva un decreto legislativo per Inps, Inail, Inpdap, Ipsam con il quale si unificano le Casse di previdenza marinare e si separano in distinti organismi le responsabilità di gestione da quelle di indirizzo e controllo. Presentando la *Relazione generale sulla situazione economica del paese*, Ciampi sottolinea che è previsto un contenuto aumento del Pil.	
15 Si apre a Verona un convegno, organizzato da Confindustria, a cui partecipano oltre 1.200 imprenditori sul tema «Uomo, impresa, politica: tre dimensioni per lo sviluppo».	**12** Il presidente del Consiglio Ciampi e il ministro del Lavoro Giugni incontrano i vertici confederali per un esame delle iniziative del governo nell'ambito dei problemi sociali.	
23 L'Assemblea della Comit estromette Sergio Siglienti dalla presidenza; gli succede Lionello Adler.	**15** Seduta inaugurale del dodicesimo Parlamento. Innovazione in Borsa: tutti i titoli del listino vengono trattati telematicamente.	
27 L'assemblea dei giovani imprenditori della Confindustria elegge alla presidenza del Comitato Alessandro Riello, in sostituzione di Marco Fumagalli.		

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Aprile 1994	un accordo sulle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie. Fim, Fiom, Uilm e Fiat raggiungono un accordo sulle Rappresentanze sindacali unitarie.	
Maggio 1994	**3** Inizia la trattativa per il rinnovo del ccnl delle aziende metalmeccaniche con la definizione di un calendario di incontri e una dichiarazione di voler chiudere la trattativa entro giugno. **4** Viene raggiunta un'intesa sulle Rsu nelle aziende metalmeccaniche a partecipazione statale. **12** I dirigenti dell'ente Poste firmano il primo contratto privato, che prevede una struttura salariale fortemente legata ad incentivi personali e nessun aumento retributivo rispetto al precedente contratto. Partono le trattative per il rinnovo del ccnl delle aziende aderenti all'Intersind. Si raggiunge un accordo sulle Rsu nel settore alimentare. **16** I sindacati chiedono al ministro della Funzione pubblica, Urbani, l'indennità di vacanza contrattuale in quanto l'accordo del 1993 prevedeva l'applicazione del nuovo contratto dal gennaio 1994.	**1** A Torino si svolge la manifestazione nazionale per la festa del lavoro. I segretari generali confederali confermano la validità della scelta per l'unità sindacale e difendono l'accordo di luglio 1993. **3** A Roma muore, all'età di 73 anni, Luigi Macario, segretario generale della Fim Cisl dal 1962 al 1970 e segretario generale della Cisl dal 1977 al 1979. **5** A Roma si svolge un seminario sulle forme di lavoro atipico in Europa, organizzato da Chirone 2000 (la società per la formazione professionale costituita da Cisl, Cgil, Uil e Intersind). **10** I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil insieme al ministro dell'Interno, Maroni, definiscono le misure per garantire l'ordinato svolgimento dello sciopero generale del 14. **12** I segretari di Cgil, Cisl e Uil incontrano il

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

17
Alla presidenza della Camera viene eletta Irene Pivetti, mentre Scognamiglio viene eletto alla presidenza del Senato. Il presidente del Consiglio Ciampi rassegna le dimissioni.

25
L'anniversario della liberazione assume un forte significato politico e si svolge una grande manifestazione nazionale a Milano.

27
Berlusconi riceve dal capo dello Stato l'incarico di formare il nuovo governo.
L'Istat comunica che le retribuzioni contrattuali sono rimaste ferme allo stesso livello del mese precedente. Su base annua l'incremento è del 2,4%. Comunica anche che il tasso relativo al calo dell'occupazione è sceso, così come il ricorso alla cassa integrazione.

Aprile

4
Si riunisce la Giunta della Confindustria, che approva il «Programma d'azione per il triennio 1994-1996» presentato dal presidente Abete e l'ingresso nel Comitato di presidenza di Pietro Marzotto e di Aldo Fumagalli.

11
Nell'indagine trimestrale, Federmeccanica rileva che i dati sull'occupazione nella grande industria restano negativi con uno 0,1% in meno rispetto all'anno precedente.

13
Il Cda della Fiat, presieduto da Gianni Agnelli, conferma l'andamento positivo del gruppo con un incremento dell'11% del fatturato.

19
Nasce Telecom Italia, il sesto colosso mondiale delle telecomunicazioni.

25
Con un «Protocollo di intesa», l'Intersind, l'Associazione sindacale delle imprese Iri, aderisce alla Confindustria.
Il Premio Capecchi per le relazioni industriali viene assegnato a Lorenzo Gaeta per

1
Il presidente della Repubblica Scalfaro, in occasione della consegna delle stelle al merito del lavoro, ribadisce il valore dell'accordo fra governo e parti sociali sul costo del lavoro, che ritiene una grande conquista.

2
Il presidente del Consiglio incaricato, Berlusconi, inizia le consultazioni per la formazione del governo e la preparazione del programma.

3
Il presidente del Consiglio incaricato incontra le parti sociali.

9
Il ministro del Lavoro uscente Giugni, in una conferenza stampa, precisa che molte delle iniziative in materia di lavoro, annunciate dal nuovo governo sono già state realizzate e ne ricorda altre che non ha potuto portare fino in fondo, quali il lavoro interinale, la promozione del part time e la riforma dell'apprendistato.

10
Il presidente del Consiglio incaricato Berlu-

Maggio

Maggio 1994

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

Fulc e Unionchimica-Confapi raggiungono un accordo per il rinnovo del contratto per le piccole e medie imprese del settore. L'aumento salariale medio è di 158 mila lire lorde.

17
Il ministro dei Trasporti Fiori incontra i sindacati con i quali esamina i problemi dei trasporti, con particolare riferimento all'Alitalia.
Le trattative per il rinnovo del ccnl metalmeccanici vengono rinviate a giugno.

24
I Cobas ottengono la maggioranza dei voti alle elezioni per la Rappresentanza sindacale all'Alfa Lancia di Arese.
Presso l'Intersind proseguono gli incontri, dopo quelli del 12, 13 e 23, per il rinnovo del ccnl del settore metalmeccanico.

25
I sindacati, con un comunicato stampa, pubblicano un primo bilancio delle elezioni delle Rsu nelle imprese metalmeccaniche. La Fiom ottiene il 19,15% dei voti, la Fim il 33,45%, la Uilm il 13,5 e i Cobas il 2%.

26
Iniziano le trattative per il rinnovo del ccnl del settore ceramica ed abrasivi.

30
Prosegue il confronto fra Intersind e sindacati sul piano di riassetto delle attività di trasporto dell'Alitalia. Dopo gli incontri svoltisi nel mese di maggio, le parti decidono di aggiornarsi al 2 giugno.

31
Incontro tra le parti sociali in merito al rinnovo del contratto Rai.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

presidente della Repubblica Scalfaro al quale illustrano gli obiettivi, dello sciopero generale.
Il ministro del Lavoro presenta alla Commissione lavoro della Camera l'emendamento che corregge il blocco dei pensionamenti anticipati.

14
Si svolge in tutta Italia lo sciopero generale indetto da Cgil, Cisl e Uil contro la legge finanziaria predisposta dal governo Berlusconi.

Le organizzazioni degli imprenditori

il testo «Lavoro a distanza e subordinazione» e ad Aldo Fabbris e Salvatore Garbellano per «Modelli manageriali emergenti».

26
Durante l'Assemblea annuale della Confindustria, il presidente Abete giudica complessivamente positivo il programma del governo Berlusconi.
Il presidente del Consiglio fa un breve intervento. Parla anche il ministro dell'Industria Gnutti.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Maggio

sconi consegna al presidente della Repubblica la lista dei 25 ministri che formano il nuovo governo.

11
Il governo ottiene la fiducia in Parlamento.
La Banca d'Italia abbassa il tasso di sconto di mezzo punto, portandolo al 7%, in seguito ad analoghi provvedimenti adottati dalle altre banche centrali europee.

16
Il presidente del Consiglio Berlusconi pronuncia dinnanzi al Senato le dichiarazioni programmatiche del suo governo.

18
Il governo Berlusconi ottiene la fiducia del Senato con 159 voti favorevoli, 153 contrari, due astensioni.
La Corte dei conti sospende la registrazione del decreto sull'indennità di vacanza contrattuale ai dipendenti pubblici e chiede al governo chiarimenti sul calcolo dei costi.

20
Il governo Berlusconi ottiene la fiducia alla Camera dei deputati con 366 voti favorevoli e 245 contrari.

21
Il ministro del Lavoro Mastella, al termine di due colloqui con Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, dichiara in un comunicato stampa che i princìpi ai quali ispirerà la propria azione sono quelli contenuti nell'Accordo di luglio 1993.
Scompare, a soli 51 anni, Giovanni Goria. Era stato il più giovane presidente del Consiglio nel 1987-88.
La Camera elegge gli uffici di presidenza delle Commissioni. Al Lavoro è eletto Marco Sartori della Lega nord.
Il ministro del Lavoro Mastella incontra prima Cgil, Cisl, Uil e, successivamente, Confindustria sui temi oggetto di provvedimenti governativi, quali l'occupazione e il collocamento.

26
L'Istat comunica che l'indice delle retribuzioni orarie contrattuali dei lavoratori dipendenti ad aprile è aumentato dello 0,1%.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Maggio 1994		
Giugno 1994	**8** Si raggiunge un accordo fra Alitalia e sindacati sul piano di ristrutturazione dell'azienda. Le parti firmano un protocollo di intenti che fissa alcune condizioni per sbloccare la trattativa. **14** Il ministro della Funzione pubblica, Urbani, annuncia il pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale ai dipendenti pubblici con lo stipendio di luglio. Inoltre, garantisce che i contratti saranno rinnovati entro la fine dell'anno. Sindacati dei commercianti, associazioni degli artigiani, cooperative e Confapi predispongono un documento comune con le loro proposte da sostenere nei confronti	**2** Con la relazione di Trentin si apre a Chianciano la Conferenza di programma della Cgil, che discute sulla nuova strategia rivendicativa, un nuovo modo di fare sindacato e un rapporto diverso con i lavoratori. Nella seconda giornata, l'intervento di Cofferati assume il significato di una proposta alla successione di Trentin, che conferma di lasciare la segreteria generale. **16** Cgil, Cisl, Uil presentano al presidente del Consiglio il «contropiano» per l'occupazione, che fa rinviare, a causa delle divergenze, l'emanazione dei decreti previsti. Inoltre, Berlusconi conferma ai sindacati la pratica della concertazione e della con-

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Maggio

27
Il Consiglio dei ministri, nella sua prima riunione, vara un primo pacchetto di interventi per l'occupazione, tra i quali il congelamento della legge Merloni, decide cioè la sospensione di molti articoli della legge di riforma degli appalti fino al 31 dicembre.
Inoltre, approva un decreto che semplifica le procedure per l'avvio al lavoro.

30
Il ministro dei Trasporti informa che il piano di ristrutturazione dell'Alitalia deve essere rivisto; inoltre, invita Civilavia ad acquisire informazioni sulla gestione degli ultimi anni di Alitalia.

31
Il governatore della Banca d'Italia Fazio, nelle sue «Considerazioni finali» presentate all'Assemblea annuale, sostiene che il rilancio economico dipende dagli investimenti e dalle esportazioni e respinge le ipotesi di una ripresa «drogata».
Con una lettera al presidente del Consiglio, Romano Prodi si dimette dalla presidenza dell'Iri spiegandone i motivi al ministro del Tesoro.
Dopo l'accettazione delle dimissioni da parte del presidente del Consiglio Berlusconi, anche gli altri membri del cda rassegnano le dimissioni.

Giugno

6
Il ministro dei Trasporti Fiori incontra l'Amministratore delegato dell'Alitalia per discutere del piano di ristrutturazione dell'azienda, anche se non intende interferire sulla trattativa sindacale in corso.

10
Si apre, a Santa Margherita Ligure, con una relazione del presidente Riello l'annuale convegno dei Giovani imprenditori della Confindustria, che ha come titolo «Alleanze per costruire».

16
Il presidente del Consiglio Berlusconi incontra una delegazione della Confindustria, a cui conferma che, per tutti i proble-

1
Il Senato elegge gli uffici di presidenza delle Commissioni. La Commissione lavoro è affidata a Carlo Smuraglia dei Progressisti.

7
Proseguono gli incontri del ministro del Lavoro Mastella con i rappresentanti della Confindustria e Cgil, Cisl, Uil per una valutazione dei provvedimenti per l'occupazione.

8
Il Consiglio dei ministri approva con decreto una prima parte di provvedimenti in favore dell'occupazione. Prevede sgravi fiscali alle aziende che assumono a tempo indeterminato, incentivi agli investimenti, tassazione semplificata per i giovani che iniziano

Giugno 1994

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

del governo e nella concertazione con governo e sindacati.
Fim, Fiom, Uilm, Fismic chiedono al governo provvedimenti per incentivare l'acquisto di nuove auto.

18
L'ente Poste presenta ai sindacati il piano di riorganizzazione dell'azienda e una bozza di nuovo contratto. Indica in 5 mila il numero degli esuberi individuati.

22
Si svolge a Bologna l'Assemblea nazionale unitaria dei metalmeccanici, organizzata da Fim, Fiom, Uilm, a sostegno della vertenza per il rinnovo del ccnl.
Presso il ministero del Lavoro si incontrano le parti per risolvere le questioni legate al rinnovo del ccnl del turismo.
Presso l'Intersind proseguono le trattative per il rinnovo del ccnl ceramica e abrasivi.

28
Ai minatori del Sulcis, ricevuti dalla presidenza del Consiglio, viene comunicato che il presidente del Consiglio Berlusconi ha firmato l'accordo per il rilancio delle miniere di carbone sarde. Prosegue la trattativa, dopo gli incontri del 1°, 9, 16 e 17, per il rinnovo del ccnl delle imprese metalmeccaniche aderenti all'Intersind.
Proseguono gli incontri tra sindacati e gruppo Alitalia nell'ambito del confronto sul riassetto delle attività del trasporto aereo.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

sultazione nel campo delle politiche sociali.

28
Il segretario generale aggiunto, Epifani, apre i lavori del Comitato direttivo Cgil. La relazione affronta le questioni che riguardano il programma, le tesi, lo statuto, le regole della vita interna. I lavori si concludono il giorno dopo con l'elezione di Sergio Cofferati a segretario generale della Confederazione.

Le organizzazioni degli imprenditori

mi oggetto dell'accordo del luglio 1993, seguirà la linea della concertazione.

21
All'annuale Assemblea generale della Confcommercio, il presidente Colucci chiede al governo un progetto di sviluppo per le piccole e medie imprese e pone il problema di una partecipazione effettiva dell'Associazione alle decisioni di politica economica e sociale.

27
Parte la privatizzazione dell'Ina.

28
Al termine del seminario del Centro studi della Confindustria sulle previsioni dell'economia, il presidente Abete sollecita il governo ad intervenire per promuovere lo sviluppo e controllare la spesa pubblica.

30
Si dimette il consiglio di amministrazione della Rai.
All'Assemblea annuale della Fiat vengono presentate due ipotesi di ricapitalizzazione del gruppo.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

un'attività imprenditoriale. Secondo il governo la manovra permette la creazione di 450 mila posti di lavoro in due anni.

Giugno

9
Il presidente della Repubblica partecipa alla celebrazione del cinquantesimo anniversario del Patto di Roma, dal quale nacque la prima confederazione sindacale unitaria.

10
Il Consiglio dei ministri vara una nuova manovra contro la disoccupazione, approvando un decreto con il quale toglie il blocco a 100 mila assunzioni negli enti locali con bilancio non deficitario. I posti risultavano già tutti assegnati.
La Corte costituzionale emette una sentenza in tema di pensioni, con la quale dichiara parzialmente illegittima la norma del 1983, che bloccava le pensioni oltre la prima. Il ministro del Tesoro esprime preoccupazioni per i costi a carico del bilancio statale che ne potrebbero derivare.

12
Si svolgono le elezioni del Parlamento europeo che vedono il successo del polo di destra.

13
Il segretario del Pds Occhetto rassegna le dimissioni, seguite da quelle di Ottaviano del Turco, segretario del Psi e di Walter Bordon, segretario di Alleanza democratica.

14
Il Consiglio dei ministri affronta il problema degli effetti finanziari sui conti pubblici delle sentenze della Corte costituzionale in materia di pensioni.

15
In una conferenza stampa, il presidente della Corte costituzionale, Casavola spiega le ragioni che hanno motivato la sentenza sull'integrazione al minimo delle doppie pensioni.

16
In una nota, la presidenza del Consiglio sostiene che gli effetti finanziari della sentenza della Corte costituzionale sulle pensioni

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Giugno 1994		

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

possono raggiungere i 30 mila miliardi e che deve essere presa in considerazione l'ipotesi di «una sospensione temporanea delle decisioni».

Giugno

17
Il ministro del Bilancio Paglierini, al termine di un incontro con il Commissario europeo Millan, dichiara che l'Unione europea invita l'Italia ad abolire la fiscalizzazione degli oneri fiscali al sud.

20
Il Commissario europeo afferma che non esiste alcun rischio di rifiuto, da parte della Commissione dell'Unione europea, del sostegno comunitario all'Italia.
I ministri dell'Interno e della Giustizia dell'Unione europea, riuniti a Lussemburgo, approvano all'unanimità una risoluzione che stabilisce il principio della «preferenza comunitaria all'occupazione» e impegna i governi a «rifiutare l'accesso sul proprio territorio ai cittadini extracomunitari per fini di occupazione».

21
Durante il primo incontro fra ministri e Cgil, Cisl, Uil per la definizione di una politica dei redditi, viene effettuata una ricognizione sullo stato di applicazione dell'Accordo di luglio 1993.

22
Il Consiglio europeo degli affari sociali dà parere positivo alla direttiva per la creazione dei Cae (Comitati d'impresa europea) nei gruppi multinazionali. Nel corso della stessa riunione vengono stanziati 1.200 miliardi a sostegno del «Progetto Leonardo».

27
Proseguono gli incontri fra governo e parti sociali sulla politica dei redditi.

28
Il Procuratore generale della Corte dei conti, nella relazione annuale, sostiene la necessità del risanamento della finanza pubblica.

29
Il Consiglio dei ministri approva un decreto

Giugno 1994

Luglio 1994

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

1
Durante l'incontro dei sindacati del pubblico impiego con il ministro del Tesoro Dini in ordine al rinnovo del contratto, non vengono risolti i problemi relativi al finanziamento e alla durata del contratto.

5
Federmeccanica e Fim, Fiom, Uilm firmano l'accordo per il rinnovo del ccnl delle aziende metalmeccaniche private. L'accordo viene raggiunto senza scioperi. L'aumento medio è di 135 mila lire lorde nel biennio.

9
Presso l'Intersind viene firmata un'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl per le imprese metalmeccaniche pubbliche, che verrà sottoposto a referendum. Ricalca il ccnl delle imprese private.

13
Gruppo Alitalia e sindacati confederali e Anpav raggiungono un accordo sul piano di ristrutturazione riguardante gli assistenti di volo, il personale di terra ed aeroportuale. Sono previsti 1.570 esuberi, il congelamento delle retribuzioni e il blocco degli scatti di anzianità fino al 1996.

14
Presso la Confindustria proseguono gli incontri per il rinnovo del ccnl del settore ceramica ed abrasivi.

18
Si interrompe la trattativa per il rinnovo del ccnl del settore del turismo.

27
In seguito ai risultati positivi dei referendum indetti nelle aziende metalmeccaniche da Fim, Fiom, Uilm, sull'ipotesi di accordo raggiunta il 9 luglio, viene sottoscritto in via definitiva il rinnovo del ccnl del settore pubblico e privato.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

1
In vista del vertice del G7 a Napoli, i segretari confederali presentano al presidente del Consiglio Berlusconi un documento in cui propongono un nuovo vertice dedicato alla questione dell'occupazione.

5-7
Con una relazione del segretario Lotito si aprono i lavori della quarta Conferenza nazionale di organizzazione della Uil, che discute intorno al tema dell'autonomia e delle prospettive di unità sindacale.

12
Si riuniscono i Comitati esecutivi di Cgil, Cisl, Uil, che decidono di avviare la discussione sulla strategia e sulle forme organizzative del sindacato unitario, per avviare poi la fase costituente.

18
Il ministro del Lavoro Mastella incontra alcuni rappresentanti di Cgil, Cisl, Uil, a cui presenta i provvedimenti a sostegno dell'occupazione che il governo si accinge ad emanare.

19
Si riunisce il Comitato esecutivo della Cisl al termine del quale sette segretari confederali rimettono il mandato per accelerare il processo unitario. Restano in carica il segretario generale D'Antoni e il segretario generale aggiunto Morese.

20
Il Comitato direttivo della Cgil nomina il segretario generale aggiunto Epifani vicesegretario; si tratta di una nuova figura sindacale.
Il ministro del Lavoro Mastella incontra una delegazione di Cgil, Cisl, Uil e sindacati autonomi per un confronto sul «pacchetto occupazione».
I sindacati confederali gli manifestano il loro dissenso, mentre gli autonomi esprimono qualche riserva.

Le organizzazioni degli imprenditori

6
Si svolge, presso il Centro direzionale Alitalia, l'Assemblea annuale dell'Intersind. Ai lavori partecipano il presidente della Confindustria Abete e il ministro del Lavoro Mastella.

12
Si svolge l'Assemblea annuale della Confartigianato, che vede la presenza del presidente del Consiglio Berlusconi e della Confindustria Abete.

15
Presso il ministero del Lavoro ha luogo un incontro per la verifica dell'andamento aziendale del gruppo Iri.

18
Il ministro del Lavoro Mastella incontra una delegazione della Confindustria per un confronto sui provvedimenti che si appresta ad emanare a sostegno dell'occupazione.

20
Confindustria e Confartigianato esprimono sostanziale consenso al «pacchetto-occupazione» presentato dal ministro del Lavoro Mastella.

21
La Confapi rompe la trattative per il rinnovo del ccnl per il settore metalmeccanico.
Incontro tra Fincantieri e sindacati del settore sul piano di ristrutturazione aziendale.

22
Incontro tra Federchimica e sindacati di settore per discutere sui contenuti della contrattazione integrativa nelle aziende chimiche.

25
Il ministro del Lavoro comunica che anche le associazioni degli imprenditori agricoli firmeranno l'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

legislativo che privatizza 16 enti previdenziali di carattere professionale e un altro che riordina gli organismi di gestione di Inps, Inail e Inpdap.

Giugno

Luglio

1
Il presidente del Consiglio Berlusconi incontra i rappresentanti dei sindacati dei sette paesi maggiormente industrializzati, in preparazione della conferenza del G7 sull'occupazione, che si terrà a Napoli.
Massimo D'Alema viene eletto segretario del Pds, succedendo al segretario uscente Achille Occhetto.

7
Il Consiglio dei ministri decide che la fiscalizzazione degli oneri sociali al sud sarà ridotta a partire dal 1° gennaio e sarà definitivamente soppressa entro il 30 giugno.

7-9
I capi di Stato e di governo del G7, riuniti a Napoli, approvano un documento sull'economia mondiale, in cui tra l'altro si denuncia la gravità della disoccupazione e si riafferma la necessità di migliorare l'istruzione di base.

11
Viene nominato il cda della Rai; Letizia Moratti è il presidente.

13
Il Consiglio dei ministri vara «la soluzione politica per tangentopoli», il cosiddetto decreto Biondi.
Il Consiglio dei ministri approva la sanatoria per le controversie fra fisco e contribuente.

14
Il Senato approva, con modifiche, in via definitiva il decreto contenente «Misure urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali».
Dimissioni di quattro magistrati del pool «Mani pulite» in segno di protesta alla pubblicazione del «decreto Biondi».

15
Jaques Santer viene eletto alla guida della Commissione europea.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Luglio 1994	**29** Presso il ministero del Lavoro, riprendono gli incontri fra sindacati e associazioni imprenditoriali per il rinnovo del ccnl del settore del turismo.	**27** Cgil, Cisl, Uil chiedono al governo sostanziali modifiche al documento di programmazione economica e finanziaria.
Agosto 1994	**11** Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto dei dirigenti dell'ente Poste, che ricalca le disposizioni previste nel settore privato.	**1** Cgil, Cisl, Uil presentano al governo un documento contenente alcune osservazioni e proposte alternative al Documento di programmazione economica e finanziaria. **2** Cgil, Cisl, Uil inviano al ministro del Lavoro Mastella alcune osservazioni critiche al disegno di legge sul lavoro interinale.

Le organizzazioni degli imprenditori

27
L'Assemblea annuale dell'Iri elegge Michele Tedeschi presidente dell'ente in sostituzione di Romano Prodi e conferma Enrico Micheli nella carica di direttore generale.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

19
L'Istat diffonde i dati sulla produzione industriale di maggio: +7,5% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente.

Luglio

21
Il Consiglio dei ministri approva il Documento di programmazione economica e finanziaria e vara il ddl sul mercato del lavoro e per l'occupazione predisposto dal ministro Mastella. Esso riguarda part-time, contratti a termine e di inserimento.

22
Il Consiglio dei ministri approva un decreto che sblocca il rinnovo dei contratti del pubblico impiego e permette di aumentare le retribuzioni del 6% per il 1996.

27
Il ministro del Lavoro, al termine di un incontro con Cgil, Cisl, Uil, decide di rinviare a settembre la presentazione del disegno di legge sul lavoro interinale a causa dei dissensi esistenti fra le parti sociali.
Ad un anno dalla nascita, il Ppi celebra a Roma il suo primo Congresso, che sceglie Rocco Buttiglione come segretario del partito.

31
Il ministro del Lavoro Mastella nomina la Commissione, presieduta da Castellino, che dovrà predisporre il progetto di riforma del sistema pensionistico entro settembre.

3
Il gruppo di lavoro della Commissione Castellino, composto da rappresentanti del governo e delle parti sociali, inizia i lavori per delineare una ipotesi di riforma del sistema pensionistico.

Agosto

4
Il Senato approva, in via definitiva, il documento di programmazione economica e finanziaria.
Si spegne a Roma a 69 anni il senatore a vita Giovanni Spadolini.

5
I ministri del Lavoro, Bilancio e Tesoro approvano il decreto che stabilisce la riduzio-

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Agosto 1994		
Settembre 1994	**14** Tra Unionmeccanica-Confapi e Fim, Fiom, Uilm si raggiunge un'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl delle aziende metalmeccaniche del settore, che sarà sottoposto a referendum per l'approvazione. **23** Viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del contratto dell'ente Poste. Esso prevede un aumento medio lordo di 155 mila lire.	**7** Cgil, Cisl, Uil predispongono un documento in cui esprimono le loro osservazioni critiche alla politica economica del governo a causa del mancato rispetto dell'accordo di luglio 1993. **12** I segretari di Cgil, Cisl, Uil chiedono un incontro al presidente del Consiglio per discutere dei problemi dell'immigrazione. **13** Il presidente del Consiglio Berlusconi incontra i segretari confederali, ai quali comunica alcune modifiche apportate alla manovra di politica economica. **15** Il ministro delle Finanze Tremonti illustra ai sindacati gli interventi di carattere fiscale che

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	ne degli sgravi contributivi per le aziende del sud e ne fissa la cessazione al 31 dicembre 1997. Il Consiglio dei ministri blocca l'acquisizione della Bnc da parte dell'Istituto San Paolo di Torino.	**Agosto**
	11 La Banca d'Italia, in difesa della lira, alza il tasso di sconto al 7,5%.	
	13 La lira crolla al minimo storico: 1.030 lire nei confronti del marco.	
	26 L'Istat diffonde i dati relativi all'andamento degli scioperi, che vedono una diminuzione del 75% circa delle ore perse rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, mentre le retribuzioni sono aumentate dello 0,5%.	
	30 Durante un vertice, il governo affronta il problema della riforma del sistema pensionistico. Con un decreto del governo viene sospesa fino al febbraio 1995 la tassa sui fondi integrativi.	
13 Una delegazione della Confindustria, guidata da Abete, incontra il presidente del Consiglio Berlusconi, con cui discute della manovra economica.	**1** Wolfang Schaeuble, segretario della Cdu tedesca, illustra alla stampa l'ipotesi di un'Europa «a due velocità». Il progetto prevede un «nocciolo duro» comprendente cinque paesi (Germania, Francia e Benelux) che costituirebbero il centro dell'Unione europea, mentre gli altri paesi (Italia, Gran Bretagna e Spagna) avrebbero potuto aderire a questo centro in un secondo momento.	**Settembre**
13 Una delegazione, guidata da Abete, presidente della Confindustria, incontra il presidente del Consiglio Berlusconi, con cui discute della manovra economica.		
15 Il ministro delle Finanze Tremonti illustra alla Confindustria e alle Associazioni agricole gli interventi di carattere fiscale previsti nella legge finanziaria.	**2** Si riunisce la Commissione Castellino; la Uil abbandona la riunione, mentre Cisl e Cgil proseguono nella discussione sull'armonizzazione dei regimi pensionistici.	
23 Iniziano a Capri i lavori del consueto convegno dei Giovani imprenditori della Con-	**3** Forti reazioni del ministro degli Esteri italiano Martino al progetto tedesco di un'Euro-	

Settembre 1994

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

prevede di inserire nella legge finanziaria.

19
Il governo incontra una delegazione dei sindacati confederali per un confronto sui contenuti della legge finanziaria e sulle pensioni.

21
Si tiene l'Assemblea nazionale dei quadri e dei delegati di Cgil, Cisl, Uil che discute intorno ai contenuti della legge finanziaria e alla riforma del sistema previdenziale. Viene confermata la posizione critica del sindacato, sostenuta – se necessario – dallo sciopero generale.
Nonostante nella giornata si siano susseguiti diversi incontri tra sindacati e governo non si giunge ad alcuna apertura in merito alla legge finanziaria.

26
Il governo incontra nuovamente i sindacati per un confronto sui contenuti della legge finanziaria, ma le posizioni risultano essere molto distanti.

27
Rottura fra sindacati e governo: Cgil, Cisl, Uil abbandonano il tavolo delle trattative sulla riforma del sistema pensionistico da inserire nella legge finanziaria e annunciano lo sciopero generale.

28
Le segreterie di Cgil, Cisl, Uil rendono noto che lo sciopero generale di quattro ore si effettuerà il 14 ottobre.

30
Il Consiglio generale della Cisl elegge la nuova segreteria confederale e conferma D'Antoni segretario generale e Morese segretario generale aggiunto.

Le organizzazioni degli imprenditori

findustria, che discute intorno ai problemi economici e sociali delle aree deboli. Durante le conclusioni del giorno successivo, Abete ribadisce la richiesta di misure rigorose per ottenere la fiducia dei mercati.
Il presidente della Confindustria, Abete incontra il presidente del Consiglio e i ministri del Tesoro e del Lavoro, ai quali esprime alcune osservazioni critiche sul modo in cui stanno procedendo gli incontri fra sindacati e governo.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

pa «a due velocità», che vengono seguite da Gran Bretagna e Spagna.

5
I ministri del Tesoro Dini e del Lavoro Mastella si incontrano per trovare un accordo sul tema delle pensioni.

6
Il ministro del Tesoro Dini, in una conferenza stampa, dichiara la disponibilità del governo a confrontarsi con i sindacati, ma puntualizza che le «decisioni saranno assunte dal governo».
Il ministro Urbani, in una conferenza stampa, illustra il contenuto del decreto riguardante il pubblico impiego e comunica che verrà trasmesso all'Aran al momento dell'apertura della trattativa per il rinnovo del ccnl.

7
Il ministro del Tesoro Dini, nel corso di un'audizione alla Commissione lavoro, spiega le linee guida ministeriali per il recupero di 8 miliardi dalla spesa previdenziale.

8
In una nota informativa, Palazzo Chigi chiarisce che le misure previdenziali contenute nella legge finanziaria rappresentano meno del 20% dell'intera manovra.

12
Si riunisce nuovamente la Commissione Castellino senza giungere ad alcuna posizione unitaria.

13
A Il Cairo prendono il via i lavori della Conferenza mondiale su sviluppo e demografia.

14
I ministri economici e del lavoro incontrano alcuni rappresentanti dell'Intesa sindacati autonomi in vista della predisposizione della legge finanziaria.

17
Nomina delle nuove cariche da parte del cda della Rai.

Settembre

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Settembre 1994		
Ottobre 1994	**1** Viene raggiunta una intesa fra sindacati e Confcommercio e Intersind per il rinnovo del ccnl del settore del turismo. Prevede un aumento medio lordo di 150 mila lire. **5** I Comitati esecutivi di Fim, Fiom, Uilm decidono di avviare il processo unitario, inoltre propongono al sindacato autonomo Fismic di entrare a fare parte dell'organizzazione unitaria. **6** Il contratto del settore del turismo viene sottoscritto dalle parti sociali alla presenza del ministro del Lavoro Mastella.	**7** Il segretario della Uil Larizza, in una conferenza stampa, sostiene che la manovra economica è di 56 mila miliardi.

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Settembre

19
La Commissione Castellino presenta il documento finale sulla riforma del sistema previdenziale. Il documento è unitario solo per la parte che riguarda gli obiettivi della riforma, ma non vi è accordo sul tipo di interventi da adottare per il raggiungimento degli obiettivi.

26
Durante un vertice della maggioranza vengono definite le linee della legge finanziaria.

27
Dopo la rottura delle trattative con i sindacati confederali, il Consiglio dei ministri decide i contenuti della legge finanziaria.

28
Vengono resi noti i contenuti della manovra economica, connessa alla legge finanziaria 1995, per 48 mila miliardi, i cui principali provvedimenti riguardano il fisco, le pensioni, la sanità e un nuovo calendario di privatizzazioni.

30
Il presidente della Repubblica firma la legge finanziaria che viene inviata al Parlamento per l'approvazione.

Ottobre

6
Il Consiglio dei ministri incarica i ministri del Lavoro, Tesoro e Funzione pubblica di trovare le iniziative legislative più adatte a superare i problemi che pone l'entrata in vigore del decreto che dispone la sospensione dell'efficacia delle domande di pensionamento anticipato.

10
Il ministro dei Trasporti Fiori informa che, in occasione dello sciopero generale, non verranno garantiti i limiti minimi di servizio e, se necessario, ricorrerà alla precettazione.

20
L'Italia rientra, dopo sei anni, nel Consiglio di sicurezza dell'Onu.

Ottobre 1994

Novembre 1994

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

4
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl per i lavoratori del commercio e del terziario. Prevede un aumento medio di 147 mila lire lorde a regime, inoltre prevede riduzioni dell'orario di lavoro e maggiore flessibilità.

10
Viene raggiunta un'intesa sul rinnovo del ccnl del settore del credito. Prevede un aumento medio lordo di 214 mila lire per il 1994 e di 73 mila lire per il 1995.

18
Dopo tre mesi di trattative viene siglato il ccnl dei lavoratori dipendenti dall'ente Ferrovie. L'aumento medio è di 150 mila lire lorde, mentre le 220 mila lire dell'integrativo bis sono trasformate in azioni esigibili a partire dal 1998.

24
Si raggiunge un accordo per il rinnovo del ccnl dei marittimi.

30
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl del settore energia dell'Eni. L'aumento medio è di 178 mila lire lorde.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

5
A Bari si tiene l'Assemblea nazionale dei delegati Cgil, Cisl, Uil in preparazione dello sciopero generale fissato per il 24 novembre nelle regioni meridionali.

8
Con un comunicato stampa le segreterie di Cgil, Cisl, Uil confermano la manifestazione del 12 novembre a Roma contro le misure previste dalla legge finanziaria.

12
Cgil, Cisl, Uil portano a Roma un milione di lavoratori in segno di protesta contro i provvedimenti della legge finanziaria.

15
Cgil, Cisl, Uil proclamano un nuovo sciopero generale di otto ore per il 2 dicembre in seguito alla decisione del governo di porre la fiducia sui due articoli della finanziaria che riguardano il sistema pensionistico.

16
I segretari generali di Cgil, Cisl, Uil incontrano i gruppi parlamentari dei progressisti e della Lega e il ministro del Lavoro Mastella per riaffermare le posizioni del sindacato sul tema pensionistico e per dichiarare la loro volontà di riaprire il confronto con il governo purché vengano apportate modifiche sostanziali alla legge finanziaria.

17
L'Intesa dei sindacati autonomi dichiara di aderire allo sciopero generale del 2 dicembre.

18
Confederazioni sindacali e governo firmano a Palazzo Chigi un protocollo con il quale vengono prorogati di dodici mesi i trattamenti di mobilità, ma l'indennità scende al 64% dei trattamenti della Cig e solo se

Le organizzazioni degli imprenditori

5
Il gruppo Fiat annuncia che nel 1994 l'azienda ha riconquistato la maggioranza assoluta del mercato automobilistico italiano con una quota pari al 50,89 del mercato.

9
Il Consiglio direttivo della Confindustria approva all'unanimità un comunicato che conferma l'autonomia politica dell'organizzazione imprenditoriale.

10
Il presidente della Confindustria Abete, al termine della riunione della Giunta, dichiara che la concertazione tra governo e parti sociali deve proseguire.

24
Dopo l'incontro con il presidente del Consiglio Berlusconi la Confindustria si dichiara soddisfatta della ripresa del dialogo.

30
Al termine degli incontri con i sindacati il presidente del Consiglio Berlusconi incontra una delegazione della Confindustria.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Ottobre

20
Il presidente della Commissione europea Santer annuncia i nomi dei venti nuovi Commissari, fra cui gli italiani Emma Bonino e Mario Monti.

Novembre

8
Il presidente del Consiglio Berlusconi dichiara di essere propenso a ricorrere al voto di fiducia sulle pensioni, mentre il ministro del Tesoro Dini esclude la possibilità di uno stralcio delle pensioni dal disegno di legge collegato alla finanziaria.
Il Consiglio dei ministri nomina Gianni Billia presidente dell'Inps che lascia la direzione generale della Rai.

10
Il Senato boccia la nomina del cda della Rai.

11
I ministri del Bilancio e dell'Industria, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil firmano un protocollo d'intesa riguardante l'intervento ordinario nel Mezzogiorno e nelle aree depresse e i contenuti della trattativa da avviare con la Commissione delle Comunità europee.

12
Vengono recepite nella legislazione italiana, attraverso un decreto legislativo, le direttive comunitarie inerenti la sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

13
Dopo oltre un secolo dalla fondazione, viene chiuso il Partito socialista, dalle sue ceneri nascono due raggruppamenti: i Socialisti italiani, presidente Gino Giugni e il Partito socialista riformista, presidente Enrico Manca.

15
Il governo decide di porre la fiducia su due importanti articoli del disegno di legge collegato alla finanziaria relativi alle pensioni.

16
La Camera vota la fiducia al governo sui due articoli del disegno di legge collegato alla finanziaria che riguardano il sistema pensionistico.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Novembre 1994		i lavoratori partecipano a lavori socialmente utili. **24** Nonostante l'incontro con il presidente del Consiglio Berlusconi, le confederazioni sindacali mantengono la decisione dello sciopero generale del 2 dicembre. **25** A Roma si tiene una riunione unitaria dei Comitati esecutivi di Cgil, Cisl, Uil in seguito all'incontro con il governo e in preparazione del confronto sulla finanziaria. Confermano lo sciopero generale proclamato per il 2 dicembre. **30** Si protrae per tutta la giornata il confronto fra Cgil, Cisl, Uil e governo sulla manovra economica, con particolare riferimento alle pensioni.
Dicembre 1994	**6** In seguito ai risultati del referendum tenutosi alla Fiat di Termoli, con il quale i lavoratori respingono l'accordo raggiunto tra azienda e sindacati per il lavoro su tre turni, il ministro del Lavoro Mastella si reca sul luogo per tentare una mediazione.	**1** Dopo avere raggiunto un'intesa con il governo sulla legge finanziaria i sindacati revocano lo sciopero generale indetto per il 2 dicembre.

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Novembre

20
Due milioni e mezzo di cittadini sono chiamati ad eleggere 242 sindaci.

21
La Camera dei deputati approva la legge di bilancio e la finanziaria 1995.

22
Il «Corriere della Sera» dà notizia dell'iscrizione del presidente del Consiglio dei ministri nel registro delle persone indagate per corruzione.

24
Il presidente del Consiglio Berlusconi incontra separatamente le organizzazioni sindacali e imprenditoriali per valutare se esiste la possibilità di un accordo sul sistema delle pensioni. Il governo accetta il principio dello stralcio delle pensioni dalla legge finanziaria.

28
In una conferenza stampa, il Commissario straordinario dell'Inps, Colombo, illustra i risultati della sua gestione, che ha visto miglioramenti considerevoli in riferimento all'efficienza dell'Istituto, mentre prevede la necessità di un finanziamento dello Stato di 72 mila miliardi.

29
Il Consiglio dei ministri delega il capo del governo a stabilire le proposte governative per avviare la trattativa con i sindacati.

30
Al termine di una giornata di incontri con Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il governo propone una riscrittura dell'articolo 11 della legge finanziaria sul blocco dei pensionamenti anticipati.

Dicembre

8
Il responsabile del personale della Fiat Auto dichiara che se non si perviene ad un accordo a breve termine gli investimenti saranno spostati da Termoli a Mirafiori.

1
Governo e parti sociali raggiungono un'intesa sulla legge finanziaria.

4
Giornata dei ballottaggi per le elezioni dei sindaci, che vede il successo del centro sinistra.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Dicembre 1994	**7** Proseguono a Roma gli incontri per risolvere la questione di Termoli. **13** Viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del contratto degli autoferrotranvieri. Prevede un aumento medio mensile di 150 mila lire lorde a regime. **14** Si conclude un accordo per il rinnovo del contratto dei lavoratori delle aziende del legno-arredo. Prevede un aumento medio, per il biennio 1995-96, di 145 mila lire lorde. Raggiunto anche l'accordo per il rinnovo del contratto degli impiegati agricoli. Prevede un aumento medio di 75 mila lire lorde per il biennio 1994-95. **15** Viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del contratto del settore orafo e argentiero. Ricalca in buona misura l'accordo dei metalmeccanici, prevede un aumento medio di 135 mila lire lorde mensili. **16** I lavoratori di Termoli approvano, durante le assemblee, l'accordo che stabilisce il regime degli orari.	
Gennaio 1995	**8** Dalla presidenza del Consiglio viene chiarito che le trattative per il rinnovo dei contratti dei dipendenti pubblici non saranno interrotte nel corso della crisi di governo, purché la spesa non superi quella prevista dalla finanziaria.	**5** Al termine di una riunione della segreteria unitaria di Cgil, Cisl, Uil, i segretari generali dichiarano, durante una conferenza stampa, la loro opposizione ad elezioni politiche ravvicinate e chiedono un «governo di

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Dicembre

6
Di Pietro si dimette dalla magistratura.

12
Il ministro del Lavoro Mastella presenta alle parti sociali la bozza di disegno di legge sul lavoro interinale.

13
Il presidente del Consiglio Berlusconi viene interrogato presso la Procura della Repubblica di Milano.

15
Vertice al Quirinale tra Scalfaro e Berlusconi per un confronto sulla situazione politica.

17
Le opposizioni più la Lega presentano a Montecitorio tre mozioni di sfiducia contro il governo.

19
Il Senato approva la legge finanziaria 1995. I telegiornali mandano in onda un messaggio preregistrato del presidente del Consiglio Berlusconi con il quale invita alla mobilitazione di massa.

20
La Camera approva in via definitiva la manovra di finanza pubblica 1995-97.

21
L'esecutivo si presenta alla Camera per il dibattito.

22
Il presidente del Consiglio Berlusconi si reca al Quirinale per rassegnare le dimissioni.

30
Stroncato da un infarto, si spegne a Roma il prefetto Vincenzo Parisi.

Gennaio

1
Entrano ufficialmente a fare parte dell'Unione europea Austria, Finlandia e Svezia. Nasce a Ginevra l'Organizzazione mondiale del commercio (Wto).

11
In un comunicato stampa, distribuito a conclusione dei lavori del Consiglio direttivo di Confindustria, si afferma che nel nostro paese vi è «il rischio di instabilità finanziaria e perdita di credibilità internazionale», per-

Gennaio 1995

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

10
Presso la Confindustria inizia il confronto per il rinnovo del contratto da valere per i dirigenti di aziende industriali.
Presso la sede dell'Ance iniziano gli incontri per il rinnovo del ccnl dei lavoratori edili.

12
L'Anpac proclama 4 ore di sciopero per il 18 gennaio e 72 ore per il mese di febbraio, in quanto non condivide la decisione di Alitalia di sottoscrivere un accordo con la società australiana Ansett. I sindacati confederali esprimono preoccupazioni per «il rischio di nuovi esuberi tra gli assistenti di volo» e proclamano 48 ore di sciopero per il mese di febbraio.

19
Si apre a Roma il primo Congresso nazionale dei consulenti del lavoro.

25
Il Comitato unitario dei quadri organizza un incontro-dibattito sul tema «Quadri e rappresentanza, un nodo ancora da sciogliere».

26
Presso la Confindustria proseguono gli incontri a delegazioni ristrette per il rinnovo del contratto per i dirigenti di aziende industriali.
Presso la sede dell'Intersind viene definita la stesura del ccnl 9 luglio 1994 per i lavoratori delle aziende metalmeccaniche pubbliche.
Presso la sede dell'Ance proseguono gli incontri per il rinnovo del ccnl dei lavoratori edili.

27
Viene siglato un accordo per il rinnovo del contratto dei lavoratori del parastato. Prevede un aumento retributivo medio di 139 mila lire lorde mensili.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

tutti i cittadini»; inoltre respingono qualsiasi eventualità di blocco delle trattative per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego nel periodo di crisi di governo.

12
Cgil, Cisl, Uil esprimono un «giudizio di rispetto e apprezzamento per il lavoro della Corte costituzionale» in merito all'ammissibilità dei referendum, dall'altro accusano i promotori del referendum di avere attivato «una campagna di falsificazione».

24
I sindacati accolgono con cautela la nascita del nuovo esecutivo.
Si apre a Roma il Congresso straordinario della Cisal (Confederazione dei sindacati autonomi) con una relazione del segretario generale Cerioli, che propone il dialogo sui temi referendari, quali la trattenuta sindacale e la rappresentatività per il superamento dei «tavoli separati». È presente una delegazione della Cisl e della Uil.

25
Si tiene una riunione unitaria dei Comitati esecutivi di Cgil, Cisl e Uil durante la quale si discute del confronto con il governo sulla riforma del sistema pensionistico.

26
A conclusione del Congresso della Cisal viene approvata la linea del dialogo con Cgil, Cisl, Uil.

31
Cgil, Cisl, Uil, Confindustria raggiungono un accordo sulla riforma dei contratti di formazione e lavoro; viene pertanto modificato il precedente accordo del 1988. L'Intersind stipulerà un accordo specifico.
Presso la Federlinea viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl da valersi per il personale marittimo. Prevede un aumento medio lordo di 127 mila lire.

Le organizzazioni degli imprenditori

tanto la Confindustria chiede un governo che sia in grado di rilanciare l'economia.

12
Il presidente di Confindustria Abete, al termine della riunione di Giunta, durante l'abituale conferenza stampa, smentisce le voci circolate sulle sue dimissioni e i suoi dissapori con l'amministratore delegato della Fiat Romiti.
Sui referendum interviene Callieri, vicepresidente di Confindustria, criticando il fatto che i referendum vengono «usati come arma politica».

24
L'Assolombarda organizza un incontro sul tema «Dall'idea al mercato: come la piccola e media impresa può e deve utilizzare l'innovazione tecnologica ai fini del vantaggio competitivo».

27
La Confindustria organizza a Firenze un convegno sul tema «Università-industria: la necessità di una collaborazione continua con particolare riguardo al trasferimento tecnologico».

31
Confindustria e Business International organizzano a Roma un convegno sul tema «L'internazionalizzazione dell'economia italiana: il ruolo delle imprese multinazionali»; partecipano, tra gli altri, Luigi Abete, Giorgio Fossa, Innocenzo Cipolletta, Alberto Clò, Sergio Cofferati.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Gennaio

3
L'Istat rende noto che nello scorso mese di dicembre l'aumento dei prezzi al consumo è stato dello 0,4%, portando il tasso annuo tendenziale al 4,1%.

6
La Commissione delle Comunità europee approva il programma operativo presentato dall'Italia che prevede il cofinanziamento, nell'ambito dell'iniziativa «Occupazione e valorizzazione delle risorse umane», per un importo di 700 miliardi messi a disposizione per il periodo 1994-1999.

11
La Corte dei conti ammette nove referendum sui sedici presentati; in particolare, viene ammesso quello sulla trattenuta sindacale da parte delle imprese, mentre viene respinto quello per l'abolizione della cassa integrazione straordinaria e quelli sull'abolizione della quota proporzionale.

13
Il presidente della Repubblica Scalfaro incarica Lamberto Dini di formare il nuovo governo.

17
Il governo presieduto da Lamberto Dini presta giuramento al Quirinale, davanti al presidente della Repubblica. I 22 ministri sono tutti «tecnici». Al Lavoro viene chiamato il professor Treu, ai Trasporti il professor Caravale e all'Industria il professor Clò.

23
Il presidente del Consiglio Dini illustra il proprio programma alla Camera dei deputati. I punti principali sono: la manovra economica-bis, la par condicio nell'emittenza radio-televisiva, la riforma delle pensioni e la legge elettorale.
Afferma che appena quei compiti saranno assolti sarà «esaurito» il compito dell'esecutivo.

24
L'Istat comunica che l'occupazione è diminuita, su base annua, del 4,6% (imprese con più di 500 addetti) e che la produzione è cresciuta del 5%.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Gennaio 1995		
Febbraio 1995	**9** Il Consiglio generale unitario di Fim, Fiom, Uilm affronta il tema della contrattazione aziendale integrativa. Ritiene che le rivendicazioni debbano rispettare le reali condizioni aziendali. Alitalia e Intersind incontrano Anpac, Appl, Filt Cgil e Fit Cisl in merito al rinnovo del contratto nazionale. Al termine l'Anpac conferma gli scioperi già dichiarati per il 13, 14 febbraio e 10 marzo, mentre l'Appl ne dichiara uno per il 16 marzo. **10** Al termine di un incontro con il ministro della Funzione pubblica Frattini, viene siglato l'accordo per il rinnovo del contratto da valere per il pubblico impiego. **11** Inizia una serie di scioperi nel settore del trasporto aereo, dopo le dichiarazioni dell'amministratore delegato dell'Alitalia, secondo il quale nell'attuale situazione «non c'è spazio per aumenti salariali». **12** Il ministro dei Trasporti Caravale incontra una delegazione sindacale per cercare una	**1** Il segretario generale della Cisnal, Mauro Nobilia, assume l'incarico di coordinatore dell'Intesa tra i sindacati autonomi, sostituendo Gaetano Cerioli. **6** Il ministro del Lavoro Treu incontra una delegazione delle confederazioni sindacali con le quali discute della riforma previdenziale e delle misure a sostegno dell'occupazione; viene anche fissato un calendario di incontri, in cui è previsto un incontro con il presidente del Consiglio Dini. **9** Presso il ministero del Lavoro ha inizio il confronto tecnico fra rappresentanti del governo e sindacati per definire le linee di una proposta di riforma del sistema previdenziale e di intervento in favore dell'occupazione. **14** Il Comitato direttivo della Cgil convoca il XIII Congresso della Confederazione, che si dovrà svolgere entro la metà di luglio. **16** Le tre Confederazioni sindacali rendono

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	Giuseppe De Rita, segretario generale del Censis, presenta a Roma la ricerca «Verso un federalismo dal basso. Il territorio delle istituzioni economiche».	**Gennaio**
	25 Il governo ottiene la fiducia alla Camera dei deputati con 302 voti favorevoli, 39 contrari e 270 astensioni. Inizia a Fiuggi l'ultimo congresso del Msi e il primo di Alleanza nazionale. L'Ocse presenta il Rapporto 1994 sulla situazione economica italiana.	
	30 Il governo rende noto che non è stata prevista in bilancio nessuna spesa a copertura del pagamento dei 32 mila miliardi in attuazione delle quattro sentenze emesse dalla Corte costituzionale a copertura degli oneri pensionistici, in particolare quelli sulle pensioni integrate al minimo.	
1 Organizzato da «Piccolaindustria», pubblicazione dell'Unione industriali di Torino si svolge un convegno sul tema «Un patto per Torino. I fattori di sviluppo dell'industria». Partecipa, tra gli altri, Cesare Romiti.	**1** Il Senato vota la fiducia al governo presieduto da Lamberto Dini con 191 voti favorevoli, 17 contrari, 2 astenuti.	**Febbraio**
2 Giovanni Agnelli, presidente della Fiat definisce il 1994 «l'anno della svolta e del rilancio» in relazione ai buoni risultati industriali ottenuti dal gruppo.	**2** Romano Prodi si candida premier del centro contro Silvio Berlusconi.	
3 Una delegazione di venti associazioni imprenditoriali incontra il ministro Treu, che annuncia loro metodo e tempi stabiliti dal governo per arrivare entro la fine di marzo a predisporre la riforma delle pensioni e interventi a favore della occupazione.	**3** Il ministro Treu inizia gli incontri con le parti sociali sui temi della previdenza e dell'occupazione.	
	7 Il Consiglio dei ministri reitera il decreto che concede la proroga fino al 31 maggio del trattamento di mobilità per 50 mila lavoratori di «difficile collocazione»; per 23 mila cassintegrati ed altri lavoratori residenti in zone di crisi industriale.	
5 A Napoli si conclude l'Assemblea annuale della Confesercenti sul tema «Mezzogiorno: disoccupati o criminali? Una spirale da spezzare»; tra gli altri, partecipano D'Alema, D'Antoni, Fini, Mastella, Bianco e Rastrelli.	**8** L'Eurostat diffonde dei dati secondo cui a dicembre il tasso dei senza lavoro in Italia è del 12,2%, in aumento rispetto agli altri stati europei, dove risulta stabile.	

Febbraio 1995

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

soluzione ed evitare ulteriori scioperi nel settore del trasporto aereo.

13
Fit Cisl e Filt Cgil chiedono l'intervento del ministro del Lavoro al fine di una mediazione fra Alitalia e sindacati.

14
Il ministro del Lavoro Treu si dichiara disposto ad una mediazione tra Alitalia e sindacato, ma solo in assenza di scioperi.

16
Presso il ministero del Lavoro, i ministri dei Trasporti Caravale e del Lavoro Treu incontrano una delegazione sindacale, dando il via alla mediazione richiesta dai sindacati stessi.

27
La Filcea Cgil organizza a Roma un forum sul tema «Per non morire in cantiere: prevenzione e sicurezza». Partecipano, tra gli altri, Sergio Cofferati e Carlo Smuraglia.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

pubblico un documento nel quale espongono le loro proposte di riforma del sistema previdenziale, che dovrà riguardare tutti i regimi previdenziali; Cgil, Cisl e Uil ribadiscono la loro posizione in difesa dei 35 anni di anzianità e del rendimento del 2%.

22
In una nota congiunta, Cgil, Cisl e Uil riconoscono l'urgenza di una riforma del sistema pensionistico, ma rifiutano categoricamente il metodo della decretazione (proposto da Confindustria).
Fra Cgil, Cisl, Uil e Intersind viene raggiunto un accordo sui contratti di formazione e lavoro.

Le organizzazioni degli imprenditori

8
Al termine del Consiglio direttivo, Confindustria dirama un comunicato in cui esprime «forte preoccupazione per la situazione economica e finanziaria» e ribadisce la necessità di «procedere senza indugi alla definizione della riforma previdenziale ed alla manovra aggiuntiva».

9
Il direttore generale di Federmeccanica, in una conferenza stampa, conferma i segnali di ripresa del settore e sostiene che accordi integrativi potranno essere realizzati solo in relazione a risultati industriali positivi in termini di produttività, redditività e qualità.
La Luiss organizza un convegno sul tema «Il nuovo mercato delle infrastrutture. Innovazioni nella domanda e nell'offerta»; partecipano Innocenzo Cipolletta, Umberto Agnelli, Luigi Capuggi e Gianfranco Imperatori.

14
A Milano l'Assolombarda presenta uno studio su «Innovazione e sviluppo a Milano». Tra gli altri partecipa Carlo Callieri, vicepresidente di Confindustria.

21
L'Abi organizza a Roma un incontro sul tema «Il codice di comportamento del settore bancario e finanziario»; partecipano, tra gli altri, Tancredi Bianchi, Giuseppe Zadra e Vincenzo Desario.
Dopo la decisione della Banca d'Italia di aumentare il tasso di sconto, si svolge un incontro tempestoso fra il presidente del Consiglio Dini e una delegazione di Confindustria e altre associazioni imprenditoriali in vista della manovra economica.

22
L'Unioncamere organizza a Roma un seminario sul tema «Il registro delle imprese».
Intersind, Isfol e Commissione europea organizzano a Fiesole un seminario su «Obiettivo formazione: nuove opportunità per le imprese».
Il presidente di Confindustria Abete, durante una conferenza stampa, chiede che il go-

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

20
Il presidente del Consiglio Dini incontra separatamente Cgil, Cisl, Uil e sindacati autonomi, ai quali illustra la manovra economica aggiuntiva che il governo si appresta a varare. Ascoltate le osservazioni, Dini si impegna a riconvocare i sindacati prima della decisione finale.
L'Istat informa che il tasso di inflazione tendenziale è in aumento.
A Roma, Giorgio Ratti, sottosegretario al Bilancio tiene un seminario su «I nuovi strumenti di intervento nelle aree depresse».

21
Il governatore della Banca d'Italia Fazio informa il governo che intende aumentare il tasso di sconto dello 0,75%, che passa così dal 7,50% all'8,25%. Per «frenare la salita dell'inflazione e il peggioramento delle aspettative inflazionistiche».

23
Il Consiglio dei ministri vara la manovra economica aggiuntiva, da 21 mila miliardi circa; aumentano Iva, Irpeg, benzina e gasolio.
La Corte costituzionale elegge, come suo presidente, il professor Antonio Baldassarre in sostituzione di Francesco Casavola.

27
Il Fondo monetario internazionale indica all'Italia le quattro priorità sulle quali è necessario che il governo intervenga: approvazione della manovra economica, riforma previdenziale, anticipo della finanziaria 1996, privatizzazione.
La Corte dei conti rende pubblica la sua prima relazione sul costo del lavoro pubblico.

28
Il decreto per la manovra economica viene presentato alla commissione Bilancio e, nel chiederne l'appoggio a tutte le forze politiche, il presidente del Consiglio lancia un appello per la difesa della lira.

Febbraio

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Febbraio 1995		
Marzo 1995	**1** Presso il ministero dei Trasporti si svolge un incontro sul piano di riassetto delle attività di trasporto aereo. Presso l'Ance si svolge un incontro per il rinnovo del ccnl degli edili. Presso la Confindustria inizia la trattativa per il rinnovo del ccnl per i lavoratori del settore alimentare. Si apre a Roma la Conferenza nazionale della Cispel su «La sfida della qualità al servizio del cittadino». **6** Prosegue l'incontro presso il ministero dei Trasporti in merito ai problemi relativi al trasporto aereo. Presso la Confindustria, e con la partecipazione dell'Intersind, continua la trattativa per il rinnovo del ccnl da valersi per i dirigenti delle aziende industriali; al termine viene deciso un nuovo incontro per il 9 marzo. **10** Presso il ministero del Lavoro si svolge un incontro per il rinnovo del ccnl da valersi per i piloti. **13** Presso la sede dell'Associazione si tiene un	**2** A Napoli si svolge un seminario dei dirigenti nazionali Cisl, sul tema «Alle soglie del Duemila più speranze che timori», intervengono, tra gli altri, Abete, Amato, De Rita, Elia, Giugni, Pagliarini, Prodi. All'apertura dei lavori il segretario confederale Morese annuncia che i dirigenti Cisl sosterranno Romano Prodi nell'eventuale competizione elettorale. Il giorno successivo, il segretario generale D'Antoni chiarisce che il sostegno sarà una libera scelta dei singoli dirigenti e non della Confederazione. **6** Il presidente del Consiglio Dini e il ministro del Lavoro Treu incontrano i tre segretari generali di Cgil, Cisl, Uil per un confronto sui temi relativi al mercato del lavoro e la riforma del sistema pensionistico. **11** Sindacati confederali e ministro del Lavoro raggiungono una prima intesa in materia di riforma previdenziale, relativa alla separazione tra previdenza e assistenza. **13** Il presidente del Consiglio Dini incontra i vertici di Cgil, Cisl, Uil, a cui rende nota la decisione di rendere operante l'accordo

Le organizzazioni degli imprenditori

verno emani subito due decreti legge: uno riguardante la manovra economica e l'altro il sistema pensionistico.

23
Al termine del Comitato di presidenza, Confindustria diffonde un nuovo comunicato in cui rinnova l'invito all'esecutivo affinché emani subito i due decreti legge richiesti.

28
Ecol (Agenzia a cui aderiscono Ania, Assicredito, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confindustria, Intersind) presenta un documento sugli interventi per la flessibilità, nonché per la riforma del collocamento ordinario e obbligatorio. I lavori vengono chiusi dal vicepresidente di Confindustria, Callieri.

1
La Confindustria organizza a Bologna un convegno sul tema «Giovani, formazione, lavoro». Partecipano Carlo Callieri, Francesco Chirichigno, Alessandro Riello, Sergio Cofferati, Giancarlo Lombardi, Tiziano Treu, Irene Pivetti, Luigi Abete.

7
L'Intersind organizza un seminario a Roma sulla normativa in tema di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

8
Al termine della riunione del Comitato direttivo, la Confindustria ribadisce l'urgenza di realizzare la riforma del sistema previdenziale, utilizzando anche lo strumento del decreto legge.

13
Il presidente del Consiglio Dini incontra la presidenza della Confindustria per un confronto sui temi della riforma previdenziale; particolare attenzione è dedicata alla separazione fra spese per la previdenza e spese per l'assistenza, richiesta dai sindacati confederali.

22
Il presidente Abete dichiara che la Confin-

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Febbraio

Marzo

1
Il ministro del Lavoro Treu apre il confronto sulla riforma del sistema previdenziale con alcuni segretari confederali di Cgil, Cisl, Uil. Nel corso dell'incontro viene discusso il problema dell'anzianità (legge Amato); al termine il ministro Treu si impegna a varare un decreto per consentire l'andata in pensione di 4 mila persone, mentre resta aperto il problema per le altre 61 mila.

7
Il Senato approva il decreto per la manovra economica-bis.

8
La commissione Lavoro del Senato approva un disegno di legge sulle trattenute sindacali per evitare il referendum previsto per il 19 giugno.

9
La commissione Lavoro del Senato predispone il testo sulla rappresentatività sindacale per evitare il referendum del 19 giugno.

13
Per la prima volta la lira sale oltre quota 1.200 nei confronti del marco tedesco.

14
Il ministro del Lavoro Treu emana un de-

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Marzo 1995	nuovo incontro per il rinnovo del ccnl del settore alimentare. **15** Ulteriore incontro presso la Confindustria per il rinnovo del contratto dei dirigenti delle aziende industriali. Presso l'Ance proseguono le trattative per il rinnovo del ccnl per il settore edile. **22** Proseguono gli incontri, presso l'associazione di categoria, per il rinnovo del contratto degli alimentari. **23** I sindacati del trasporto aereo minacciano uno sciopero generale se verrà applicato il piano di risanamento aziendale annunciato dall'amministratore delegato dell'Alitalia Schisano. **27** Fim, Fiom, Uilm e Fiat auto raggiungono un accordo sui sabati lavorativi negli stabilimenti di Mirafiori, Rivalta e Termini Imerese; inoltre circa mille cassi integrati rientreranno in fabbrica. **28** Dopo una serie di incontri presso il ministero del Lavoro, sindacati e Ance proseguono nella discussione dei problemi relativi al costo del lavoro nel settore edile. Inizia la stesura del contratto del turismo. **31** Presso la Confindustria incontro per il rinnovo del ccnl da valersi per i lavoratori del settore alimentare; al termine decidono di riprendere la trattativa il 4 aprile. Presso l'Intersind si svolge un confronto con i sindacati sul riassetto della Rai.	raggiunto in sede ministeriale sulla separazione tra assistenza e previdenza. **22** I segretari generali Cgil, Cisl, Uil raggiungono un'intesa con il presidente del Consiglio e il ministro del Lavoro sulle pensioni di invalidità, reversibilità e armonizzazione dei trattamenti fra settore pubblico e privato. Sono previsti ulteriori incontri. **23** Durante un incontro tra governo, ministro del Lavoro e sindacati confederali si raggiunge un accordo su pensioni di anzianità e reversibilità e si decide di proseguire la trattativa su un tavolo triangolare, come richiesto da Confindustria. **29** Dopo avere raggiunto un accordo, Cgil, Cisl e Uil presentano al ministro del Lavoro Treu un progetto unitario di riforma della previdenza.
Aprile 1995	**4** Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto dei dipendenti delle aziende che gestiscono le autostrade; prevede un	**3** Il ministro del Lavoro Treu comunica a Cgil, Cisl e Uil le principali norme predisposte in merito alle pensioni integrative.

Le organizzazioni degli imprenditori

dustria non parteciperà ad ulteriori incontri bilaterali in merito alla riforma del sistema previdenziale, ma siederà solo ad un tavolo triangolare di confronto.

31
L'Intersind organizza presso il Cnel un seminario sulla direttiva comunitaria riguardante l'informazione e la consultazione dei lavoratori.
A Torino, organizzato dalla Confindustria, inizia un convegno sul tema «Pmi: costruiamo il futuro»; la relazione introduttiva è svolta dal vicepresidente Fossa. Tra gli altri, intervengono Abete, Agnelli, Romiti, De Benedetti, Dini, Fantozzi, Treu. In questa occasione il presidente del Consiglio conferma agli industriali che la riforma delle pensioni sarà predisposta prima delle elezioni del 23 aprile.

5
Al termine del Consiglio direttivo, la Confindustria sostiene, in un comunicato stampa, «l'urgenza della riforma pensionistica

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

creto con il quale riconosce la pensione di anzianità a 4 mila lavoratori bloccati dalla riforma «Amato» e rimasti senza lavoro e senza pensione.

16
La Camera approva la manovra bis da 21 mila miliardi, sulla quale il governo aveva posto la fiducia.
I membri del Consiglio superiore della magistratura eleggono Vittorio Sgroi presidente della Corte di cassazione.

17
Presidente del Consiglio e ministro del Lavoro proseguono le trattative per la riforma del sistema pensionistico, entrando nel merito delle pensioni di invalidità e reversibilità.

21
A Palazzo Madama viene data la fiducia definitiva al governo Dini, approvando così la manovra economica senza le modifiche richieste dalla Camera.

23
Il primo incontro triangolare fra governo, ministro del Lavoro, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil consente di arrivare ad un accordo sulle pensioni di anzianità e di reversibilità e alla decisione di concludere la trattativa generale entro il mese di aprile.
Renato Ruggiero viene nominato direttore generale del Wto (l'Organizzazione mondiale del commercio).

26
Gli accordi di Schengen sull'eliminazione delle frontiere tra i paesi dell'Unione europea diventano operativi; l'Italia, però, non può aderire per impedimenti amministrativi.

29
Il Consiglio dei ministri fissa la data dei referendum ammessi dalla Corte costituzionale per l'11 giugno.

3
Antonio Di Pietro si dimette dalla magistratura.

Marzo

Aprile

Aprile 1995

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

aumento medio mensile lordo di 65 mila lire.

6
Presso l'Intersind, viene raggiunto un accordo con Filis Cgil, Fis Cisl, Uilsic Uil e Snater per il rinnovo del ccnl dei dipendenti della Rai; prevede un aumento medio di 140 mila lire mensili lorde.

13
Incontro, presso il ministero del Lavoro, per discutere dei problemi relativi al rinnovo del ccnl degli edili.
Tra sindacati di categoria, federazione europea dei sindacati chimici ed Eni viene raggiunto un accordo per la creazione del Comitato aziendale europeo dei lavoratori del Gruppo, in attuazione della direttiva comunitaria per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese transnazionali.

20
Viene firmato il ccnl dei dirigenti delle aziende aderenti alla Confapi; è previsto un aumento medio annuo lordo di 500 mila lire.
Nuovo incontro, presso la Confindustria, per il rinnovo del ccnl degli alimentari.

27
Viene raggiunto un accordo tra Confindustria, Fndai, Intersind per il rinnovo del contratto dei dirigenti delle aziende industriali; prevede un aumento medio mensile lordo di 450 mila lire.

28
Si svolge lo sciopero nazionale con manifestazione a Roma dei lavoratori edili a sostegno della vertenza per il rinnovo del ccnl.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

5
Il presidente del Consiglio incontra una delegazione dei sindacati confederali e, successivamente, dei sindacati autonomi, ai quali conferma il suo impegno a predisporre la riforma entro il 23 aprile. Cgil, Cisl e Uil approvano la scelta del governo.

12
A Palazzo Chigi, il presidente del Consiglio Dini e il ministro Treu, al termine di una discussione, raggiungono un accordo di massima con i sindacati confederali sulla previdenza integrativa, che sarà facoltativa e basata su parte della liquidazione.
L'Esecutivo presenta a Cgil, Cisl e Uil un documento sull'occupazione e il mercato del lavoro, contenente alcune proposte riguardanti il collocamento, il part-time, il lavoro interinale, la formazione.

21
Il ministro del Lavoro Treu incontra i sindacati confederali per una discussione sulle iniziative da avviare riguardanti il mercato del lavoro e il miglioramento dei servizi all'impiego.

26
Il Comitato direttivo della Cgil decide che la data del Congresso sarà dal 20 al 23 settembre a Rimini; inoltre, elegge Carlo Ghezzi segretario confederale.

28
Nell'ambito della trattativa per la riforma del sistema pensionistico, governo e sindacati raggiungono un'intesa per passare dal sistema retributivo a quello contributivo, ma non stabiliscono la data in cui andrà in vigore il nuovo modello.

29
Governo e sindacati stabiliscono che il nuovo modello pensionistico sarà applicato a tutti quei lavoratori che non hanno raggiunto 18 anni di contribuzione e per i nuovi assunti da gennaio 1996.

Le organizzazioni degli imprenditori

come elemento di risanamento strutturale della finanza pubblica».
Il presidente del Consiglio Dini incontra i vertici della Confindustria, ai quali conferma la sua decisione di predisporre la riforma delle pensioni prima del 23 aprile, presentandola al Parlamento dopo le elezioni regionali. Gli industriali esprimono il loro «rammarico» per questa decisione.

6
La Confindustria presenta una proposta per il riordino della pubblica amministrazione, con particolare riguardo ad una riorganizzazione delle competenze fra Stato, Regioni ed enti locali.

12
All'incontro conclusivo con il presidente del Consiglio e il ministro del Lavoro sulla previdenza integrativa, la Confindustria esprime alcune perplessità e non sigla la proposta governativa, riservandosi un giudizio al varo della riforma.

21
Il ministro del Lavoro Treu incontra i vertici di Confindustria per discutere dei provvedimenti riguardanti il mercato del lavoro, sui quali l'esecutivo sta predisponendo alcuni provvedimenti.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Aprile

4
L'Istat comunica che il tasso tendenziale di inflazione si avvicina al 5%.

6
Il governo, nel presentare la *Relazione sulla situazione economica del paese*, sostiene che si è in presenza di una crescita economica «ampia e virtuosa», con un aumento del Pil del 2,2%.
La commissione Lavoro della Camera prende atto delle dichiarazioni del ministro del Lavoro Treu, con le quali sostiene che il 26 aprile il governo presenterà al Parlamento le proposte per la riforma delle pensioni.

13
Il presidente del Consiglio Dini annuncia la presentazione di una serie di provvedimenti in favore dello sviluppo del Mezzogiorno. Successivamente, il ministro del Bilancio Masera precisa che sono in arrivo 100 mila miliardi di investimenti in cinque anni provenienti dallo Stato (40 mila), dalla Comunità europea (32 mila) e da investimenti privati (28 mila).

19
Il Consiglio dei ministri approva un decreto legge in favore delle aree deboli del Mezzogiorno.
L'Istat comunica che in febbraio la produzione è aumentata del 7,3% rispetto allo stesso mese del 1994.

20
Il ministro della Pubblica istruzione, Lombardi, e il ministro del Lavoro, Treu, presentano, nel corso di una conferenza stampa, l'indagine sui bisogni formativi delle imprese e dei lavoratori.

21
L'Istat comunica che l'inflazione sale ancora, con un aumento rispetto a marzo dello 0,6%, attestandosi al 5,3% annuo.

22
Il Consiglio dei ministri conferma per altri cinque anni Giuseppe De Rita alla presidenza del Cnel.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Aprile 1995		
Maggio 1995	**1** Viene firmato l'accordo per il rinnovo del contratto della scuola; è previsto un aumento medio mensile di 155 mila lire lorde. **16** Presso l'Assografici si tiene un incontro in ordine al rinnovo della parte economica del ccnl. Presso il ministero del Lavoro proseguono gli incontri tra le parti sul piano di riassetto del trasporto aereo. Il ministro Treu e Caravale presentano una proposta di mediazione definitiva. **17** L'Anpac conferma lo sciopero previsto e ne programma uno per il 2 giugno. **23** Presso la sede dell'Intersind, viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl da valersi per i dipendenti delle aziende termali; prevede un aumento medio mensile di 103 mila lire lorde. **30** Nelle aziende di tutto il paese parte la consultazione referendaria indetta dai sindacati per approvare o respingere l'accordo con il governo sulla previdenza. **31** Proseguono presso il ministero del Lavoro	**8** Governo, sindacati confederali e autonomi raggiungono un accordo per la riforma del sistema previdenziale basato sul modello contributivo e sulla disincentivazione dei trattamenti di anzianità. **9** Si riuniscono unitariamente i Comitati esecutivi di Cgil, Cisl, Uil e decidono le modalità di consultazione dei lavoratori per la ratifica dell'accordo raggiunto con il governo sulla riforma del sistema pensionistico; il referendum si terrà il 30 e 31 maggio. **16** Il Comitato direttivo della Cgil decide di rinviare il congresso confederale previsto per il mese di settembre; in quella data si aprirà la consultazione congressuale. **19** Il ministro del Lavoro Treu illustra ai vertici di Cgil, Cisl e Uil le misure che intende adottare a sostegno dell'occupazione e del mercato del lavoro, nel contempo li informa che quelle misure saranno successivamente discusse con il presidente del Consiglio ed il ministro del Bilancio Masera. **24** Il ministro del Lavoro Treu invia a Cgil, Cisl e Uil 19 schede illustrative dei contenuti del provvedimento legislativo sul mercato del lavoro, che contiene diverse novità ri-

Le organizzazioni degli imprenditori

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Aprile

23
Si svolgono le elezioni amministrative che vedono un esito favorevole ai partiti che sostengono il governo tecnico di Lamberto Dini.

27
Al termine di un lungo incontro a Palazzo Chigi tra esecutivo, Confindustria e sindacati, durante il quale il presidente del Consiglio illustra le linee guida della riforma del sistema previdenziale, si decide di proseguire la trattativa ininterrottamente fino al raggiungimento di un accordo definitivo.
Il Senato approva un disegno di legge sulle trattenute sindacali.

Maggio

3
La Confindustria si dichiara nettamente contraria al provvedimento del ministero del Lavoro con il quale istituisce la «Direzione per le piccole imprese», mentre la Confapi è favorevole.

3
L'Istat rende noto che a gennaio il fatturato è aumentato del 20,7% rispetto allo stesso mese del 1994.
Il Senato approva il disegno di legge sulla rappresentatività sindacale (per evitare il referendum sull'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori), che passa all'esame della Camera.
La Camera approva un disegno di legge che prevede l'istituzione di una «Direzione generale piccole industrie», con quattro sedi distaccate a Milano, Roma, Napoli e Palermo.

5
Il presidente della Confindustria Abete, al termine dell'incontro con il presidente del Consiglio, afferma di non essere disposto ad ulteriori approfondimenti in materia di riforma pensionistica e di ritenere concluso il confronto.
A Catania inizia un convegno organizzato dalla Confindustria sul Mezzogiorno; tra gli altri, partecipano Callieri, Mauri, Bernabé, D'Antoni.

5
A Palazzo Chigi ha inizio l'ultima fase di trattativa fra governo e parti sociali per definire le linee di riforma delle pensioni.

7
Nei sette ballottaggi previsti, nelle Province e Comuni in cui non era stato eletto il rappresentante il 23 aprile, il centro-sinistra ottiene la maggioranza dei voti; l'affluenza alle urne è scarsa.

8
La Confindustria non firma l'accordo raggiunto fra governo e sindacati, giudicandolo «largamente insufficiente».

10
Il Consiglio direttivo della Confindustria conferma il giudizio negativo, espresso da Abete, sul progetto di riforma presentato dal governo e siglato dai sindacati.

16
Ecol presenta alla stampa un documento in cui gli imprenditori di tutte le categorie formulano forti critiche al ddl 2491 recante «norme in materia di rappresentanza e rap-

17
L'esecutivo trasmette alla commissione Lavoro della Camera il testo definitivo del disegno di legge sulla riforma del sistema previdenziale.

20
La Procura di Milano chiede il rinvio a giudizio di Silvio Berlusconi con l'accusa di corruzione e favoreggiamento.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Maggio 1995	gli incontri per il rinnovo del ccnl dei dipendenti del settore edile.	spetto ai precedenti documenti, fra cui la creazione del segretario generale del ministero del Lavoro.
Giugno 1995	**2** Fra Aran e sindacati confederali e autonomi si raggiunge un'intesa sull'accordo-quadro per i dirigenti del pubblico impiego, che li trasforma in manager privati. Scioperano i piloti aderenti all'Anpac, mentre la Appl, Atv proclamano uno sciopero di 24 ore per il 23 e i sindacati confederali per il 26.	**2** A conclusione del referendum per l'approvazione della riforma della previdenza, secondo l'accordo raggiunto con il governo, i sindacati confederali comunicano i dati ufficiali: i voti favorevoli all'accordo sono circa il 65% del totale dei voti validi.

Le organizzazioni degli imprenditori

presentatività sindacale». Il documento viene, successivamente, inviato al presidente della Camera Pivetti e alla commissione Lavoro della Camera.

24
Il presidente dell'Intersind Paci chiede, in un comunicato stampa, la revisione delle norme che regolano il diritto di sciopero nei servizi pubblici.

25
Si svolge a Roma l'Assemblea annuale della Confindustria, che viene aperta dalla relazione di Abete, a cui seguono gli interventi del ministro dell'Industria Clò e del presidente del Consiglio Dini.

27
A Roma si svolge l'Assemblea annuale della Confapi, che elegge Luciano Bolzoni presidente, in sostituzione di Alessandro Cocirio.

5
Durante l'Assemblea annuale dell'Assolombarda si festeggia il cinquantesimo anniversario della ricostituzione. Abete nell'intervento, chiede un «patto per l'Europa» a governo e forze sociali.
Il Consiglio centrale della Piccola Industria di Confindustria conferma Giorgio Fossa alla presidenza.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

22
L'Istat comunica che l'inflazione continua a crescere raggiungendo il 5,5% su base annua.

23
La commissione Affari sociali del Parlamento europeo riceve il ministro del Lavoro Treu, che riferisce sui problemi della disoccupazione italiana e soprattutto di quella meridionale, che raggiunge il 21% circa.

24
La commissione Lavoro della Camera avvia l'esame sul disegno di legge presentato dal governo sulla riforma previdenziale; a questa prima seduta partecipano sia Dini che Treu.

26
Antonio Fazio decide di alzare il tasso di sconto al 9% per fare fronte ai rischi di una forte ripresa della tendenza inflazionistica.

30
Il Consiglio dei ministri approva il documento di programmazione economica e finanziaria 1996-98; la manovra economica prevista per il 1995 sarà di 32.500 miliardi, per raggiungere circa 80 mila miliardi nell'arco di un triennio.
Il ministro dei Trasporti Caravale, in un intervento alla Camera, propone una integrazione alla legge 146/90, che regola il diritto di sciopero, con l'introduzione di procedure di prevenzione degli scioperi.

31
Si tiene l'Assemblea annuale della Banca d'Italia; nelle Considerazioni finali, Fazio afferma che esistono tutte le condizioni per una nuova fase di sviluppo dell'economia.

2
Il governo vara il Dpef per il triennio 1996-98, che prevede una manovra da 32.500 miliardi, formati per metà da minori spese e per metà da maggiori entrate.

6
Dato il prolungarsi del dibattito sulla riforma del sistema pensionistico in Parlamen-

Maggio

Giugno

Giugno 1995

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

6
Nel corso dell'incontro svoltosi presso il ministero del Lavoro, i ministri Treu e Caravale propongono a Anpac e Appl un metodo per la definizione dell'intera materia contrattuale e confermano le proposte economiche avanzate il 16 maggio.

15
In seguito ad un esposto del presidente dell'Alitalia Roverso, parte un'indagine della magistratura e il ministro Caravale ordina ai piloti di astenersi da forme di agitazione spontanee.

16
Si raggiunge un accordo per il rinnovo del ccnl dei dipendenti delle Casse di risparmio; prevede un aumento retributivo del 13%.

21
Si raggiunge un'ipotesi di intesa per il rinnovo del contratto della sanità, prevede un aumento medio mensile di 165 mila lire lorde.

23
I ministri Caravale e Treu e il sottosegretario alla presidenza del Consiglio Cardia incontrano, a Palazzo Chigi, i sindacati autonomi dei piloti e del personale di terra per trovare una soluzione alla vertenza in corso con l'Alitalia.

24
Aran e sindacati confederali firmano il testo definitivo del contratto della Scuola; hanno invece rifiutato di firmare lo Snals, la Gilda e l'associazione dei presidi.

28
Presso l'Ance viene definita la parte normativa relativa al rinnovo del ccnl dei lavoratori edili.

30
Presso la Confindustria, proseguono gli incontri per il rinnovo del ccnl dei lavoratori alimentari.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

14
In occasione della sessione di politica dei redditi, i sindacati chiedono l'adeguamento dei salari all'aumento del costo della vita.

15
Con la relazione di Bruno Trentin, si apre a Roma la Conferenza della Cgil dedicata ad un esame della crisi del welfare state ed ai possibili interventi per ricostruirlo.

19
Con l'intervento del segretario generale Cofferati si conclude la conferenza Cgil sul welfare. Particolare attenzione viene dedicata al tema dell'unità sindacale, che viene ritenuta indispensabile.
Si riunisce il Comitato direttivo della Cgil, che chiede al Parlamento di non alterare la struttura dell'accordo raggiunto sulla riforma del sistema pensionistico.
Con un documento, la segreteria della Uil chiede un incontro a Cgil e Cisl per cercare di superare i dissensi fra organizzazioni sindacali.

20
I vertici di Cgil, Cisl e Uil vengono ascoltati dalle Commissioni riunite Bilancio e Finanze in merito ai provvedimenti contenuti nel documento di programmazione economica.

21
Il presidente del Consiglio Dini insieme ai ministri Caravale e Treu incontra le segreterie di Cgil, Cisl e Uil per definire un calendario di incontri per l'esame della vertenza in corso da diversi mesi nei settori del trasporto.
In una conferenza stampa, D'Antoni dichiara che i risultati del referendum non hanno segnato una sconfitta del sindacato e respinge l'ipotesi avanzata dalla Cgil di una legge sulla rappresentanza sindacale.

22
Cgil, Cisl, Uil e Confindustria raggiungono un accordo sulla figura del delegato alla sicurezza nelle aziende.

27
Con la relazione di Raffaele Morese, si apre

Giugno

Le organizzazioni degli imprenditori

7
Confindustria e ministro del Funzione pubblica sottoscrivono un protocollo di collaborazione per il miglioramento della pubblica amministrazione.
Il presidente di Confindustria Abete, al termine dell'incontro con i ministri Treu e Masera, propone che nel Mezzogiorno aziende e sindacati contrattino condizioni di lavoro e di salario diverse dal resto del paese, almeno per un periodo transitorio.

9
Inizia, con la relazione di Riello, a Santa Margherita Ligure l'annuale convegno dei Giovani imprenditori di Confindustria. Riello chiede, nell'occasione, un «patto di cittadinanza per dare una svolta al paese».

14
A Napoli si incontrano rappresentanti del Comune, delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali per siglare un «patto territoriale per lo sviluppo».

16
A L'Aquila, l'Intersind organizza un seminario sul tema «Ristrutturazioni aziendali e la gestione delle risorse umane nell'industria e nei servizi: quale nuovi strumenti?».

17
Nell'ambito degli scritti sulle relazioni industriali, viene consegnato il premio «Capecchi» a Renato Brunetta, per la sezione socio-economica, e a Giampiero Proia, per la sezione giuridica.

20
L'Assemblea della Confcommercio elegge Sergio Billè alla presidenza della Confederazione in sostituzione di Francesco Colucci.
Rappresentanti di Confindustria vengono ascoltati dalle commissioni riunite Bilancio-Finanze in merito ai provvedimenti contenuti nel documento biennale di programmazione economica.

21
Il presidente del Consiglio Dini, insieme ai ministri Treu e Caravale, incontra i presi-

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

to, il ministro Treu annuncia l'emanazione di un decreto di proroga del blocco pensionistico in scadenza al 30 giugno.
Secondo gli osservatori Fmi (Fondo monetario internazionale) la riforma del sistema pensionistico è troppo graduale e prevedono che richiederà ulteriori interventi.
Si apre a Ginevra l'ottantaduesima sessione della Conferenza per l'Organizzazione internazionale del lavoro, che ha come temi centrali la lotta alla disoccupazione, diritti umani, lavoro minorile.

7
Il presidente del Consiglio e i ministri Treu e Masera illustrano a Confindustria e sindacati confederali le iniziative del governo che riguardano: l'emanazione di un decreto per prorogare i trattamenti di sostegno al reddito di 54 mila lavoratori e la presentazione al Consiglio dei ministri di un pacchetto di provvedimenti sul mercato del lavoro.

8
Il ministro del Tesoro Fantozzi firma un concordato fiscale, che assicura alle casse dello Stato un introito di 11.500 miliardi nel 1995 e 4 mila miliardi nel 1996.
Giovanni Coronas viene nominato ministro dell'Interno in sostituzione di Antonio Brancaccio che si è dimesso per motivi di salute.

9
L'esecutivo, dopo averli illustrati alla Confindustria e ai sindacati, vara un decreto e due disegni di legge per l'occupazione. Il decreto, reiterato, proroga fino al 31 luglio i trattamenti di mobilità e cassa integrazione straordinaria e rifinanzia i contratti di solidarietà.

11
Si svolgono i 12 referendum, quattro dei quali interessano direttamente il sindacato.

12
Vengono resi noti i risultati dei referendum. La maggioranza dei lavoratori esprime la volontà di modificare la normativa sulla rappresentanza e sulle modalità di finanziamento dei sindacati.
Al referendum sulla televisione, che riguar-

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Giugno 1995		il Consiglio generale della Cisl, che affronta due questioni centrali: il rinnovamento dell'organizzazione e l'unità sindacale.

Le organizzazioni degli imprenditori

denti dell'Iri Tedeschi e delle Fs Necci per definire un calendario di incontri per l'esame delle vertenza in atto nel settore dei trasporti.
I ministri Treu e Caravale incontrano, a Palazzo Chigi, il management dell'Alitalia per trovare una soluzione alla vertenza in corso con i piloti e il personale di terra.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

da la diminuzione delle reti per la Fininvest e degli spot, vincono i no.

14
Il governo presenta il Documento di programmazione economico finanziario (Dpef) alle Commissioni Bilancio di Camera e Senato.
Governo, imprenditori e sindacati si incontrano a Palazzo Chigi per la sessione di politica dei redditi. Il presidente del Consiglio Dini illustra il Dpef.

15
Presso la commissione Lavoro della Camera vengono presentati circa 3.500 emendamenti al disegno di legge di riforma delle pensioni.

16
Si chiude ad Halifax il vertice economico del G7, a cui partecipa Dini. Nel comunicato finale si legge un forte impegno per il controllo dell'inflazione e della spesa pubblica.

17
Con un'ordinanza, i ministri Treu e Caravale stabiliscono che le azioni di sciopero proclamate nel settore dei trasporti fino al 24 giugno vengono differite a data successiva.
Tale decisione è conseguenza di una serie di scioperi programmati dai piloti degli aerei Alitalia.

23
A Palazzo Chigi, si svolge un vertice sul problema dell'aumento dei prezzi; al termine della riunione viene emanata una nota in cui si chiede che i produttori e i commercianti tengano comportamenti coerenti con gli obiettivi programmati.

27
L'Istat comunica che ad aprile i posti di lavoro sono aumentati di 313 mila unità rispetto al mese di gennaio.

28
Il Consiglio dei ministri approva un decreto di proroga al 30 giugno e 31 agosto del blocco delle pensioni di anzianità.

Giugno

Luglio 1995

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

1
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl del settore tessile-abbigliamento; prevede un aumento retributivo medio di 150 mila lire lorde.

3
In merito alla vertenza Alitalia, il sottosegretario Cardia, i ministri Caravale e Treu incontrano sindacati autonomi e confederali, ai quali propongono una «dichiarazione congiunta» che prevede una tregua sindacale di sei mesi e una serie di iniziative finalizzate al risanamento dell'azienda.

5
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl del settore edile; prevede un aumento medio mensile di 143 mila lire lorde.
Presso l'Assolombarda viene raggiunto un accordo per il rinnovo della parte economica del ccnl del settore della carta; prevede un aumento medio di 165 mila lire lorde.

6
Viene rinnovato il ccnl da valersi per i lavoratori del settore alimentare; prevede un aumento medio di 150 mila lire lorde mensili.
Presso la presidenza del Consiglio dei ministri, nell'ambito della vertenza Alitalia, ha luogo un incontro tra le parti; Iri, Intersind, Alitalia e sindacati confederali aderiscono alla «dichiarazione congiunta», mentre Anpac e Appl respingono la mediazione del governo e si impegnano a sospendere le agitazioni per tre mesi.

12
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl dei calzaturieri; prevede un aumento medio di 150 mila lire lorde.
Accordo raggiunto anche per il rinnovo del ccnl – parte normativa – degli esattoriali.

15
Iniziano le trattative fra Intersind e Filpt Cgil, Silt Cisl, Uilte Uil per il rinnovo del ccnl del settore delle telecomunicazioni.

20
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl degli agricoltori, anche se la Flai

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

5
Il Comitato direttivo della Cgil discute intorno alle modalità di realizzazione del Congresso confederale rinviato al mese di ottobre.

Le organizzazioni degli imprenditori

5
Si svolge la cinquantesima Assemblea annuale della Confcommercio, aperta dalla relazione del neopresidente Billè.

12
A Roma si tiene la trentaseiesima Assemblea annuale dell'Intersind; tra gli altri intervengono Agostino Paci, Michele Tedeschi e Luigi Abete.

15
Si apre a Crotone un convegno organizzato da Confindustria sul tema dell'occupazione, dal titolo «Patto per il sud», tra gli altri partecipano Abete, Cofferati, Treu e Masera.

30
Il ministro Caravale incontra rappresentanti di Confindustria, Federtrasporto e Cispel per un esame delle elezioni sindacali nel settore dei trasporti.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Luglio

6
L'Istat comunica che in giugno l'inflazione ha raggiunto il 5,8%, con un incremento dello 0,5% rispetto al mese precedente.

10
L'Ocse fornisce dei dati, secondo i quali dal 1991 il costo del lavoro in Italia è calato del 34%.
A Basilea, il Governatore della Banca d'Italia Fazio, nel corso di una riunione dei governatori delle banche centrali, esorta gli altri paesi a moderare la crescita economica per evitare processi inflattivi.
Il Consiglio dei ministri dell'Unione europea invia ai paesi membri una lettera con la quale raccomanda il controllo del deficit pubblico in previsione della moneta unica.

13
Per accelerare il varo della riforma pensionistica, il governo pone la fiducia al maxiemendamento che accorpa i primi 11 articoli del disegno di legge.
La Commissione di garanzia per l'attuazione della legge 146 sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, fa un bilancio della propria attività durante un forum che si tiene alla Camera.

14
Il presidente Cafiero presenta il Rapporto Svimez 1995 sull'economia del mezzogiorno.

15
La Camera approva, votando la fiducia, il disegno di legge sulla riforma del sistema previdenziale; il testo passa poi al Senato.

19
Il ministro Caravale emette un'ordinanza, con la quale dispone il rinvio degli scioperi dei trasporti previsti nel mese di luglio.

21
A sorpresa, l'Istat comunica che il tasso tendenziale annuo di inflazione ha subìto una battuta d'arresto passando dal 5,8% al 5,6%.

26
Il ministero della Pubblica istruzione firma una convenzione con la Gepi, l'Associazio-

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Luglio 1995	Cgil non firma l'intesa. Viene raggiunto un accordo per gli incrementi retributivi del comparto sicurezza delle Forze armate; è previsto un aumento medio mensile di 180 mila lire lorde.	
	24 A Melfi le votazioni per la Rsu hanno dato questi risultati: Fismic 31%, Fim 31,5%, Fiom Cgil 22,5%, Uilm 14,5%.	
	28 Il ministro del Lavoro incontra rappresentanti della Fiat e dei sindacati metalmeccanici per una verifica dell'accordo del 20 febbraio 1994. Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl dell'industria dei giocattoli; è previsto un aumento medio mensile di 150 mila lire lorde.	
	30 Il ministro Caravale si incontra con i sindacati di categoria e confederali, nonché con la Cisnal e la Cisal per un esame dello stato dei rapporti sindacali nel settore dei trasporti.	
Agosto 1995	**25** Il Consiglio dei ministri decide 700 prepensionamenti di dipendenti Alitalia, da attuarsi nel periodo 1995-1997.	**31** Cofferati, D'Antoni e Larizza si recano a Palazzo Chigi per un incontro con il presidente del Consiglio Dini e i ministri Masera, Fantozzi e Treu con i quali discutono della manovra economica.

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
	ne dei Comuni e l'Unione delle province per utilizzare 15 mila lavoratori cassintegrati nelle istituzioni scolastiche.	**Luglio**
	31 Il ministro del Lavoro Treu presenta un piano per impiegare 70 mila disoccupati in lavori socialmente utili.	
	3 Il Senato approva il disegno di legge sulla riforma del sistema previdenziale.	**Agosto**
	4 La Camera approva in via definitiva la riforma del sistema previdenziale. Il Consiglio dei ministri reitera il decreto che contiene le disposizioni in materia di collocamento e interventi a sostegno del reddito. Il ministro dei Trasporti Caravale informa, con un comunicato, sulla situazione di disagio che si è creata nel settore dei trasporti in seguito alle agitazioni sindacali.	
	9 Il presidente del Consiglio Dini presenta un Libro bianco per l'occupazione e per il rilancio delle infrastrutture. La stima prevede lo «sblocco» di circa 160 mila posti di lavoro.	
	21 Entra in vigore il decreto che modifica la	

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Agosto 1995		
Settembre 1995	**6** I controllori di volo dell'Anav attuano uno sciopero bianco a seguito della decisione del governo di apportare alcune modifiche al contrattato da poco siglato. **12** La Fit Cgil avanza la proposta dello «sciopero virtuale». **16** Il ministro Caravale emette un'ordinanza con la quale vieta ai controllori di volo lo sciopero programmato per il 18 settembre. **18** Inizia il confronto fra Olivetti e sindacati sul piano di ristrutturazione del Gruppo, ma Fim, Fiom e Uilm abbandonano subito la trattativa, in quanto giudicano inaccettabile la posizione di rigidità dell'azienda in ordine ai 5 mila esuberi richiesti. **19** Il ministro Treu convoca per il 21 sindacati e Olivetti per tentare una mediazione sugli esuberi. **20** In un'audizione alla Commissione industria del Senato De Benedetti dichiara che il piano di ristrutturazione del Gruppo Olivetti non può essere modificato in nessuna sua parte. **21** Inizia la mediazione fra il ministro del Lavoro Treu e sindacati sul problema del piano di ristrutturazione e degli esuberi nel Gruppo Olivetti. Il ministro informa che la materia riguarda anche i ministri del Tesoro, dell'Industria e della Ricerca, pertanto a partire dal 29 settembre si avvieranno incontri con tutti quei ministri.	**6** I ministri Masera, Fantozzi e Treu incontrano i vertici sindacali, ai quali illustrano i provvedimenti a sostegno del Mezzogiorno che il governo intende inserire nella legge finanziaria 1996. **12** A Bari iniziano i lavori dell'Assemblea nazionale della Uil, ai quali partecipano il presidente di Confindustria Abete, il ministro del Bilancio, oltre ai segretari di Cgil e Cisl. **14** I ministri Treu e Fantozzi incontrano i vertici sindacali, con i quali discutono sulla materia fiscale collegata alla legge finanziaria in preparazione; propongono un aumento degli assegni familiari da reperire attraverso uno storno dei fondi destinati al fiscal drag. I sindacati respingono la proposta. **16** A Roma si svolge la riunione nazionale dei delegati Cisl; dopo l'intervento introduttivo di Morese, il segretario generale D'Antoni svolge la relazione. Nel quadro del confronto avviato per la revisione della normativa che disciplina l'esercizio del diritto di sciopero, il ministro Caravale riceve una rappresentanza di Cgil, Cisl, Uil e delle associazioni di categoria. **20** Il presidente del Consiglio Dini incontra i vertici di Cgil, Cisl e Uil per un confronto sulla legge finanziaria, nelle parti che riguardano il fiscal drag, la sanità, il potere d'acquisto dei dipendenti pubblici. **21** Si riunisce il Comitato direttivo della Cgil,

Le organizzazioni degli imprenditori

1
All'annuale meeting di Cernobbio, organizzato dallo Studio Ambrosetti, Giovanni Agnelli interviene sulla contrattazione salariale.

5
Il presidente del Consiglio Dini incontra una delegazione della Confindustria per un confronto sulla legge finanziaria in preparazione.

6
I ministri Masera, Fantozzi, Treu, illustrano alla Confindustria i provvedimenti a sostegno del Mezzogiorno che il governo intende inserire nella legge finanziaria 1996.
Il Centro studi della Confindustria organizza l'annuale incontro sul tema «La politica economica alla ripresa autunnale».

7
Durante la conferenza stampa che si tiene al termine della riunione di Giunta, il presidente della Confindustria Abete rilascia una dichiarazione secondo la quale la legge finanziaria dovrà essere caratterizzata da reali interventi di contenimento della spesa pubblica.

9
I consigli di amministrazione di Olivetti, Cir e Cofide decidono di avviare una profonda ristrutturazione del Gruppo al fine di risanare la situazione di crisi; tra l'altro sono previsti tagli occupazionali per circa 5 mila unità.

13
Il presidente dell'Intersind Paci, rilasciando un'intervista a «Il Sole 24 Ore», commenta negativamente la proposta di «sciopero virtuale» avanzata dalla Filt Cgil.

16
Nel quadro del confronto, avviato per la re-

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

norma sul concordato di massa, aumentandone gli sconti e le possibili rateizzazioni.

30
I ministri economici si riuniscono per dare inizio ai lavori di preparazione della legge finanziaria.

Agosto

2
Dal compendio relativo al 1993, che l'Istat pubblica, risulta che i pensionati hanno superato la popolazione attiva di oltre 500 mila unità.

Settembre

6
I ministri Masera, Fantozzi, Treu, Baratta illustrano alle parti sociali le misure che intendono avviare a sostegno dello sviluppo del Mezzogiorno, che il governo intende inserire nella legge finanziaria 1996.

7
Vincenzo Caianiello sostituisce Antonio Baldassarre alla presidenza della Corte costituzionale.

9
Il presidente del Consiglio Dini inaugurando la cinquantanovesima Fiera del Levante di Bari parla della necessità di introdurre una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro come strumento di lotta alla disoccupazione nelle regioni meridionali.

13
La lira continua a guadagnare nei confronti del marco, scendendo sotto quota 1.080.

26
A Palermo inizia il processo contro Giulio Andreotti.

27
Il Consiglio dei ministri vara la manovra economica 1996, articolata nella legge finanziaria, in un provvedimento collegato recante misure di razionalizzazione della finanza pubblica e in una prima nota di variazione del bilancio. La manovra di aggiustamento prevede interventi per 32.500 miliardi.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Settembre 1995	**22** La presidenza del Consiglio conferma la propria disponibilità ad avviare una trattativa risolutiva con i sindacati dei controllori di volo, purché sia ripristinata la regolare assistenza al traffico aereo. **26** I sindacati dei controllori di volo sospendono gli scioperi programmati, poiché il governo l'aveva posta come pregiudiziale per riprendere la trattativa. **27** Alla presenza del sottosegretario Cardia e di 12 organizzazioni sindacali, a Palazzo Chigi inizia la trattativa sulla parte economica del contratto per i controllori di volo. **30** Viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del ccnl dei dirigenti degli enti locali e delle regioni; prevede un aumento medio mensile di 235 mila lire lorde.	che si conclude con l'intervento del segretario generale Cofferati. **25** Il presidente del Consiglio Dini incontra nuovamente i vertici sindacali per informarli sui contenuti della legge finanziaria. **27** I tre segretari generali delle Confederazioni sindacali esprimono giudizi di apprezzamento sulla manovra economica predisposta dal governo.
Ottobre 1995	**2** Rappresentanti dei ministeri del Tesoro, Bilancio e Ricerca, nell'ambito della gestione interministeriale della vertenza Olivetti, incontrano una delegazione dei sindacati, dell'azienda e delle associazioni imprenditoriali per valutare il piano di ristrutturazione del Gruppo industriale e le sue conseguenze sul piano occupazionale. **5** Il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio e il ministro dei Trasporti Cardia incontrano i sindacati dei controllori di volo ai quali presentano le proposte ultimative dell'esecutivo.	**3** I sindacati chiedono al governo di porre la fiducia sulla legge finanziaria. **16-18** Con la relazione del segretario generale Sergio Cofferati, si apre l'Assemblea nazionale dei delegati e dei quadri Cgil, a cui partecipano circa 1.500 persone, che discute delle iniziative della confederazione nei mesi futuri con particolare riferimento alla contrattazione.

Le organizzazioni degli imprenditori	*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*	
visione della normativa che regola l'esercizio del diritto di sciopero, il ministro Caravale riceve i rappresentanti della Confindustria, Intersind, Assotrasporti, Federtrasporto, Confitarma e Cispel.		**Settembre**
21 Inizia la mediazione fra il ministro Treu e l'Olivetti, alla quale egli dichiara che le problematiche del Gruppo riguardano anche altri ministeri, pertanto saranno avviati incontri, a partire dal 29 settembre, con tutti i ministri interessati.		
22 I ministri Masera e Fantozzi incontrano Callieri e Fossa della Confindustria per una discussione sui contenuti della legge finanziaria, ma non vengono trovati punti di accordo. A Capri, con la relazione di Riello, si apre il convegno dei Giovani imprenditori della Confindustria, dal titolo «Dai monopoli al mercato».		
26 Il presidente del Consiglio Dini incontra una delegazione imprenditoriale, alla quale illustra la manovra economica.		
27 In una nota diramata, la Confindustria critica la manovra economica giudicandola «fortemente squilibrata sul lato delle entrate rispetto alle spese».		
3 Dopo la presentazione del presidente del Consiglio Dini della legge finanziaria in Senato, la Confindustria conferma il suo giudizio negativo.	**3** Il presidente del Consiglio Dini, illustrando al Senato la legge finanziaria per il 1996, chiede a tutte le forze politiche il sostegno alla manovra.	**Ottobre**
6 Con una lettera, il segretario generale della Uil propone che venga superata la regola dell'incompatibilità tra cariche sindacali e politiche. Cgil e Cisl rispondono negativamente.	**5** Il governatore della Banca d'Italia Fazio viene ascoltato dalle commissioni Bilancio di Camera e Senato per una valutazione della legge finanziaria. Il governatore prevede che potrebbe rendersi necessaria una manovra-bis da 11 mila miliardi. Il Senato approva il disegno di legge che istituisce l'Autorità di vigilanza dei settori di pubblica utilità; il provvedimento deve tor-	
10 Il ministro dell'Industria Clò presenta ai sindacati il piano del governo per l'indu-		

Ottobre 1995

Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria

10
Con la relazione del segretario generale Sabatini, a Maratea iniziano i lavori dell'Assemblea nazionale dei delegati e dei quadri della Fiom Cgil. Al centro del dibattito vi è la contrattazione. La riunione si chiude il giorno seguente con l'intervento di Sergio Cofferati.

13
In seguito alla paralisi del traffico aereo, il governo presenta ai sindacati dei controllori di volo una proposta «conclusiva e immodificabile», che prevede l'emanazione di un decreto legge.
Il segretario generale della Cisal Cerioli denuncia la discriminazione che le aziende operano tra sindacati confederali e autonomi.

17
Viene raggiunto un accordo a chiusura della vertenza dei controllori di volo; prevede aumenti retributivi di circa il 14%.

18
La Federazione della stampa dichiara tre giorni di sciopero, dal 20 al 22, in seguito alla rottura delle trattative.

20
Presso la Confindustria proseguono gli incontri per il rinnovo del ccnl degli autoproduttori.

25
Le parti si incontrano presso la sede dell'Ance per un confronto sulla politica industriale del settore edile.

30
In seguito ad alcune dichiarazioni del ministro dei Trasporti, i sindacati di categoria e confederali sostengono di essere contrari ad ogni modifica della legge 146 che regola il diritto di sciopero.

Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali

Le organizzazioni degli imprenditori

stria aeronautica, che prevede investimenti per circa 3.700 miliardi.

11
La Confindustria presenta un Libro bianco sulla piccola e media impresa in Italia, che ha come titolo *Governare la ripresa, diffondere lo sviluppo*; dalla ricerca emergono le difficoltà nelle quali si trovano le aziende e vengono proposte le soluzioni da adottare.

12
La Consulta dei presidenti della Confindustria conferma il giudizio critico sulla finanziaria precedentemente espresso dal presidente Abete.

19
Il consiglio di amministrazione dell'Alitalia esonera dall'incarico l'amministratore delegato Schisano e conferisce i poteri al presidente Riverso.
L'Intersind organizza una tavola rotonda alla quale partecipano Paci, D'Antoni, Callieri, Treu in occasione della presentazione di una ricerca elaborata da Prosperetti, dal titolo «La retribuzione flessibile».

24
Al termine del Comitato di presidenza, la Confindustria rilascia una dichiarazione con la quale invita le forze politiche ad impegnarsi per l'approvazione della legge finanziaria.

25
Il presidente del Consiglio Dini incontra il presidente dell'Olivetti, Carlo De Benedetti, per una informazione sulla situazione della società. De Benedetti conferma il piano di ristrutturazione del Gruppo in tutte le sue parti.

26
L'Assemblea degli azionisti dell'Olivetti approva l'aumento del capitale e l'ingresso nell'azionariato delle banche che hanno garantito l'operazione finanziaria.

28
A quasi tre anni di distanza, presso il Palanare alla Camera per l'approvazione definitiva.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Ottobre

6
In una nota della presidenza del Consiglio, Dini sostiene che l'ulteriore manovra, prevista dal governatore Fazio, è molto improbabile.

17
Il Consiglio dei ministri approva il piano pluriennale per il lavoro, presentato dal ministro Treu in ottemperanza delle disposizioni comunitarie.

19
Il ministro della Giustizia Mancuso viene sfiduciato dal Senato.

26
Viene respinta la mozione di sfiducia al governo presentata dal Polo.
La lira recupera il 2% nei confronti del marco.

30
Con un emendamento alla legge finanziaria, il governo fissa regole più rigide per l'utilizzo della cassa integrazione.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Ottobre 1995		
Novembre 1995	**3** Dalla stampa si viene a conoscenza di un accordo segreto tra amministratore delegato dell'Alitalia e sindacati dei piloti sugli aumenti retributivi. **6** La Fit Cgil invia una lettera al presidente del Consiglio con la quale chiede che sia chiarita la vicenda dell'accordo segreto. Anche la federazione della Cgil firma il nuovo ccnl dei braccianti. **8** I delegati del Gruppo Olivetti approvano le proposte sindacali sul piano di ristrutturazione deciso dall'azienda. **9** I ministri Treu e Caravale illustrano ai sindacati il progetto di revisione della normativa che regola il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. **15** Incontro fra le parti presso la Confindustria per la stesura del ccnl degli alimentari. **16** Il Consiglio dei ministri approva un decreto per la trasformazione dell'Anav in Enav, ente pubblico economico. **17** Dopo parecchi mesi di trattative, viene raggiunto un accordo per il ccnl dei giornalisti; prevede un aumento medio mensile di 300 mila lire lorde. In Confindustria si incontrano le parti per il rinnovo del ccnl dei chimici. **23** Le segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm chiedono un intervento diretto del presi-	**14** I ministri del Lavoro e dei Trasporti discutono con le segreterie di Cgil, Cisl e Uil le nuove norme per regolare in un modo più efficace gli scioperi nei trasporti e nei servizi pubblici essenziali.

Le organizzazioni degli imprenditori

congressi della fiera di Rimini, iniziano i lavori della seconda assise generale della Confindustria, a cui partecipano circa 6 mila imprenditori. Nell'occasione la Confindustria fa un bilancio di quanto realizzato e illustra quanto è ancora da attuare per un rilancio dell'economia.

6
L'Intersind, in un comunicato stampa, smentisce le notizie apparse sulla stampa in relazione ad un accordo segreto fra Amministratore delegato e sindacato dei piloti.

24
A Napoli inizia un convegno organizzato dalle Ferrovie sullo sviluppo del Mezzogiorno, a cui partecipa il presidente della Confindustria Abete.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

Ottobre

Novembre

1
La Banca d'Italia rende pubblici i risultati di un'indagine sul mercato del lavoro condotta su un campione di 750 aziende con più di 50 addetti; emerge che le imprese stentano a trovare i lavoratori di cui abbisognano.

2
La commissione Bilancio del Senato approva la legge finanziaria e il bilancio di previsione 1996.

3
Il ministro del Lavoro Treu dichiara che non ci saranno proroghe per l'applicazione della direttiva comunitaria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

6
La finanziaria passa all'esame dell'Aula.

7
Il Consiglio dei ministri approva un provvedimento che modifica il decreto 626/94 contenente norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Le modifiche principali riguardano la proroga di alcuni termini entro i quali si devono attuare le disposizioni.
I ministri Treu e Caravale informano la commissione Lavoro della Camera sugli orientamenti ministeriali in merito alla revisione dell'esercizio del diritto di sciopero nel settore dei trasporti.

9
Il sottosegretario alla presidenza del Consiglio, Cardia, convoca l'Alitalia, l'Iri, l'Intersind e tutti i sindacati, ad esclusione dell'Anpac per una verifica della situazione economica della compagnia di bandiera.
La Camera approva in via definitiva la legge per la creazione dell'authority, un organismo di controllo per i servizi pubblici.

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Novembre 1995	dente del Consiglio Dini nella vertenza del gruppo Olivetti. Inizia il confronto fra le parti per il rinnovo del ccnl dei grafici ed editoriali. **28** L'Olivetti comunica ai sindacati che intende avviare la procedura per mettere in cassa integrazione mille lavoratori. Presso la Confindustria viene definita la stesura del ccnl dei lavoratori delle terme. **29** All'Aran viene firmato il rinnovo del contratto degli addetti delle università; esso prevede un aumento medio mensile di 160 mila lire lorde. Proseguono le trattative per il rinnovo del ccnl del settore gomma e plastica. **30** Presso la Confindustria prosegue il negoziato per il rinnovo del ccnl dei lavoratori grafici ed editoriali. Proseguono gli incontri per il rinnovo della parte economica del contratto dei chimici.	
Dicembre 1995	**4** A Torino inizia la trattativa sull'integrativo Fiat. **14** Presso la Confindustria prosegue il negoziato per il rinnovo del ccnl dei grafici ed editoriali. Viene raggiunto un accordo sulla parte economica del contratto dei chimici. **15** Fra Fim, Fiom, Uilm e Finmeccanica si realizza un'intesa sul piano di riorganizzazione del settore aeronautico. **22** Presso il ministero del Lavoro viene ratificato l'accordo, raggiunto il 15, sul piano di ristrutturazione del settore aeronautico.	**4** Il segretario generale della Uil Larizza invia una lettera aperta a Cofferati e D'Antoni con la quale li invita ad un approfondimento dell'ipotesi di unità sindacale. **20** Il presidente del Consiglio Dini incontra i segretari confederali e, successivamente, i sindacati autonomi, ai quali illustra alcuni emendamenti apportati alla legge finanziaria.

Le organizzazioni degli imprenditori

6
L'Intersind organizza un convegno a Napoli sui problemi dell'inquinamento acustico.

8
Air One, una nuova compagnia aerea privata, informa che dal 23 opererà sul territorio nazionale in concorrenza con l'Alitalia.

11
Cesare Romiti sarà il nuovo presidente della Fiat, lo annuncia Gianni Agnelli, che dichiara che l'avvicendamento avverrà entro pochi mesi.

12
La Confindustria e la Funzione pubblica assegnano i riconoscimenti alla prima edizio-

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

13
A Palazzo Chigi si svolge la riunione prevista sui problemi economici e finanziari dell'Alitalia.

16
Si apre a Madrid la Conferenza, organizzata dalla Ces, sulla politica sociale europea e sui problemi dell'occupazione.

21
Il Senato conclude l'esame della finanziaria, che passa alla Camera.
L'Istat comunica i dati sull'inflazione, che risulta pari al 6% su base annua.

22
L'Isfol rende pubblico il Rapporto '95, che fa il punto sulla situazione della formazione del paese.

23
Nel presentare la finanziaria alla Camera il presidente del Consiglio Dini e il ministro Masera assicurano che non ci sarà una seconda manovra correttiva.

24
Il Consiglio dei ministri approva un decreto con il quale proroga al 1996 i termini previsti dalla legge 626/94 in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Novembre

1
L'Inps pubblica il bilancio che sarà presentato al consiglio di amministrazione; prevede un disavanzo nel 1996 di 25.550 miliardi, pertanto chiede al governo un trasferimento di fondi che si aggira intorno ai 78 mila miliardi.
Il Censis presenta il ventinovesimo Rapporto, dal titolo *Lavoro, professionalità, rappresentanze.*

4
Si svolge a Madrid una riunione dell'Unice (Unione delle Confindustrie europee) sulla revisione del Trattato di Maastricht.

5
Il consiglio di amministrazione dell'Inps, al termine di un confronto con il governo, decide di cambiare il bilancio di previsione.

Dicembre

	Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria	*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*
Dicembre 1995		

Le organizzazioni degli imprenditori

ne del premio nazionale per l'innovazione e la qualità nella pubblica amministrazione.

13
A Roma si svolge l'annuale seminario di previsione del Centro studi della Confindustria, secondo il quale sarà necessario varare provvedimenti nella prima metà del 1996 per riportare il deficit pubblico entro le richieste del Trattato di Maastricht.

20
Confindustria, Intersind, Confapi, Assicredito esprimono voto contrario al bilancio preventivo approvato dall'Inps.

21
Il Consiglio direttivo dell'Intersind nomina Pietro Varaldo nuovo direttore generale dell'associazione.

22
Con due giorni di anticipo rispetto alla scadenza, il ministro del Tesoro decide di chiudere l'offerta della prima quota di azioni Eni, il cui prezzo è stato fissato in 5.200 lire.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

16
Il Consiglio dei ministri approva all'unanimità il decreto sugli immigrati.

19
Gli esperti del Fondo monetario internazionale indicano all'Italia un programma per il risanamento della finanza pubblica.

21
L'Istat comunica che l'inflazione si attesta sul 6%.

22
Il Senato approva la legge finanziaria, il disegno di legge collegato e le tabelle con il bilancio dello Stato, che costituiscono la manovra da 32.500 miliardi.

23
Nel consueto saluto di fine anno, il presidente del Consiglio propone a imprese e sindacati una «alleanza per il lavoro».

29
Il Consiglio dei ministri vara il decreto di completamento alla finanziaria, che prevede un insieme di aumenti dell'Iva e alcuni tagli di spesa.

30
Il presidente del Consiglio Dini sale al Quirinale per rassegnare le dimissioni, che però vengono respinte da Scalfaro. La parola passa così alle Camere.

Dicembre

Bibliografia

a cura di Rosana Barcellona

Nota metodologica

Il repertorio bibliografico comprende quei volumi che trattano le tematiche relative al lavoro, all'impresa, all'economia, pubblicati nel corso del 1994 e 1995. Tale repertorio è compilato attraverso la sola consultazione dei volumi pubblicati in Italia dai principali editori e lo spoglio delle riviste con periodicità mensile (o superiore) che trattano prevalentemente le materie di interesse del *Rapporto*.
I titoli sono stati selezionati seguendo la stessa metodologia degli anni precedenti e precisamente sulla base degli argomenti che vengono «osservati» annualmente nel *Rapporto*, al fine di mettere a disposizione uno strumento di approfondimento e di supporto a quanti intendono documentarsi sulla vita economica, sociale e sindacale italiana.

Volumi

1. Accornero A., *Il mondo della produzione*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 417
L'autore intende dimostrare come il capitalismo abbia costruito tempo, mercato del lavoro, abitudini mentali. Descrive con precisione in che modo i protagonisti dell'impresa (imprenditori, operai, impiegati, manager) cooperano alla produttività, nonostante i conflitti. Accornero affronta temi quali il significato per le persone della mancanza di lavoro oppure a quali rappresentazioni sociali danno luogo gli orari di lavoro o, anche come cambiano i contenuti e il senso del lavoro nelle nuove professionalità. Infine l'autore affronta la questione della transizione in corso tra modi di produzione e modelli di partecipazione.

2. Acocella N., *Fondamenti di politica economica. Valori e tecniche*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1994, pp. 800
Le prime parti del libro esaminano le ragioni per cui il mercato deve essere governato dallo Stato. La parte successiva valuta le modalità per impostare razionalmente la programmazione. Infine, l'autore tratta i singoli obiettivi e strumenti di azione pubblica sia in ambito microeconomico che macroeconomico.

3. Aidlass, *Il dialogo fra ordinamento comunitario ed ordinamento nazionale del lavoro*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 338
Il volume contiene gli atti delle giornate di studio tenutesi a Pavia nel 1992. L'introduzione al convegno è di Tiziano Treu, mentre le relazioni sono state tenute da: Santoni sul tema «Il dialogo fra ordinamento comunitario ed ordinamento nazionale del lavoro»; da Silvana Sciarra su «Il dialogo tra ordinamento comunitario ed ordinamento nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva»; da Foglia su «Il dialogo fra ordinamento comunitario ed ordinamento nazionale del lavoro: la giurisprudenza»; e da Forlati Picchio su «La partecipazione al dialogo del diritto internazionale».

4. Aidlass, *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 252
Nel volume sono pubblicati gli atti del X Congresso nazionale di diritto del lavoro, svoltosi a Udine nel 1991. Le relazioni sono di Oronzo Mazzotta su «Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro» e di Massimo D'Antona su «Autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro».

5. Aidlass, *Il processo del lavoro: bilancio e prospettive*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 240
Il volume raccoglie gli atti delle giornate di studio tenutesi a Palermo nel 1993. Centro delle riflessioni sono state le recenti innovazioni sia del rito civile, che i fondamenti stessi del rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni.

6. Aidlass, *Riforma pensionistica e previdenza integrativa*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 220
Vengono pubblicati in questo libro, gli atti delle giornate di studio tenutesi a Cagliari nel 1990, momento in cui si stava avviando il processo che ha portato all'emanazione della legge 124. L'impianto della legge ricalca in buona misura quanto discusso in quelle giornate, soprattutto per quanto attiene alla previdenza integrativa.

7. Almini F., *Il mercato finanziario per le piccole e medie imprese e il diritto dei mercati regolamentati*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 144
Il volume descrive le indicazioni della Consob e le proposte che hanno preceduto la delibera n. 8469 del 1994. L'autore si sofferma nell'esame del rapporto intercorrente fra banca e impresa, in riferimento ai sistemi di finanziamento delle società per azioni nel quadro del diritto societario.

8. Amendola G., Ferrari S., *L'Italia nella competizione tecnologica internazionale*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 446
Il volume presenta i risultati di una ricerca promossa dall'Enea per la valutazione della competitività dell'industria italiana nelle produzioni ad alta tecnologia. Per tale esame i ricercatori sono intervenuti in tre ambiti analitici: l'attività innovativa, il commer-

cio estero, gli investimenti diretti esteri. I risultati dell'indagine confermano le conclusioni di precedenti ricerche e precisamente che l'industria italiana mostra difficoltà competitive nelle produzioni a maggior grado di innovazione tecnologica. Tuttavia la posizione dell'industria italiana appare maggiormente articolata ed emergono «nicchie di competitività» per il made in Italy. Gli studi sono di Giovanni Amendola, Franco Malerba, Maria Rosa Battaggion, Francesco Carriero, Graziella Antonel, Stefano Salvini, Andrea Brasili, Stefano Breschi, Matteo Salto, Laura Porta, Ilaria Galimberti, Daniela Palma, Marco Mutinelli, Sergio Mariotti, Antonio Ferrucci, Roberto Schiattarella, Anna Soru, Giovanni Amendola.

9. Amietta P., *Comunicare per apprendere. Dall'impresa-organizzazione all'impresa-comunicazione*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 155
Il libro, suddiviso in due parti tratta, nella prima, della cultura d'impresa e comunicazione organizzativa e ne definisce i concetti. Nella seconda parte descrive l'evoluzione socio-organizzativa e socioculturale, soffermandosi sulla qualità dell'informazione e predisponendo alcuni scenari.

10. Ammannati L., *Le privatizzazioni delle imprese pubbliche in Italia*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 244
L'autore ricostruisce la storia delle privatizzazioni in Italia, soffermandosi con particolare attenzione sul quadro legislativo e istituzionale. Vengono esaminate con precisione le procedure necessarie per la privatizzazione degli enti pubblici economici e quelle relative alla tutela del risparmiatore. Completa il volume un'appendice cronologica delle privatizzazioni decise dal 1990 al 1995.

11. Amoroso G., Di Cerbo V., *Commentario allo Statuto dei lavoratori e alla normativa sui licenziamenti. Esposizione di giurisprudenza con riferimenti di dottrina. Il aggiornamento al 31 dicembre 1993*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 305
Questo secondo aggiornamento del Commentario tiene conto della giurisprudenza resa pubblica nel 1993 ed è tutta relativa allo Statuto dei lavoratori e alla normativa sui licenziamenti.

12. Angelini L., Renna L., Romei R., *La disciplina dei crediti del lavoratore subordinato*, Utet, Torino 1994, pp. 465
Il fuoco degli studi presentati nel volume è il credito di lavoro. Ne vengono analizzati, da un punto di vista dottrinale e giurisprudenziale, la decadenza, la prescrizione, il privilegio e la rivalutazione. È esaminato anche il tema del trasferimento d'azienda, le rinunzie, transazioni e composizione stragiudiziale delle controversie.

13. Archibugi D., Ceccagnoli M., *Innovazione e internazionalizzazione nelle imprese manifatturiere italiane*, Mediocredito Centrale, Roma 1995, pp. 94
La ricerca, che utilizza la banca dati dell'indagine campionaria sulle imprese manifatturiere, analizza le relazioni tra innovazione e internazionalizzazione. Gli autori presentano un indicatore sintetico di innovazione, che misura l'intensità innovativa delle imprese, globalmente considerata, tenendo conto del numero degli addetti.

14. Arrigo G., Scaiola S., Settimi P., *Democrazia economica. Sindacato e impresa nella nuova contrattazione*, Edizioni Lavoro, Roma 1994, pp. 208
I saggi raccolti nel volume, che rappresentano una buona guida, hanno come fuoco centrale l'accordo del luglio 1993, analizzato criticamente secondo ottiche diverse. Gli autori prendono in considerazione i vari aspetti dell'accordo: dalla concertazione e partecipazione alla determinazione del salario, al nuovo sistema di contrattazione collettiva

15. Asso P. F., De Cecco M., *Storia del Crediop*, Laterza, Roma-Bari 1994, pp. 644
Il volume ripercorre la storia di due istituzioni, protagoniste del credito mobiliare in Italia: l'Istituto di credito per le imprese di pubblica utilità (Icipu) e il Consorzio di credito per le opere pubbliche (Crediop), oggi fuse, volute da Alberto Beneduce. Il volume si articola in undici capitoli che, partendo dalla descrizione della nascita degli istituti, ripercorrono gli avvenimenti che hanno segnato il loro difficile avviamento, per passare attraverso le vicende del fascismo e lo sviluppo dell'attività, fino ad arrivare alla descrizione dei finanziamenti dei bilanci degli enti locali.

16. *Autonomia individuale e rapporto di*

lavoro. Atti del Congresso nazionale di diritto del lavoro. Udine, 10-12 maggio 1991, Giuffrè, Milano 1994, pp. 252
Oggi viene posta un'enfasi particolare sul tema dell'autonomia individuale, a dimostrazione che qualche cosa di nuovo e di diverso sta prendendo forma: un diritto del lavoro meno collettivo, più autonomo e più individuale. Questo il tema centrale del congresso, di cui vengono riportate le relazioni di Oronzo Mazzotta e Massimo D'Antona.

17. Autori vari, *L'economia mondiale e l'Italia: industria, finanza e competitività tra aree economiche,* Ceis, Roma 1994, pp. 128
Il volume raccoglie gli atti del Forum che il Ceis programma tutti gli anni. Dopo la nota introduttiva di Paganetto, seguono gli interventi di Fabrizio Onida su «L'industria europea e la concorrenza tra aree»; di Mario Baldassarri su «Integrazione internazionale "intra" e "tra" aree: processi sinergici o contrapposti?»; di Paolo Baratta su «La svolta del 1993: tendenze e problemi degli scambi italiani con l'estero»; di Palmerio Giovanni su «Competitività nell'industria italiana e problemi occupazionali»; di Jaques Attali su «La finanza e la concorrenza fra aree»; di Michele Bagella su «Produttività e tassi di interesse: l'Italia e i paesi più industrializzati».

18. Autori vari, *Lavoro e benessere. La costruzione di indicatori sociali,* «Quaderni di economia del lavoro», Franco Angeli, Milano 1995, pp. 272
Il Quaderno raccoglie i saggi più significativi presentati a Stoccolma nel 1994 al seminario promosso dal «Gruppo di Siena» e dall'Istituto Svedese di statistica. Oggetto della riflessione è stata la costruzione di informazioni quantitative particolarmente rilevanti per il perseguimento degli obiettivi occupazionali, di miglioramento del benessere e di uguaglianza di opportunità per tutti i cittadini.

19. Baglione T., *Nuove contravvenzioni a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626,* Giuffrè, Milano 1995, pp. 356
L'autore fornisce spunti di riflessione sul decreto del 1994 con cui l'Italia si è adeguata alle direttive della Comunità europea in materia di tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro. Completano il volume le contravvenzioni previste, oltreché le indicazioni circa le modalità di accertamento e le estinzioni delle contravvenzioni stesse.

20. Baglioni G., *Democrazia impossibile? Il cammino e i problemi della partecipazione nell'impresa,* Il Mulino, Bologna 1995, pp. 340
Il volume fa il punto, secondo una prospettiva storica, delle diverse idee ed esperienze che hanno connotato la partecipazione dei lavoratori dipendenti nell'impresa. Nella ricostruzione l'autore si muove secondo un'ottica comparata che comprende i principali paesi europei, gli Stati Uniti e il Giappone. Attraverso l'analisi dei diversi modelli, vengono focalizzate due questioni centrali: i rapporti tra partecipazione e democrazia politica e i rapporti tra partecipazione e funzionamento dell'impresa.

21. Baldassarri M., Paganetto L., Phelps E. S. (a cura di), *Crisi e disoccupazione degli anni '90: cause e rimedi,* Sipi, Roma 1994, pp. 406
Il volume raccoglie gli atti del quinto seminario internazionale di Villa Mondragone. Centro del dibattito è il tema della disoccupazione. Paganetto ricostruisce il quadro mondiale, da cui emerge una situazione particolarmente grave. I rimedi proposti nei vari interventi, sistematizzati da Phelps, sono diversificati; vanno da una riduzione delle imposte sui redditi da lavoro alla qualificazione professionale, a stimoli alla domanda effettiva.

22. Bassanini F., Merlini S. (a cura di), *Crisi fiscale e indirizzo politico,* Il Mulino, Bologna 1995, pp. 824
Tenendo presente l'esperienza di Stati Uniti, Gran Bretagna, Francia e Germania, gli autori affrontano la problematica del cosiddetto «stress fiscale», sostenendo, nella prima parte del volume, che la coerenza di indirizzo politico di bilancio ed il successo di politiche di risanamento finanziario sono meglio assicurati da riforme che si ispirano alla forma di governo parlamentare nordeuropea, piuttosto che da soluzioni che si richiamano a sistemi presidenziali. Nella seconda parte, viene esaminato il rendimento politico, istituzionale ed economico delle leggi di riforma del bilancio e della pro-

grammazione economica emanate in Italia dal 1978 al 1988.

23. Becattini G., Vaccà S. (a cura di), *Prospettive degli studi di economia e politica industriale*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 398
Il volume riporta gli atti del convegno organizzato a Milano nel novembre 1993 dalla rivista «Economia e politica industriale», in occasione del suo ventesimo anniversario. Il convegno si è posto l'obiettivo di fare il punto sull'evoluzione degli studi di economia industriale realizzati nel nostro paese, evidenziandone specificità e rapporti con altre discipline, e anche di presentare le tematiche più attuali e rilevanti con le quali occorre confrontarsi.

24. Bellandi M., *Economie di scala e organizzazione industriale*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 207
L'autore raccoglie in modo sistematico i suoi contributi in tema di economie di scala, economie esterne, costi di transizione, forme e cambiamento delle organizzazioni industriali, lette attraverso l'analisi dei «sistemi di produzione», cioè di aggregati di attività produttive.

25. Bellandi M., Russo M. (a cura di), *I distretti industriali e cambiamento economico locale*, Rosenberg & Sellier, Torino 1995, pp. 230
Il volume raccoglie i risultati di alcune ricerche sui distretti industriali e sui sistemi di produzione coordinata a livello locale. Ne emerge un quadro sufficientemente completo del nuovo modello di organizzazione industriale, comprendente anche le regioni del sud d'Italia. Oltre ai contributi dei curatori sono presenti i saggi di Giacomo Becattini, Carlo Trigilia, Giuseppe Pozzana, Gabi Dei Ottati, Luisa Cicognetti, Mario Pezzini, Giovanni Solinas, Franco Botta, Antonello Scialdone, Sebastiano Fadda, Daniela Bigarelli, Stefano Bartoli, Fabio Sforzi, Paolo Crestanello.

26. Belussi F., Pozzana R., *Natalità e mortalità delle imprese e determinanti dell'imprenditorialità*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 265
Il lavoro offre una riflessione teorica sui temi della natalità e mortalità delle piccole e medie imprese e sulle determinanti dell'imprenditorialità. Sono messi in luce i forti flussi di entrata e di uscita delle imprese nel sistema economico italiano e sono valutate anche le determinanti extra-economiche che sono alla base del processo di entry. L'analisi congiunta di data base Inps e Cerved (per la provincia di Venezia) mette in risalto l'esistenza di elevate barriere alla crescita delle piccole attività industriali. Oltre ai saggi dei curatori, il libro presenta lo studio di Luca Calconi.

27. Benadusi L. (a cura di), *L'istruzione superiore di primo livello*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 282
Il volume offre una riflessione sulle esperienze realizzate nei principali paesi europei dopo l'introduzione dei diplomi di primo livello, istituiti in Italia con la legge del 1990. Viene considerato, oltre il sistema di istruzione, anche il dibattito che sta alla base dell'istituzione di tali diplomi.

28. Benadusi L. (a cura di), *Una fabbrica senza mura. Organizzazione, formazione e management nel Cnr*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 352
Il volume presenta i risultati della prima ricerca di tipo socio-organizzativo finalizzata a fare emergere il problema del management nei suoi vari aspetti. Ciò al fine di individuare possibili percorsi formativi ai vari livelli e nuovi ruoli professionali.

29. Beretta S. (a cura di), *Problemi strutturali dell'economia italiana*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 92
Il volumetto, che si rifà al corso interdisciplinare promosso dal Centro studi aziendali e amministrativi dell'università di Pavia, si sofferma nella descrizione della struttura industriale italiana e delle sue principali caratteristiche, quali quelle determinate dal vincolo energetico, dal sistema agricolo e dai trasporti, dal mercato del lavoro fino ai condizionamenti politico-amministrativi.

30. Bernardi L. (a cura di), *La finanza pubblica italiana. Rapporto 1994*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 343
Questo terzo *Rapporto* presenta l'evoluzione e le prospettive future della finanza pubblica italiana. In particolare, gli autori valutano e fanno ipotesi sull'andamento nel medio periodo. Oltre al saggio del curatore, sono raccolti gli scritti di Luigi Bernardi,

Carluccio Bianchi, Giuseppe Vitaletti, Daniele Franco, Sandro Momigliano, Alberto Zanardi, Vittorio Mapelli, Manuela Samek Lodovici, Claudio Virno, Franco Osculati, Giuseppe Chessi, Massimo Florio.

31. Berti G. (a cura di), *Rapporti associativi tra amministrazioni pubbliche e imprese*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 176
I contributi raccolti nel volume, frutto di una ricerca del Cnr, riguardano esperienze istituzionali differenti sia per ambito che per materia considerata. Essi riguardano: appalto di lavori pubblici, figure consortili con partecipazione di una pubblica amministrazione, strumenti collaborativi nella realizzazione del «Progetto Milano», forme associative tra privati e enti locali.

32. Bianchi P., *Le politiche industriali dell'Unione europea*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 248
Come cambia il ruolo dello Stato e delle politiche industriali in una situazione di mercato aperto è il tema centrale trattato dall'autore. Dopo aver ricordato i momenti fondamentali dalla storia dell'integrazione europea, Bianchi si concentra sulle politiche avviate dalla Cee per realizzare il mercato unico, per fissare le regole del gioco e per rilanciare le politiche della concorrenza.

33. Biffignandi S., Martini M. (a cura di), *Il registro statistico europeo delle imprese. Esperienze e metodi per la sua costruzione in Italia*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 448
Il volume si divide in tre parti: la prima inquadra il tema del registro statistico delle imprese in termini generali, dalla sua costruzione all'analisi delle problematiche da affrontare in sede di costruzione del registro stesso fino alla presentazione di soluzioni. La seconda parte comprende una serie di relazioni che presentano esperienze italiane sul tema. La terza parte presenta le soluzioni metodologiche sperimentate per alcuni specifici problemi. Gli scritti sono di Marco Martini, Alberto Zuliani, Philippe Pommier, Silvia Biffignandi, Jean Ritzen, Karsten Stetkaer, Bruno Bracalente, Paolo Dini, Paolo Gagliardi, Pietro Aimetti, Lia Pacelli, Riccardo Revelli, Michelangelo Filippi, Luca Schionato, Giovanna D'Angiolini, Giuseppe Garofalo, Franco Lorenzini, Corrado Abbate, Giuseppe Puglisi.

34. Bonanomi G. (a cura di), *La mobilità del personale statale*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 437
La ricerca condotta dal Cnr ha inteso rispondere ad alcuni quesiti relativi, ruotanti intorno alla problematica della rigidità del mercato interno del lavoro nelle amministrazioni statali. Vengono, pertanto, esaminati i suggerimenti provenienti dal decreto legislativo del 1993 e le relative implicazioni per l'attuazione della mobilità del personale e l'uso flessibile delle risorse umane. I saggi sono di Andrea Mancini, Barbara Moreschi, Giampaolo Bonomi, Stefano Iustulin, Gaetano Sanfilippo, Susanna Mancinelli.

35. Bonaretti L., *L'equa retribuzione nella Costituzione e nella giurisprudenza*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 859
Il manuale illustra tutte le pronuncie attinenti le diverse occasioni che hanno indotto il lavoratore subordinato a richiedere al sistema giuridico l'applicazione dei suoi diritti. La raccolta appare particolarmente interessante per la sua completezza e articolazione.

36. Bonazzi G., La Rosa M., *Modello giapponese e produzione snella: la prospettiva europea*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 366
Il libro raccoglie gli atti del seminario di studio tenuto a Pontignano nel maggio 1993 sul modello giapponese. Le relazioni presentate offrono un interessante spunto di riflessione sulle principali tendenze in atto rispetto alla produzione snella ed al modello di produzione giapponese. I relatori approfondiscono prima i «transplant» giapponesi in Europa e, successivamente, le risposte dell'imprenditorialità italiana alle nuove sfide mondiali. Vengono presi in considerazione gli aspetti economici e sociali del problema ed il ruolo dei diversi soggetti operanti all'interno dell'impresa.

37. Bordogna L., *Pluralismo senza mercato. Rappresentanza e conflitto nel settore pubblico*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 247
In questo volume vengono raccolti una serie di saggi sulle relazioni sindacali nel pubblico impiego in Italia negli anni Ottanta. Particolare attenzione viene rivolta ai problemi di frammentazione della rappresentanza e al conflitto, elementi che hanno caratterizzato il periodo esaminato.

38. Bottiglieri B., Castronovo V., Cipolletta I., De Rita G., *L'Italia della ricostruzione*, Sipi, Roma 1994, pp. 495
Nell'opera sono analizzati gli aspetti storico-politici, sociali ed economici del periodo 1945-50. Secondo gli autori in quegli anni non si creò una «semplice ricostruzione», ma si gettarono le basi di una nuova realtà, che diede l'avvio a nuovi processi sociali e culturali. Nella seconda parte del volume sono pubblicati documenti dell'Archivio Confindustria relativi al periodo esaminato.

39. Branca G., *Diritto dell'economia in prospettiva storica ed epistemologica*, Borla, Roma 1994, pp. 53
L'autore, in questo snello e semplice libretto, abbina ad un discorso sul diritto dell'economia alcune riflessioni sul dovere, la giustizia e la professionalità.

40. Brancati R., *La questione regionale: federalismo, mezzogiorno e sviluppo economico*, Donzelli, Roma 1995, pp. 108
Nella visione dell'autore il federalismo diventa sinonimo di regionalismo, in quanto viene inteso come «articolazione territoriale dei poteri e dei livelli di governo», per questo propone un «governo regionale dell'economia».

41. Brignone A., *Sicurezza sul lavoro. La nuova normativa*, Sipi, Roma 1994, pp. 118
Dopo una breve introduzione di Carlo Callieri, la guida riporta e commenta il testo del decreto legislativo del 1994 riguardante l'attuazione di diverse direttive della Comunità europea inerenti il miglioramento della sicurezza dei lavoratori. La guida fornisce alcune chiavi di lettura e di interpretazione delle nuove disposizioni e mette in evidenza la responsabilità penale del datore di lavoro e le norme sanzionatorie.

42. Brunetta R., Cucchiarelli A., Naddeo P., Tronti L., *Politica dei redditi e struttura della contrattazione*, Edizioni Lavoro, Roma 1994, pp. 232
Gli autori, ponendosi in una prospettiva storica, chiariscono le ragioni che hanno condotto gli attori sociali a concludere gli accordi di luglio 1992 e 1993. Attraverso un esame del sistema contrattuale, dei meccanismi di indicizzazione, delle politiche dei redditi, dei modelli di distribuzione dei risultati ottenuti dalla produttività nel lungo periodo chiariscono il valore degli accordi raggiunti, come base per nuovi sviluppi.

43. Brunetta R., Tronti L. (a cura di), *Capitale umano e Mezzogiorno. I nuovi termini della questione meridionale*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 477
Gli studi raccolti nel volume esplorano le cause socioeconomiche del ritardato sviluppo del mezzogiorno. Particolare rilievo viene dato alle dinamiche dei fenomeni sociali, alle politiche per l'occupazione. Secondo gli autori è necessario un ripensamento delle strategie industriali che riguarda sia l'azione pubblica, ma anche quella delle imprese, dei lavoratori e delle famiglie. Esigenza prioritaria resta la connessione del sistema scolastico con il mercato del lavoro. Gli scritti sono di Augusto Graziani, Paolo Sestito, Giovanni Bodo, Fiorella Padoa Schioppa Kostoris, Luigi Spaventa, Salvatore Castronovo, Letizia Ravoni, Giovanna Altieri, Enrico Pugliese, Roberto Moscati, Marita Rampazi, Marina Capparucci, Mariano D'Antonio, Giuseppe Negro.

44. Brunetti G., Camuffi A., *Marzotto. Continuità e sviluppo*, Utet, Torino 1994, pp. 205
Gli autori illustrano l'evoluzione dell'impresa Marzotto con l'intento di fare conoscere come nasce e si evolve un'idea imprenditoriale. Il libro si articola in tre parti: la prima chiarisce lo schema interpretativo generale e descrive il rapporto fra imprenditore e impresa, la seconda presenta un'intervista all'imprenditore, la terza valuta il caso Marzotto alla luce della teoria della strategia aziendale.

45. Brunetti G., Santesso E. (a cura di), *Amministrazione e controllo*, Utet, Torino 1994, pp. 687
Il volume, che fa parte dell'Enciclopedia dell'impresa, raccoglie una serie di contributi relativi alla disciplina che si occupa della produzione di informazioni economiche relative ai fenomeni aziendali e al loro utilizzo per la gestione dell'impresa.

46. Bruni M., De Luca L., *Flessibilità e disoccupazione: il caso Italia*, Ediesse, Roma 1994, pp. 334
Il libro presenta i risultati di una ricerca condotta per conto dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul fenomeno della disoccupazione con il quale l'Italia convive dal

dopoguerra. Gli autori sostengono che gli elementi che hanno concorso a rendere precaria la situazione sono diversi e complessi, ma sono soprattutto i settori inefficienti e scarsamente flessibili i responsabili dell'alto tasso di disoccupazione. Attraverso un'accurata analisi dei dati, gli autori forniscono una chiave interpretativa delle dinamiche che condizionano il mercato del lavoro, offrendo, nel contempo, indicazioni e suggerimenti utili alla definizione di nuove politiche.

47. Butera F. (a cura di), *Bachi, crisalidi e farfalle. L'evoluzione dei Parchi scientifici e tecnologici verso reti organizzative autoregolate*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 365
Il volume riporta i risultati di una ricerca condotta nell'ambito di una delle attività del Cnr e risponde alle domande sulla natura dei parchi scientifici attraverso l'analisi della letteratura e lo studio di cinque casi: Area di ricerca di Trieste, Tecnopolis Novus Ortus di Bari, Parco scientifico di Roma, Aston Park di Birmingham, Tecnopoli Lionese. Viene anche analizzato il progetto di Parco della Sardegna e presentato uno studio sulle nuove professioni nei Pst e sui processi di formazione e di *empowerment*. L'introduzione e la prima parte sono svolte da Federico Butera. La seconda parte è composta, oltre che dal contributo di Butera su «L'Aston Science Park di Birmingham», dal lavoro di Paolo Perulli su «La Tecnopoli Lionese», dal saggio di Gerardo Ragone e Andrea Cerrone su «Area Science Park di Trieste»; dallo studio di Patrizia Cinti su «Tecnopolis Novus Ortus»; dalla ricerca condotta da Adriana Signorelli su «Le sfide organizzative legate all'adozione di nuove strategie di R&S: il caso del Cnr e del Parco Scientifico di Roma-Tor Vergata». Chiude l'opera la terza parte con gli interventi di Luciano Benadusi, Valentino Bobbio, Maurizio Catino e Patrizia Cinti.

48. Cannata G., Merlo M. (a cura di), *Interazione fra agricoltura e ambiente in Italia. Problemi e ipotesi di scenari*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 293
Gli autori approfondiscono la conoscenza delle interazioni fra agricoltura e ambiente in Italia. Particolare rilevanza viene riservata all'uso dei suoli e delle acque protette e le funzioni ambientali dei boschi. Non manca l'analisi delle istituzioni, delle politiche e della legislazione che potrebbe migliorare le attuali condizioni ambientali. Oltre ai curatori i contributi sono di Marco Boscolo, Gabriele Dono, Davide Marino, Davide Pettenella, Luca Cesaro.

49. Carrieri M., *L'incerta rappresentanza. Sindacati e consenso negli anni '90: dal monopolio confederale alle rappresentanze sindacali unitarie*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 213
Lo studio analizza la situazione della rappresentanza sindacale italiana, in una fase in cui si confronta con i nuovi assetti del mercato del lavoro. Secondo l'autore i sindacati potranno riacquistare potere e forza se si muoveranno efficacemente nell'ambito sociale, contrattuale e politico. Il volume tratta della rappresentanza di base, nel settore pubblico e privato e della sfida lanciata dai Cobas alle confederazioni.

50. Caruso B., D'Antona M., Sciarra S., *Il diritto del lavoro nell'Unione europea: Francia Germania Gran Bretagna Spagna*. Vol. I: *licenziamenti individuali, salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, rappresentanze dei lavoratori in azienda*, Esi, Napoli 1995, pp. 452
L'opera offre un quadro comparato della regolazione di alcuni istituti di diritto del lavoro, quale spunto di riflessione per una riforma del diritto del lavoro in Italia. Gli istituti analizzati riguardano il rapporto di lavoro, i licenziamenti individuali, le rappresentanze, la tutela dell'ambiente e la sicurezza del lavoro. I saggi sono di Udo Mayer, Lucia Spinelli, Maria Piccardi, Cristina Ribera, Sofia Cecconi, Antonio Lo Faro, Anna Alaimo.

51. Castellano R., *L'armonizzazione delle statistiche del «Welfare State» nei paesi europei*, Rocco Curto, Napoli 1994, pp. 128
Nell'ambito delle ricerche per migliorare i dati statistici, viene presentato questo volume che tratta il complesso tema dell'armonizzazione delle statistiche del *Welfare State* in Europa. Sebbene la ricerca sia ancora lontana dall'avere raggiunto una sintesi, il contributo può essere un utile punto di riferimento.

52. Castelvetri L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 398
L'autore esamina le vicende storiche del periodo precorporativo per ricostruire i termini del dibattito politico-parlamentare e

ideologico-dottrinale che accompagnarono i provvedimenti legislativi sul lavoro.

53. Castronovo V. (a cura di), *Storia dell'Ansaldo: le origini (1853-1882)*, Laterza, Roma-Bari 1994, pp. 298
È questo il quarto volume della storia dell'Ansaldo, uno dei più grandi complessi industriali europei che opera nel campo delle costruzioni navali, ferroviarie, tranviarie, aeronautiche e automobilistiche e attrezzature varie per l'industria. Il volume si occupa dei primi trent'anni di vita, anni difficili, come ampiamente documentato nei dieci saggi che il libro raccoglie. Essi sono di Castronovo, Nada, Coppini, Doria, Lacaita, Dewerpe, Saba, Merger, Bagnasco. Il volume è arricchito da due appendici, una comprende «Dati statistici», l'altra una «Nota sulle fonti parlamentari».

54. Castronovo V. (a cura di), *Storia dell'industria elettrica in Italia: dal dopoguerra alla nazionalizzazione (1945-1962)*, Laterza, Roma-Bari 1994, pp. 893
Questo quarto volume della storia dell'industria elettrica italiana si occupa degli anni che videro la ricostruzione degli impianti distrutti o danneggiati dalla guerra, nonché la sensibile crescita sperimentata dal settore fino al 1962, anno in cui trovò pratica attuazione la nazionalizzazione del settore.

55. Catellino O., *Le pensioni difficili. La previdenza sociale in Italia tra crisi e riforme*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 233
Il volume raccoglie gli atti della XXXV Riunione annuale della Società italiana degli economisti svoltasi a Roma nel 1994 e dedicata al sistema previdenziale italiano. I contributi offrono un'analisi dettagliata del sistema pensionistico italiano, così come realizzato dopo la riforma Dini. I contributi sono di Massimo Livi Bacci, Gustavo De Santis, Alberto Niccoli, Elsa Fornero, Sandro Gronchi, Fiorella Padoa Schioppa Kostoris, Felice Pizzuti.

56. Cazzola G., *Lo stato sociale tra crisi e riforme. Il caso Italia*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 165
L'autore analizza i princìpi ispiratori e i modelli esistenti di stato sociale nel contesto europeo, per procedere ad una valutazione del sistema di sicurezza sociale in Italia. Particolare attenzione viene data al sistema previdenziale, comprendendo anche la previdenza complementare. Non mancano accenni al sistema assistenziale.

57. Cecora G., D'Orta C. (a cura di), *La riforma del pubblico impiego*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 443
Il volume, che fa parte della collana organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione del progetto finalizzato Cnr, propone una serie di riflessioni sulla riforma del pubblico impiego, nonché una comparazione pubblico-privato di alcuni istituti del rapporto di lavoro. Oltre agli scritti dei curatori sono raccolti i lavori di Gaetano D'Auria, Anna Maria Minerva, Paolo Testore, Daniela D'Alessio, Maria Gerarda Signorello, Valentino Franconi, Gian Carlo Lo Bianco.

58. Censis, *Autogestione nella competizione. Rapporto sul sistema cooperativo*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 239
La ricerca promossa dalla Direzione generale della cooperazione del ministero del Lavoro si articola in diversi ambiti di analisi, funzionali alla descrizione del movimento cooperativo e del suo ruolo all'interno della realtà produttiva italiana. I concetti chiave che hanno guidato la realizzazione dell'indagine riguardano la ricostruzione dell'identità del movimento, la definizione dell'immagine interna ed esterna, l'individuazione dei valori a cui fa riferimento la cooperazione, l'indicazione sui possibili percorsi che questo settore potrà costruirsi per il futuro.

59. Censis, *XXIX Rapporto sulla situazione sociale del paese 1995*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 583
Come ogni anno il Censis pubblica il *Rapporto* sulla situazione sociale del paese, mettendo in luce le principali novità rilevate.

60. Cocozza A., *La sfida della partecipazione. Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nell'impresa*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 152
Dopo una presentazione di Callieri e Morese, l'autore descrive in che modo i diversi elementi che compongono il sistema delle relazioni industriali interagiscono fra di loro nella situazione italiana e come il sistema politico-economico e l'insieme dei rapporti

sociali e di lavoro ne hanno influenzato le caratteristiche strutturali e lo sviluppo. Viene proposto un modello partecipativo di relazioni industriali, frutto dell'analisi dell'evoluzione storica del ruolo degli attori sociali e dell'attività di contrattazione collettiva da loro svolta.

61. Cer-Irs, *La ricostruzione industriale. Settimo rapporto sull'industria e la politica industriale italiana. La politica per l'industria dopo l'impresa pubblica, le imprese dopo la crisi*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 236
Il *Rapporto* valuta e descrive i mutamenti della struttura produttiva italiana e gli orientamenti di politica industriale, che risultano legati a fenomeni congiunturali, ma nel contempo anche espressione di tendenze di fondo. La prima parte del Rapporto, dopo avere rilevato l'inversione del ciclo economico internazionale, disegna il quadro tendenziale della situazione dell'industria italiana. Segue un'analisi del processo di privatizzazione dei complessi industriali pubblici. Nella seconda parte sono approfonditi aspetti specifici. Hanno collaborato al volume: Alessandro Aronica, Andrea Forti e Francesco Silva, Pippo Ranci, Antonio di Majo e Maria Grazia Pazienza, Manin Carabba.

62. Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1993-94*, Edizioni Lavoro, Roma 1995, pp. 494
Il *Rapporto*, giunto al suo dodicesimo anno di pubblicazione, è curato Da Guido Baglioni, Serafino Negrelli e Domenico Paparella. Mantiene la stessa struttura degli anni precedenti intervenendo sui temi centrali delle relazioni industriali, quali la sindacalizzazione, la conflittualità, la contrattazione collettiva, la rappresentanza. Inoltre, informa sui dati strutturali del mercato del lavoro. Arricchisce il volume un'ampia bibliografia e una cronologia dei principali avvenimenti degli anni di riferimento.

63. Chandler A., *Dimensione e diversificazione. Le dinamiche del capitalismo industriale*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 1158
L'autore analizza i processi decisionali che hanno portato al successo o al fallimento diverse fra le maggiori aziende di Stati Uniti, Gran Bretagna e Germania dal secolo scorso fino alla seconda guerra mondiale. Attraverso questa analisi storica Chandler intende offrire un contributo alla comprensione del capitalismo contemporaneo.

64. Chiesi A. M., Regalia I., Regini M. (a cura di), *Lavoro e relazioni industriali in Europa*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1995, pp. 226
I saggi raccolti in questo volume intendono smentire le idee più diffuse circa il declino, la de-regolazione e la frantumazione delle relazioni industriali. Vengono evidenziate le trasformazioni del mercato del lavoro, ma senza vederne aspetti disgregativi, come altri sostengono. Ugualmente vengono presentate le risposte nazionali alle sfide poste alle relazioni industriali.

65. Cinsedo, *Il Rapporto sulle regioni*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 976
Dopo oltre quattro anni, il Centro interregionale studi e documentazione presenta il suo secondo lungo *Rapporto sull'economia regionale*. Il periodo di riferimento è il quadriennio 1985-1988. La prima parte è dedicata a considerazioni di carattere generale sulla situazione in cui versano le Regioni. La seconda parte, suddivisa in cinque sezioni, è dedicata all'interpretazione dei dati. Essi riguardano le Regioni nel sistema nazionale e comunitario, i rapporti tra regioni ed enti locali, le politiche regionali e la finanza.

66. Ciocca P. (a cura di), *Il progresso economico dell'Italia. Permanenze e discontinuità*, Il Mulino, Bologna 1994, pp.274
Il volume trae spunto dalla XXXIII Riunione scientifica annuale della Società italiana degli economisti svoltasi a Roma nel 1993. Il volume raccoglie i contributi di ricerca sulla storia economica dell'Italia dall'unità ai giorni nostri. Tema centrale: la trasformazione dell'Italia in una nazione industriale ad alto reddito e ad alto consumo. Altri temi riguardano il perdurare di radicati motivi di debolezza, rintracciabili in vari ambiti, quali il sistema delle imprese, le relazioni industriali, la finanza statale, la pubblica amministrazione. Gli studi sono di Nicola Rossi, Gianni Toniolo, Renato Giannetti, Giovanni Federico, Pier Giorgio Ardeni, Mauro Callegati, Stefano Fenoaltea, Vera Zamagni, Marco Magnani, Giovanni Pittaluga, Giovanni Ferri, Pierluigi Ciocca.

67. Cnel, *Le associazioni rappresentative delle professioni non regolamentate. Primo rapporto di monitoraggio*, Documenti Cnel 50, Roma 1994, pp. 248
Il testo presenta i risultati di analisi dei dati sulle associazioni professionali non regolamentate. Sono descritti i criteri utilizzati per l'archiviazione delle informazioni ed è fornita una elaborazione analitica sulle associazioni dell'area sanitaria, dei servizi alle imprese e dell'area tecnica.

68. Cnel, *La gestione delle eccedenze di personale in Europa. Un'analisi giuridica ed economica*, Documenti Cnel 58, Roma 1995, voll. 2
La ricerca analizza i modelli gestionali messi in atto in Danimarca, Francia, Germania, Gran Bretagna, Italia, Spagna, Olanda riguardo il governo delle eccedenze di personale e i meccanismi di tutela del reddito e della occupazione dei lavoratori interessati in un mercato del lavoro in rapida evoluzione. L'argomento è considerato sia dal punto di vista giuridico, che economico. Il primo volume presenta gli aspetti economici e giuridici della problematica. Il secondo raccoglie gli studi dei singoli paesi. I contributi sono di Francesco Liso, Umberto Carabelli, Leonello Tronti.

69. Cnel, *Indennità di disoccupazione*, Documenti Cnel 61, Roma 1995, pp. 211
In questo volume gli autori forniscono alcuni elementi di riflessione sul funzionamento dei trattamenti di disoccupazione e in particolare, del trattamento ordinario come modificato dalla legge 160/88 e sulla adeguatezza del loro assetto complessivo alle esigenze di un governo efficace del mercato del lavoro. Gli studi sono di Francesco Liso, Enrico Pugliese, Emilio Reyneri, Bruno Franceschi, Canio Lagala

70. Cnel, *Il lavoro nei servizi dell'Europa degli anni '90*, Documenti Cnel 53, Roma 1994, pp. 277
Nel quaderno sono pubblicati i risultati ai quali sono pervenuti i partecipanti al Forum del novembre 1993, in cui sono state discusse le linee del cambiamento e le prospettive comuni del lavoro nel settore terziario (assicurazioni, banche, servizi professionali d'impresa, commercio). I lavori si sono svolti in tre sessioni, ciascuna delle quali ha trattato: competitività e ristrutturazione nei paesi europei; scenari evolutivi dell'occupazione, professionalità e lavoro.

71. Cnel, *Monitoraggio degli indirizzi di spesa pubblica*, Documenti Cnel 40, Roma 1994, pp. 210
Con questo quaderno il Cnel prosegue nella valutazione degli indirizzi dell'azione governativa connessa con gli interessi delle forze sociali. Nel volume sono pubblicati i rapporti esaminati dall'Assemblea nel luglio 1993 riguardanti l'andamento della politica dei redditi e della spesa sociale per le infrastrutture.

72. Cnel, *Monitoraggio sulla riforma sanitaria. Gli aspetti del processo di rinnovamento del sistema sanitario*, Documenti Cnel 63, Roma 1995, pp. 174
Il quaderno raccoglie gli atti di tre seminari tenuti nel 1993 e nel 1994 riguardanti la promozione umana e il governo delle città. Vengono presi in esame i servizi sanitari e socio-assistenziali, dei quali vengono analizzate efficienza ed economicità, attraverso l'esame della contabilità nelle Usl e nelle aziende ospedaliere.

73. Cnel, *Norme e metodi sul mercato del lavoro. Volume II e volume III*, Documenti Cnel 56, Roma 1994, pp. 457 e Documenti Cnel 41, Roma 1994, pp. 387
Con questi due volumi il Cnel intende definire il sistema informativo di base per la costituzione di una banca dati sul mercato del lavoro. Gli studi sono di Giuseppe Gesano, Susanna Zaccarin, Enrico Rettore, Tommaso Di Fonzo, Marina Schenkel, Pierantonio Bellini, Mariangela Manzi, Ugo Trivellato, Bruno Contini, Lia Pacelli, Riccardo Revelli, Luigi Cannari.

74. Cnel, *Occupazione, disoccupazione e aree di crisi*, Documenti Cnel 48, Roma 1994, pp. 358
Nel volume è raccolta un'ampia documentazione relativa all'indagine svolta sulla situazione delle aree in ritardo di sviluppo e in declino industriale con riferimento ai problemi occupazionali.

75. Cnel, *Percorsi professionali emergenti per le donne. Rapporto di auditing*, Documenti Cnel 42, Roma 1994, pp. 108
La ricerca individua le condizioni che in Italia consentono alle donne di raggiungere li-

velli medio-alti di professionalità. Il *Rapporto* propone un percorso lungo il quale si maturano le precondizioni per il destino professionale delle donne: dalla fase delle relazioni con la famiglia di origine, al passaggio nella propria famiglia fino all'approdo nel mondo del lavoro.

76. Cnel, *Politiche del lavoro*, Documenti Cnel 43, Roma 1994, pp. 258
Dopo una interessante prefazione di Liso, il quaderno prosegue con la pubblicazione delle relazioni tenute in una serie di seminari di studio aventi come filo conduttore il tema della flessibilità. La riflessione verte principalmente su alcune tipologie contrattuali atipiche, quali i contratti di lavoro a termine, il contratto di lavoro a tempo parziale, il contratto di formazione e lavoro e il lavoro interinario. Gli studi sono di Gianni Arrigo, Paolo Boer, Marina Brollo, Amos Andreoni, Arturo Maresca, Bruno Veneziani, Domenico Valcavi, Massimo D'Antona.

77. Cnel, *Politiche economiche e sociali nell'Unione europea*, Documenti Cnel 68, Roma 1994, pp. 192
Il volume raccoglie i rapporti trimestrali dell'Istituto europeo di studi sociali che hanno seguito l'evoluzione delle politiche dell'Unione europea con particolare riguardo a questioni, quali gli accordi sul commercio mondiale, i processi di convergenza all'interno dell'Unione, l'applicazione del Libro bianco su crescita, produttività e occupazione, le relazioni industriali e l'applicazione dell'accordo sociale di Maastricht.

78. Cnel, *Politiche dei trasporti*, Documenti Cnel 57, Roma 1994, pp. 438
Il volume riporta gli atti di vari seminari di studio sul comparto dei trasporti. I seminari hanno approfondito il tema della privatizzazione del settore, il ruolo degli enti di governo e delle società di gestione, il risanamento delle gestioni, le risorse, gli investimenti ed i finanziamenti, la sicurezza del carico. Concludono il volume alcune proposte di riforma del ministero dei Trasporti.

79. Cnel, *Previdenza integrativa, fondi pensione e partecipazione dei lavoratori*, Documenti Cnel 60, Roma 1995, pp. 113
Il quaderno raccoglie gli interventi fatti al seminario svoltosi nel giugno 1994 sul tema della previdenza complementare. Particolare attenzione viene riservata ai fondi integrativi e alla loro difficile realizzazione in Italia.

80. Cnel, *Il project financing nella realizzazione dei grandi sistemi infrastrutturali*, Documenti Cnel 66, Roma 1995, pp. 87
Il quaderno raccoglie gli atti dell'incontro di studio tenuto nel 1994, durante il quale è stata approfondita l'importanza del *project financing* quale modello di finanziamento e di gestione delle grandi opere infrastrutturali.

81. Cnel, *Sviluppo, ambiente, occupazione*, Documenti Cnel 49, Roma 1994, pp. 78
Il quaderno riporta le relazioni e gli interventi susseguitisi al Forum del febbraio 1994 che si è soffermato sull'analisi del fattore ambiente, guardandolo come una nuova potenzialità in termini di occupazione e di rilancio degli investimenti e come stabile obiettivo di sviluppo. Gli scritti sono di Renato Brunetta, Paolo Leon, Walter Cerfeda, Bruno Placidi, Secondo Rolfo.

82. Cnel, *Lo stato delle tecnologie in Italia*, Documenti Cnel 47, Roma 1994, pp. 273
I temi trattati riguardano le tecnologie per sistemi a larga diffusione (comunicazioni, trasporti, energia); tecnologie di produzioni, tecnologie avanzate di base (nuovi materiali, informatica ed elettronica); tecnologie per la salvaguardia ambientale.

83. Cnel, *Tempi e modi di esodo. Il Rapporto sull'immigrazione nelle città italiane*, Documenti Cnel 65, Roma 1995, pp. 97
L'indagine, suddivisa in due parti, osserva il fenomeno immigratorio nelle piccole città italiane e mette in evidenza la politica sociale da esse predisposte in tale materia.

84. Cnel, *Tempo di lavoro e flessibilità dell'orario*, Documenti Cnel 62, Roma 1995, pp. 201
Il quaderno presenta, commentandola, la proposta di schema di disegno di legge del Cnel recante norme in materia di tempo di lavoro e flessibilità dell'orario. Sono allegati la bozza di documento, le posizioni delle parti sociali sul disegno di legge.

85. Cnel, *La valorizzazione del lavoro come risorsa strategica nazionale*, Documenti Cnel 45, Roma 1994, pp. 73
Gli atti del Forum tenutosi nel settembre

1993, che costituiscono questo quaderno, affrontano il tema dell'adattamento culturale della persona che lavora a fronte della rivoluzione in atto nel mondo del lavoro e il ruolo degli attori sociali in questo processo di cambiamento.

86. Cobalti A., Schizzerotto A., *La mobilità sociale in Italia. L'influenza dei fattori di disuguaglianza sul destino educativo, professionale e sociale dei singoli nel nostro paese*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 290
L'influenza dei fattori di disuguaglianza sui livelli educativi, professionali e sociali viene analizzata dall'autore attraverso un'indagine nazionale di mobilità. Con questo sistema è stato possibile documentare le trasformazioni della struttura occupazionale e della stratificazione educativa che hanno portato l'Italia verso una società postindustriale.

87. Collinson S., *Le migrazioni internazionali e l'Europa*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 269
Il volume fa il punto sui flussi migratori in Europa in un'ottica comparatistica. Particolare impegno è dedicato all'analisi del ruolo delle politiche pubbliche sui movimenti demografici. Gli Stati, sottolineano, possono agire in modo da influire la cooperazione o da influire in direzione di conflitti.

88. Cominotti R., Mariotti S., *L'Italia multinazionale*, Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano 1994, 2 voll.
La ricerca condotta in collaborazione con il Cnel e R&P delinea, ormai da un decennio, la situazione degli investimenti industriali diretti esteri. Offre un quadro generale della internazionalizzazione produttiva dell'industria italiana.

89. Comitato per lo sviluppo di nuova imprenditorialità giovanile, *Politiche di enterprise creation in Italia. Soggetti e risultati dal 1960 al 1993*, Edizioni Il Sole 24 ore, Milano 1994, pp. 420
Il volume presenta i risultati dell'Osservatorio sulla creazione d'impresa, creato in seguito alle disposizioni della legge 44. La rilevazione riguarda tutte le regioni. Vengono presentate le schede che i soggetti pubblici, protagonisti di interventi di creazione d'impresa, hanno compilato indicando gli stanziamenti, le imprese create, l'occupazione. Seguono i risultati dell'indagine campionaria, basata su circa 700 interviste annue, sulla vitalità delle imprese.

90. Confalonieri A., *Banche miste e grande industria in Italia (1914-1933)*, Banca Commerciale Italiana, Milano 1994, pp. 1013
Primo di due volumi, frutto di una lunga ricerca, il libro è dedicato alla ricostruzione dell'esperienza della Banca commerciale e del Credito italiano nel ventennio 1914-1933. Il secondo è dedicato al rapporto tra banca e impresa. L'opera vuole essere un contributo alla comprensione di come si è pervenuti ad una situazione di crisi e alla successiva creazione dell'Iri.

91. Confindustria, *Competitività internazionalizzazione sviluppo*, Sipi, Roma 1994, pp. 74
Nel documento sono sintetizzate le linee di azione per aprire prospettive di sviluppo e di crescita delle piccole e medie imprese. L'analisi si sviluppa secondo quattro direttrici principali: economia e impresa, fisco e finanza, costo del lavoro e relazioni industriali, strumenti istituzionali della politica di internazionalizzazione.

92. Confindustria, *Flessibilità ed efficienza del mercato del lavoro*, Sipi, Roma 1994, pp. 166
La ricerca che viene presentata in questo volume tratta della regolazione e della performance del mercato del lavoro attraverso il confronto tra paesi con diversi gradi di protezione del lavoro. La posizione italiana viene considerata nel contesto internazionale. La prima parte del volume approfondisce la relazione esistente fra flessibilità, occupazione ed efficienza del mercato del lavoro. La seconda parte presenta diverse esperienze nazionali di regolazione dei contratti atipici, dei licenziamenti e dell'orario di lavoro (Stati Uniti, Giappone, Gran Bretagna, Francia, Germania e Spagna). La terza parte riassume i punti di forza e di debolezza del sistema italiano. Gli scritti sono di Manuela Samek Ludovici, Valentina Ajello e Daniela Feliziani.

93. Confindustria, *L'impresa motore dello sviluppo. Studi sui processi evolutivi del sistema produttivo*, vol. I, II, III, Sipi, Roma 1994
Il tema che unisce le ricerche presentate nei tre volumi è quello dei fattori di succes-

so delle imprese e dei sistemi industriali: le risorse umane. L'attenzione è dedicata alle imprese di medie dimensioni, che sono emerse come nuova ossatura del sistema industriale italiano, svolgendo la fondamentale funzione di trainare il mutamento tecnologico.

94. Confindustria, *Gli appalti pubblici nel mercato unico europeo e il processo di adeguamento delle legislazioni nazionali alle direttive Ue*, Sipi, Roma 1994, pp. 133
Lo studio è suddiviso in tre parti che riguardano rispettivamente: il ruolo delle istituzioni; regimi nazionali a confronto (Italia, Francia, Belgio, Germania, Gran Bretagna); le imprese italiane e il mercato degli appalti pubblici. Gli scritti sono di Angelo Ferro, Vanni D'Archirafi, Giuseppe Boncompagni, Francesco Merloni, Augusto De Flammineis, Federico Cempella, Bernard Gosselin, Maie Roland, Ingelor Siedel, John Collin, Marco Allegra.

95. Confindustria, *XVII Rapporto Csc. Cambi, produttività e struttura industriale*, Sipi, Roma 1995, pp. 146
Dal *Rapporto* presentato si evince che l'industria italiana ha riconquistato ampie quote di mercato all'estero ed ha recuperato margini di produttività, ma al tempo stesso si nota il ritardo con il quale sono ripartiti gli investimenti. Il *Rapporto* analizza anche i diversi aspetti della dinamica delle aziende dopo la svalutazione della lira del 1994. È sottolineata la crescita delle esportazioni (settore tessile e abbigliamento).

96. Cosio R., *Discipline del trasferimento d'azienda. Differenziazione e unità dell'ordinamento giuridico*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 176
L'autore tenta di dare risposte sistematiche ai problemi che pone la disciplina che regola il trasferimento delle aziende. Cosio conduce l'indagine interpretando la normativa interna alla luce del testo e dello scopo del diritto comunitario e cogliendo i nessi e le relazioni che corrono tra il sistema che regola la circolazione dell'azienda «sana» e quello che disciplina il trasferimento della aziende in «crisi» al fine di evidenziarne le ricadute sul piano interpretativo.

97. D'Aloia G., Magno M. (a cura di), *Il tempo e il lavoro. Gli orari di lavoro in Italia e in Europa*, Ediesse, Roma 1994, pp. 192
Il libro offre, attraverso una ampia documentazione, un quadro delle diverse posizioni sulla riduzione dell'orario di lavoro. Il lavoro prende le mosse da una riflessione sul significato dell'accordo Wolkswagen, inteso come possibilità di incidere sull'occupazione. Gli autori propongono di partire da una riflessione sulla redistribuzione del lavoro, attraverso una diversa organizzazione degli orari, per arrivare ad una reale convergenza tra forze progressiste e sindacati europei.

98. D'Amato V., Bertani T., Tosca E., *Come costruire il futuro dell'impresa. I nuovi modelli organizzativi basati sull'apprendimento*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 175
L'autore rileva come il management della maggior parte delle aziende si propone di realizzare progetti mirati ad un continuo miglioramento delle prestazioni. Programmi di qualità totale, programmi rivolti alla ricerca della massima efficienza-efficacia degli impianti sono proposti ogni anno. Ma, la maggior parte di queste iniziative non genera alcun risultato concreto. La tesi del volume è che il management si dimentica che il continuo miglioramento dei risultati necessita di una continua capacità e volontà di apprendere. Il volume propone quindi una metodologia per sviluppare le capacità di apprendimento.

99. Davenport T., *Innovazione dei processi, riprogettare il lavoro attraverso l'information technology*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 340
Il volume, che si apre con una introduzione di Innocenzo Cipolletta, tratta dell'innovazione di processo, un nuovo approccio che rapporta l'*information technology* alla gestione delle risorse umane, quale strumento per elevare la performance aziendale. Secondo l'autore è fondamentale progettare i processi per realizzare la strategia decisa. Vengono riportati esempi di aziende che hanno avuto successo, avviando programmi a favore dello sviluppo delle risorse umane.

100. De Cecco M., Pizzuti F. R. (a cura di), *Sistema previdenziale in Europa*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 384
Il volume, che fa parte della collana dedicata al Progetto finalizzato Organizzazione e

funzionamento della pubblica amministrazione, ha come tema centrale la crescita delle economie e la disoccupazione, che ha determinato problemi di finanziamento dei sistemi pensionistici. Fatti questi che hanno stimolato il dibattito sulla opportunità di cambiamenti delle forme organizzative previdenziali nella generalità dei paesi europei. Nel libro sono analizzati i sistemi previdenziali di Francia, Germania, Gran Bretagna, Italia. Gli studi sono di Jorg Mayer, Cristine Abdré, Yves Saillard, A. Atkinson.

101. De Masi D., *Sviluppo senza lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma 1994, pp. 132
L'autore riflette sulla possibilità di un mondo diverso, in cui la dignità dell'uomo sia sganciata dal suo ruolo di lavoratore subordinato e si fondi piuttosto sulla sua capacità di crescita culturale e intellettuale.

102. De Simone G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 394
L'autore tratta l'impatto di una specifica «regola di trasparenza» introdotta dal legislatore trentacinque anni fa: l'identità tra colui che costituisce formalmente la controparte del lavoratore subordinato e colui che effettivamente utilizza la prestazione dedotta in contratto. Il volume propone un itinerario guidato dalla regolamentazione alla deregolamentazione del procedimento di acquisizione del fattore lavoro, seguendo la parabola del principio di trasparenza.

103. Degni M., Iovinella G. (a cura di), *Federalismo modello Germania*, Ediesse, Roma 1995, pp. 201
La raccolta di saggi di studiosi italiani e tedeschi esplora gli aspetti del modello federale tedesco, sia da un punto di vista istituzionale (la cooperazione), sia finanziario (la perequazione). Viene ripercorso il cammino attraverso cui si è sviluppato il sistema, dalla formazione dello Stato federale alla recente unificazione. Aspetto particolarmente interessante quest'ultimo in quanto un'area depressa (paragonabile al nostro mezzogiorno) è stata inserita in un sistema federale, precedentemente equilibrato. Oltre al saggio dei curatori del volume, sono presenti i contributi di Giuseppe De Rita, Riccardo Terzi, Franco Bassanini, Erik Bettermann, Valerio Onida, Luigi Mariucci, Roberto Artoni, Klaus Kopp, Antonio Lettieri, Egbert Biermann e Angelo Airoldi.

104. Dei Ottati G., *Tra mercato e comunità: aspetti concettuali e ricerche empiriche sul distretto industriale*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 287
Il lavoro, che prende l'avvio dalla definizione di Marshall, è composto da una raccolta di cinque articoli dell'autrice precedentemente pubblicati in diverse riviste e da un nuovo saggio conclusivo. L'opera si propone di esaminare alcuni degli aspetti più interessanti inerenti al modello di sviluppo al quale possono essere ricondotti diversi sistemi territoriali di imprese di piccole e medie dimensioni.

105. Dell'Aringa C. (a cura di), *Rapporto sui salari 1993*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 249
L'Asap pubblica per l'ultima volta l'ottavo Rapporto sui salari, strumento di valutazione complessiva e di proiezione di alcuni importanti aspetti delle politiche sociali e del lavoro. Questo *Rapporto*, che ha come tema centrale i rinnovi contrattuali dopo l'accordo del 1993, si articola in quattro sezioni: Retribuzioni, costo del lavoro e differenziali retributivi (di Carlo Di Gennaro); Contrattazione aziendale, produttività e reddività: problemi aperti dopo il protocollo di luglio (di Luigi Prosperetti ed Elena Gallo); La contrattazione collettiva in Italia: un'analisi empirica degli effetti del sindacato sulla determinazione dei salari (di Claudio Lucifora); Profili retributivi e carriere: un'analisi su dati longitudinali (di Claudio Lucifora e Federico Rappelli).

106. Dell'Aringa C. (a cura di), *Analisi retributive nel pubblico impiego*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 124
Attraverso una ricerca condotta sui modelli 101 di oltre 650 mila dipendenti pubblici, i ricercatori hanno studiato la dinamica delle retribuzioni dei pubblici dipendenti. Ne emerge che, pur senza nessun aumento dell'efficienza, gli stipendi hanno avuto un incremento annuo notevole. In alcuni casi si parla del doppio dei prezzi al consumo. Gli aumenti sono legati non solo all'aumento del costo della vita, ma anche all'anzianità, alle promozioni e a slittamenti di varia natura. Hanno collaborato alla ricerca Pao-

lo De Luca, Carlo Di Gennaro, Claudio Lucifora.

107. Dell'Aringa C. (a cura di), *Caratteri strutturali dell'inflazione italiana*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 249
Il volume è frutto della XXXII Riunione annuale della Società italiana degli economisti tenutasi a Roma nel 1992. I saggi raccolti analizzano, secondo diverse ottiche, i caratteri strutturali dell'inflazione in Italia, prendendo a riferimento il periodo che precede la legge sul pubblico impiego e l'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993. Il volume fornisce strumenti per comprendere meglio i mutamenti in corso. I contributi sono di Ignazio Visco, Guido Pellegrini, Monica Ferrari, Paolo Onofri, Luigi Prosperetti, Gianluigi Mangarelli, Renato Brunetta, Alberto Cucchiarelli, Leonello Tronti, Giorgio Bodo, Paolo Sestito, Maria Teresa Salvemini, Eliana Baici.

108. Detragiache A., *Sviluppo o emigrazione*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 72
Il volumetto mette al centro dell'attenzione l'esplosione demografica dei paesi in via di sviluppo, che genera forti spinte migratorie verso i paesi dell'«Impero del Benessere». La soluzione proposta è quella di una strategia articolata di sviluppo dei paesi più poveri che induca alla paternità responsabile, tale da generare un equilibrio demografico.

109. Di Sabatino Panichi V., Leone F. S., *La ricerca e l'innovazione tecnologica nell'impresa industriale. Aspetti economici e finanziari nel quadro nazionale e comunitario*, Cedam, Padova 1994, pp. 143
Il libro tratta dell'innovazione tecnologica nello sviluppo dell'impresa industriale con particolare riguardo alle politiche di R&S in Italia e la politica comunitaria sul tema. Ampio spazio è dato al disegno comunitario in favore delle Pmi in riferimento all'innovazione e al trasferimento di tecnologie.

110. Di Stefano V., *Privatizzazioni e sistema delle partecipazioni statali*, Eti, Roma 1994, pp. 316
Il libro fornisce una ricostruzione storica del sistema delle Partecipazioni statali giungendo fino ai giorni in cui il ruolo dello Stato in economia è al centro di un forte dibattito e di una grande trasformazione. Fuoco del lavoro è lo studio delle cause che hanno messo in crisi il sistema dell'impresa pubblica.

111. Egidi M., Turvani M. (a cura di), *Le ragioni delle organizzazioni economiche*, Rosenberg & Sellier, Torino 1994, pp. 499
Data la complessità dell'oggetto di studio, gli autori partono da una pluralità di angolature, seguendo cammini differenziati. L'antologia presenta una selezione di contributi che intendono tracciare una linea di unione tra l'approccio economico, giuridico e manageriale-organizzativo per rispondere a tre quesiti cruciali: che cosa è e come si costruisce il mercato, l'impresa e su quale modello di azione essi possono fondarsi.

112. Fabozzi F., Modigliani F., *Mercati finanziari. Strumenti e istituzioni*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 614
Dopo una breve panoramica sulle diverse tipologie di intermediari finanziari, il volume descrive gli strumenti finalizzati all'investimento e al controllo del rischio. In particolare gli autori illustrano il mercato finanziario italiano, gli aspetti del sistema bancario, creditizio e assicurativo, i fondi pensione e altri strumenti.

113. Failla A. (a cura di), *Lavorare in un mondo che cambia*, Etas Libri, Milano 1994, pp. 217
Il volume raccoglie gli atti del convegno organizzato dalla Fondazione Ibm Italia, con il patrocinio del Cnel. Tema del dibattito è l'evoluzione del lavoro in un mondo in rapida trasformazione. Gli studi sono centrati sui mutamenti che si sono verificati nel mercato del lavoro a seguito dei profondi processi di ristrutturazione, che hanno cambiato le strutture organizzative delle imprese e introdotto nuove tecnologie. La prima parte del volume è interamente dedicata alla valorizzazione delle risorse umane, mentre nella seconda parte intervengono manager, studiosi e rappresentanti delle parti sociali.

114. Fantoli A., *Ricordi di un imprenditore pubblico. Intervista a Stefano Boffo e Vittorio Rieser*, Rosenberg & Sellier, Torino 1995, pp. 134
L'autore descrive il mondo dell'industria a

partecipazione statale in qualità di protagonista e di attento osservatore. Attraverso lo stile dell'intervista ripercorre la sua storia lavorativa improntata dalla volontà di perseguire tenacemente gli obiettivi sottraendosi a qualsiasi compromesso. I temi centrali riguardano il nuovo sistema europeo, il mancato sviluppo del Sud, lo stabilimento di Taranto.

115. Fazioli R., *Dalla proprietà alle regole, l'evoluzione dell'intervento pubblico nell'era delle privatizzazioni*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 232
L'autore procede in una analisi dei processi di privatizzazione, guardando con particolare attenzione la fase di realizzazione del passaggio da sistemi protetti di attività a sistemi aperti al mercato. Nel volume sono trattate le tecniche di vendita e il collocamento di pacchetti azionari di proprietà pubblica, le tecniche di *contracting-out*, di *franchising* e di creazione dei cosiddetti quasi-mercati.

116. Federazione Nazionale dell'Industria Chimica-Istituto Nazionale per il Commercio Estero, *L'internazionalizzazione delle imprese chimiche italiane. Situazione, prospettive, servizi*, Federchimica, Milano 1994, pp. 77
Il breve *Rapporto* analizza le problematiche relative alle esportazioni delle piccole e medie imprese del settore chimico e presenta un possibile programma di sostegno delle attività di internazionalizzazione delle imprese stesse.

117. Felicetti G. F., *Sistemi di incentivazione e costo del lavoro*, Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano 1994, pp. 152
L'autore traccia un quadro dell'evoluzione dei sistemi di incentivazione, intesi come momento di collegamento tra uno specifico tipo di ricompensa e i risultati del lavoro svolto. Gli strumenti indicati si combinano con la regolazione del costo del lavoro ipotizzata dall'accordo del luglio 1993.

118. Fiocca G., *Storia della scuola. Le istituzioni educative e la Confindustria*, Sipi, Roma 1994, pp. 260
L'autore descrive il rapporto tra scuola e industria in un arco temporale che va dalla fine degli anni Cinquanta agli anni Novanta. Tenendo conto della documentazione disponibile, Fiocca delinea le posizioni assunte dalla Confindustria in merito ai programmi presentati e alle scelte operate da partiti politici e forze sociali.

119. Franco M., *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 496
L'autore esamina le problematiche giuridiche in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro con particolare attenzione alla responsabilità civile del datore di lavoro. Sono messi a confronti i modelli di tutela presenti in altri sistemi giuridici di paesi dell'Unione europea, in particolare quello vigente nell'ordinamento tedesco. Ampio spazio è dato all'esame della prassi giudiziaria sopratutto per quanto concerne gli aspetti del regime di responsabilità civile del datore di lavoro e del prestatore di lavoro. Sono, inoltre, affrontati gli aspetti che riguardano la salvaguardia della salute come bene collettivo.

120. Franzosi C., *Il gioco delle parti. Attori e azioni nei conflitti di lavoro*, Sipi, Roma 1994, pp. 182
Dati i limiti delle informazioni disponibili sugli scioperi, l'autore ricerca una fonte capace di fornire dati che diano una visione particolareggiata del fenomeno e che gli permettano di individuare meglio gli attori e le azioni del conflitto. Franzosi attinge, quindi, le informazioni dai quotidiani. Dopo averli confrontati, sceglie come riferimento «l'Unità», poiché riporta il maggior numero di articoli sull'argomento. Il periodo di riferimento è il 1968-72, che rappresenta la più grande ondata di scioperi e il 1986-87, quale periodo rappresentativo di un'economia dei servizi.

121. Frey L., Croce G., Ghignoni E., *Disoccupazione e creazione di posti di lavoro nel Mezzogiorno*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 159
Il quaderno presenta un articolo tratto dal rapporto finale della ricerca su «Valutazione dell'impatto della legge 44/86 sulla problematica del lavoro giovanile nel Mezzogiorno», svolta dagli autori per il Comitato per lo sviluppo della nuova imprenditorialità giovanile. È presente pure un saggio sui problemi metodologici della valutazione della creazione di nuove imprese e un saggio sui consumi delle famiglie.

122. Fubini A., Corsico F. (a cura di), *Aree metropolitane in Italia*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 631
Il volume riporta i risultati di una ricerca condotta, fra il 1985 e il 1989, nell'ambito del progetto finalizzato (sottoprogetto «Diffusione territoriale dello sviluppo») promosso dal Cnr per studiare la struttura e l'evoluzione dell'economia italiana. Nonostante esca con notevole ritardo rispetto alla data delle ricerche, il volume appare un utile strumento conoscitivo, in quanto analizza e interpreta i principali caratteri del fenomeno metropolitano, al fine di metterne in luce i cambiamenti significativi e le principali tendenze in atto e le prevedibili prospettive di trasformazione.

123. Gaeta L., Manacorda P., Rizzo R., *Telelavoro. L'ufficio a distanza*, Ediesse, Roma 1995, pp. 90
La guida pratica fornisce orientamenti di base sulle possibili scelte tecnologiche, organizzative, giuridiche e previdenziali e indica le opportunità di finanziamento offerte dai programmi della Comunità europea per chi sperimenta forme innovative di telelavoro.

124. Galantino L. (a cura di), *Qualità e rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 313
I contributi raccolti nel volume ruotano intorno alla relazione tra qualità e rapporto di lavoro. Di fronte al cambiamento della natura stessa dell'attività lavorativa, alla nuova flessibilità che ha acquistato l'organizzazione del lavoro, secondo gli autori è necessario stimolare l'accrescimento di professionalità e coinvolgere il personale nelle politiche dell'impresa affinché lavoratori competenti e motivati diventino il nuovo fattore strategico dell'impresa. Hanno contribuito all'opera, oltre alla curatrice, Luigi Angiello, Alberto Tampieri, Elena Signorino, Mariagrazia Ziliotti, Giuseppe Pellacani, Alberto Levi, Gino Scartossi, Massimo Lanotte, Emilio Mascheroni, Francesco Basenghi, Alberto Zini.

125. Galgano A., *I sette strumenti manageriali della qualità totale. L'approccio qualitativo ai problemi*, Edizioni Il Sole 24 ore, Milano 1994, pp. 308
L'autore presenta gli strumenti messi a punto dai giapponesi a partire dal 1978 per realizzare la qualità totale. Essi riguardano: il diagramma delle affinità, il diagramma ad albero, il diagramma a matrice, l'analisi matrice dati, il diagramma Pdpc, il diagramma a frecce. Secondo Galgano questi strumenti rappresentano una scuola di creatività a cui un'azienda deve parte del proprio successo.

126. Ganugi P., *Produzione per comparti: analisi statistica dell'industria tessile*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 182
La monografia è dedicata allo studio dell'industria tessile di Prato nei suoi diversi aspetti. La prima parte contiene l'esame delle economie di scale e dell'efficienza nel comparto della tessitura, per arrivare a costruire una classificazione dei lanifici rispetto alla loro solidità economico-finanziaria. Il lavoro prosegue nella valutazione dell'impatto della struttura finanziaria sulla distribuzione del reddito e della produzione sulla domanda di lavoro. La situazione di Prato viene poi confrontata (attraverso la simulazione di shock salariali e petroliferi) con la dimensione nazionale. Chiude il libro il saggio di Marco Riani, che presenta una procedura di analisi dei dati effettuata attraverso metodi grafici e multivariati.

127. Garbero P., *L'Italia di fronte al debito pubblico e all'integrazione monetaria europea*, Giappichelli, Torino 1994, pp. 195
L'autore affronta la questione del debito pubblico, ricostruendo l'evoluzione che ha condotto il nostro paese all'attuale situazione di difficoltà della finanza pubblica. Situazione che potrebbe arrestare il percorso verso l'Europa. Il libro è suddiviso in cinque capitoli che trattano rispettivamente: le scelte di politica economica, le tre diverse fasi del cambio della lira e, da ultimo, sono fornite alcune valutazioni dei comportamenti delle autorità economiche.

128. Garibaldo F. (a cura di), *Il lavoro tra memoria e futuro. Nuovi modelli per l'Europa*, Ediesse, Roma 1994, pp. 196
In questo volume studiosi europei e americani esaminano un nuovo quadro di relazioni industriali mettendo in luce pericoli e opportunità e, soprattutto, facendo emergere la contraddizione esistente tra creatività

umana e lavoro dipendente. In un momento di radicale trasformazione del lavoro, gli autori si pongono il problema di come i lavoratori possano diventare protagonisti e come possano identificarsi con il proprio lavoro come se lo esercitassero in piena autonomia.

129. Garofoli G. (a cura di), *Formazione di nuove imprese: un'analisi comparata a livello internazionale*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 277
La pubblicazione, promossa dall'Istituto Tagliacarne, si pone l'obiettivo di capire quali sono i fattori che influenzano la nascita di nuove imprese e come questi fattori variano nei diversi paesi. Gli autori tentano, inoltre, di interpretare i vistosi differenziali territoriali nella natalità delle imprese. Il volume si conclude con l'osservazione che bisogna agire sulle funzioni a monte e a valle del processo produttivo, su quelle su cui si concentra il valore aggiunto. I lavori presentati in questo volume vertono sulle realtà di Gran Bretagna, Francia, Italia, Irlanda, Svezia, Stati Uniti e Giappone. Ciascun paese con le sue prerogative e specificità viene messo a confronto per valutare le differenze nei processi di natalità. Gli studi sono di Gioachino Garofoli, David Storey, David Keeble, Bernard Guesnier, Tito Boeri, Ulrich Cramer, Patrick O'Farrel, Bengt Johannisson, Paul Raynolds, Yoshio Anato.

130. Ghera E., Bozzao P., *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro dal 1970 al 1993*, Sipi, Roma 1994, pp. 87
Il volumetto ripercorre le tappe che hanno accompagnato gli sviluppi delle norme contenute nell'articolo 19 della legge 300/1970. Pertanto vengono seguiti l'andamento dei Consigli di fabbrica, la riforma sindacale, i Cars, le Rsu, le proposte di legge Giugni, Ghezzi, Garavini, Russo Spena, Fini, Magri. Vengono, inoltre esaminati: il parere del Cnel sulla proposta di legge, la proposta di iniziativa popolare della Cgil, la proposta di referendum dell'articolo 19 dello Statuto, l'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993.

131. Giannola A., *L'impresa pubblica tra privatizzazione e regolamentazione*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 170
Questo contributo, che fa parte degli studi promossi dall'Isvet, propone una riflessione sistematica sul complesso rapporto tra privatizzazione e regolamentazione. L'idea principale è che la via della privatizzazione non significa un disconoscimento del ruolo del settore pubblico nell'economia, ma rappresenta piuttosto un tentativo di assolvere agli stessi compiti in modo diverso.

132. Giarda P., *Regioni e federalismo fiscale*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 176
L'autore esamina la situazione finanziaria delle regioni italiane con l'obiettivo di fornire proposte per un riordino del loro assetto finanziario. Il volume tratta dei princìpi di riforma verso un federalismo fiscale, esamina in modo approfondito la finanza regionale per proporre scenari alternativi di finanziamento. Chiude il volume una simulazione e alcune proposte per risolvere i problemi ancora aperti.

133. Giovannetti A., Garonna P., Righi A., Frey L., *Il mercato del lavoro*, Cedam, Padova 1994, pp. 210
Il volume è composto da tre studi. Le statistiche del mercato del lavoro: aspetti concettuali e metodi di rilevazione. Il lavoro descrive le fonti statistiche disponibili e i metodi di rilevazione impiegati. Il mercato del lavoro e il cambiamento della società. Si tratta di una analisi dei fattori socio-demografici e socio-economici che influiscono sul mercato del lavoro. Le teorie economiche e l'analisi del lavoro. Si tratta di una sintesi delle ipotesi esplicative delle problematiche del mercato del lavoro.

134. Giugni G., *Fondata sul lavoro? Conversazione con Alberto Orioli*, Ediesse, Roma 1994, pp. 156
In questa intervista, Giugni discorre con l'intervistatore dell'ambiente culturale e del quadro normativo all'interno del quale si collocano le tematiche del lavoro. In particolare parla del mercato del lavoro, del collocamento, dello Statuto dei lavoratori, delle pensioni, dei diritti acquisiti e del ruolo del sindacato.

135. Gorz A., *Il lavoro debole. Oltre la società salariale*, Edizioni Lavoro, Roma 1994, pp. 133
Partendo dalla constatazione delle difficoltà in cui si trova il mercato del lavoro e dal suo difficile decollo, l'autore sostiene l'ipotesi della redistribuzione del lavoro in continua contrazione sull'intera popolazione.

136. Gottardi D., *Legge e sindacato nelle crisi occupazionali*, Cedam, Padova 1995, pp. 214
Il volume tratta del trasferimento d'azienda, dell'intreccio cassa integrazione straordinaria-licenziamenti collettivi-mobilità. I dati sono ottenuti grazie all'incrocio di alcuni contenuti della legislazione di rinvio ai soggetti collettivi. Il testo è aggiornato ai referendum del giugno 1995 e al decreto legge 326 del 1995.

137. Grecchi A., *Pari opportunità. Il diritto e la cultura*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 192
Secondo l'autore soltanto affiancando le capacità femminili a quelle maschili si possono produrre le sinergie necessarie per il progresso sociale di ogni paese. Il volume offre un'analisi del lavoro femminile in Italia con veloci cenni al panorama europeo. Sono riordinate le principali fonti di regolamentazione del lavoro femminile: normativa interna, comunitaria e internazionale, contributi dottrinari e giurisprudenziali, indagini e rilevazioni statistiche, atti di convegni nazionali ed internazionali.

138. Greco G., *Usura da lavoro. Tutela della salute dei lavoratori*, Esi, Napoli 1994, pp. 132
In questo breve libro, l'autore sistematizza i carichi da lavoro usuranti a seconda della mansione esercitata dall'addetto. Propone, cioè, una metodologia di quantificazione dell'usura per singole mansioni lavorative, particolarmente utile per l'applicazione del decreto legge 374/93 che prevede il pensionamento anticipato per gli addetti a lavorazioni usuranti.

139. Grilli E., *Interdipendenze macroeconomiche Nord-Sud. I paesi in via di sviluppo nell'economia mondiale*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 267
La ricerca analizza le relazioni economiche tra paesi industrializzati e paesi in via di sviluppo, che costituiscono una realtà sempre più variegata in riferimento alle strutture economiche, alle strategie di crescita e ai risultati raggiunti.

140. Guatri L., Vicari S., *Sistema d'impresa e capitalismi a confronto*, Egea, Milano 1994, pp. 318
Gli autori presentano una ricerca comparativa del modo di rapportarsi all'ambiente dell'impresa. Partendo dall'idea che essa è frutto dell'ambiente naturale, religioso e culturale nel quale si trova immersa o, quanto meno, del tipo di capitalismo dal quale è generata, ne vengono analizzati gli obiettivi, le strategie, le regole di gestione e le modalità di creazione di nuovo valore. Per questo vengono esaminati sei diversi modelli di impresa: il modello anglosassone, giapponese, tedesco, francese, latino (italiano e spagnolo) e sudamericano (argentino e brasiliano).

141. Guelpa F., *Economia dei settori in declino: teoria, evidenze, politiche*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 229
Partendo dalla constatazione che i problemi delle industrie in declino sono poco conosciuti, sia sul piano teorico che su quello empirico e di politica industriale, l'autore cerca di ritrovare nella teoria dell'oligopolio e in quella dell'impresa gli elementi fondamentali «dell'economia dei settori in declino». La ricerca esplicita, inoltre, quali sono state le peculiarità del declino dell'industria italiana. Infine, sono analizzati i presupposti teorici di un intervento di politica industriale e gli strumenti che più si adattano all'attuale fase competitiva.

142. Guglielmetti P., Rosa G., *Sud protagonista. L'industria nelle nuove politiche di riequilibro territoriale*, Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano 1994, pp. 246
Con il supporto di un'ampia e aggiornata documentazione statistica, gli autori analizzano le attuali divaricazioni riscontrabili tra centro-nord e Mezzogiorno. Esse rappresentano lo spunto per un dibattito sulle nuove strategie per un riequilibro territoriale e per avviare il superamento dell'intervento straordinario.

143. Hall R., *Espansioni e recessioni in economie perturbate*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 68
Il volumetto, basato sulla conferenza commemorativa di Okun, tratta della concentrazione dell'attività economica nel tempo. Dopo avere presentato un semplice modello d'agglomerazione temporale, l'autore analizza i dati empirici sui cambiamenti spontanei di produzione, originati nello specifico settore aziendale. Prosegue poi con la descrizione di un modello strutturale della produzione aggregata.

144. Ichino P. (a cura di), *Lavoro interinale e servizi per l'impiego. Il nuovo quadro di riferimento*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 330
Il volume riporta, commentandoli criticamente, tutti i principali documenti in materia di lavoro interinale elaborati durante la conferenza del Bit del 1994 e quelli risultanti dai procedimenti davanti alla Corte di giustizia europea. Vengono considerate le leggi straniere e i disegni di legge del governo italiano. Completano il volume un saggio comparativo aggiornato e uno studio sulla esperienza olandese. Oltre al contributo del curatore, il volume comprende gli scritti di Domenico Valcavi e Maria Ilda Benvenuti.

145. Infantino L., *Etica della solidarietà ed economia di mercato*, Borla, Roma 1994, pp. 135
Il volume raccoglie le relazioni tenute al seminario promosso dal Centro di metodologia delle scienze sociali dell'Istituto Sturzo nel 1994 sui rapporti tra etica della solidarietà e l'economia di mercato. I saggi sono di Dario Antiseri su «Etica della solidarietà ed economia di mercato»; Raimondo Cubeddu su «Il rapporto tra etica e mercato e la teoria delle conseguenze indesiderate»; Lorenzo Infantino su «Mercato e distribuzione»; Antonio Martino su «Economia liberale ed economia socialista»; Mauro Ridolfi su «Etica e mercato: quale mercato?»; Silvano Tagliabue su «Economia ed etica nei sistemi».

146. Isfol, *Rapporto Isfol 1994. Formazione, orientamento professionale dei lavoratori, occupazione, nuove tecnologie, professionalità*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 304
Il Rapporto, secondo la struttura ormai consolidata, fa il punto sulla situazione della formazione professionale e dell'occupazione. Particolare attenzione viene data alle iniziative della Comunità europea.

147. Isfol, *Rapporto Isfol 1995. Formazione, orientamento, occupazione, nuove tecnologie, professionalità*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 393
Il *Rapporto* del 1995 si presenta con una struttura diversa da quella che ha caratterizzato i precedenti. In particolare, esso risulta articolato in tre sezioni: la prima è dedicata all'analisi delle principali dinamiche e caratteristiche del «pianeta lavoro»; la seconda è dedicata all'oggetto centrale dell'analisi Isfol, la formazione; la terza, infine, è relativa all'influenza delle politiche e dei sostegni comunitari nei confronti delle politiche e delle iniziative nazionali in materia di formazione.

148. La Rosa M., Bonzagni M., Gosetti G., Grazioli P. (a cura di), *Stress e management. La ricerca italiana*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 157
Il volume riporta i risultati degli studi di un gruppo di lavoro di esperti del Dipartimento di sociologia dell'Università di Bologna sul lavoro e lo stress. Le analisi teoriche e le ricerche empiriche, svolte nell'ambito del progetto finalizzato Cnr-Fatma, vengono presentate nella prima parte del volume. Nella seconda parte vengono descritti i risultati di una ricerca estesa a tutto il territorio nazionale sul tema dell'odierno lavoro del management ed i relativi rischi di stress che hanno interessato tutti i settori.

149. La Rosa M., Bonzagni M., Grazioli P. (a cura di), *Stress at work. La ricerca comparativa internazionale*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 156
È dal concetto di prevenzione dello stress professionale che sta diventando fenomeno globale, che riguarda ogni categoria professionale, ogni luogo di lavoro che il volume prende le mosse per stimolare la sperimentazione in contesti lavorativi precisi. Gli autori evidenziano la complessità del fenomeno e le implicazioni di interventi che pongono al centro dell'attenzione l'individuo e la sua salute.

150. Livraghi R. (a cura di), *Economia della famiglia ed economia del lavoro*, «Quaderni di economia del lavoro», Franco Angeli, Milano 1994, pp. 191
Il volume raccoglie alcuni saggi in memoria di Ezio Tarantelli, che tentano di collegare gli sviluppi dell'economia della famiglia e dell'economia del lavoro. Centro della riflessione è l'incidenza del comportamento delle famiglie sull'occupazione e sulla problematica del benessere.

151. Lombardini S., Tripoli A. (a cura di), *L'economia al servizio dell'uomo: valori ed efficienza*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 159
Il volume raccoglie gli atti di un convegno

in memoria di Fausto Vicarelli (1936-1986), tenutosi a Roma nel 1992. Si divide in due parti: la prima contiene le relazioni e la seconda gli interventi. Le relazioni sono di G. Nardozzi «Sviluppo: valori, fini e modelli»; A. Quadrio Curzio «Riflessioni su princìpi di economia»; T. Cozzi «Priorità alla lotta contro la disoccupazione»; C. Santini «Giustizia ed efficienza nelle relazioni internazionali»; A. Fazio «Razionalità economica e solidarietà»; A. Tripoli «Efficacia ed efficienza della solidarietà personale»; C. Riva «Iniziative sociali»; S. Lombardini «Etica ed economia: alcune riflessioni preliminari». Seguono gli interventi di Alessandrini, Cammarano, D'Adda, Gnesutta, Niccoli, Rey, Bianchi.

152. Luberto G., Mazzei A., Palermo V., Ricciardi A., *Trasferimento tecnologico e innovazioni finanziarie*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 133
Nel volume sono analizzati alcuni aspetti dei processi innovativi che incidono in particolar modo sull'organizzazione del trasferimento del sapere tecnologico, inteso come capacità di sviluppo delle conoscenze acquisite e sulle innovazioni di natura finanziaria.

153. Lupi D., Ravaioli G., *Formulario commentato del rapporto di lavoro. Costituzione. Svolgimento. Risoluzione*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 395
Il formulario nasce dalla diretta esperienza di professionisti e presenta concise procedure che accompagnano i testi di oltre duecento formule. L'opera rappresenta un prezioso strumento per l'amministrazione del personale.

154. Magni R., *Gli immigrati in Italia*, Edizioni Lavoro, Roma 1995, pp. 112
Il volume procede in un'analisi del recente fenomeno dell'immigrazione in Italia cercando di evidenziare i fattori, le condizioni e le situazioni che l'hanno favorita e che hanno influenzato le politiche migratorie nel nostro paese.

155. Malerba G., *Meccanismi di mercato e ruolo delle istituzioni*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 713
L'autore analizza i meccanismi di implementazione della politica economica. Nella prima parte del volume sono messe in evidenza le caratteristiche fondamentali dell'economia di mercato. Nella seconda parte si sottolinea come vi siano realtà di rilevanza economica (ambiente, beni pubblici, distribuzione del reddito) in cui il decentramento decisionale appare troppo elevato e il mercato manifesta dei limiti nel coordinare le decisioni degli operatori.

156. Marchetti P. (a cura di), *Le privatizzazioni in Italia. Saggi, leggi e documenti*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 358
Il libro raccoglie, con alcune integrazioni, saggi, leggi e documenti relativi al processo di privatizzazione, pubblicati in modo disorganico nella «Rivista delle società» dal 1992 al 1994. I materiali sono raggruppati in tre capitoli dedicati rispettivamente alla trasformazione degli Enti pubblici in Spa; al decollo delle privatizzazioni; alla «legge sulle privatizzazioni» e la «public company».

157. Mariotti S. (a cura di), *Verso una nuova organizzazione della produzione. Le frontiere del post-fordismo*, EtasLibri, Milano 1994, pp. 261
Il curatore dell'opera, insieme agli altri due autori Cainarca e Colombo, attraverso un approccio interdisciplinare, affronta le implicazioni del nuovo modello di produzione «snella» o *lean production* sia in ambito organizzativo che di relazioni verticali tra imprese per giungere, infine, all'analisi delle opportunità di sviluppo e dei rischi di *mis-match*.

158. Martinelli A., Smelser N. J. (a cura di), *Sociologia economica*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 307
Gli scritti che compongono il volume, elaborati da studiosi italiani e stranieri, fanno il punto sulla sociologia economica. Dopo il saggio introduttivo, nella prima parte del volume si esamina la relazione tra attività economica e contesti culturali e istituzionali; mentre la seconda parte è dedicata allo sviluppo dell'economia e la terza affronta i problemi dell'interdipendenza tra società nazionali ed economia internazionale.

159. Martino A., *Economia di mercato fondamento delle libertà politiche*, Borla, Roma 1994, pp. 228
In questo studio l'autore sostiene che senza economia di mercato le libertà politiche sono illusioni e i diritti individuali sono senza garanzia. Il libro si suddivide in quattro ca-

pitoli, che trattano rispettivamente: Mercato e libertà; Libertà e giustizia; Il mercato: unica medicina per scuola e sanità; Monetarismo e moneta europea.

160. McBritton M., *Sciopero e diritti degli utenti. L'esperienza della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge 146/90*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 104
Lo studio, scritto per il concorso bandito dalla Fondazione Malagucini tratta della legge 146 del 1990. Ne vengono descritte le «luci e le ombre», ma soprattutto si effettua un bilancio dello stato di attuazione della normativa.

161. Mediocredito centrale, *Indagine congiunturale sulle piccole e medie imprese 1994*, Mediocredito centrale, Roma 1994, pp. 89
La seconda indagine congiunturale sulle imprese manifatturiere di piccole e medie dimensioni (da 11 a 500 dipendenti) è, come la precedente, di tipo campionario e indaga su una serie significativa di variabili reali e finanziarie, distribuite oltre che in termini dimensionali, anche sul piano settoriale.

162. Mediocredito centrale, *Politica fiscale e ristrutturazione finanziaria delle piccole e medie imprese*, Mediocredito centrale, Roma 1994, pp. 37
L'Osservatorio sulle piccole e medie imprese, recentemente avviato dal Mediocredito, illustra come la politica fiscale non sia neutrale rispetto alle scelte imprenditoriali in merito ai finanziamenti. Inoltre, mette in luce il forte indebitamento delle imprese a causa del fisco. Le proposte operative riguardano interventi per neutralizzare la differenza di trattamento fiscale su dividendi e interessi e interventi sui nuovi intermediari finanziari.

163. Mediocredito centrale, *Indagine sulle piccole e medie imprese manifatturiere (Quinquennio 1989-1993)*, Mediocredito Centrale, Roma 1995, pp. 227
Il quaderno presenta l'aggiornamento dell'indagine sulle imprese manifatturiere, fornendo informazioni di tipo qualitativo e quantitativo riguardanti le piccole e medie imprese. Le rilevazioni riguardano l'attività esercitata, la forma giuridica, le operazioni di acquisizione e le tipologie degli investimenti, le attività di ricerca, di sviluppo e formazione, la politica di qualità e le propensioni verso nuovi strumenti finanziari.

164. Mediocredito centrale, *Indagine sulle imprese manifatturiere*, Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano 1994, pp. 302
Il Rapporto contiene i risultati di una nuova indagine sulle imprese manifatturiere condotta dall'Osservatorio sulle piccole e medie imprese del Mediocredito centrale. Si tratta di un'indagine che si prefigge di offrire, mediante l'acquisizione di una serie di informazioni qualitative e quantitative, un'aggiornata visione generale del nostro sistema industriale.

165. Milgrom P., Roberts J., *Economia, organizzazione e management*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 332
Gli autori analizzano il funzionamento delle organizzazioni economiche partendo dalla struttura delle imprese. Spaziando dalla teoria dell'impresa alla teoria dell'organizzazione, dai casi aziendali all'analisi comparata di sistemi economici, gli autori elaborano un quadro teorico coerente che consente loro di analizzare le imprese e le altre istituzioni esterne al mercato.

166. Ministero dell'Industria, Mediocredito centrale, *Indagine sulle imprese manifatturiere. Quinto Rapporto sull'industria italiana e sulla politica industriale*, Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano 1994, pp. 302
Questa quinta indagine sulla situazione delle industrie manifatturiere nel triennio 1989-91, svolta nell'ambito dell'Osservatorio sulle piccole e medie imprese fornisce un'analisi delle caratteristiche strutturali ed evolutive del sistema industriale italiano. L'indagine utilizza un campione di circa 5 mila imprese, stratificato sul piano dimensionale, settoriale e geografico.

167. Ministero del Lavoro, Regione Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1994*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 558
Questo secondo lungo rapporto, curato dall'Agenzia per l'impiego del Veneto, indaga in profondità il mercato del lavoro regionale che, pur avendo un tasso di disoccupazione molto basso, presenta non pochi problemi. Dietro i numeri globali dell'occupazione emergono situazioni di disagio,

quali lavoratori in mobilità, extracomunitari, disabili, prepensionati, giovani in apprendistato.

168. Mortillaro F., *In principio era il conflitto. Intervista sulle relazioni industriali in Italia*, Edizioni Il Sole 24 Ore, Roma 1994, pp. 219
Nell'intervista sulle relazioni industriali e il conflitto, Mortillaro inserisce la problematica nel più ampio contesto delle relazioni sociali, della situazione politica ed economica, sottolineando la complessità delle vicende così come si sono sviluppate dal dopoguerra ai giorni nostri. Giudizi approfonditi sono dati all'operato della Confindustria e dei sindacati dei lavoratori.

169. Nomisma, *Rapporto 1994-1995 sull'industria italiana*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 200
Il *Rapporto* analizza le conseguenze dell'attuale fase di ripresa economica, e contemporaneamente di svalutazione della moneta, sulla struttura industriale italiana. Il volume si apre con un'analisi del sistema industriale finalizzata a delineare le priorità di decisioni politiche. Segue un'articolazione in due parti: la prima analizza le cause della ripresa economica, le sue caratteristiche e gli effetti prodotti sul sistema industriale, la seconda è centrata sulle conseguenze di questa fase di ripresa economica non guidata sul settore agroalimentare e sul settore delle costruzioni.

170. Novacco N., *Politiche per lo sviluppo. Alcuni ricordi sugli anni '50 tra cronaca e storia*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 123
Secondo lo stile dell'intervista Novacco ripropone alcuni momenti che hanno caratterizzato la politica economica italiana nel corso degli anni Cinquanta. Si sofferma sulla istituzione della Cassa per il Mezzogiorno e l'elaborazione dello «Schema Vanoni». Gli avvenimenti sono arricchiti sia da particolari inediti che da notizie biografiche dei diversi personaggi citati nel volume.

171. Olini G., Ricciardi L., *I contratti di solidarietà. Una guida alla normativa e alla contrattazione*, Edizioni Lavoro, Roma 1994, pp. 202
La guida, articolata in due parti, fa il punto sull'evoluzione dei contratti di solidarietà. Vengono esaminati gli aspetti normativi nella loro evoluzione storica e gli aspetti più specificatamente contrattuali, quali la gestione delle situazioni di crisi e di ristrutturazione. Infine, vengono valutate le convenienze economiche dei contratti di solidarietà. Completano il testo la modulistica, la normativa e le circolari applicative del ministero del Lavoro e dell'Inps.

172. Osti C., *Antitrust e oligopolio. Concorrenza, cooperazione e concentrazione*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 294
Secondo l'autore il tema dell'antitrust richiede un approccio che spieghi sia gli aspetti economici che giuridici del fenomeno dell'oligopolio. Pertanto propone un'interpretazione delle norme, che tenendo conto dei criteri economici che ne devono accompagnare l'applicazione, rende possibile il controllo delle imprese che operano in regime oligopolistico. Osti dapprima passa in rassegna la letteratura teorica relativa al comportamento delle imprese oligopolistiche (scuola strutturale, di Chicago, teoria dei giochi) per passare poi a suggerire alcuni criteri guida per un intervento normativo, che regoli il settore portando ad una separazione tra comportamenti competitivi e comportamenti anticoncorrenziali.

173. Papagni E., *Sviluppo duale e progresso tecnico nell'economia italiana*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 183
Il lavoro si articola in quattro capitoli: il primo affronta il tema del modello di sviluppo dell'economia italiana nel dopoguerra e dei suoi legami con l'evoluzione del dualismo nord-sud. Nel secondo si presenta la prospettiva dell'economia meridionale per esaminare le trasformazioni avvenute negli anni Ottanta nella struttura produttiva. Nel terzo viene condotto un esercizio econometrico destinato a servire da supporto per «un approccio complessivo allo studio del dualismo nell'economia italiana». Nel quarto, infine, si prospetta una sintesi macroeconomica delle linee sviluppate in precedenza.

174. Pennacchi L. (a cura di), *Risorse e Welfare. Il finanziamento della spesa sociale*, Ediesse, Roma 1994, pp. 159
Di fronte ai problemi dell'invecchiamento della popolazione, della contrazione dell'occupazione industriale, della crescita del-

la disoccupazione, gli autori rifiutano la soluzione di consistenti contrazioni dell'attuale sistema di *welfare*, ma anche un drastico aumento dei contributi. Nella consapevolezza che è necessario avviare un processo di riforma, il volume ricerca nuove fonti facendo riferimento alle esigenze di decentramento fiscale, alla riforma del costo del lavoro e alle trasformazioni indotte dall'innovazione tecnologica e dall'internazionalizzazione dei processi produttivi.

175. Persiani M. (a cura di), *Argomenti di diritto del lavoro*, Cedam, Padova 1994, pp. 456
Con lo scopo di seguire l'evoluzione del diritto del lavoro come sistema giuridico, il volume raccoglie saggi, sintesi di giurisprudenza e documenti inerenti il diritto del lavoro. In questo primo volume vengono proposte le norme comunitarie in materia di lavoro. In particolare viene trattato il trasferimento d'azienda, l'inserimento professionale, la forma del contratto collettivo, il licenziamento disciplinare, la retribuzione e le condizioni territoriali, gli usi aziendali, le organizzazioni di tendenza. Gli scritti sono di Mattia Persiani, Giuseppe Santoro Passarelli, Massimo D'Antona, Giampiero Proia, Silvia Ciucciovino, Paola Bellocchi, Stefano Bellomo, Stefano Gregorio, Pietro Lambertucci, Stefano Liebman, Paola Olivelli.

176. Peschiera F. (a cura di), *Sindacato industria e stato negli anni dell'emergenza. Storia delle relazioni industriali in Italia dal 1972 al 1983*, Le Monnier, Firenze 1994, pp. 468
Questo quarto volume della collana prosegue nella storia delle relazioni industriali. I saggi sono di: Filippo Peschiera su «Nella crisi della programmazione il decollo della questione meridionale»; Giovanna Cerini e Ernesto Puttini su «Elementi per una valutazione dell'economia italiana»; Vittorio Traverso su «Cgil, Cisl, Uil»; Ines Attorresi e Grazia Raimondi su «La confederazione generale dell'industria italiana»; Enrica Costa, Clara Enrico Lucifredi su «Intersind»; Angelo Izar su «L'intervento dello Stato nel settore del lavoro»; Cristina Soma su «La contrattazione collettiva».

177. Pistillo M. (a cura di), *Di Vittorio. Il Patto di Roma e la nascita della Cgil*, Editori Riuniti, Roma 1995, pp. 139
Nel volume viene ricostruita con grande attenzione la trattativa tra i rappresentanti del Pci, Dc e Psi che diede vita ad una organizzazione sindacale unitaria, rappresentativa della maggioranza dei lavoratori. Il Patto firmato da Di Vittorio, Grandi e Canevari rappresenta la rottura con la precedente esperienza fascista e l'emergere del volto nuovo del paese.

178. Pivato S. (a cura di), *Il mercato telematico per piccole e medie imprese. Realtà locali e contesto internazionale*, Giuffrè, Milano 1995, pp. 399
La prima parte dello studio è dedicata all'analisi del rapporto intercorrente tra il mercato finanziario e le piccole e medie imprese, nonché all'analisi del regolamento generale Consob. In quest'ambito, vengono presentate esperienze estere di mercati per imprese di piccole dimensioni. Nella seconda parte lo studio si concentra su singole iniziative avviate in diverse parti d'Italia. I saggi sono di Piero Bassetti, Andrea Giardoni, Sergio Pivato, Francesco Perrini, Giuseppe D'Agostino, Francesco Bettoni, Rita Moroni, Loris Nadotti, Nico Parmeggiani, Furio Tomaselli, Nicola Sciclone, Sebastian Vadalà, Antonio Recano, Antonio Dell'Atti, Carlo Baldi.

179. Poli N., Sciortino G., *Flessibilità nel lavoro, flessibilità nella vita. Il lavoro a tempo parziale nella grande distribuzione commerciale in Emilia Romagna*, Cacucci, Bari 1995, pp. 167
Il libro è frutto di una ricerca degli autori sul lavoro a tempo parziale. Il tema viene inserito nel più ampio tema del significato del tempo e delle sue diverse modalità organizzative.

180. Ponzellini A. M., Treu T. (a cura di), *Servizi pubblici, privatizzazione e relazioni industriali in Europa*, Franco Angeli, Milano 1994, pp. 266
Il libro cerca di rispondere ai diversi interrogativi che pone la via della privatizzazione dei servizi di pubblica utilità, attraverso il confronto con l'esperienza di altri paesi europei. Ne emerge un quadro composito sia in merito agli assetti istituzionali che le tipologie giuridiche d'impresa, ma anche per quanto attiene al rapporto di lavoro, ai modelli di relazioni sindacali e alla contrattazione.

181. Presidenza del Consiglio dei ministri, *La privatizzazione delle aziende ed amministrazioni autonome di Stato ed il problema delle eccedenze di personale*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1994, pp. 58
Il quaderno esamina il problema dei costi di riallocazione del personale nei processi di privatizzazione, completati o in corso di attuazione, delle amministrazioni ed aziende autonome. Le privatizzazioni considerate riguardano le ferrovie, i monopoli, i telefoni, le poste e le telecomunicazioni. Nella prima parte dello studio sono esaminate le questioni generali inerenti la gestione del personale, nella seconda sono descritte le vicende riguardanti le singole amministrazioni.

182. Presidenza del Consiglio dei ministri, *Un'analisi delle assunzioni presso la Pubblica amministrazione*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1994, pp. 46
Sulla base della «Gazzetta ufficiale», quarta serie, vengono analizzate le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni. I dati riguardano la gestione strategica dei processi di reclutamento e selezione; la procedura concorsuale come processo organizzativo e il numero di posti banditi dal 1988 al 1993.

183. Presidenza del Consiglio dei ministri, *Le aspettative e i permessi sindacali. Disciplina giuridica e situazione di fatto*, Poligrafico dello Stato, Roma 1994, pp. 454
Il volume presenta una trattazione organica in materia di aspettative e permessi per motivi sindacali nella pubblica amministrazione. Si articola in quattro parti: la prima riguarda la disciplina, la seconda contiene schede di ciascun comparto; la terza analizza l'articolo 54 del decreto legislativo 1993; la quarta contiene un'analisi statistica dei dati sulle aspettative e permessi sindacali relativi al 1992.

184. Presidenza del Consiglio dei ministri, *L'uso dei fondi di incentivazione alla produttività nella pubblica amministrazione italiana*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1994, pp. 139
La ricerca, svolta dall'Irs, si fonda su tre indagini parallele. La prima volta alla ricostruzione dei vincoli e delle opportunità offerte dalla normativa, la seconda volta a delineare il quadro applicativo dell'istituto nelle pubbliche amministrazioni e la terza volta ad analizzare cinque casi.

185. Prosperetti L., *La retribuzione flessibile*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 127
L'indagine condotta dall'autore parte dall'accordo del luglio 1993 sulla politica dei redditi e il riassetto della contrattazione. Muovendo dagli accordi stipulati in passato, la ricerca offre spunti di riflessione per lo sviluppo di una politica di flessibilizzazione. Il lavoro è suddiviso in quattro capitoli: Riflessione sulla finalità dei piani di flessibilizzazione retributiva; Flessibilizzazione delle retribuzioni in un campione di aziende; Analisi di alcune esperienze sulla base di dieci casi di studio; Analisi delle linee di sviluppo delle esperienze di flessibilizzazione retributiva. In appendice vengono riportati gli accordi di produttività.

186. Quadrio Curzio A., *Il pianeta diviso: geo-economia politica dello sviluppo*, Vita e pensiero, Milano 1994, pp. 164
L'autore esplora le grandi divisioni esistenti nel mondo. Nel Nord sviluppato evidenzia tre poli: Stati Uniti, Cee e Giappone e molti di più ne trova nel Sud sottosviluppato. Ricorda le diverse realtà economiche dell'Asia, dell'Africa e dell'America Latina. Quando poi passa ad analizzare l'est presenta realtà statuali assai diverse fra loro e dal futuro incerto. Lo stesso ovest, infine, pur nella sostanziale coincidenza con i sistemi di mercato, si caratterizza per l'esistenza di paesi aventi gradi di sviluppo molto diversi fra di loro.

187. Ranci P. (a cura di), *Diritti di proprietà e privatizzazioni*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 189
Il volume raccoglie gli atti della XXXIV Riunione annuale della Società italiana degli economisti che si è svolta a Napoli nel 1993. Gli autori offrono spunti di riflessione sulla struttura proprietaria e di controllo dell'impresa alla luce delle recenti privatizzazioni. Il fenomeno di grandi trasformazioni economiche nell'Europa dell'Est e le privatizzazioni nell'Europa occidentale hanno stimolato l'approfondimento del tema. I contributi, muovendo da una prospettiva internazionale mettono a fuoco la realtà italiana. I saggi sono di Fabrizio Barca, Francesco Brioschi, Magda Bianco, Sandro Trento, Valeria Termini, Massimo Florio, Alberto Chilosi.

188. Reviglio F., *Meno Stato più mercato*, Mondadori, Milano 1994, pp. 320

L'autore, in questo volume, tenta di costruire un quadro che spieghi la natura dei problemi relativi alle privatizzazioni e suggerisca al tempo stesso le misure da prendere. L'analisi effettuata porta a ritenere che sia necessario ridurre l'intervento dello Stato per risanare il paese ed avviare un processo di crescita economica il più elevato possibile. Ma, avverte Reviglio, la riduzione dovrebbe essere accompagnata da una profonda riforma e riorganizzazione dell'intervento pubblico, per accrescere la quantità e la qualità dei servizi offerti e per migliorare i traguardi raggiunti dalla società italiana sul terreno della protezione dei bisogni primari.

189. Ricciardi L., Conclave M., Corrente E., Lai M., *Guida pratica del lavoratore 1995*, Edizioni Lavoro, Roma 1994
Anche quest'anno la guida aggiorna sui diritti dei lavoratori, attraverso la sua struttura ormai consolidatasi negli anni.

190. Ricossa S., *Come si manda in rovina un paese: cinquant'anni di mala economia*, Rizzoli, Milano 1995, pp. 297
Attraverso lo stile del diario, che l'autore ha compilato in cinquant'anni, vengono ripercorse le principali vicende legate alla pubblica amministrazione. Vengono colti gli aspetti più deteriori, dall'ignoranza alla demagogia che hanno trionfato per un lungo periodo, portando - secondo Ricossa - al disastro economico. Vengono espressi giudizi taglienti su tutti gli attori sociali, dalla Confindustria ai sindacati, dalla classe politica a quella economica.

191. Riosa A., *I miti del quarto stato: tra nostalgia e speranza*, Lacaita, Bari-Roma 1994, pp. 293
Si tratta di una ricostruzione storica del ruolo che il mito ha avuto nelle vicende del movimento operaio italiano e internazionale, senza mai trascurare l'importanza del marxismo nella storia della classe operaia.

192. Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro della comunità europea. Seconda edizione*, Cedam, Padova 1995, pp. 441
Il manuale si articola nei seguenti capitoli: Princìpi ispiratori ed evoluzione storica delle politiche comunitarie; Organismi, competenze e processo decisionale; Fonti dell'ordinamento comunitario e influenze sugli ordinamenti nazionali; Politiche dell'impiego: libera circolazione dei lavoratori, sicurezza sociale, promozione dell'impiego e formazione professionale; Rapporti individuali: lavori atipici, la prova del contratto di lavoro, parità e non discriminazione, l'orario di lavoro, sicurezza e ambiente di lavoro, ristrutturazioni e crisi d'impresa; Rapporti collettivi: l'europeizzazione dei rapporti collettivi, sindacati europei e rappresentanze aziendali, contrattazione collettiva europea, informazione, consultazione, partecipazione.

193. Romagnoli U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 261
Partendo dalla tesi che il diritto del lavoro nasce subalterno rispetto alle aree del diritto civile e dell'economia, l'autore propone una riflessione dello scenario economico e sociale entro cui si sono formate le regole che presiedono al rapporto tra lavoro e retribuzione. Vengono ripercorse le principali tappe della codificazione, ponendo come momento decisivo la nascita delle organizzazioni sindacali, i primi scioperi che favorirono la formazione del diritto dell'autotutela collettiva.

194. Romagnoli U., Ballestrero M. V., *Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Articolo 40. Legge 12 giugno 1990, n. 146*, Zanichelli, Bologna 1994, pp. 337
Dopo una breve ricostruzione storica delle norme che regolavano il diritto di sciopero prima della legge 146, ne vengono commentati i diversi articoli da Maria Vittoria Ballestrero (articoli 1-3 12-20) e da Umberto Romagnoli (4-11).

195. Rosselli F., *Le controversie in materia di previdenza e assistenza sociale*, Utet, Torino 1994, pp. 312
Il volume, primo di una collana che intende seguire gli sviluppi del sistema previdenziale italiano, si occupa del processo e delle procedure di tutela in materia di previdenza e di assistenza sociale. L'autore tratta il contenzioso amministrativo, le controversie giudiziarie, i procedimenti ingiuntivi, la sentenza, le impugnazioni, il riparto delle giurisdizioni nelle controversie previdenziali del pubblico impiego.

196. Rossi N. (a cura di), *La transizione equa 1992-1993. Secondo Rapporto sulla distribuzione e redistribuzione del reddito in Italia*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 446
Con questo secondo *Rapporto* del Cnel, curato da Nicola Rossi, si mettono in evidenza le difficoltà affrontate dall'Italia nel biennio 1992-93, periodo in cui alla crisi dell'economia mondiale si sono sovrapposti gli effetti di un'azione di risanamento a lungo rinviata, resa ancora più critica dalle questioni politico-istituzionali. Gli autori ne esaminano l'effetto distributivo. Gli scritti sono di Pierfrancesco Baviera, Giorgio Brunello, Stefano Palmieri, Luisa Bisaglia, Loretta Ricci, Lorenzo Birindelli, Dino Rizzi, Giuseppe Catalano, Paolo Silvestri, Luigi Cannari, Giovanni D'Alessio.

197. *Ruolo e prospettive delle donne nell'economia. Atti. Roma, 28-29 maggio 1993*, Presidenza del Consiglio dei ministri, Commissione nazionale per la parità, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1994, pp. 267
Il volume, che si apre con una presentazione di Tina Anselmi, riporta gli atti del convegno presentato dalla Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna. Il convegno fa il punto sul contributo delle donne alla vita economica italiana e sulla loro condizione. Gli interventi sono di Fiorella Schioppa Kostoris su «Retribuzione femminile: parità formale. Disparità sostanziale nel pubblico e nel privato fra lavoratrici oggi in Italia»; Elisabetta Addis su «Differenziali salariali e retributivi tra donne e uomini in Italia: il ruolo dell'orario di lavoro»; Renata Livraghi su «La problematica femminile nel processo di distribuzione personale del reddito»; Maria Anna Calabretta Manzara su «La presenza femminile nelle pensioni erogate dall'Inps»; Ada Grecchi su «Qual è il potere economico delle donne?»; Antonella Picchio su «Il valore sociale del lavoro di cura».

198. Russo C., *Il pubblico impiego*, Edizioni Lavoro, Roma 1994, pp. 190
Dall'ottobre 1992 il quadro legislativo del pubblico impiego è profondamente mutato rispetto al periodo precedente. L'autore evidenzia le novità, che riguardano diversi aspetti del funzionamento delle amministrazioni pubbliche: organizzazione amministrativa e del lavoro, dirigenza, rapporto di lavoro e relazioni sindacali. Vengono presentati e commentati circa quindici provvedimenti che aiutano la comprensione dei cambiamenti proposti dalla legge e costituiscono la base legislativa per i prossimi contratti del settore pubblico.

199. Saba V., *Il Patto di Roma*, Edizioni Lavoro, Roma 1994, pp. 203
Questo lavoro di Saba fornisce un contributo importante alla conoscenza di un breve, ma fondamentale periodo della storia del sindacalismo italiano (luglio 1943-giugno 1944), che ha visto la nascita di un sindacato unitario. L'occasione del cinquantesimo anniversario, celebrato alla presenza del presidente della Repubblica, ha dato all'autore l'opportunità di una riflessione storica, basata su undici documenti inediti rinvenuti fra le carte di Giulio Pastore. Con questo ritrovamento la storia si arricchisce e chiarisce ulteriormente.

200. Sacerdoti G., Alessandrini S., *Regionalismo economico e sistema globale degli scambi*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 406
Il volume trae origine dal convegno tenuto a Bergamo nel settembre 1993. I curatori evidenziano due aspetti del regionalismo economico. Innanzi tutto la compatibilità con il funzionamento del sistema globale degli scambi e la tutela dell'ambiente. Sono inoltre approfondite, in questo ambito, alcune tematiche riguardanti l'armonizzazione degli standard tecnici e dei sistemi di qualità, le forme e le strategie di internazionalizzazione delle imprese. Un secondo aspetto riguarda la dinamica e la specificità delle nuove architetture regionali, con particolare attenzione allo spazio economico europeo. I saggi sono di Giorgio Sacerdoti, Enzo Grilli, Enrico Sassoon, Mariarosa Lunati, Francesco Munari, Stefania Saviolo, Sergio Alessandrini, Claudio Dordi, Giuseppe Porro, Francesco Bestagno, Alessandra Lang, Maria Margherita Salvadori, Josè Enrique Berrù.

201. Santagata W., *Economia, elezioni, interessi. Un'analisi dei cicli economici elettorali in Italia*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 248
L'analisi dei cicli economici elettorali, dei loro costi sociali e del modo di convivere con essi e dei legami tra la sfera degli interessi politici e quella degli interessi economici nei due decenni che hanno preceduto

la fine della «Prima Repubblica» è oggetto di riflessione dell'autore. Anni in cui il quadro istituzionale italiano ha favorito l'emergere di forme di cicli elettorali quali la manipolazione della spesa pubblica e le strategie elettorali sindacali, soprattutto nel pubblico impiego.

202. Sapelli G., Carnevali F. (a cura di), *L'impresa. Storia e culture*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1994, pp. 257
I contributi raccolti, diversi per origine e per periodo, sono inseriti in uno schema di analisi ragionato, offrendo una facile lettura. La storia d'impresa, l'economia e la gestione dell'impresa stessa sono i temi intorno a cui ruotano i diversi saggi. Il volume è diviso in cinque parti, dedicate rispettivamente ai «Modelli di impresa», al «Cambiamento tecnologico», a «Mercato», «Cultura», «Conflitto e cooperazione».

203. Sapelli G., *Economia, tecnologia e direzione d'impresa in Italia*, Einaudi, Torino 1994, pp. 314
L'autore ripubblica tre suoi saggi: «Dalla periferia all'integrazione europea» (1991), «Modelli della crescita e progresso tecnico: riflessioni sull'Italia» (1989) e «Gli organizzatori della produzione tra struttura d'impresa e modelli culturali» (1981). I saggi, secondo Sapelli, costituiscono uno strumento per comprendere alcuni processi fondamentali della storia italiana, riletti a partire dal punto di vista della formazione del suo sistema economico-imprenditoriale.

204. Savona P., Jean C., *Geoeconomia. Il dominio dello spazio economico*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 192
Gli autori tentano di definire la nuova disciplina denominata geoeconomia: essa intende collocare l'insieme delle scelte economiche di un paese in una strategia che miri ad accrescere la sua competitività, tenendo conto delle condizioni generali del pianeta. Gli studi sono raggruppati in quattro parti, che riguardano rispettivamente: gli aspetti generali della geoeconomia; l'organizzazione politico-istituzionale per la competizione geoeconomica; la geofinanza, la criminalità organizzata.

205. Sen A. K., *La diseguaglianza*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 270
Oggetto del volume è il tema della diseguaglianza nei moderni assetti sociali. Sulla scia della teoria della giustizia di Rawls, l'autore tenta di rispondere all'interrogativo «eguaglianza di che cosa?». La riflessione parte dall'idea della capacità degli individui di svolgere efficacemente le loro funzioni e sulla libertà che essi hanno di perseguire i loro progetti di vita e di lavoro.

206. Sepe S., *Stato e sindacato nell'amministrazione del lavoro. Il problema della rappresentanza nel Consiglio superiore del lavoro (1910)*, Edizioni Lavoro, Roma 1995, pp. 136
Il volume presenta una serie di documenti e di testimonianze ringuardanti la richiesta delle organizzazioni cattoliche di essere ammesse nel Consiglio del lavoro. Nel saggio introduttivo, l'autore chiarisce l'ipotesi di riforma e descrive il tentativo, poi fallito, di rendere il Consiglio superiore più rappresentativo.

207. Silvani A. (a cura di), *Tecnologia e Mezzogiorno: ipotesi e scelte strategiche*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 250
Nel volume sono raccolti i contributi realizzati nell'ambito del Progetto strategico del Cnr dedicato al «Trasferimento tecnologico nel Mezzogiorno» nella fase finale dell'intervento straordinario. Gli autori sottolineano la necessità di adeguare strumenti e modalità degli interventi ad una gamma complessa di problemi, la cui soluzione è sempre meno una esperienza settoriale.

208. Solimene L., *Regolamentazione dei mercati, efficienza e produttività. Il caso delle telecomunicazioni*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 348
Il volume si pone l'obiettivo di evidenziare i fattori che influenzano l'efficienza e la produttività di imprese operanti in settori di pubblica utilità. Scopo principale dell'autore è quello di mostrare come l'efficienza delle imprese sia fortemente condizionata non tanto dall'assetto proprietario, ma dal grado di concorrenza del mercato; dall'esistenza e dalla tipologia di regolamentazione; dalla struttura organizzativa e gestionale dell'impresa.

209. Svimez, *Rapporto 1994 sull'economia del Mezzogiorno*, Il Mulino, Bologna 1994, pp. 503
Il *Rapporto*, come per gli anni precedenti,

offre un quadro completo dell'andamento congiunturale e dei problemi strutturali dell'economia meridionale, attraverso l'analisi dei dati sulla popolazione e le forze di lavoro, sulla formazione e l'impiego delle risorse, sull'andamento dei settori produttivi e della finanza pubblica. Il volume è arricchito da una descrizione delle politiche avviate dall'Unione europea di interesse regionale, quali i fondi strutturali e il piano Delors.

210. Tarantelli E., *La forza delle idee: scritti di economia e politica con un «Ricordo» di Franco Modigliani*, Laterza, Roma-Bari 1995, pp. 205
Il volume raccoglie una serie di scritti di Ezio Tarantelli apparsi su diversi quotidiani o settimanali. Essi vengono raccolti in due sezioni, la prima – come sottolinea Chiarini nell'introduzione – è rivolta a tutti coloro che intendono confrontarsi sulle idee; la seconda, invece, tende a pubblicizzare le principali proposte di Tarantelli.

211. Tosato L., *I contratti di solidarietà. I soggetti legittimati. La sfera di applicazione. Il trattamento economico e previdenziale. Le procedure*, Pirola, Milano 1994, pp. 310
Il volume, che si pone come strumento operativo, si basa sull'elaborazione dottrinale e giurisdizionale dell'istituto trattato, che sembra incontrare ampi consensi a partire dal 1993. Gli argomenti trattati riguardano i soggetti interessati, le forme di riduzione dell'orario di lavoro, il trattamento economico, gli aspetti previdenziali, la compatibilità con altri istituti, le procedure di attuazione.

212. Unione italiana delle Camere di commercio industria artigianato e agricoltura, *Imprese e istituzioni nei distretti industriali che cambiano*, Franco Angeli, Milano 1995, pp. 331
I temi trattati nella ricerca vanno dalle caratteristiche evolutive dei distretti industriali italiani ai comportamenti aziendali delle imprese distrettuali, dalle risorse del territorio al terziario di supporto alla produzione, dalle aspettative delle imprese nei confronti degli organismi di rappresentanza degli interessi fino alle priorità che il sistema paese deve darsi per essere credibile sul piano delle politiche di sviluppo organico dei sistemi distrettuali.

213. Vaciago G., Verga G. (a cura di), *Efficienza e stabilità*, Il Mulino, Bologna 1995, pp. 397
Gli autori descrivono il ruolo e l'operare dei mercati finanziari, con particolare riferimento al problema dell'efficienza e della stabilità dei mercati. Propongono una rassegna della teoria e dei lavori empirici.

214. Vivarelli M., *La nascita delle imprese in Italia. Teorie e verifiche empiriche*, Egea, Milano 1994, pp. 143
La struttura industriale italiana presenta una dimensione media d'impresa molto piccola ed alti tassi di natalità e mortalità imprenditoriale. L'autore tenta di indagare le ragioni di tali fenomeni, dando particolare attenzione sia alla teoria che all'analisi empirica dei dati demografici imprenditoriali.

215. Zoppoli L., Alaimo A., Santucci R., Spagnuolo Vigorita G. (a cura di), *Retribuzione incentivante e rapporti di lavoro. L'applicazione degli accordi sugli incentivi nel settore industriale*, Giuffrè, Milano 1994, pp. 320
La ricerca analizza i problemi applicativi degli accordi sull'incentivazione retributiva stipulati nel settore industriale a partire dalla seconda metà degli anni Ottanta. L'opera è divisa in due parti, la prima esamina i più importanti accordi sindacali in materia realizzati nel settore industriale, la seconda parte approfondisce i meccanismi e i problemi applicativi di alcuni accordi in specifiche realtà aziendali. I casi studiati sono lo stabilimento Fincantieri di Castellamare e la Magneti Marelli di Sesto San Giovanni.

Periodici/sommario

Problemi generali, p. 543

1. Andamento dell'economia, p. 543
1.1 Unione monetaria, p. 545
1.2 Integrazione europea, p. 545
2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura, p. 546
2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro, p. 552
2.2 Dibattito sulle professioni, p. 552
2.3 Politiche ed iniziative di job creation, p. 553
2.4 Processi formativi, p. 553
3. Costo del lavoro: produttività e competitività, p. 555
4. Orario di lavoro, p. 557
5. Salute e ambiente di lavoro, p. 559
6. Conflittualità, p. 560

Attività dello Stato, p. 561

1. Politica e legislazione del lavoro, p. 561
1.2 Diritto del lavoro, p. 563
2. Politica e sviluppo industriale, p. 565
2.1 Le politiche per la piccola e media impresa, p. 568
2.2 Regolazione e concorrenza, p. 569
2.3 Parchi scientifici e distretti industriali, p. 570
2.4 Privatizzazione, p. 571
3. Politica fiscale e distribuzione del reddito, p. 573
4. Giurisprudenza del lavoro, p. 574
5. Produzione di servizi, p. 577
6. Dibattito sullo Stato sociale, p. 577
6.1 Previdenza, p. 580
6.2 Sanità, p. 582
6.3 Cassa integrazione, p. 583

La contrattazione collettiva, p. 583

1. Politiche contrattuali e relazioni industriali, p. 583
2. Contrattazione interconfederale, p. 585
3. Contrattazione di categoria nell'industria, p. 585
4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego, p. 586

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori, p. 587

1. Sindacato e sistema politico, p. 587
2. Sindacato e politica economica e sociale, p. 587
3. Azione sindacale rappresentanza, p. 588
4. I sindacati confederali: Cgil, Cisl, Uil, p. 590

4.1 Il dibattito sull'unità sindacale, p. 591
5. Partecipazione, p. 591

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali, p. 593

1. Mondo imprenditoriale e sistema politico, p. 593
2. Strategia d'impresa, p. 593
2.1 Il dibattito sulla qualità totale, p. 595
3. Il dibattito sulla cultura industriale, p. 596
4. Gli imprenditori e il sistema del credito, p. 596
5. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori, p. 597
6. Il dibattito sull'innovazione tecnologica, p. 599
7. Problemi di management, p. 601

Elenco dei periodici consultati

Banca & lavoro
Biblioteca della libertà
Bollettino delle Comunità europee
Bollettino economico

Censis note e commenti
Cer Rapporto
Critica marxista

Democrazia e diritto
Difesa sociale
Diritto del lavoro
Diritto delle relazioni industriali
D & L. Rivista critica di diritto del lavoro

Economia & lavoro
Economia politica
Economia e politica industriale
Economia italiana
Economia pubblica
Europe sociale
European economy

Formula

Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali

Il diritto del lavoro
Il Mulino
Il Progetto
Impresa pubblica
Industria e sindacato

La critica sociologica
L'assistenza sociale
L'impresa. Rivista italiana di management
L'industria. Rivista di economia e politica industriale

Lavoro informazione
Lavoro e relazioni industriali
Le nuove leggi civili commentate

Monthly labor Review

Osservatorio Isfol

Piccola impresa
Politica del diritto
Politica economica
Politica ed economia
Previsioni dell'economia italiana
Problemi di gestione dell'impresa
Prospettiva sindacale

Quaderni costituzionali
Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali
Quaderni Isril
Qualeimpresa. Rassegna economica

Rivista di politica economica
Rivista italiana di scienza politica
Rivista economica del Mezzogiorno
Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
Rivista internazionale di scienze sociali

Stato e mercato
Studi di sociologia

Tendenze dell'occupazione

Problemi generali

1. Andamento dell'economia

216. Archibugi D., Evangelista R., *Tecnologia e sviluppo economico in Italia*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 1, gennaio 1995, pp. 86-124.

217. Arcucci F., *Le grandi tendenze evolutive del contesto economico-finanziario internazionale*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 205-254.

218. Bacchilega G., Onofri P., *La ripresa c'è o non c'è*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 2, febbraio 1995, pp. 115-122.

219. Baculo L., *Stato, mercato e sviluppo economico: rassegna di una controversia*, in «Stato e mercato», 44, agosto 1995, pp. 296-346.

220. Barucci P., *Una crescita virtuosa*, in «Banca & lavoro», IV, 22, luglio-agosto 1994, pp. 12-15.

221. Biasco S., *La ricostruzione economica del paese: i problemi aperti*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 88-95.

222. Bini Smaghi L., *La disciplina dello Sme ha contribuito alla convergenza dell'inflazione?*, in «Moneta e credito», XLVII, 186, giugno 1994, pp. 173-184.

223. Bordig M., *L'economia della reciprocità. Scelte private e beni pubblici*, in «Il Mulino», XLIII, 356, novembre-dicembre 1994, pp. 974-987.

224. Buchholz T., Sadun A., *L'economia italiana vista da un osservatore estero*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1995, pp. 425-436.

225. Candela G., Fabbri P., Nardini F., *I programmi di un'economia sostenibile*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 2, febbraio 1995, pp. 69-128.

226. Cavalcanti M.L., *Alcune note sull'economia italiana nel contesto internazionale*, in «Studi economici», IL, 52, I quadrimestre 1994, pp. 115-136.

227. Cella G.P., Santagata W., *Discussione su «Istituzioni, cambiamento istituzionale, evoluzione dell'economia» di North*, in «Stato e mercato», 41, agosto 1994, pp. 285-296.

228. Ciampi C.A., *Dalla recessione alla ripresa: un anno di governo dell'economia*, in «Il Mulino», XLIV, 357, gennaio-febbraio 1996, pp. 71-83.

229. Cer, *Finanza pubblica e stabilizzazione del debito*, in «Cer Rapporto», 4, 1994, pp. 59-72.

230. Cer, *Lo scenario macroeconomico 1994-1997*, in «Cer Rapporto», 4, 1994, pp. 35-58.

231. Cipolletta I., *Meglio la gallina domani che le uova oggi*, in «Qualeimpresa», XX, 12, dicembre 1994, pp. 18-20.

232. Cosci S., Mattesini F., *Convergenza e crescita in Italia: un'analisi su dati provinciali*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 4, aprile 1995, pp. 35-68.

233. Cosentino F., *Il dilemma dell'economia informale: proibizione o deregolamentazione?*, in «Politica del diritto», XXVI, 4, dicembre 1995, pp. 635-654.

234. Deaglio M., *Il mondo tra povertà e sviluppo: uno sguardo d'insieme agli anni '80*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 2, febbraio 1994, pp. 83-114.

235. Fazio A., *Attività conoscitiva preliminare all'esame del Documento di programmazione economico-finanziaria relativo alla manovra di finanza pubblica per gli anni 1996-98*, in «Bollettino economico. Banca d'Italia», 25, ottobre 1995, pp. 93-108.

236. Fazio A., *Cambi e tassi di interesse nell'attuale congiuntura*, in «Bollettino eco-

nomico. Banca d'Italia», 24, febbraio 1995, pp. 73-87.

237. Fazio A., *Lo sviluppo dell'economia italiana e del Mezzogiorno, ottobre 1994*, in «Bollettino economico. Banca d'Italia», 23, ottobre 1994, pp. 70-75.

238. Fraquelli G., *Concorrenza e stabilità dei profitti in Italia*, in «Politica economica», X, 1, aprile 1994, pp. 43-63.

239. Fuà G., *Crescita, benessere e compiti dell'economia politica*, in «Il Mulino», XLIII, 355, settembre-ottobre 1994, pp. 761-768.

240. Gallegati M., *Modello del ciclo vitale, reddito permanente con aspettative razionali ed error correction model: un confronto con dati italiani fra i due approcci della funzione del consumo*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 1, gennaio 1995, pp. 81-100.

241. Garofalo G., Gambacorta L., *Dalla «crescita con indebitamento» alla «deflazione dei debiti». L'attuale fase critica in una prospettiva storica*, in «Economia & lavoro», XXIX, 1-2, gennaio-giugno 1995, pp. 21-30.

242. Giannola A., Scalera D., *L'autonomia finanziaria delle regioni e gli effetti delle politiche di riequilibrio della finanza pubblica*, in «Studi economici», L, 55, I quadrimestre 1995, pp. 153-172.

243. Gola C., Omiccioli M., *Il divario di profittabilità tra mercato interno ed estero per le imprese manifatturiere italiane*, in «Politica economica», X, 1, aprile 1994, pp. 65-106.

244. Golinelli G., *Il confronto tra capitalismi nazionali. La specificità italiana*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», Quaderno, 10, novembre 1994, pp. 275-284.

245. Graziani A., *Se i conflitti interni dominano la scena dell'economia*, in «Politica ed economia», XXVI, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 7-9.

246. Hall P.A., *La «political economy» europea oggi*, in «Stato e mercato», 44, agosto 1995, pp. 261-295.

247. Iapadre L., *La collocazione internazionale dell'economia italiana: indicatore statistici e tendenze recenti*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1995, pp. 437-484.

248. Lauzi G., *La Ces e la revisione del trattato di Maastricht*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 12, dicembre 1995, pp. 22-29.

249. Leon P., *Sviluppo economico e dialogo sociale*, in «Banca & lavoro», IV, 21, maggio-giugno 1994, pp. 26-28.

250. Livi Bacci M., *Le sfide della povertà*, in «Il Mulino», XLIII, 355, settembre-ottobre 1994, pp. 791-809.

251. Maffeo V., *Presupposti teorici e risultati empirici della «disinflazione competitiva»: il caso dell'Italia*, in «Studi economici», L, 55, I quadrimestre 1995, pp. 53-112.

252. Magatti M., *Il mercato e le sue regole. Sui limiti dell'impresa come soggetto di modernizzazione*, in «Stato e mercato», 40, aprile 1994, pp. 69-91.

253. Maggioni M.G., *Un approccio innovativo all'analisi della struttura organizzativa del sistema economico: i poli e i cuori finanziari*, in «Problemi di gestione dell'impresa», 19, 1995, pp. 107-138.

254. Mc Leod A., *Il problema è il controllo dell'inflazione non il contenimento della spesa*, in «Moneta e credito», XLVIII, 190, giugno 1995, pp. 197-212.

255. Merli Brandini P., *Sistemi economici e sistemi sociali. Necessità di una riconciliazione*, in «Quaderni Isril», XXVI, 3-4, luglio-dicembre 1995, pp. 19-37.

256. Micossi S., Papi L., *L'inflazione italiana negli anni '80: il ruolo del settore pubblico*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 7, settembre 1994, pp. 72-83.

257. Musu I., *Cambiamento istituzionale e sviluppo economico*, in «Quaderni Isril», XXVI, 3-4, luglio-dicembre 1995, pp. 3-18.

258. Paci R., Pigliaru F., *Differenziali di crescita tra le regioni italiane: un'analisi cross-section*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 10, ottobre 1995, pp. 3-34.

259. Pasquino G., *L'Economia davanti alla politica*, in «Il Mulino», XLIV, 362, novembre-dicembre 1995, pp. 1071-1144.

260. Perulli P., *Stato regioni, economie di rete*, in «Stato e mercato», 44, agosto 1995, pp. 231-260.

261. Pichierri A., *Stato e identità economiche regionali*, in «Stato e mercato», 44, agosto 1995, pp. 213-230.

262. Prodi R., Mosconi F., *Istituzioni economiche e istituzioni politiche*, in «Il Mulino», XLIV, 362, novembre-dicembre 1995, pp. 1073-1087.

263. Rapiti F., *Ma di quale flessibilità ha bisogno l'economia italiana? Alcune note da un'indagine empirica*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 67-90.

264. Rossi N., *Risanamento economico ed equità della transizione*, in «Il Mulino», XLIII, 354, luglio-agosto 1994, pp. 633-642.

265. Schkitzer G., *Nuovi strumenti per la valutazione e la previsione del ciclo economico in Italia*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 2, febbraio 1995, pp. 3-34.

266. Sesto seminario internazionale di Villa Mondragone, *Equità, efficienza e crescita: il futuro del Welfare State*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 11, novembre 1994, pp. 3-235.

267. Sylos Labini P., *Dall'analisi al confronto* (intervista a cura di Andrea Costa), in «Banca & lavoro», V, 25, gennaio-febbraio 1995, pp. 13-16.

268. Sylos Labini P., *Le idee sulla dinamica economica*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 3, marzo 1995, pp. 197-204.

269. Targetti F., *Crescita e stagnazione dell'economia mondo*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 15-45.

270. Zuliani A., *Parlano le cifre*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 6-7, giugno-luglio 1994, pp. 8-11.

1.1 Unione monetaria

271. Bini Smaghi L., *La disciplina dello Sme ha contribuito alla convergenza dell'inflazione?*, in «Moneta e credito», XLVII, 186, giugno 1994, pp. 173-184.

272. Cer, *La politica monetaria nel 1993 e le prospettive per il triennio 1994-96*, in «Cer Rapporto», 1, 1994, pp. 47-66.

273. Cozzi T., *Il pericolo di abbandonare Maastricht*, in «Biblioteca della libertà», 131, settembre-ottobre, pp. 57-60.

274. Curzon P., *Anche per la moneta, meglio il potere disperso*, in «Biblioteca della libertà», 131, settembre-ottobre, pp. 89-96.

275. Fourcans A., *L'Uem è urgente, ed è fattibile*, in «Biblioteca della libertà», 131, settembre-ottobre, pp. 97-104.

276. Jordan J., *Mercati e istituzioni monetarie: conflitto o cooperazione?* in «Biblioteca della libertà», 127, dicembre 1994, pp. 136-142.

277. Lassini I., *L'Istituto monetario europeo e la preparazione dell'Unione monetaria*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1995, pp. 367-393.

278. Martino A., *Le vie dell'Unione monetaria*, in «Biblioteca della libertà», 131, settembre-ottobre, pp. 61-74.

279. Padoa-Schioppa T., *L'influenza di Bretton Woods sull'integrazione monetaria in Europa*, in «Bollettino economico. Banca d'Italia», 24, febbraio 1995, pp. 66-72.

280. Tosato D., *Moneta e debito pubblico in un semplice modello di crescita endogena*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 2, febbraio 1995, pp. 3-69.

1.2 Integrazione europea

281. Bernabei G.C., *L'Unione Economica nuova sfida europea verso il mercato unico*, in «Qualeimpresa», XX, 1-2, gennaio-febbraio 1994, pp. 49-53.

282. Cervigni G., *La politica dell'Unione*

europea per i settori elettrico e del gas naturale, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 9, settembre 1995, pp. 127-145.

283. Comba A., *Dal mercato comune al mercato interno*, in «Biblioteca della libertà», 131, settembre-ottobre, pp. 85-88.

284. Commissione Europea, *Competition and integration. Comunity merger control policy*, in «European Economy», 57, 1994, pp. 3-192.

285. Galasso G., *La lunga marcia dell'Italia verso l'Europa*, in «Il Mulino. Europa», II, 1, luglio 1995, pp. 68-84.

286. Lorenzini S., *Integrazione europea e ristrutturazione del settore ferroviario. Alcune esperienze a confronto*, in «Economia pubblica», XXV, 5, maggio 1995, pp. 15-76.

287. Missiroli A., *Italia-Germania: le affinità selettive*, in «Il Mulino. Europa», II, 2, dicembre 1995, pp. 26-39.

288. Prodi R., *La grande integrazione*, in «Il Mulino», XLIII, 353, maggio-giugno 1994, pp. 491-487.

289. Rampini F. *L'Italia svalutata*, in «Il Mulino. Europa», II, 1, luglio 1995, pp. 2-102.

290. Ruffolo G., *Le ipocrisie dell'Unione economica e monetaria*, in «Il Mulino. Europa», II, 2, dicembre, pp. 53-75.

291. *Scadenze e prospettive dell'integrazione*, in «Il Mulino. Europa», II, n. 1, luglio 1995, pp. 5-61.

292. Scognamiglio C., *Le imprese italiane nel Mercato Unico*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 1, marzo 1994, pp. 43-55.

2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura

293. Abbate C., Baldassarini A., *Contenuto informativo degli archivi Inps e confronto con altre fonti sul mercato del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 2, giugno 1994, pp. 115-133.

294. Accornero A., *Il mercato del lavoro: qualche avvertenza per l'uso*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 10, ottobre 1994, pp. 22-37.

295. Albisinni M., Casavola P., *La mobilità aziendale: quadro regolamentare e prime evidenze empiriche*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 2, aprile-giugno 1994, pp. 233-254.

296. Ales E., *Flessibilizzazione del mercato del lavoro e diritto comunitario: un esempio atipico di armonizzazione*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 2, marzo-aprile 1994, pp. 217-223.

297. Ambrosini M., *Immigrati e imprenditori. Un fenomeno emergente nelle economie occidentali*, in «Stato e mercato», 45, dicembre 1995, pp. 462-484.

298. Baici E., Lodovici M.S., *La disoccupazione italiana*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 3, luglio-settembre 1995, pp. 365-414.

299. Baldassarini A., Freguja C., *La domanda e l'offerta di lavoro straniera in Italia. Una stima per l'anno 1992*, in «Economia & lavoro», XXIX, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 95-120.

300. Boitani A., Damiani M., *Assetto dei mercati ed equilibri di sottoccupazione*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 4, luglio-settembre 1995, pp. 757-782.

301. Boitani A., *L'esercito del lavoro fa bene anche al Welfare State*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 71-76.

302. Bolaffi G., *La barriera europea dell'immigrazione*, in «Il Mulino», XLIV, 358, marzo-aprile 1995, pp. 717-722.

303. Brittan S., *Posti di lavoro: il punto di vista economico*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 3, maggio-giugno 1994, pp. 201-205.

304. Brunetta R., Sylos Labini P., *Crescita senza occupazione*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 4, aprile 1995, pp. 34-42.

305. Bulgarelli A., *I lavoratori in mobilità ne-*

gli anni '90, in «Osservatorio Isfol», XVI, 3, maggio-giugno 1994, pp. 83-160.

306. Caire G., *La gestione delle eccedenze di lavoro in Francia: una analisi economica*, in «Economia & lavoro, XXIX, 1-2, gennaio-giugno 1995, pp. 151-182.

307. Cannari L., Gavosto A., *L'indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie: una descrizione dei dati sul mercato del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 1, marzo 1994, pp. 63-80.

308. Cappellari L., *Mobilità dei lavoratori nelle gerarchie salariali di alcuni comparti della pubblica amministrazione italiana. Commento di Marina Shenkel*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 3-32.

309. Carabelli U., *La tutela del reddito e dell'occupazione nelle crisi d'impresa: un'analisi comparata*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 157-200.

310. Carmignani F., *Rappresentazione sociale e definizione statistica della disoccupazione*, in «Economia & lavoro», XXIX, 3, luglio-settembre 1995, pp. 39-50.

311. Cella G., *Perché l'occupazione nel Sud non aumenterà con le gabbie salariali*, in «Politica ed economia», XXVI, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 20-21.

312. Cespe-Cer, *Piena occupazione e benessere: una nuova frontiera*, in «Politica ed economia», XXVI, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 29-52.

313. Chiarini B., *Trends, effetti permanenti e componenti stazionarie: uno studio disaggregato del prodotto e dell'occupazione italiane*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 1, gennaio 1994, pp. 39-80.

314. Commissione Europea, *Applying market principles to government borrowing. Growth and employment: the scope for a European initiative*, in «European economy. Report and studies», 1, 1994, pp. 3-53.

315. Commissione Europea, *Performance of the European Union labour market. Results of an ad hoc labour market survey covering employers and employees*, in «European economy. Reports and studies», 3, 1995, pp. 3-38.

316. Corsini M., *Economia sociale e sviluppo dell'occupazione*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 2, marzo-aprile 1995, pp. 123-125.

317. Cozzi G., *Il linguaggio della ragione: note in margine al Libro bianco di Jaques Delors*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 70-98.

318. De Vincenti C., *Occupazione nei servizi: lì falliscono Stato e mercato*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 65-70.

319. Dell'Aringa C., *La disoccupazione nelle società avanzate*, in «Il Mulino», XLIV, 351, gennaio-febbraio 1994, pp. 103-111.

320. Delli Gatti D., Lossani M., Tirelli P., *Competitività, inflazione e disoccupazione: le prospettive del regime di cambio*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 3, luglio-settembre 1995, pp. 525-548.

321. Demekas D., *Labour market institutions and flexibility in Italy*, in «Labour», IX, 1, primavera 1995, pp. 3-44.

322. Den Butter F., Abbring J., *The Flow Approach, UV Analysis and Heterogeneous Unemployment*, in «Labour», VIII, 3, autunno 1994, pp. 423-444.

323. Di Martino V., *Dal telelavoro al posto di lavoro flessibile*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 2, febbraio 1995, pp. 10-18.

324. *Disoccupazione in Europa e processi d'integrazione internazionale*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 6, giugno 1995, pp. 3-125.

325. Dore R., *La disoccupazione moderna: un male incurabile?*, in «Il Mulino», XLIII, 352, marzo-aprile 1994, pp. 265-284.

326. Evangelista R., *Innovazione e occupazione nell'industria italiana: un'analisi per imprese e settori*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 113-132.

327. Falcone F., *I giovani e l'impiego: indagine su alcuni disoccupati meridionali*, in «Politica ed economia», XXV, 3, giugno 1994, pp. 72-77.

328. Forum, *C'è disoccupazione al Nord?* Interventi di Gianfranco Betta, Bruno Manghi, Alessandro Riello, Manuela Samek Ludovici, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 101-130.

329. Forum, *Indennità di disoccupazione*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 2, aprile-giugno 1994, pp. 191-232.

330. Frey L., *Bisogni insoddisfatti e prospettive dell'occupazione nel prossimo decennio*, in «Tendenze dell'occupazione», XIX, 5-6, maggio-giugno 1994, pp. 1-8.

331. Frey L., *Coesione economica e sociale nella Comunità europea ed indicatori riguardanti i mercati del lavoro*, in «Tendenze dell'occupazione», XIX, 7, luglio 1994, pp. 1-8.

332. Frey L., *Consuntivo della problematica occupazionale in Italia nel 1994*, in «Tendenze dell'occupazione», XX, 4-5, aprile-maggio 1995, pp. 1-12.

333. Frey L., *Maggiore tempo di formazione, maggiore occupazione, migliore qualità della vita*, in «Tendenze dell'occupazione», XIX, 4, aprile 1994, pp. 1-4.

334. Frey L., *Mutamenti delle strutture produttive e lavoro*, in «Tendenze dell'occupazione», XX, 9, settembre 1995, pp. 1-8.

335. Frey L., Nuove tecnologie e struttura professionale *dell'occupazione nei servizi*, in «L'industria. Rivista di economia e politica economica», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 383-392.

336. Frey L., *La problematica occupazionale in Italia all'inizio della Seconda Repubblica*, in «Tendenze dell'occupazione», XIX, 9-10, settembre-ottobre 1994, pp. 1-8.

337. Frey L., *Prospettive della problematica occupazionale alla fine del secolo XX nei paesi industrializzati*, in «Tendenze dell'occupazione», XX, 12, novembre-dicembre 1995, pp. 1-11.

338. Frey L., *Le prospettive dell'occupazione femminile in Italia nella seconda metà degli anni '90*, in «Tendenze dell'occupazione» XX, 3, marzo 1995, pp. 1-8.

339. Frey L., *Le prospettive dell'occupazione in Italia dal 1994 in poi dipendono in modo decisivo dall'andamento dell'occupazione nei servizi*, in «Tendenze dell'occupazione», XIX, 1, gennaio 1994, pp. 1-4.

340. Frey L., *Le prospettive dell'occupazione in Italia nel 1995*, in «Tendenze dell'occupazione», XIX, 11-12, novembre-dicembre 1994, pp. 1-8.

341. Frey L., *Le prospettive dell'occupazione nell'Unione europea*, in «Tendenze dell'occupazione», XX, 7-8, luglio-agosto 1995, pp. 1-12.

342. Frey L., *La sfida fondamentale della seconda metà degli anni '90: affrontare con successo la problematica occupazionale nel Mezzogiorno*, in «Tendenze dell'occupazione», XX, 1-2, gennaio-febbraio 1995, pp. 1-12.

343. Frey L., *Verso un nuovo ruolo del «Welfare State». Tendenze dell'occupazione*, in «Tendenze dell'occupazione», XIX, 8, agosto 1994, pp. 1-8.

344. Gatti D., *Disoccupazione tecnologica: un approccio istituzionalista. Analisi teorica e verifica empirica*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 177-204.

345. Gavosto A., Sestito P., *Costi di aggiustamento e flessibilità dell'occupazione: l'eterogeneità tra piccole e grandi imprese*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 2, aprile-giugno 1994, pp. 71-121.

346. Gobbo F., Cazzola C., *Occupazione e politica della concorrenza*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 739-749.

347. Gottardi D., *L'immigrata e il lavoro*, in «Lavoro e diritto», VIII, 2, primavera 1994, pp. 247-260.

348. Groes N., Larsen"A., Tranas T., *A Foreca-*

st Model for Unemployment by Education, in «Labour», VIII, 2, estate 1994, pp. 317-330.

349. Gui G., *I sussidi marginali all'occupazione. Un riesame delle potenzialità dello strumento e del suo utilizzo in Italia*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 103-142.

350. Heylen F., Van Poeck A., Van Gompel J., *Real versus Nominal Convergence: National Labour Markets and the European Integration Process*, in «Labour», IX, 1, primavera 1995, pp. 97-120.

351. Ianniello A., *Flessibilità e rigidità del mercato del lavoro. La fase dell'ingresso*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 763-768.

352. *Innovazione e occupazione*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 3, luglio-settembre 1995, pp. 541-626.

353. Jimeno J.F., *La gestione delle eccedenze in Spagna: una analisi economica*, in «Economia & lavoro», XXIX, 1-2, gennaio-giugno 1995, pp. 201-203.

354. Leoni R., Campori L., *«Esistono veramente le funzioni neoclassiche (aggregate) di domanda di lavoro». Alcune nuove evidenze empiriche*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 2, aprile giugno 1994, pp. 3-54.

355 Liso F., *La gestione delle eccedenze di lavoro in Europa: valutazione d'assieme*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 157-200.

356. Livraghi R., *L'uguaglianza delle opportunità occupazionali tra i sessi in Italia: evidenza empirica e strategie*, in «Tendenze dell'occupazione», XX, 6, giugno 1995, pp. 1-8.

357 Lucifora C., *L'analisi del mercato del lavoro con micro-dati: l'utilizzo degli archivi amministrativi Inps*, in «Economia & lavoro», XXIX, 83, luglio-settembre 1995, pp. 3-20.

358. Lunghini G., *Tesi alternative sulla disoccupazione*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 61-69.

359. Lunghini G., *Sul mercato si soddisfano domande, non bisogni*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 13-24.

360. Marcucci E., *Occupazione, disoccupazione e ambiente*, in «Economia pubblica», XXIV, 6, giugno 1994, pp. 283-290.

361. Mariani P., Rossi F., *Occupazione, orari e retribuzioni nell'industria: le principali indagini di fonte imprenditoriale*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 185-200.

362. Mariotti S., *Tecnologia, produzione snella ed occupazione*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 413-428.

363. *Mercato del lavoro e politiche dell'occupazione*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 56-80.

364. Modigliani F., *La crisi della disoccupazione in Europa: un approccio monetarista-keynesiano e le sue implicazioni*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 6, giugno 1995, pp. 3-37.

365. *Occupazione e mercato del lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 4, aprile 1995, pp. 33-54.

366. Ottersten E., *Sectorial Employment Shift and Unemployment*, in «Labour», VIII, 3, autunno 1994, pp. 377-394.

367. Pacelli L., Rapiti F., *Struttura occupazionale e mobilità del lavoro nei settori a diversa intensità innovativa: primi risultati di una analisi empirica*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 133-145.

368. Pagoto P., *Contro la sindrome del disoccupato: orientamento e formazione*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 3, maggio-giugno 1994, pp. 161-167.

369. Palieri O., *Più lavoro, più produttività*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 10, ottobre 1994, pp. 19-21.

370. Paniccia U., *I problemi dell'occupazione nelle società avanzate*, in «Industria e

sindacato», XXXVI, 10, ottobre 1994, pp. 42-49.

371. Parusello F., *Flussi migratori, mercati del lavoro dualistici e allargamento dell'Unione europea,* in «Economia politica», XII, 2, agosto 1995, pp. 267-286.

372. Pedersen P., Westergard-Nielsen N., *Disoccupazione: una rassegna dell'evidenza empirica basata sui dati longitudinali,* in «Lavoro e relazioni industriali», I, 2, aprile-giugno 1994, pp. 123-190.

373. Pelaggi L., *Le nuove ricette per l'occupazione,* in «Banca & lavoro», IV, 21, maggio-giugno 1994, pp. 48-51.

374. Pero L., *Appunti per una riflessione teorica sul mercato del lavoro,* in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 35-50.

375. Perulli E., *Il parternariato transnazionale nei Programmi Occupazione: uno strumento strategico per l'Europa. Quali condizioni di funzionamento?,* in «Osservatorio Isfol», XVII, 5, settembre-ottobre 1995, pp. 234-242.

376. Peters T., *Marché du travail: que faut-il attendre de l'Union monetaire européenne?,* in «Revue internationale du travail», CXXXIV, 4-5, 1995, pp. 347-369.

377. Phelps E., *Le determinanti della disoccupazione in Italia nel dopoguerra: un confronto tra i fattori interni e fattori internazionali,* in «Rivista di politica economica», LXXIV, 6, giugno 1995, pp. 37-61.

378. Pianta M., *Innovazione e occupazione nei settori industriali: un confronto tra i paesi più avanzati,* in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 1, marzo 1995, pp. 97-112.

379. Pini P., *La disoccupazione nell'area dell'Ocse e in Europa in particolare. È rilevante il cambiamento tecnologico?,* in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 3, luglio-settembre 1995, pp. 541-606.

380. Pini P., *Disoccupazione e politiche per l'occupazione nella relazione del Governatore della Banca d'Italia. Alcuni commenti,* in «Economia politica», XII, 3, dicembre 1995, pp. 355-370.

381. *Politique de l'emploi et mondialisation,* in «Revue international du travail», CXXXIV, 4-5, 1995, pp. 355-370.

382. Praitoni A., Rota S., *«Realizzare gli obiettivi Essen». Prospettiva per l'occupazione,* in «Osservatorio Isfol», XVII, 5, settembre-ottobre 1995, pp. 174-184.

383. Prodi R., *Debito pubblico, disoccupazione, sindacato, mercato... e un anno di decisioni davanti a noi,* in «il Progetto», I, 1, febbraio 1995, pp. 45-48.

384. Quinteri B., *Famiglia, mercato del lavoro e politiche di intervento,* in «Economia & lavoro», XXVIII, 1, marzo 1994, pp. 33-44.

385. Regoli A., *L'analisi delle transizioni nel mercato del lavoro in presenza di errori di classificazione,* in «Economia & lavoro», XXVII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 35-52.

386. Ricca S., *Lavoro temporaneo e flessibilità del mercato del lavoro,* in «Industria e sindacato», XXXVI, 8, agosto 1994, pp. 4-10.

387. Rossi F., *Gli indicatori del lavoro nella grande impresa,* in «Lavoro e relazioni industriali», I, 2, aprile-giugno 1994, pp. 255-268.

388. Rosti L., *Donne, lavoro «effort». Commento di Renata Livraghi, Margherita Turvani,* in «Lavoro e relazioni industriali», II, 2, aprile-giugno 1995, pp. 3-46.

389. Ruffolo G., *Qualche alternativa alla piena disoccupazione,* in «Politica ed economia», XXVI, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 53-55.

390. Saint-Etienne C., *Una minoranza sovraoccupata con alti redditi di fronte a una maggioranza sottoccupata e sottopagata,* in «Osservatorio Isfol», XVI, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 156-163.

391. Santoro Passarelli G., *Misure contro la disoccupazione e tutela del lavoratore,* in «Il diritto del lavoro», LXIX, 5, settembre-ottobre 1995, pp. 341-355.

392. Savona P., *Perché l'Italia non riesce a creare posti di lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 4, aprile 1995, pp. 43-54.

393. Scandizzo P.L., *Mobilità e insediamento: una ricognizione critica*, in «Economia & lavoro», XXIX, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 45-62.

394. Scialdone A., *Condizioni di operatività delle agenzie per l'impiego e criteri di programmazione. Un contributo all'analisi*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 69-82.

395. Sessions J.G., *Unemployment Stigma and Multiple Labour Market Histeria: A Social-Psicological Interpretation of Hysteresis*, in «Labour», VIII, 3, autunno 1994, pp. 355-376.

396. Sestito P., *Mobilità territoriale e mercato del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXIX, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 3-20.

397. Silvia F., *Vi sono rimedi per l'alta disoccupazione?*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 25-44.

398. Simonazzi A.M., Villa P., *La flessibilità inutile e altri falsi miti sul mercato del lavoro*, in «Politica ed economia», XXVI, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 7-13.

399. Siniscalco D., *Incerte strategie per l'occupazione*, in «Il Mulino», XLIII, 352, marzo-aprile 1994, pp. 285-293.

400. Sordi P., *Piante organiche e mobilità*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 16, 1995, pp. 79-106.

401. Squarzon C., *Nuove regole di funzionamento del mercato del lavoro e revisione delle politiche sindacali. I caratteri della recente evoluzione del mercato del lavoro*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 171-182.

402. *Stabilizzazione, risanamento, sviluppo, occupazione. Modelli di sviluppo e di vita per gli anni 2000*, in «Quaderni Isril», XXV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 3-36.

403. Sylos Labini P., *Innovazione e occupazione*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 10, ottobre 1994, pp. 38-41.

404. Theodossiou I., White M., *Uneployment Propensity and Unemployment Duration*, in «Labour», VIII, 3, autunno 1994, pp. 445-454.

405. Toniolo Piva P., *Creazione di lavoro nei mercati del benessere*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 11, novembre 1995, pp. 39-45.

406. Tosco N., *L'occupazione a Torino*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 151-164.

407. Tronti L., *Aspetti economici della gestione delle eccedenze di lavoro nei principali paesi europei*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 201-234.

408. Tronti L., Villarini C., *Trasformazioni strutturali del mercato del lavoro e ruolo del sindacato*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 143-150.

409. Turatto R., Volpe M., *Controlli alle frontiere o regolamentazione dei mercati? Il governo dell'immigrazione e l'integrazione europea*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 2, giugno 1994, pp. 69-83.

410. Vallini R., *Flessibilità, precarietà, occupazione: il mercato del lavoro a Milano*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 165-170.

411. Van Gompel J., *Unemployment and Monetary Integration: On the relevance of wage-formation characteristics in a target-zone regime versus an irrevocably fixed exchange-rate regime*, in «Labour», IX, 2, estate 1995, pp. 171-188.

412. Vijlbrief H., Van de Wijngaert R., *Unemployment Insurance Policy and Union Wage Formation*, in «Labour», IX, 2, estate 1995, pp. 233-252.

413. Vivarelli M., Gatti D., *La disoccupazione tecnologica tra mercato e istituzioni: studi teorici e verifiche empiriche*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 3, luglio-settembre 1995, pp. 607-626.

414. Zoccatelli M., *Crescita, occupazione, politiche attive*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 23-34.

2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro

415. Abbate C., *Cambiamenti generazionali nella famiglia e nel lavoro*, in «Economia & lavoro», XXIX, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 81-94.

416. Balandi G.G., *Non lavoro e protezione sociale*, in «Lavoro e diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 9-16.

417. Bartocci E., *Per un nuovo patto sociale tra equità e sviluppo. Primi appunti per un progetto politico culturale*, in «Economia & lavoro», XXIX, 1-2, gennaio-giugno 1995, pp. 3-20.

418. De Simone G., *Problemi di identità: il «cittadino lavoratore» e l'evoluzione del diritto del lavoro*, in «Lavoro e diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 17-38.

419. Deajardins B., *La solitudine del lavoro*, in «Lavoro e diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 51-64.

420. Giacomin F., *Il lavoro autonomo e l'equità si difendono con la concertazione*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 29-32.

421. Neglie P., *Temi inediti di storiografia sindacale*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 46-49.

422. Pugliese E., *Lavoro che cambia e lavoro che manca*, in «La critica sociologica», 114-115, estate-autunno 1995-1996, pp. 87-95.

423. Romagnoli U., *Lavoro e non lavoro. Proposta di discussione*, in «Lavoro e diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 3-8.

424. Tronti L., *Il lavoro industriale tra «malattia da costi» e partecipazione*, in «Formula», XII, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 17-26.

425. Zamagni S., *La centralità del lavoro nelle società avanzate*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 11, novembre 1995, pp. 34-38.

2.2 Dibattito sulle professioni

426. Benini G., *Orientamento e riqualificazione dei lavoratori in mobilità*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 77-96.

427. Farina F., Chiriaco F., Messina N., *La prestazione di lavoro nella chimica: nuovi profili e nuove identità*, in «Formula», XII, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 6-16.

428. Fauconnier P., *Carriera, come realizzare con successo la propria riconversione*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 164-169.

429. Lion C., *Qualifica versus competenza: riflessioni su una transizione in atto*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 5, settembre-ottobre 1995, pp. 61-67.

430. Pitoni I., *Le politiche della Comunità europea per lo sviluppo delle risorse umane*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 97-104.

431. Poloni L., Zanicchi C., *Il mutamento di mansioni*, in «Banca & lavoro», IV, 22, luglio-agosto 1994, pp. 80-84.

432. Scarpelli F., *Professionalità e nuovi modelli di organizzazione del lavoro: le mansioni*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 33-42.

433. *Strategie di adeguamento professionale degli occupati*, in «Quaderni Isril», XXV, 4, aprile-giugno 1994, pp. 3-60.

434. *Strategie di riqualificazione professionale per l'occupazione a rischio*, in «Quaderni Isril», XXV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 3-34.

435. Tagliaferro C., *Evoluzione professionale e azione comunitaria per il riconoscimento di titoli e qualifiche. Quali prospettive per l'Italia*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 2, marzo-aprile 1995, pp. 163-169.

436. Varvaro S., *La modifica in peius delle mansioni del lavoratore*, in «Lavoro & diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 145-165.

2.3 Politiche ed iniziative di job creation

437. Araki T., *Promozione e disciplina delle opportunità di job creation. Il caso giapponese*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 125-140.

438. Craver C., *Promozione e regolamentazione delle opportunità di job creation negli Stati Uniti d'America*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 135-146.

439. Giuli M., *Qualità del servizio e creazione di lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 5, maggio 1995, pp. 22-26.

440. Polli R., *Il difficile cammino della job creation*, in «Banca & lavoro», IV, 21, maggio-giugno 1994, pp. 39-42.

2.4 Processi formativi

441. Alacevich F., Giovannini P., *La formazione universitaria in relazioni Industriali*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 6, giugno 1995, pp. 4-9.

442. Ambrosini M., *Il ruolo delle parti sociali nella formazione professionale*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 12, dicembre 1994, pp. 9-13.

443. Ambrosino S., *Quali rapporti tra industria e università*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 9, settembre 1994, pp. 4-8.

444. Ammassari R., Palleschi M.T., *Riconversione ecologica dell'economia e ruolo strategico dei processi educativi e formativi*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 3, maggio-giugno 1994, pp. 11-22.

445. Archibugi D., *I nuovissimi saperi e il loro impatto sul mercato del lavoro*, in «Politica ed economia», XXV, 2, marzo-aprile 1994, pp. 44-47.

446. Attanasio M., Capursi V., *La transazione scuola-formazione-lavoro: un'indagine campionaria nel Mezzogiorno*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 53-68.

447. Avanzi E., *Formazione professionale e partenariato*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 7-8, luglio-agosto 1995, pp. 45-47.

448. Battistoni L., Carbone A.E., *Alcune ipotesi per la messa in opera di un sistema di monitoraggio: orientamenti, caratteri distributivi, obiettivi e campi d'indagine, modalità e strumenti, metodologie*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 5, settembre-ottobre 1995, pp. 13-24.

449. Bellacicco A., Cevoli M., Tagliaferro C., *Il lavoro qualificato in Italia fino al 2000. Formazione, domanda, offerta e mismatch*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 9-76.

450. Bettini M.N., *Ruolo e sviluppo della formazione professionale nella realtà italiana e nella politica comunitaria*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 238-292.

451. Bolaffi G., *L'immigrazione sottratta alla logica dell'emergenza*, in «Il Mulino», XLIII, 356, novembre-dicembre 1994, pp. 1054-1062.

452. Braccini M., *La valutazione degli investimenti in formazione*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 2, marzo-aprile 1995, pp. 216-219.

453. Calistri F., De Vincenzi R., *Una metodologia operativa di programmazione e di valutazione ex ante degli interventi formativi confinanziati dal Fse*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 2, marzo-aprile 1994, pp. 43-63.

454. Carducci P., *La redditività dell'investimento in formazione: un problema attuale per le imprese*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 2, marzo-aprile 1995, pp. 72-92.

455. Colombo E., *I giovani di fronte alle scelte lavorative*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 9, settembre 1994, pp. 43-48.

456. D'Harmant François A., *Handicap e lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 7-8, luglio-agosto 1995, pp. 52-57.

457. Delwasse L., *La formazione professionale in subbuglio: decentramento incom-*

piuto, in «Osservatorio Isfol», XVI, 4, luglio-agosto 1994, pp. 108-110.

458. Di Gregorio R., *Il cambiamento si gestisce con la formazione-intervento*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 9, 1995, pp. 70-77.

459. Faria G., *La promozione professionale dei lavoratori*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 7-8, luglio-agosto 1995, pp. 34-38.

460. Gilli D., *Occupazione in Europa: flessibilità, formazione e altre misure contro la disoccupazione*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 185-207.

461. *Giornate di studio. Sistemi formativi e qualifiche professionali. Spunti di riflessioni sulle innovazioni in Europa e in Italia.* Interventi di D'Arcangelo, Macrì, Montedoro, Toca, Garcia Molina, Tagliaferro, Handley, Frey, Bourall, Lodi, Gatti, Taronna, in «Osservatorio Isfol», XVII, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 59-63.

462. Giovine M., *Valutare la formazione cofinanziata*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 3, maggio-giugno 1994, pp. 23-48.

463. Grassi A., *Per una formazione a misura di donna*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 6, 1995, pp. 21-23.

464. Kazepov Y., *Chi produce formazione: percorso istituzionale o flessibilità*, in «Il Mulino», XLIII, 356, novembre-dicembre 1994, pp. 173-183.

465. Kettunen J., *The Effects of Education on the Duration of Unemployment*, in «Labour», VIII, 2, estate 1994, pp. 331-351.

466. Lombardi M., *L'evoluzione del distretto industriale come sistema formativo: alcuni spunti di riflessione*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 3, settembre 1994, pp. 523-536.

467. Lucchetti P.A., *Dirigenza pubblica ed esigenze di formazione: una riforma in chiaroscuro*, in «Politica del diritto», XXVI, 4, dicembre 1995, pp. 667-682.

468. Marconato G., *Gli standard di competenza per la formazione e la certificazione professionale*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 4, luglio-agosto 1994, pp. 49-71.

469. Monorchio A., *Il costo della cultura*, in «Economia italiana», 2, maggio-agosto 1995, pp. 225-248.

470. Moscarini G., *Le spese per l'istruzione come forma di risparmio in una prospettiva aggregata*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 2, febbraio 1995, pp. 129-149.

471. Muscella F., *Mercato del lavoro e formazione professionale in Italia*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 2, marzo-aprile 1995, pp. 113-154.

472. Padoa F., *Una proposta per la scuola*, in «Il Mulino», XLIII, 354, luglio-agosto 1994, pp. 673-685.

473. Pagoto P., *Sviluppo di una cultura imprenditoriale per i giovani: un programma sperimentale a livello europeo*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 2, marzo-aprile 1994, pp. 151-159.

474. Paolinelli P., *Il ruolo dei Consorzi Università-Imprese nella creazione di nuove imprese: il contributo di Marche*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 95-108.

475. Pasi P. (a cura di), *La sfida al taylorismo comincia dalla formazione*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 3, 1995, pp. 74-77.

476. Piccione D., *La formazione globale: una esigenza per le piccole e medie imprese e artigianato*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 90-99.

477. Pino E., *Attività formative e tendenze occupazionali in Sicilia*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 2, marzo-aprile 1994, pp. 74-94.

478. Pitoni I., *I Consorzi Università impresa nel quadro dei nuovi Fondi strutturali. Orientamenti per le azioni*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 164-173.

479. Pitoni I., *La formazione per le risorse professionali in mobilità: esperienze euro-*

pee a confronto, in «Osservatorio Isfol», XVI, 3, maggio-giugno 1994, pp. 168-179.

480. Raimondi R., *Informazione e formazione alla sicurezza sul lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 3, marzo 1995, pp. 33-38.

481. Regini M. (a cura di), *Sistemi formativi e imprese*, in «Il Mulino», XLIII, 356, novembre-dicembre 1994, pp. 1063-1104.

482. Ruberto A. (a cura di), *La valutazione ex ante dei progetti di formazione professionale nella Regione Lazio*, in «Osservatorio Isfol», XVII, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 3-112.

483. Segneri P., *Miti e problemi. Sistema duale e sequenze formative*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 4, luglio-agosto 1994, pp. 9-26.

484. Segneri P., *Problemi formativi connessi agli sviluppi degli ambienti di lavoro informatizzati*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 2, marzo-aprile 1994, pp. 10-42.

485. *Il sistema della formazione*, in «Il Mulino», XLIII, 354, luglio-agosto 1994, pp. 673-716.

486. Sterlacchi S., *I rapporti tra università ed imprese italiane nelle attività di ricerca*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 3, settembre 1994, pp. 503-522.

487. *Strategie formative per l'inserimento dei disoccupati scolarizzati*, in «Quaderni Isril», XXV, 2, aprile-giugno 1994, pp. 3-52.

488. *Tavola rotonda «Strategie formative ed attività a sostegno del recupero dei gruppi sociali emarginati». Introduzione di Giuseppe Bianchi. Interventi di: Schlegel, Kloas, Messina, Peretti, Pitton, Vittore, Scalise, Martinelli, Faustini, Terzoli, Forlani. Conclusioni di Pietro Merli Brandini*, in «Quaderni Isril», XXVI, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 3-60.

489. Tezza E., *Le disavventure della qualità nella formazione professionale*, in «Osservatorio Isfol», XVI, 4, luglio-agosto 1994, pp. 72-81.

490. Trentini M., *La formazione nel sistema bancario*, in «Il Mulino», XLIV, 356, novembre-dicembre 1994, pp. 1095-1104.

491. Trivellato U., Bernardi L., *Scolarità e formazione professionale nel Mezzogiorno: nuove evidenze da un'analisi dei flussi*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 3-34.

492. Tronti L., *La transizione università-lavoro in Italia. Un'esplorazione delle evidenze dell'indagine Istat sugli sbocchi professionali dei laureati*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 2, giugno 1994, pp. 3-26.

493. Viata M., *Un patto per la formazione?*, in «Industria e sindacato», 3, marzo 1995, pp. 21-24.

494. Visentini E., *Quale formazione per quale sviluppo*, in «Il Mulino», XLIV, 351, gennaio-febbraio 1994, pp. 92-102.

495. Vistarini S., *I paradigmi innovativi del sistema formativo italiano per «traguardare l'Europa»*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 7-8, luglio-agosto 1995, pp. 39-44.

496. Zaccarin S., *Indagini longitudinali sulla transazione scuola-lavoro: alcune riflessioni di metodo*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 2, giugno 1994, pp. 27-46.

3. Costo del lavoro: produttività e competitività

497. Alfonsi L., *Cofferati: no al salario d'ingresso*, in «Qualeimpresa», XX, 8-9, agosto-settembre 1994, pp. 37-38.

498. Bhargava S., Jenkinson T., *Explicit versus Implicit Profit Sharing and the Determinations of Wages*, in «Labour», IX, 1, primavera 1995, pp. 73-96.

499. Bronzini G., *Salario d'ingresso e lavoro interinale*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 735-740.

500. Brunello G., *Concorrenza imperfetta, contrattazione salariale e dinamica dell'occupazione nell'industria e nei servizi. L'esperienza italiana 1951-1990*, in «Lavoro e

relazioni industriali», I, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 53-102.

501. Brunetta R., *Dal paradigma salariale al paradigma partecipativo*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 11, novembre 1995, pp. 46-51.

502. Casavola P., Gavosto A., Sestito P., *Salari e mercato del lavoro locale*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 39-100.

503. Cer, *Salari e prezzi: un'analisi econometrica*, in «Cer Rapporto», 1, 1994, pp. 67-83.

504. Checchi D., *La moderazione salariale negli anni '80 in Italia. Alcune ipotesi interpretative basate sul comportamento dei sindacati. Commento di Leonello Tronti, Claudio Lupi*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 2, aprile-giugno 1995, pp. 95-118.

505. Commission Européenne, *Fixation des salaires et ségrégation sexuelle dans l'emploi dans la communauté européene*, in «Europe sociale», 4, supplemento, pp. 1-262.

506. D'Antonio M., *Il costo del lavoro nel Mezzogiorno*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 12, dicembre 1994, pp. 4-8.

507. Dalmaso S., *Bargaining Power and Wage Determination: The Role of Outside Options*, in «Labour», IX, autunno 1995, pp. 121-132.

508. Dell'Aringa C., *L'accordo di luglio 1993 e gli effetti sul costo del lavoro: le prime verifiche*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 3, luglio-settembre 1995, pp. 501-524.

509. Destefanis S., *Aggiustamento dei salari, indicizzazione e inflazione: un'analisi empirica per l'industria in senso stretto, 1963-1985*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 3, luglio-settembre 1994, pp. 3-59.

510. Di Bardo E., *Chi guadagna quanto in Italia*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 6, giugno 1995, pp. 16-26.

511. Di Fonzo T., *Retribuzioni, struttura del costo del lavoro e costo del lavoro per unità di prodotto*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, 121-144.

512. *Differenziali salariali territoriali. Interventi di Franco Peracchi, Alfredo del Monte, Carlo Callieri, Riccardo Faini. Forum*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 103-134.

513. Dore L., *La nuova struttura della busta paga*, in «Formula», 4-5, aprile-maggio 1994, pp. 25-27.

514. Forlani N., *Salari sotto controllo*, in «Banca & lavoro», V, 29, settembre-ottobre 1995, pp. 31-32.

515. Lambertucci P., *Retribuzione sufficiente e condizioni territoriali*, in «Banca & lavoro», V, 29, settembre-ottobre 1995, pp. 85-89.

516. Lucifora C., Rappelli F., *Evoluzione delle retribuzioni nel ciclo di vita: un'analisi su dati longitudinali*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 3, luglio-settembre 1995, pp. 77-110.

517. Malaguti P., *Salario unico nazionale e contrattazione decentrata. Fondamento giuridico e questioni connesse*, in «D & L. Rivista critica del diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1995, pp. 259-273.

518. Mariani F.I., *Un confronto internazionale di differenziali salariali interprofessionali*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 145-160.

519. Merli Brandini P., *Scale mobili vietate per legge. Così si esce dal tunnel*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 65-69.

520. Mulino F., *Fattori d'impresa e differenziali salariali*, in «Rassegna economica», 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 763-796.

521. Patriarca S., D'Aloia G., *Dinamiche salariali e rinnovi contrattuali*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 6-7, giugno-luglio 1994, pp. 12-15.

522. Pehkonen J., Viskari J., *Wage Drift: Phillips Curve vs. Bargaining Models*, in «Labour», VIII, 3, autunno 1994, pp. 395-422.

523. Prosperetti L., Ravanelli R., *Retribuzione e costo del lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 1, gennaio 1994, pp. 33-42.

524. Quintieri B., Rosati F.C., *Differenziali salariali interindustriali, politiche commerciali strategiche e struttura del commercio estero*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 3, marzo 1994, pp. 3-27.

525. Ricci G., *La retribuzione equa e sufficiente nelle aree socio-economicamente depresse: la visione «socialmente avanzata» della Cassazione*, in «Lavoro e diritto», IX, 3, estate 1995, pp. 523-548.

526. Tronti L., *Oltre il salario: verso un nuovo paradigma sociale*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 1, gennaio 1995, pp. 7-18.

527. Tronti L., *Salario doppio? In prospettiva c'è la partecipazione agli utili (e ai rischi dell'impresa)*, in «il Progetto», I, 1, febbraio 1995, pp. 48-54.

4. Orario di lavoro

528. Abbate C., Piacentini P., Potestio P., *Una nuova ricostruzione degli orari di lavoro nell'industria italiana e un confronto con le fonti prevalentemente utilizzate*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 6, giugno 1994, pp. 3-28.

529. Addis E., *Riduzioni dell'orario, un'occasione di pari opportunità*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 47-48.

530. Alessi C., *Part-time e job sharing*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 111-133.

531. Arrigo G., *Cnel: una proposta di legge sull'orario di lavoro*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 68-72.

532. Arrigo G., *Orario: la proposta del Cnel*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 107-110.

533. Capellari R., *Sindacato e orario di lavoro: i dilemmi degli anni Novanta*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 237-246.

534. Carabelli U., Leccese V., *Orario di lavoro: limiti legali e poteri della contrattazione collettiva*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 28-78.

535. Caruso B., *La retribuzione e l'orario di lavoro «alla corte» della flessibilità (le manovre sull'orario di lavoro come strumento di flessibilizzazione della retribuzione)*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 79-110.

536. Castro M., *L'orario autogestito: il caso Zanussi*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 27-30.

537. Cester C., *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 9-28.

538. D'Antona M., *Una strategia europea per l'occupazione*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 35-40.

539. Di Filippo E., *L'orario di lavoro tra vecchio e nuovo Parlamento*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 58-62.

540. Di Martino V., *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale nelle fonti dell'Organizzazione internazionale del lavoro*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 123-134.

541. Di Nicola P., *Quale flessibilità? Lavoro atipico e part-time in Italia e in Europa*, in «Economia & lavoro», XXIX, 3, luglio-settembre 1995, pp. 21-38.

542. Di Tommaso M.L., *Effetto della riduzione dell'orario standard di lavoro sull'occupazione. Il caso italiano*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 235-240.

543. Fontana R., *La riorganizzazione degli orari di lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 11, novembre 1995, pp. 20-24.

544. Fumagalli A., *Per un dibattito serio sulla disoccupazione e sulla riduzione dell'orario di lavoro*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 248-268.

545. Gasparini G., *Tempo e società*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 11-14.

546. Gay G., *Le fonti statistiche sugli orari di lavoro*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 2, aprile-giugno 1995, pp. 159-174.

547. Gremigni P., *Organizzazione degli orari e qualità totale*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 29-47.

548. Ichino P., *Riduzioni dell'orario di lavoro e concorrenza tra occupati e disoccupati*, in «Lavoro e diritto», VIII, 3, estate 1994, pp. 343-350.

549. *L'orario di lavoro*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 9-302.

550. Lai M., *La normativa internazionale e comunitaria dell'orario di lavoro*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 249-302.

551. Lai M., *Orario: uno sguardo all'Europa*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 104-106.

552. *Lavorare meno per lavorare tutti e vivere meglio. Dossier*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 2, marzo-aprile 1994, pp. 171-203.

553. *Lavorare meno, lavorare meglio. Discutendo di riduzioni dell'orario e gestione del tempo di lavoro*, in «Lavoro e diritto», VIII, 2, primavera 1994, pp. 203-206.

554. *Lavoro e tempo. Le risposte di Claudio Napoleoni*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 62-64.

555. Leccese V., Pinto V., *Ruolo e contenuti della contrattazione collettiva in materia di orario dei dipendenti della Pubblica Amministrazione*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 197-218.

556. Mieli G., *Orari e flessibilità*, in «Banca & lavoro», V, 26, marzo-aprile 1995, pp. 19-22.

557. Miscione M., *I contratti di solidarietà nell'incertezza*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 133-156.

558. Muckengberger U., *Flessibilizzazione e orari personalizzati*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 23-26.

559. Olini G., *Anni Ottanta, lavorando solo sulla carta*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 49-53.

560. Olini G., *Orario: la proposta Cisl*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 63-67.

561. Olini G. (a cura di), *Orario e tempo di lavoro*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 5-72.

562. Pandolfo A., *Tempo di lavoro e previdenza*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 50-57.

563. Pelaggi L., *Quadro normativo e direttiva comunitaria*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 41-49.

564. Pero L., *Organizzazione del lavoro e regimi di orario*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 15-18.

565. Piazza M., *Differenze nei tempi di lavoro*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 31-34.

566. Pizzoferrato A., *Recenti orientamenti giurisprudenziali in materia di orario di lavoro*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 219-248.

567. Prosperetti L., *Liberalizzazione o riduzione degli orari di lavoro?*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 6-7, giugno-luglio 1994, pp. 54-61.

568. Russo C., *L'orario di lavoro nel pubblico impiego*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 19-22.

569. Santoro R., *Il rapporto di lavoro a tempo parziale a dieci anni dalla sua regolamentazione legislativa*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 39-52.

570. Scarponi S., *La riduzione dell'orario di lavoro tra vecchi e nuovi modelli*, in «Lavoro e diritto», VIII, 4, autunno 1994, pp. 495-504.

571. Sciarra S., *Nuovi regimi dei tempi di lavoro e nuove solidarietà: alla ricerca di un mare aperto verso cui salpare*, in «Lavoro e diritto», VIII, 4, autunno 1994, pp. 483-494.

572. Stoffolani S., *Riorganizzazione e riduzione del tempo di lavoro in un modello a fondi e flussi*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CII, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 723-750.

573. Turco L., *La riduzione degli orari di lavoro*, in «Critica marxista», 3, maggio-giugno 1995, pp. 26-33.

574. Vaccarino G.L., *Come arrivare al Duemila in trentacinque ore*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 61-62.

575. Zamagni S., *Uso del tempo, sviluppo e occupazione*, in «il Progetto», XIV, 79, gennaio-febbraio 1994, pp. 5-10.

5. Salute e ambiente di lavoro

576. Adinolfi A., Bortone R., *Tutela della salute e lavoratrici madri dopo la direttiva 92/85*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 62, 1994, pp. 361-382.

577. *Assicurazioni infortuni e malattie professionali: Europa a confronto. Dossier*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 4, luglio-agosto 1995, pp. 341-386.

578. Avio A., *Risarcimento del danno biologico del lavoratore con particolare riguardo all'infortunio*, in «Lavoro e diritto», VIII, 1, inverno 1994, pp. 147-162.

579. Bettera G., *Le nuove norme sulla sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 328-339.

580. Cosa M., De Marinis R., *Normative e proposte di norma per la difesa dal rumore presentate nel 1994*, in «Difesa sociale», LXXIV, 3, maggio-giugno 1995, pp. 93.

581. *Danno alla salute e l'assistenza infortuni e malattie professionali (Atti del seminario dell'Inca Lombardia, 23 giugno 1994)*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 52-102.

582. Di Lecce M., *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 53-56.

583. Di Majo A., *L'obiettivo «sicurezza» richiede certezza*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 2, febbraio 1995, pp. 19-21.

584. Focaretta F., *La sicurezza sul lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 5-12;

585. Fontana A., *Malattie professionali: la risposta della giurisprudenza ordinaria all'introduzione del cosiddetto «sistema misto»*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 231-242.

586. Hyde A., *Proprietà, contratto e strategie nella promozione dei lavoratori contro i rischi*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 67, 1995, pp. 369-402.

587. Magno P., *Integrità psichica e personalità morale del lavoratore*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 5, settembre-ottobre 1994, pp. 419-425.

588. Marri G., *Prevenzione e valutazione dei rischi e danni da lavoro*, in «Formula», XII, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 33-39.

589. Milani Canevari F., *Nuovi confini dell'obbligo di sicurezza e danno biologico*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 5, settembre-ottobre 1994, pp. 401-412.

590. Montuschi L., *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in «Lavoro e diritto», IX, 3, estate 1995, pp. 405-426.

591. Nisticò F., *Autonomia risarcitoria del danno biologico e rapporto assicurativo obbligatorio*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 57-78.

592. Pacilio M., *Aspetti penali e profili di costituzionalità del decreto legislativo n. 626 del 1994*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 13-22.

593. Piccininno S., *Danno biologico d'azioni di regresso e surroga nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 43-66.

594. Poppi M., *Condizione lavorativa e modelli sociali: la struttura dell'identità operaia*, in «Formula», XII, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 40-44.

595. Renga S., *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni Novanta*, in «Lavoro e diritto», VIII, 4, autunno 1994, pp. 615-662.

596. Rotondo G., *Attualità ed aggiornamenti in tema di danno biologico da invalidità permanente*, in «Difesa sociale», LXXIV, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 7-26.

597. *Sicurezza e ambiente di lavoro: decreto legislativo n. 626 del 1994*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 5-13.

598. Spatafora M.T., *Prime considerazioni sull'attuazione delle direttive comunitarie in tema di sicurezza e salute dei lavoratori*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 83-98.

6. Conflittualità

599. Barcellona P., *Conflitto, democrazia e costituzione*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 5-13.

600. Bellocchi P., *La titolarità del diritto di sciopero negli studi recenti*, in «Lavoro e diritto», VIII, 1, inverno 1994, pp. 163-184.

601. D'Aloja L., *Disciplina dello sciopero e tentativo di conciliazione*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 365-372.

602. D'Atena A., *Lo sciopero nei servizi pubblici in Italia*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 219-224.

603. De Falco F., *La posizione dell'«utente» ed i diritti dell'utenza nello sciopero nei servizi essenziali*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 67-82.

604. Del Conte M., *Contratto collettivo e sciopero: variazioni metodologiche*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 67-82.

605. Del Conte M., *L'evoluzione del concetto di tregua sindacale nell'accordo del 23 luglio 1993*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 101-104.

606. Franceschelli M., *Sciopero e diritto*, in «Banca & lavoro», IV, 19, gennaio-febbraio 1994, pp. 25-28.

607. Franceschinis L., *Poteri della commissione di garanzia e sanzioni disciplinari agli scioperanti*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 79-84.

608. Franzosi R., *Conflitto industriale e conflitto terziario: nuova evidenza empirica sul caso italiano*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 2, aprile-giugno 1995, pp. 135-158.

609. Giovani R., *L'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 10, ottobre 1994, pp. 50-52.

610. Hirshman A., *I conflitti come pilastri della società democratica a economia di mercato*, in «Stato e mercato», 41, agosto 1994, pp. 133-152.

611. Leccese V., *Autonomia collettiva e composizione dei conflitti*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 149-180.

612. Macciò S., *Norme Oil e comunitarie in materia di lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 6-7, giugno-luglio 1994, pp. 20-22.

613. Mannheimer R., *Piccoli conflitti aumentano*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 3, marzo 1995, pp. 19-20.

614. Perone G., *Le tecniche di contemperamento tra diritto di sciopero e diritti costituzionalmente tutelati della persona*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 3-4, luglio-agosto 1995, pp. 225-231.

615. Rosselli G., *La libertà di sciopero e la regolamentazione del conflitto sindacale nei servizi essenziali in Gran Bretagna*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 351-364.

616. Schenkel M., Ricciardi M., *Conflitto, assenteismo e sindacalizzazione nelle statistiche*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 105-128.

617. *Sesta relazione ai Presidenti delle Camere sull'attività della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in «Politica del diritto», XXV, 4, dicembre 1994, pp. 693-706.

618. Zoppoli A., *«Disdetta» ed efficacia temporale degli accordi sui conflitti*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 67, 1995, pp. 443-470.

Attività dello Stato

1. Politica e legislazione del lavoro

619. Aielli P., Cavina L., *Una politica attiva del lavoro gestita dalle imprese*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 3, luglio-settembre 1995, pp. 137-158.

620. Alleva P., *Quesiti referendari e proposte di innovazione legislativa*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 4, 1994, pp. 537-552.

621. Avanzi E., *Il lavoro atipico in Italia*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 11, novembre 1994, pp. 18-21.

622. Beccegato Santelli L., *Pari opportunità: interpretazioni pedagogiche e saperi nella scuola*, in «La critica sociologica», 114-115, estate-autunno 1995-1996, pp. 96-103.

623. Bellacicco A., *Su un modello di gioco iterato delle politiche del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXIX, 3, luglio-settembre 1995, pp. 51-59.

624. Bertini G., *Quali istituzioni per la learning company?*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 8, agosto 1994, pp. 18-20.

625. Borghi P., Mieli G., *Parità a tutto campo*, in «Banca & lavoro», V, 30, novembre-dicembre 1995, pp. 67-71.

626. Brunello G., *Gli effetti delle politiche attive del lavoro sul tasso di disoccupazione naturale. Un'applicazione al caso italiano*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 1, gennaio 1995, pp. 49-84.

627. Camera dei deputati, *Disegno di legge 2764: «Norme in materia di mercato del lavoro e flessibilità»*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 247-262.

628. Carcano M., *Esperienze locali di politiche attive del lavoro: quale modello organizzativo e quali servizi?*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 133-142.

629. Cazzola G., *Questione del lavoro e crisi della politica*, in «Il Mulino», XLIV, 351, gennaio-febbraio 1994, pp. 112-124.

630. Cer, *La cornice legislativa e le modalità operative*, in «Cer Rapporto», 2, 1994, pp. 9-24.

631. Ciravegna D., Favaro-Paris M., Matto M., Ragazzi E., *La valutazione delle politiche attive del lavoro: esperienze a confronto*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 183-219.

632. Cnel, *Il disegno di legge su «conciliazione ed arbitrato in materia di lavoro»*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 2, 1994, pp. 281-286.

633. Commission Européenne, *Programma a medio termine di azione sociale 1995-1997*, in «Europe sociale», 1, 1995, pp. 7-65.

634. Commission Européenne, *Contributions a la preparation du livre blanc sur la politique sociale européenne*, in «Europe sociale», 2, 1994, pp. 5-226.

635. Commission Européenne, *Le travail a domicile dans l'Union européenne*, in «Europe sociale», 2, 1995, pp. 1-103.

636. Commission Européenne, *Suivi du livre blanc. Le teletravail. Le secterur informel*, in «Europe sociale», 3 suppl., 1995, pp. 1-120.

637. Commission Européenne, *Flexibilité et amenagement du travail*, in «Europe sociale», 1, suppl., 1995, pp. 1-40.

638. Commissione europea, *Programma legislativo della Commissione per il 1994*, in «Bollettino dell'Unione europea», 1, gennaio 1994, pp. 5-37.

639. Cresti S., Fittante M., *Verso la disciplina di lavoro temporaneo*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 108-116.

640. Gaeta L., *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 68, 1995, pp. 547-582.

641. Garofalo G., *La legislazione nel 1993-1994*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 65, 1995, pp. 105-160.

642. Ghera E., *Azioni positive e pari opportunità*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 65, 1995, pp. 1-28.

643. Grecchi A., *Il percorso a ostacoli delle pari opportunità*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 6, 1995, pp. 14-16.

644. Maccio S., *I problemi del lavoro alla conferenza di Ginevra*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 9, settembre 1995, pp. 61-63.

645. Mancuso S., *Modello di rete neutrale per l'ottimizzazione delle politiche del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXIX, 3, luglio-settembre 1995, pp. 61-68.

646. Martone A., *Le ragioni del disegno di legge Cnel in tema di conciliazione ed arbitrato in materia di lavoro*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 2, 1994, pp. 253-259.

647. Pelaggi L., *Organizzazione internazionale del lavoro ed Unione europea: necessità di coordinamento*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 40-48.

648. Pelaggi L., *La parità di trattamento*, in «Banca & lavoro», IV, 23, settembre-ottobre 1994, pp. 29-32.

649. Piromallo N., Bernardini A., Cavina L., *Politiche del lavoro e crisi occupazionali*, «Industria e sindacato», XXXVII, 12, dicembre, 1995, pp. 14-21.

650. Ponzellini A.M., *Uguali e diverse: tre anni di azioni positive*, in «Politica ed economia», XXV, 2, marzo-aprile 1994, pp. 87-90.

651. Rosti L., *Le politiche del lavoro e il genere, ovvero l'efficienza dell'equità*, in

«Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 83-102.

652. Salazar C., *Alcune riflessioni su un tema demodé: il diritto al lavoro*, in «Politica del diritto», XXVI, 1, marzo 1995, pp. 3-44.

653. Treu T., *Le politiche del lavoro del Governo italiano*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 7-17.

654. Treu T., Ballestrero M.V. (a cura di), *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (legge 10 aprile 1991, n. 225)* con commenti di De Simone G., Guaglianone L., Barbera M., Rapisarda Sassoon L., Scarponi S., Borgogelli F., in «Le nuove leggi civili commentate», XVII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 1-162.

655. Varesi P.A., *Lavoro interinale: il dibattito in Italia a confronto con l'esperienza francese e belga*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 113-132.

656. Zingoni G., *Il lavoro interinale in Francia e in Italia*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 325-344.

1.1 Diritto del lavoro

657. Arrigo G., *Ampliamento dell'Unione europea e politica sociale: competenze comunitarie e contratto collettivo*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 127-148.

658. Arrigo G., *Unione europea: diritto del lavoro tra integrazione e frammentazione*, in «Lavoro e diritto», VIII, 2, primavera 1994, pp. 261-286.

659. Ballestrero M.L. *Lavoro subordinato e discriminazione fondata sulla cittadinanza*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 63, 1994, pp. 481-544.

660. Barbera M., *La logica degli opposti e la complicazione del discorso giuridico*, in «Lavoro e diritto», VIII, 4, autunno 1994, pp. 547-564.

661. Boer P., *Prestazioni in natura, servizi aziendali e contribuzione previdenziale*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 4, 1994, pp. 519-556.

662. Boer P., *Questioni aperte sulla prosecuzione volontaria come tutela della continuità contributiva*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 2, marzo-aprile 1994, pp. 210-216.

663. Chieco P., *La nozione comunitaria di «gruppo di imprese» ed i suoi riflessi nell'ordinamento italiano: prime considerazioni*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 83-89.

664. D'Antona M., *Chi ha paura della sussidiarietà?*, in «Lavoro e diritto», VIII, 4, autunno 1994, pp. 565-576.

665. D'Antoni S., *La depenalizzazione dei reati con particolare riguardo al diritto lavoristico-previdenziale e prevenzionistico. Profili critici e proposte di riforma*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, 1994, pp. 403-448.

666. De Angelis L., *Sull'indennità di vacanza contrattuale*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 4, 1994, pp. 507-518.

667. De Luca M., *Clausole generali e rapporto di lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 25-39.

668. De Luca M., *Parità di trattamento e rapporto di lavoro: profili problematici e prospettive dopo l'intervento delle SsUu*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 2, marzo-aprile 1994, pp. 171-186.

669. De Marinis N., *Il licenziamento illegittimo: i profili concettuali della nozione fra tendenze razionalizzatrici e possibili tendenze evolutive*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 5, settembre-ottobre 1994, pp. 449-467.

670. Del Rey Guanter S., *Diritti fondamentali della persona e contratto di lavoro*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VIII, 15, 1994, pp. 9-46.

671. Dell'Olio M., *Amministrazioni pubbliche e diritto privato del lavoro: linee e problemi della riforma. Senso della ricerca*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 16, 1995, pp. 9-22.

672. Douglas Scotti F., *Informatica e tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VIII, 15, 1994, pp. 181-196.

673. Esposito M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema normativo corporativo*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 133-148.

674. Foglia R., *Efficacia del diritto comunitario nell'ordinamento italiano e parità di trattamento tra uomini e donne*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 35-42.

675. Fontana A., *Uno sguardo alle fonti di cognizione del diritto del lavoro italiano*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 2, marzo-aprile 1994, pp. 165-170.

676. Gaeta L., *Pubblico e privato alle origini del diritto del lavoro. Storie di uomini e schieramenti*, in «Lavoro e diritto», VIII, 2, primavera 1994, pp. 207-222.

677. Gallo L., *Il clima organizzativo: uno strumento per la diagnosi e il cambiamento in azienda*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 57-66.

678. Giugni G., *Una lezione sul diritto del lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 62, 1994, pp. 203-212.

679. Giugni G., Mengoni L., Veneziani B., *Tre commenti alla Critique du droit du travail di Supiot*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 67, 1995, pp. 471-484.

680. *Gli appalti pubblici nel mercato unico europeo e il processo di adeguamento delle legislazioni nazionali alle direttive Ue*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 9, settembre 1994, pp. 5-133.

681. Ichino P., Ichino A., *A chi serve il diritto del lavoro. Riflessioni interdisciplinari sulla funzione economica e la giustificazione costituzionale dell'inderogabilità delle norme giuslavoristiche*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 4, 1994, pp. 459-506.

682. *Integrazione comunitaria e diritto del lavoro: trasferimenti d'azienda e insolvenza dell'imprenditore*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 23-54.

683. Lassandari A., *Diritti della persona e contratto di lavoro: le fonti e gli attori*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VIII, 15, 1994, pp. 133-158.

684. Liebman S., *Liquidazione e conservazione dell'impresa nelle procedure concorsuali: insolvenza dell'imprenditore e strumenti di tutela del lavoro*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 23-40.

685. Magnani M., *Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VIII, 15, 1994, pp. 47-66.

686. Mannaccio G., *Appalti di opere e servizi*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 5, settembre-ottobre 1995, pp. 356-363.

687. Mengoni L., Napoli M., Treu T., *Dalle ragioni del diritto del lavoro ad un diritto del lavoro ragionevole*, in «Lavoro e diritto», IX, 4, autunno 1995, pp. 589-614.

688. Orofino D., *Le assunzioni obbligatorie*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 16, 1995, pp. 107-118.

689. Pedrazzoli M., *Lesione di beni della persona ed elasticità e risarcibilità del danno nei rapporti di lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 66, 1995, pp. 269-304.

690. Pessi R., *Lavoro e discriminazione femminile*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 63, 1994, pp. 413-480.

691. Pinero M.R., *Diritto del lavoro e mercato*, in «Lavoro e diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 39-50.

692. Pizzoferrato A., *Gratuità e lavoro subordinato*, in «Lavoro e diritto», IX, 3, estate 1995, pp. 427-466.

693. Pozzetto G., *La tutela della dignità nei luoghi di lavoro: le molestie sessuali (l'ordinamento belga e quello francese)*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 549-558.

694. Pulitanò D., *Quale riforma del diritto penale del lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 2, 1994, pp. 205-222.

695. Renga S., *Diritto del lavoro e diritto del non lavoro*, in «Lavoro e diritto», IX, 2, primavera 1995, pp. 183-192.

696. Roccella M., *Sanzioni e rimedi nel diritto del lavoro comunitario*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, 1994, pp. 69-94.

697. Romagnoli U., *Un diritto da ripensare*, in «Lavoro e diritto», IX, 3, estate 1995, pp. 467-478.

698. Romagnoli U., *Uguaglianza e differenza nel diritto del lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 63, 1994, pp. 544-565.

699. Romei R., *Diritto alla riservatezza del lavoratore ed innovazione tecnologica*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VIII, 15, 1994, pp. 67-80.

700. Rusciano M., *Spunti per lo studio del lavoro pubblico nell'ordinamento comunitario*, in «Lavoro e diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 65-78.

701. Santoro Passarelli G., *Ancora sul trasferimento di azienda*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 2, marzo-aprile 1994, pp. 146-164.

702. Santoro Passarelli G., *Tendenze di politica sociale nell'ordinamento comunitario*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 141-160.

703. Scaraffia L., *Sulle molestie sessuali: uno sguardo storico*, in «Il Mulino», XLIII, 354, luglio-agosto 1994, pp. 919-926.

704. Simitis S., *Europeizzazione o razionalizzazione del diritto del lavoro?*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 64, 1994, pp. 639-662.

705. Simitis S., *Fine o rinascita del diritto del lavoro. Il caso della Corte di giustizia europea*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 68, 1995, pp. 521-547.

706. Tampieri A., *L'interpretazione autentica dei contratti collettivi*, in «Lavoro e diritto», IX, 2, primavera 1995, pp. 193-222.

707. Tinhofer A., *L'impatto della dimensione comunitaria sul diritto del lavoro austriaco: la direttiva n. 77/187 e la nuova disciplina dei trasferimenti d'azienda*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, p. 41-55.

708. Tiraboschi M., *L'efficacia temporale del contratto collettivo di lavoro: atipicità dello schema negoziale, giuridicità del vincolo e cause di scioglimento*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 8-132.

2. Politica e sviluppo industriale

709. *Alla ricerca delle sinergie locali per lo sviluppo dell'imprenditorialità locale. Atti del convegno annuale di Sinergie*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 9-242.

710. Andreatta B., *Il bivio dello sviluppo*, in «Il Mulino», XLIV, 362, novembre-dicembre 1995, pp. 970-974.

711. Balassone F., Chiri S., *La riforma degli appalti*, in «Economia pubblica», XXIV, 12, dicembre 1994, pp. 569-582.

712. Barbareschi S., *Trasformazioni produttive e organizzative. Ruolo del mercato e delle istituzioni*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 10, ottobre 1995, pp. 4-38.

713. Bianchi P., *Una possibile politica industriale per gli anni Novanta*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 185-211.

714. Bianchi C., *Prospettive di politica industriale. Presentazione*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 583-584.

715. Bianco M., Trento S., *Capitalismi a confronto: i modelli di controllo delle imprese*, in «Stato e mercato», 43, aprile 1995, pp. 65-94.

716. Boggio L., *Italy: From Semi-Industrialized Economy to the Sixth Industrial Power*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 2, aprile-giugno 1995, pp. 223-252.

717. Bracchi G., *Le infrastrutture per l'industria dell'informazione*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 1, gennaio 1995, pp. 40-43.

718. Brumanti A., Miglierina C., *Alle radici della crescita regionale: fattori, fenomeni, agenti*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 5-32.

719. Buttà C., *Gli ostacoli alla diffusione dell'imprenditorialità nel Mezzogiorno*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 75-82.

720. Cafiero S., *Politiche per le aree depresse: siamo ad una svolta?*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», IX, 4, 1995, pp. 729-734.

721. Capaldo G., *Lo sviluppo autopropulsivo delle aree interne: il ruolo delle imprese minori e della banca locale*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 243-244.

722. Capello R., *Esternalità di rete e sviluppo economico regionale: considerazioni teoriche e un'analisi empirica*, in «L'industria. Rivista economica e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 37-70.

723. Cempella F., *Opere pubbliche: proposta di nuovi modelli organizzativi*, in «Queste istituzioni», 97, gennaio-marzo 1994, pp. 108-116.

724. Cer, *Gli interventi realizzati per le aree di crisi e per le grandi imprese*, in «Cer Rapporto», 2, 1994, pp. 25-48.

725. Colitti M., *Le imprese pubbliche sociali e cooperative di fronte alle politiche industriali e di simbolo alla concorrenza*, in «Economia pubblica», XXIV, 9-10, settembre-ottobre 1994, pp. 411-416.

726. Commissione europea, *Una politica mediterranea più incisiva per l'Unione europea: instaurazione di un nuovo parternariato euromediterraneo*, in «Bollettino dell'Unione europea», 2, Supplemento, 1995, pp. 7-26.

727. D'Antonio M., *Lo spirito pubblico base per la ripresa del Mezzogiorno*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 9-10.

728. Dente B., *Sviluppo sostenibile e democrazia sono compatibili?*, in «Queste istituzioni», 97, gennaio-marzo 1994, pp. 89-96.

729. Di Tommaso M.R., *Il mercato della crescita e dello sviluppo*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 12, dicembre 1995, pp. 43-48.

730. Fadda S., *Orientamenti e piani di azioni per il Mezzogiorno*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 12, dicembre 1995, pp. 34-38.

731. Fazi G.L., Voce S., *Incentivi economici agli accordi di collaborazione tra imprese*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 121-146.

732. Folloni G., Maffenini W., *Dinamiche localizzate e insediative nell'area metropolitana milanese*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CII, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 653-676.

733. Fraquelli G., Ragazzi E., *Vertical Economies in the Electric Utility Industry: Evidence from Italian Municipal Firms*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 125-140.

734. Giannola A., *Esaurita la risorsa-emergenza rimane la questione meridionale*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 11-12.

735. Giorgino L., *Opere pubbliche prima e dopo tangentopoli*, in «Stato e mercato», 42, dicembre 1994, pp. 413-458.

736. Heimler A., Saba P., *Le politiche per*

l'industria, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1994, pp. 3-412.

737. Lizzeri G., Mariotti S., Ranci P., *La società dell'informazione: aspetti di politica economica e industriale*. Tavola rotonda, in «Industria e sindacato», XXXVIII, 5, maggio 1995, pp. 34-48.

738. Locke R.M., *Una economia differenziata: politica locale e cambiamento industriale*, in «Stato e mercato», 43, aprile 1995, pp. 27-64.

739. Luporini A., *Gli incentivi all'interno delle imprese: cooperazione o competizione?*, in «Economia politica», XII, 2, agosto 1995, pp. 287-302.

740. Mariotti S. Piscitello L., *Le determinanti dei differenziali di attrazione territoriale degli investimenti diretti esteri in Italia*, «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 2, giugno 1994, pp. 223-260.

741. Marzano A., *Sviluppo e solidarismo*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 2, febbraio 1995, pp. 152-184.

742. Medusa G., *Come cambia il mercato nella grande impresa industriale*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 10, ottobre 1995, pp. 43-45.

743. Meldolesi L., *Chi può prendere in mano la fiaccola dello sviluppo*, in «Il Mulino», XLIV, 360, luglio-agosto 1995, pp. 727-737.

744. Meldolesi L., *Intervento diretto dello stato e coinvolgimento dei beneficiari: alcune lezioni socio-economiche della legge sulla imprenditorialità giovanile*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 727-737.

745. Meldolesi L., *Come sospingere il Mezzogiorno verso l'Europa*, in «Il Mulino», XLIII, 352, marzo-aprile 1994, pp. 294-302.

746. Melograni P. (intervista a), *Il cammino della modernizzazione*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 3, marzo 1994, pp. 11-13.

747. Metallo G., Pencarelli T., *I circuiti finanziari locali nel finanziamento delle imprese distrettuali*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 111-182.

748. Micossi S., *L'industria e i problemi dello sviluppo*, in «Il Mulino», XLIII, 353, maggio-giugno 1994, pp. 498-508.

749. Militello G., Antonelli C., *La disciplina di cambio come surrogato della politica industriale: l'esperienza italiana dello Sme*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 585-596.

750. Moro F., *Dallo straordinario all'ordinario: il Fondo per gli investimenti nelle aree depresse*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», IX, 2, 1995, pp. 299-313.

751. Musso B., *Se l'impresa non trova il «sistema»*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 1, gennaio 1995, pp. 4-6.

752. Mutti A., *Politiche di sviluppo per le regioni meridionali*, in «Il Mulino», XLIV, 357, gennaio-febbraio 1995, pp. 83-98.

753. Pannone A., *I caratteri della crisi in corso e la nuova politica industriale*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 597-608.

754. Paolucci E., *Analisi organizzativa e proposte di ristrutturazione del sistema postale italiano*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 3, settembre 1994, pp. 537-570.

755. Pascale E., *Lo sviluppo corre sulla rete*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 1, gennaio 1995, pp. 35-39.

756. Pennisi G., *I limiti del rapporto sullo sviluppo*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 9, settembre 1995, pp. 4-9.

757. Regini M., *Fra micro e macro regolazione: la produzione di beni collettivi nelle economie europee*, in «Stato e mercato», 41, agosto 1994, pp. 153-184.

758. Revelli F., *L'aiuto allo sviluppo come bene pubblico*, in «Economia pubblica», XXV, 3, marzo 1995, pp. 99-114.

759. Salvati M., *Crisi politica, risanamento finanziario e ruolo della concentrazione*, in «Il Mulino», XLIV, 359, maggio-giugno 1995, pp. 431-436.

760. Schaede U., *La teoria dei giochi e l'economia industriale*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 657-664.

761. Sembenelli A., Rondi L., *Continua il dibattito: La ricerca applicata nell'economia industriale: alcune riflessioni sullo stato dell'arte*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 2, aprile-giugno 1994, pp. 239-248.

762. Tavola rotonda: *Il sistema delle interazioni locali per lo sviluppo*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 219-242.

763. *Una politica di competitività industriale per l'Unione europea*, in «Bollettino dell'Unione europea», 3, marzo 1994, pp. 5-49.

764. Usai G., Velo D., *I sistemi locali nell'Europa comunitaria*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 83-94.

765. Vaglio A., *Potere di mercato, consumi e crescita*, in «Politica economica», XI, 3, dicembre 1995, pp. 443-472.

766. Varaldo P., *Un'esperienza di reindustrializzazione*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 10, ottobre 1995, pp. 49-51.

767. Vento S., *Le politiche di ricerca industriale in Italia*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 11, novembre 1994, pp. 11-17.

768. Viesti G., *Industria e sviluppo in Puglia*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», IX, 4, 1995, pp. 745-786.

769. Viesti G., *Politiche industriali e territorio*, in «Economia e politica industriale», XXII, 87, settembre 1995, pp. 95-124.

770. Vitale R., Padovani R., Servidio G., *L'ambito territoriale degli interventi di politica regionale in Italia*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», IX, 4, 1995, pp. 857-886.

771. Zanetti G., *Risanamento finanziario e sviluppo industriale*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 1, marzo 1994, pp. 163-184.

772. Zanfei A., *Esternalità di rete, capacità d'uso innovativo e performance dei sistemi industriali*, in «Economia e politica industriale», XXII, 86, giugno 1995, pp. 297-306.

773. Zuliani A., *La struttura produttiva italiana alla luce dell'ultimo censimento*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 1, marzo 1994, pp. 3-42.

2.1 Le politiche per la piccola e media impresa

774. Balloni V., *Il fenomeno della mortalità nelle piccole imprese: fatti e spiegazioni*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 3, settembre 1994, pp. 407-456.

775. Borgomeo C., *Mille di queste aziende. La creazione di nuove imprese e il bilancio dell'esperienza della legge 44*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 5, maggio 1994, pp. 10-12.

776. Cafferata R., *Capitale di rischio e rafforzamento patrimoniale delle piccole-medie imprese*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 269-272.

777. Calabrese G., Rolfo S., *Small Innovative firm in Southern Italy*, in «Piccola impresa/Small Business», VIII, 3, settembre-dicembre 1995, pp. 87-112.

778. Caponi R., Raffa M., Zollo G., *Know how imprenditoriale e modelli di crescita delle piccole imprese*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 281-304.

779. Carlesi A., *Il vincolo finanziario all'innovazione nelle Pmi*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 27-50.

780. Confindustria. Centro studi, *Una politica per le piccole imprese*, in «Previsioni del-

l'economia italiana», VII, 1, giugno 1994, pp. 1-184.

781. Convegno Luiss, *La crisi delle piccole e medie imprese*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», 1994, Quaderno n. 11, dicembre 1994, pp. 3-144.

782. Corti E., *Un metodo a razionalità limitata per la questione dell'innovazione nelle piccole imprese: alcuni interventi sul campo*, in «Piccola impresa/Small Business», VIII, 1, gennaio-aprile 1995, pp. 97-130.

783. De la Ville V.I., *Processus de formation de la strategie dans la jeune entreprise: reflexions centrées sur l'apprentissage et l'autonomie*, in «Piccola impresa/Small Business», VIII, 1, gennaio-aprile 1995, pp. 35-60.

784. Giargia G., *Appunto sui supporti della Cee all'innovazione della Pmi*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», Quaderno n. 10, novembre 1994, pp. 143-154.

785. Giargia G., *Infrastrutture ad hoc per le piccole e medie imprese*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 4, 1995, pp. 69-75.

786. Iannuzzi E., D'Alessandro P., *Le fonti di finanziamento nella creazione dell'impresa minore*, in «Rassegna economica», 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 839-892.

787. Passaro R., *Cultura imprenditoriale, apprendimento relazionale e competitività delle piccole imprese: alcune evidenze empiriche*, in «Piccola impresa/Small Business», VII, 1, gennaio-aprile 1994, pp. 61-104.

788. Passaro R., *Le strategie competitive delle piccole imprese di un'area interna del Mezzogiorno: il caso del settore conciario a Solofra*, in «Piccola impresa/Small Business», VII, 3, settembre-dicembre 1994, pp. 85-112.

789. Raffa M., Zollo G., *Piccole imprese innovative. Una nota introduttiva*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 249-252.

790. Savini L., *Una piccola impresa chiede l'accesso ai fondi dell'Ue*, in «Politica ed economia», XXV, 2, marzo-aprile 1994, pp. 58-59.

791. Solinas G., *Mortalità e sopravvivenza delle piccole imprese*, in «Economia e politica industriale», XXII, 87, settembre 1995, pp. 125-183.

792. Timidei A., Petroni A., *Vulnerabilità e sopravvivenza delle piccole e medie imprese: appunti per una metodologia di Risk management*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XII, 35, settembre-dicembre 1994, pp. 73-88.

793. Traù F., *Piccole imprese e cambiamento strutturale nell'industria europea*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 1, gennaio 1995, pp. 3-45.

794. Villa M., *Ecologia aziendale: strategie ambientali per le piccole e medie imprese*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 2, aprile-giugno 1995, pp. 353-362.

795. Vitale R., *La strategia comunitaria per lo sviluppo delle piccole e medie imprese: finalità, strumenti e rapporti con la politica di coesione*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», IX, 2, 1995, pp. 313-348.

2.2 Regolazione e concorrenza

796. Amato G., *Radici storiche, ruolo e prospettive dell'Antitrust in una moderna democrazia economica*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 4, aprile 1995, pp. 99-111.

797. *Autorità garante e Autorità di regolazione. Coordinamento e divisione dei ruoli*, in «Economia e politica industriale», XXII, 87, settembre 1995, pp. 5-94.

798. Bentivogli C., *Antitrust*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 100-105.

799. Cavazzuti F., Moglia G., *Regolazione, controllo e privatizzazione nei servizi di pubblica utilità in Italia*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1994, pp. 9-30.

800. Costa A., Pontarollo E., Preissl B., *The Influence of Community Regulation on Na-*

tional Regulation in Telecomunications Market, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 183-208.

801. Cozzi G., Morganti F., *La regolamentazione delle telecomunicazioni in Italia*, in «Economia e politica industriale», XXII, 87, settembre 1995, pp. 53-68.

802. De Paoli L., Vaccà S., *Competizione e regolamentazione nei settori dell'energia elettrica e del gas*, in «Economia e politica industriale», XXII, 87, settembre 1995, pp. 33-52.

803. Freni E., *I garanti nazionali della concorrenza*, in «Economia pubblica», XXV, 6, giugno 1995, pp. 7-56.

804. Gambaro M., Silva F., *Organizzazione del mercato e Autorità di regolamentazione nei mezzi di informazione*, in «Economia e politica industriale», XXII, 87, settembre 1995, pp. 69-94.

805. Gobbo F., Salonico T., *Il potere dell'Autorità. Un primo bilancio dell'antitrust*, in «Il Mulino», XLIV, 359, maggio-giugno 1995, pp. 504-513.

806. Gobbo F., Salonico T., Cazzola C., *Contributi per un dibattito sulla tutela della concorrenza*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 3, settembre 1994, pp. 387-406.

807. Grillo M., Polo M., *Tutela della concorrenza e antitrust: quali contributi dalla nuova teoria dell'organizzazione industriale*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 168-196.

808. Grillo M., Ranci P., *Tutela della concorrenza e regolazione settoriale. Una interpretazione basata sull'alternativa tra regole e discrezionalità*, in «Economia e politica industriale», XXII, 87, settembre 1995, pp. 7-32.

809. Kirchner C., *Integrazione e concorrenza*, in «Biblioteca della libertà», 131, settembre-ottobre 1995, pp. 75-84.

810. Macchiati A., *Regolamentazione e concorrenza nei servizi di pubblica utilità*, in «Il Mulino», XLIV, 351, gennaio-febbraio 1994, pp. 82-91.

811. Martini G., *Politica antitrust e informazione asimmetrica: un equilibrio sequenziale*, in «Economia politica», XI, 3, dicembre 1995, pp. 423-444.

812. Ninni A., *Concorrenza per i mercati pubblici: su due decisioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato in materia di rapporti fra le Ferrovie dello Stato e industria ferroviaria*, in «Economia e politica industriale», XXII, 86, giugno 1995, pp. 23-42.

813. Olivieri M., *La politica antitrust in Italia*, in «Economia pubblica», XXV, 2, febbraio 1995, pp. 51-58.

814. Pietraccioni L., Esposito G.F., *I sistemi locali ed i collegamenti produttivi tra le imprese*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 45-74.

815. Pontarollo E., Rovizzi L., *La regolamentazione nelle telecomunicazioni. Finalità e strumenti dopo l'apertura dei mercati*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 4, aprile 1994, pp. 4-7.

2.3 Parchi scientifici e distretti industriali

816. Balloni V., *I distretti industriali e il Sud*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 12, dicembre 1995, pp. 39-42.

817. Bianchi M., *Imprese e organizzazione di rete nei sistemi locali di imprese*, in «Piccola impresa/Small Business», VIII, 3, settembre-dicembre 1995, pp. 25-46.

818. Boscarelli L., *Un'evoluzione a più voci nei distretti italiani*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 8, 1995, pp. 12-18.

819. *Dove nascono le imprese. Sempre più fitta la rete dei Cisi/Bic*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 5, maggio 1995, pp. 27-32.

820. Formica P., *Dal distretto industriale all'ecosistema territoriale di innovazione*, in

«Piccola impresa/Small Business», VIII, 1, gennaio-aprile 1995, pp. 61-80.

821. Iannuzzi E., *L'impresa distrettuale, politiche di adattamento ed evoluzione. Il distretto conciario di Solofra* (Scafarto T.), in «Rassegna economica», 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 1063-1072.

822. Lahlali A., *Parchi scientifici e territori: verso un approccio organizzativo e controverso di una correlazione evidente ma ritardata*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 219-228.

823. Lombardi M., *L'evoluzione del distretto industriale come sistema formativo: alcuni spunti di riflessione*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 523-536.

824. Nuti F., *I distretti dell'industria manifatturiera in Italia: l'indagine del progetto Cnr sistema delle imprese; i sistemi di piccole imprese il mercato globale*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 1, gennaio 1995, pp. 111-115.

825. Paoloni M., *Il ruolo dei Bic e dei Cisi nello sviluppo della piccola e media impresa*, in «Piccola impresa/Small Business», VII, 2, maggio-agosto 1994, pp. 101-116.

826. Pellegrini L., *Le dinamiche della piccola impresa: una nota sul settore commerciale*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 663-675.

827. Petroni G., *Tipologia e caratteri strutturali dei parchi scientifici italiani: un contributo di analisi*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 67-90.

828. Saba A., *Il Sud si rilancia con macchine utensili e distretti industriali*, in «Politica ed economia», XXVI, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 38-42.

829. Santarelli E., *Sopravvivenza e crescita di nuove imprese nei distretti industriali. Il settore turistico nel medio Adriatico*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 349-362.

830. Vaccà S., *Impresa locale distrettuale e transnazionale*, in «Economia e politica industriale», XXII, 86, giugno 1995, pp. 53-68.

831. Varaldo R., *Dall'impresa localizzata all'impresa radicata*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 27-44.

2.4 Privatizzazione

832. Albini P. L., Capri S., *Privatizzazione e intervento pubblico in sanità. Gli orientamenti del piano Clinton*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 79-102.

833. Boni E., *Le privatizzazioni nel comparto creditizio e assicurativo*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 125-128.

834. Briotti G., Notarangelo E., *Il mercato del gas naturale in Italia tra liberalizzazione e privatizzazione*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 12, dicembre 1995, pp. 187-220.

835. Bruno E.G., *Dopo i redit. Prime riflessioni sulle privatizzazioni nel sistema creditizio italiano*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 3, marzo 1994, pp. 4-10.

836. Caldirola D., *Privatizzazioni e nazionalizzazioni nel quadro costituzionale italiano*, in «Economia pubblica», XXIV, 11, novembre 1994, pp. 505-510.

837. Cassese S., *Più privato nel pubblico* (intervista a cura di Maurizio Incletolli), in «Banca & lavoro», IV, 20, marzo-aprile 1994, pp. 2-4.

838. Cazzola C., Gobbo F., *Privatizzazioni e concorrenza il caso dei trasporti*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 34-38.

839. Crapelli R., *Rinnovarsi rapidamente per restare competitivi*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 3, 1995, pp. 54-61.

840. D'Orazio A., *Stet: è sufficiente la pri-*

vatizzazione?, in «Economia e politica industriale», XXI, 82, giugno 1994, pp. 106-152.

841. *Dai monopoli ai mercati. L'Italia è al passo con l'Europa. Capri 22-23 settembre 1995*, in «Qualeimpresa», XXI, 10, ottobre 1995, pp. 28-30.

842. Degli Espinosa P., Guareschi M., *Le imprese municipali tra compiti pubblici e privatizzazioni*, in «Politica ed economia», XXVI, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 30-31.

843. Di Monte P., Veneziano S., *Collocamento pubblico: monopolio di Stato che si può riformare*, in «Politica ed economia», XXVI, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 42-48.

844. Fazioli R., *Efficienza e pubblica utilità: opportunità e limiti delle privatizzazioni. Il caso del servizio postale*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 79-103.

845. Giannetti E., *Privatizzazione Eni: un'occasione di democrazia economica*, in «Formula», XII, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 45-47.

846. Giorgino M., Preda S., *Finalità e modalità delle privatizzazioni: analisi dell'esperienza nel settore bancario*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 91-124.

847. Goldstein A., *Condizioni e metodi per privatizzare: lezioni latino-americane*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 261-294.

848. *La privatizzazione dei servizi pubblici: il caso Italia - I*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 9, settembre 1995, pp. 17-145.

849. *La privatizzazione dei servizi pubblici: il caso Italia - II*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 12, dicembre 1995, pp. 151-330.

850. Nuti D. M., *Privatizzazione di massa: costi e benefici di un capitalismo istantaneo*, in «Economia pubblica», XXIV, 9-10, settembre-ottobre 1994, pp. 417-430.

851. Olini G., *Un'autorità regolatrice anche per le privatizzazioni*, in «il Progetto», I, 4, agosto 1995, pp. 59-61.

852. Paci R., Pusceddu N., *Intervento pubblico, industrializzazione e crescita nelle regioni del Mezzogiorno*, in «Studi economici», IL, 54, III quadrimestre 1994, pp. 67-96.

853. Paolucci E., *Analisi organizzativa e proposte di ristrutturazione del sistema postale italiano*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 537-570.

854. Pedersini R., *La privatizzazione nei paesi dell'Europa centrale*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 109-124.

855. Pera A., *Privatizzazioni, liberalizzazione e recenti orientamenti della regolamentazione*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 9, settembre 1995, pp. 17-36.

856. Pezzoli A., *Privatizzazioni e riorganizzazioni nei servizi di pubblica utilità: il trasporto ferroviario*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 12, dicembre 1995, pp. 221-244.

857. Poletti C., *Enel: meglio privatizzare che privatizzare subito*, in «il Progetto», I, 4, agosto 1995, pp. 65-69.

858. Polo M., Scarpa C., *Il settore elettrico italiano tra privatizzazione e timore della concorrenza*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 12, dicembre 1995, pp. 151-186.

859. Pontarollo E., Ravanelli R., *Privatizzazioni e strutture di controllo: verso nuovi assetti proprietari?*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 3, luglio-settembre 1995, pp. 629-660.

860. Prosperetti L., *Efficienza e assetti proprietari: privato meglio del pubblico?*, in «il Progetto», I, 4, agosto 1995, pp. 62-64.

861. Ranci P., *Il declino delle partecipazioni statali*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 3, luglio-settembre 1995, pp. 661-676.

862. Romagnoli G.C., *Alcuni criteri per la privatizzazione delle imprese di pubblica*

utilità, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 9, settembre 1995, pp. 55-76.

863. Ruocco A., *Il ruolo delle politiche governative nel processo di privatizzazione delle ferrovie*, in «Studi economici», IL, 53, II quadrimestre 1994, pp. 89-113.

864. Sabbatucci F., *Eni, da pubblico a privato restando monopolio*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 6-8.

865. Scaiola S., *Stet: un'occasione di modernizzazione oppure tanti dividendi per nuovi proprietari?*, in «il Progetto», I, 4, agosto 1995, pp. 70-75.

866. Scarfone G., *Il trasporto ferroviario e il fantasma della privatizzazione*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 71-78.

867. Stelluti C., Baglioni G., Ranci P., Vitale M., *Tavola rotonda: «Public companies» e privatizzazioni*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 129-146.

868. *Telecomunicazioni: dieci anni pieni di promesse*, in «Politica ed economia», XXVI, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 55-89.

869. Visco Comandini V., *La privatizzazione delle poste italiane tra vincoli istituzionali e ricerca dell'efficienza*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 12, dicembre 1995, pp. 277-330.

870. Zoppoli L., *Profili lavoristici della trasformazione delle aziende municipalizzate in società commerciali*, in «Lavoro e diritto», IX, 4, autunno 1995, pp. 615-636.

3. Politica fiscale e distribuzione del reddito

871. Amoroso G., *Sui limiti di reddito ai fini della integrazione al minimo delle pensioni*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 345-350.

872. Battisti A.M., *Il dibattito sul reddito minimo nei Paesi della Cee*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 116-129.

873. Bottone G., *Crisi dei sistemi di sicurezza sociale in Europa e implementazione di un reddito di cittadinanza*, in «Economia pubblica», XXV, 3, marzo 1995, pp. 59-76.

874. Cellini R., *Modelli di crescita e politiche fiscali nel lungo periodo: una rassegna*, in «Economia politica», XII, 1, aprile 1995, pp. 129-149.

875. Cuffaro M., *Distribuzione del reddito e comportamenti di consumo in Italia: una analisi con dati pseudo longitudinali nel periodo 1987-1992*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 2, giugno 1994, pp. 103-114.

876. Di Biase R., Di Marco M., *The Redistributive Effects of Tax Wedge in Italy*, in «Labour», IX, 2, estate 1995, pp. 377-401.

877. Fantozzi A., *Verso un fisco più equo* (Intervista a cura di Maurizio Incletolli), in «Banca & lavoro», V, 26, marzo-aprile 1995, pp. 3-5.

878. Ferrara M., *Federalismo liberale, ma anche possibile*, in «Biblioteca della libertà», 131, settembre-ottobre 1995, pp. 37-40.

879. Gambino A., *Il ritorno della disuguaglianza*, in «Il Mulino», XLIV, 360, luglio-agosto 1995, pp. 583-592.

880. Marenzi A., *Equità verticale, equità orizzontale ed effetto di riordinamento: qual è il vero effetto redistributivo dell'Irpef?*, in «Politica economica», XI, 2, agosto 1995, pp. 243-264.

881. Patrizi V., Rossi N., *L'autonomia fiscale possibile*, in «Il Mulino», XLIII, 352, marzo-aprile, pp. 303-315.

882. Roncati R., *Politica dei redditi e integrazione europea: qualche riflessione in attesa di una revisione*, in «Economia & lavoro», XXIX, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 121-128.

883. Salerno N.C., *Metodologia di stima delle agevolazioni fiscali concesse ai fondi pensione*, in «Economia pubblica», XXV, 3, marzo 1995, pp. 41-58.

884. Sciolli G., *Politica fiscale e aggiusta-*

mento strutturale: questioni aperte, in «Economia pubblica», XXV, 3, marzo 1995, pp. 5-24.

885. Siniscalchi L., *I nuovi problemi della retribuzione imponibile e pensionabile*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 283-294.

886. Somaini E., *Per una politica dei redditi non distorsiva*, in «Politica economica», XI, 3, dicembre 1995, pp. 413-442.

4. Giurisprudenza del lavoro

887. *Alcune riflessioni sui criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 12-19.

888. Alessi C., *Il potere disciplinare nel Pubblico impiego riformato*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XVII, 1994, pp. 491-506.

889. Amato F., *Due pesi e due misure: le conseguenze dei vizi formali del licenziamento intimato nelle imprese «minori» secondo la sentenza n. 398/94 della Corte Costituzionale*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1995, pp. 249-252.

890. Balena G., *Gli aspetti processuali della tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 67, 1995, pp. 421-442.

891. Barcellona P., *Diritti sociali e Corte Costituzionale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 325-332.

892. Bellavista A., *Diritti della persona e contratto di lavoro nella elaborazione giurisprudenziale*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VIII, 15, 1994, pp. 197-206.

893. Boer P., *La disciplina in materia di cumulo di posizioni assicurative e prestazioni previdenziali*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 2, aprile-giugno 1994, pp. 195-214.

894. Carabelli U., *I licenziamenti per riduzione di personale*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 62, 1994, pp. 213-282.

895. Caracciolo G., La Terza M., *La direttiva comunitaria e la nuova normativa codicistica sul rapporto di lavoro di agenzia: armonie e contrasti*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 429-448.

896. Caruso B., De Luca Tamajo R., *Mensa e retribuzione. Soluzioni e nuove questioni*, in «Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali», XVI, 62, 1994, pp. 383-408.

897. Cecora L.N., *Il trasferimento al giudice ordinario delle controversie sul pubblico impiego: quali conseguenze per la giustizia del lavoro?*, «Il diritto del lavoro», LXIX, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 301-312.

898. Cerri A., *Il diritto di riservatezza ed i «controlli» sui pubblici dipendenti*, in «Rivisita giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 373-376.

899. Cester C., *Brevi osservazioni sul c.d. codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 377-380.

900. Chiusolo S., *La legge 236 del 1993 e le sentenze evolutive dei contratti di solidarietà*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 419-428.

901. Corte di Giustizia, *Licenziamenti collettivi e trasferimenti d'azienda: due recenti sentenze*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 64, 1994, pp. 663-678.

902. Culotta A., *Obblighi prevenzionali del datore di lavoro e facoltà di delega a dirigenti e preposti nel quadro della nuova normativa di derivazione comunitaria*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1995, pp. 253-258.

903. Dal Ferro A. *Giurisprudenza comuni-*

taria in materia di politica sociale, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 115-124.

904. Dal Ferro A., *Giurisprudenza comunitaria in materia di politica sociale*, in «Diritto delle relazione industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 158-170.

905. Dal Ferro A., *Giurisprudenza comunitaria: tendenze del secondo semestre 1994*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 191-199.

906. D'Antoni S., *La depenalizzazione dei reati con particolare riguardo al diritto lavoristico-previdenziale e prevenzionistico. Profili critici e proposte di riforma*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, luglio-settembre 1994, pp. 403-458.

907. De Angelis L., *Il processo del lavoro fra funzionalità e rispetto delle garanzie*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, luglio-settembre 1994, pp. 339-368.

908. De Angelis L., *Sull'indennità di vacanza contrattuale*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 4, 1994, pp. 507-518.

909. De Falco F., *La rilevanza dei presupposti soggettivi nel trasferimento del lavoratore*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 67-79.

910. De Marzo C., *La nozione di licenziamento collettivo negli ordinamenti interno e comunitario*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 1, ottobre-dicembre 1994, pp. 107-126.

911. De Santis F. (a cura di), *Riparto della giurisdizione in tema di controversie di lavoro del personale degli enti pubblici trasformati in enti pubblici economici o società* (legge 4 luglio 1994, n. 432), in «Le nuove leggi civili commentate», XVII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 1384-1397.

912. Del Punta R., *Appalto di manodopera e subordinazione*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 68, 1995, pp. 625-656.

913. Del Punta R., *I licenziamenti per riduzione di personale: un primo bilancio giurisprudenziale*, in «Lavoro e diritto», VIII, 1, inverno 1994, pp. 117-146.

914. Di Cerbo V., *Controversie di lavoro e procedimenti cautelari: il reclamo*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 25-38.

915. Di Cerbo V., *Spunti in tema di «cause» legittimanti il processo del datore di lavoro: casi-limite e «cultura» della giurisprudenza*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 7-24.

916. Di Filippo A., *Gli aspetti processuali della nuova disciplina del rapporto di pubblico impiego*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1995, pp. 491-518.

917. Di Lecce M., *La nuova disciplina sanzionatoria in materia di lavoro*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1995, pp. 487-490.

918. Di Lecce F., *La riforma delle norme penali in materia di lavoro*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 28-30.

919. Fabbri F., *L'articolo 36 della Costituzione e la libera concorrenza nel mercato del lavoro*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 360-364.

920. Ferrante V., *I criteri di bilanciamento degli interessi nella giurisprudenza comparata*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», VIII, 15, 1994, pp. 159-180.

921. Fezzi M., *Una modifica legislativa urgente: la riforma delle dimissioni*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 2, aprile-giugno 1994, pp. 238-242.

922. Foglia R., *La più recente giurisprudenza della Corte costituzionale*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 3, marzo 1994, pp. 38-46.

923. Foglia R., *La più recente giurisprudenza della Corte costituzionale*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 4, aprile 1995, pp. 18-24.

924. Foglia R., *La più recente giurisprudenza costituzionale. Le principali sentenze in materia di rapporto di lavoro, previdenza e assistenza sociale nel primo semestre 1995*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 12, dicembre 1995, pp. 49-58.

925. Franceschinis L., *Lo stato della giurisprudenza sulla L. 223 del 1991*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 20-27.

926. Franco M.T., *Le azioni in giudizio: i risultati della legge 125*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 809-814.

927. Garofalo L. Triggiani E., *L'attività della Comunità europea in materia di lavoro nel 1992-1993*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 64, 1994, pp. 745-814.

928. Grandi M., *Il codice di condotta dei dipendenti pubblici: alcune riflessioni*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 365-380.

929. Ichino P., *Spunti critici sui costi della tutela antidiscriminatoria*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 355-359.

930. Klare K., *Abbigliamento e potere: il controllo sull'aspetto del lavoratore subordinato*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 63, 1994, pp. 567-629.

931. Lord Wedderburn of Charlton, *Il diritto del lavoro inglese davanti alla Corte di giustizia. Un frammento*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 64, 1994, pp. 691-712.

932. Lyon-Caen G., *Il Regno-Unito: allievo indisciplinato o ribelle indomabile?*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 64, 1994, pp. 679-690.

933. Mannia A., *Troppa fretta sul principio di parità di trattamento*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1995, pp. 273-300.

934. Marazza S., *Riflessioni sulla repressione della condotta antisindacale nel pubblico impiego (Corte Cassazione, 17 marzo 1995, n. 3104)*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», 2, aprile-giugno 1995, pp. 357-368.

935. Marimpietri I., *Trattamenti previdenziali di disoccupazione e attività di lavoro*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 149-165.

936. Montuschi L., *Problemi di danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, 1994, pp. 317-338.

937. Napoletano G., *I licenziamenti collettivi: la fattispecie*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 2, aprile-giugno 1994, pp. 247-256.

938. Napoli M., *Le nuove disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e di mobilità*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 181-194.

939. Pera G., *Bilancio e prospettive del contenzioso del lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 2, 1994, pp. 193-204.

940. Pisani C., *L'estinzione del rapporto di formazione e lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 2, 1994, pp. 273-308.

941. Pizzoferrato A., *Licenziamento disciplinare irrituale e conseguenze sanzionatorie della c.d. libera recedibilità*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 199-217.

942. Rivara A., *Discriminazione, giustificazione ed effettività nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee*, in «Lavoro e diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 79-114.

943. Santoni F., *La Corte di cassazione e il divieto di lavoro notturno femminile nel diritto comunitario*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 21-28.

944. Saresenella W., *La tutela penale del-*

l'ordine di reintegrazione tra vecchie e nuove interpretazioni, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 30-49.

945. Scarponi S., *Un caso di discriminazione collettiva*, in «Lavoro e diritto», IX, 3, estate 1995, pp. 511-522.

946. Smuraglia C., *Sulla intangibilità dei diritti sociali nel contesto costituzionale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 349-354.

947. Spinelli C., *Rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici: profili individuali e collettivi*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 507-536.

948. Tagliagambe G., *Licenziamento illegittimo e dimissioni per giusta causa*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 7-11.

949. Tria L., *Nuovi confini del comportamento antisindacale nel rapporto di natura privata e nel pubblico impiego*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 781-803.

950. Vallebona A., *Il codice di condotta dei dipendenti pubblici e i pericoli di una incontrollata ansia di moralizzazione*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 381-388.

951. Vallebona A., *L'onere della prova del numero dei dipendenti per l'applicazione della tutela reale contro il licenziamento*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 49-50.

5. Produzione di servizi

952. Balassone M., *Finanziamento e produzione di servizi pubblici: il sistema dei «quasi mercati»*, in «Economia pubblica», XXIV, 6, giugno 1994, pp. 259-272.

953. Dani D., Gazzarini M., *Servizi di supporto all'export: selettività degli interventi e progettazione ad hoc*, in «Economia e politica industriale», XXI, 82, giugno 1994, pp. 153-182.

954. Ercolani P., *Industria e servizi*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 6-7, giugno-luglio 1994, pp. 36-41.

955. Giuli M., *Il miglioramento organizzativo nelle aziende di servizio pubblico*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 5, maggio 1994, pp. 20-24.

956. Olsen O. J., *Modello nordico e tradizione europea nelle imprese di servizi pubblici*, in «Economia pubblica», XXIV, 11, novembre 1994, pp. 487-494.

957. Prospetti L., Canazzi G., *La produttività nei servizi pubblici*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 9, settembre 1994, pp. 8-16.

958. Rupeni A., *La carta europea dei servizi rivolti al pubblico*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 12, dicembre 1994, pp. 49-51.

959. Tavola rotonda: «*Il terziario pubblico tra promesse e delusioni*». *Interventi di Martinez, Tommasini, Vannucci*, in «Quaderni Isril», XXVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 31-46.

6. Dibattito sullo Stato sociale

960. Albini P.L., *Lo Stato sociale prossimo venturo*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 4, luglio-agosto 1995, pp. 313-318.

961. Arrigo G., *Sull'inserimento di una «clausola sociale» negli accordi commerciali internazionali*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 389-405.

962. Ascoli U., *Terzo settore e società in Italia*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 514-523.

963. Ascoli U., *Il welfare state all'italiana: passato, presente, futuro*, in «Politica ed economia», XXVI, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 11-14.

964. Balassone F., Franco D., *La difficile*

riforma del welfare: il settore della sanità, in «Stato e mercato», 43, aprile 1995, pp. 95-116.

965. Battaglia A., *Il ruolo della libera mutualità nello Stato sociale*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 30-33.

966. Biagi M., *Strategie senza frontiere*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 7-8, luglio-agosto 1995, pp. 4-8.

967. Borzaga C., *Come si può cambiare lo Stato sociale senza cambiare il benessere*, in «Politica ed economia», XXVI, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 112-121.

968. Borzaga C., *Riforme e privatizzazione dei sistemi di welfare: prime riflessioni su modelli e politiche*, in «Economia & lavoro», XXIX, 1-2, gennaio-giugno 1995, pp. 31-42.

969. Bosi P., *Il tema del benessere. Possibilità e limiti del sistema tributario*, in «Politica ed economia», XXVI, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 32-38.

970. Cavaterra R., *La riforma non può attendere*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 4, luglio-agosto 1995, pp. 331-340.

971. Cazzola G., *Lo stato sociale italiano in confronto all'Europa*, in «Il Mulino», XLIV, 362, novembre-dicembre 1995, pp. 1059-1072.

972. Ceriani V., Frasca F., Paladini R., *Fiscalizzazione degli oneri sociali: una questione ancora aperta*, in «Politica economica», X, 1, aprile 1994, pp. 107-117.

973. Colozzi I., *La riorganizzazione dei servizi sociali personali in Italia: gli indirizzi degli esperti e gli orientamenti degli utenti*, in «Studi di sociologia», XXXII, 4, ottobre-novembre 1994, pp. 379-390.

974. D'Acunto S., Musella M., *Il ruolo del «terzo settore» tra disoccupazione e crisi del welfare state. Un commento alla proposta Lunghini*, in «Studi economici», L, 56, I quadrimestre 1995, pp. 153-180.

975. De Caprariis G., *L'assurda illusione che sia possibile dare tutto a tutti*, in «Qualeimpresa», XX, 1-2, gennaio-febbraio 1994, pp. 8-13.

976. Diamanti I., *Mutamenti e orientamenti sociali che caratterizzano l'attuale società italiana*, in «Prospettiva sindacale», XXV, 87, giugno 1995, pp. 79-94.

977. *Elezioni e politiche sociali: i programmi di non sono tutti uguali*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 2, marzo-aprile 1994, pp. 157-159.

978. *Equità, efficienza e crescita: il futuro del welfare state - II*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 12, dicembre 1994, pp. 237-245.

979. Esping-Andersen G., *Il welfare senza lavoro. L'ascesa del familismo nelle politiche sociali dell'Europa continentale*, in «Stato e mercato», 45, dicembre 1995, pp. 347-380.

980. Ferrera M., *Le quattro Europe sociali tra universalismo e selettività*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 67, 1995, pp. 403-420.

981. Franco D., Sartor N., *Il sostegno pubblico alla famiglia fra nuove povertà e declino demografico*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 1, marzo 1994, pp. 15-32.

982. Garonna P., *Costruire una nuova solidarietà*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 12, dicembre 1995, pp. 4-9.

983. Ghisani L., *Nell'interesse di tutti una riforma vera, uno stato sociale più equo e più giusto*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 7-14.

984. Gottardi D., *Nuove regole in materia di ammortizzatori sociali, occupazione giovanile, relazione industriale*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», Quaderno n. 10, novembre 1994, pp. 249-264.

985. Iossa E., *Benessere sociale e tipo d'imprese: un confronto tra configurazioni industriali*, in «Economia pubblica», XXV, 3, marzo 1995, pp. 25-40.

986. *Istruzione: la crisi dello Stato sociale* (interviste a Padre Bordignon, Luigi Sepia-

ci, Giulia Rodano, Giancarlo Lombardi), in «Qualeimpresa», XXI, 1-2, gennaio-febbraio 1995, pp. 13-14.

987. *L'amministrazione delle politiche sociali, dirigenza pubblica e cambiamento sociale*, in «Censis. Note e commenti», XXXI, 3-4, marzo-aprile 1995, pp. 3-96.

988. *La situazione sociale del Paese*, in «Censis. Note e commenti», XXX, 11-12, novembre-dicembre 1994, pp. 3-106.

989. Lattes R., *Protezione sociale, paradosso mai risolto dei paesi dell'Europa*, in «Politica ed economia», XXVI, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 59-66.

990. Mattei A., *Un'occasione da non perdere*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 5, maggio 1995, pp. 14-21.

991. Me A., *La valutazione dell'impatto di politiche sociali*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1994, pp. 103-120.

992. Mirabile M.L., *Esclusione, la povertà di chi non ha il diritto di avere diritti*, in «Politica ed economia», XXVI, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 55-58.

993. Napoletano P., *Gli obiettivi del Libro bianco pretendono un potenziamento dell'Unione europea*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 3, maggio-giugno 1994, pp. 337-340.

994. Nogler L., *Quale sicurezza sociale nell'Unione europea?*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XLV, 1, gennaio-marzo 1994, pp. 49-86.

995. Paruolo S., *Unione europea: il nuovo programma d'azione sociale*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 4, luglio-agosto 1995, pp. 395-400.

996. Pasquinelli S., *Sassi nello stagno? Appunti su stato sociale, volontariato cittadinanza attiva*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 44-48.

997. Pennacchi L., *Il Welfare State italiano tra clientelismo assistenzialistico, nuovi paradigmi socio-economici, ridefinizione dei diritti di cittadinanza*, in «Economia e politica industriale», XXI, 84, dicembre 1994, pp. 5-23.

998. Persiani M., *L'evoluzione della sicurezza sociale*, in «Banca & lavoro», V, 27, maggio-giugno 1995, pp. 29-32.

999. Persiani M. (a cura di), *Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive delle Comunità europee, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro* (legge 23 luglio 1992, n. 223) con commenti di Magnani M., Lambertucci P., Santoro Passarelli G., Pessi R., D'Antona M., Andreoni A., De Giudici A., Viscomi A., Maresca A., Varesi P. A., Proia G., Di Nunzio F., in «Le nuove leggi civili commentate», XVII, 4, luglio-agosto 1994, pp. 884-1158.

1000. Pessi R., *La sicurezza sociale nell'Unione europea*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 3, marzo 1994, pp. 14-21.

1001. Pizzinato A., *Ripensare lo stato sociale per garantire l'universalità*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 39-43.

1002. Poli C. (a cura di), *L'ambiente, una questione sociale*, in «il Progetto», XIV, 81-82, maggio-agosto 1994, pp. 13-104.

1003. Rampi F., *Stato sociale: dall'ordinaria manutenzione alla riforma*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 651-657.

1004. Ranci C., *Il terzo settore nelle politiche di welfare in Italia: le contraddizioni di un mercato protetto*, in «Stato e mercato», 42, dicembre 1994, pp. 323-364.

1005. Ranci Ortigosa E., *Regioni e servizi sociali: un bilancio della V legislatura (1990-1995)*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 15-24.

1006. Regini M., *La verità italiana del capitalismo. Istituzioni sociali e struttura produttiva negli anni Ottanta*, in «Stato e mercato», 43, aprile 1995, pp. 3-26.

1007. Savona P., *Stato e mercato, garanzie*

e libertà: il principio di responsabilità individuale nella nuova organizzazione sociale, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1995, pp. 9-18.

1008. Spaltro E., *Benessere*, in «il Progetto», 4, agosto 1995, pp. 80-87.

1009. Vaccaro C., *Le scelte per salvaguardare lo stato sociale*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 3, maggio-giugno 1994, pp. 271-287.

1010. Vaccaro C., *Famiglia e welfare*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 3, maggio-giugno 1995, pp. 233-241.

1011. Zingone G., *La politica sociale in Europa nel 1993. Limiti e difficoltà nell'anno dell'Unione europea*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 2, febbraio 1994, pp. 41-50.

1012. Zingone G., *La politica sociale europea*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 2, febbraio 1995, pp. 40-49.

6.1 Previdenza

1013. Agostini F., *Le riforme previdenziali rispettino le norme costituzionali*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 3, maggio-giugno 1994, pp. 285-287.

1014. Andrietti V., *Una stima del debito previdenziale maturato dai principali fondi pensionistici Inps al 31 dicembre 1991*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 4, luglio-settembre 1995, pp. 699-742.

1015. Balandi G.G., Boer P., *La riforma del sistema pensionistico. Le opinioni*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 61, 1994, pp. 143-162.

1016. Benedict M.E., *The Impact of Pension Benefits on the Distribution of Earned Income*, in «Industrial and Labor Relations Review», XCVII, 4, luglio 1995, pp. 740-757.

1017. Benetti M., *Passi decisivi per parificare i trattamenti tra pubblici e privati*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 40-43.

1018. Bontempi L., *La previdenza complementare in Italia: situazione attuale e prospettive*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1995, pp. 487-504.

1019. Bosi P., *Un punto di vista macroeconomico sulle caratteristiche di lungo periodo del nuovo sistema pensionistico italiano*, in «Politica economica», XI, 3, dicembre 1995, pp. 325-356.

1020. Canali De Rossi C., *Le pensioni hanno il mal di sistema*, in «Banca & lavoro», IV, 21, maggio-giugno 1994, pp. 61-66.

1021. Castellino O., *La previdenza sociale dalla riforma Amato alla riforma Dini*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 3, luglio-settembre 1995, pp. 457-472.

1022. Castellino O., *Miti e paradossi della previdenza sociale*, in «Biblioteca della libertà», 128, marzo 1995, pp. 19-30.

1023. Castellino O., *Sintesi del documento della Commissione previdenza*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1995, pp. 125-134.

1024. Cinelli M. (a cura di), *Disciplina delle forme pensionistiche complementari (d.lgs 21 aprile 1993, n. 24)* con commenti di Mazziotti F., Mastrangeli F., Mantucci D., Giubboni S., in «Le nuove leggi civili commentate», XVIII, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 168-259.

1025. Cinelli M., *Lineamenti generali della riforma previdenziale*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 61, 1994, pp. 53-76.

1026. Ciocca G., *I fondi pensione e la libertà di previdenza privata*, in «Il diritto del lavoro», LXIX, 5, settembre-ottobre 1995, pp. 364-399.

1027. Cofferati S., *L'intesa sulle pensioni: una positiva riforma, un atto di democrazia sindacale*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 3, maggio-giugno 1995, pp. 201-202.

1028. Commission Européenne, *Les regimes complementaires de retraite dans l'Union europeene*, in «Europe sociale», 3, supplemento, 1994, pp. 4-158.

1029. *Dalla sentenza 179/1988 una solle-*

citazione al nuovo Testo Unico Inail, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 49-54.

1030. De Luca M., *La disciplina dei fondi pensione*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 61, 1994, pp. 77-100.

1031. Dorsey S., *Pension Portability and Labor Market Efficiency: A Survey of the Literature*, in «Industrial and Labor Relations Review», XCVII, 2, gennaio 1995, pp. 276-292.

1032. Franco D., Sestito P., *Il sistema di protezione sociale dei disoccupati: alcune riflessioni su una possibile riforma*, in «Politica economica», XI, 3, dicembre 1995, pp. 389-412.

1033. Geroldi G., *Un lungo e travagliato cammino: premesse e linee della nuova riforma previdenziale*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 15-28.

1034. Giancane A., *L'illusione del sistema pensionistico*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 3, maggio-giugno 1994, pp. 292-296.

1035. Giordano M., *Assicurazione e solidarietà nell'evoluzione del sistema pensionistico*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 305-324.

1036. Gronchi S., *I rendimenti impliciti della previdenza obbligatoria: un'analisi delle iniquità del sistema*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1995, pp. 41-94.

1037. Gronchi S., *Sostenibilità ed equità del sistema pensionistico*, in «Economia politica», XII, 1, aprile 1995, pp. 3-22.

1038. Gustman A., Mitchell O., Steinmerier T., *The Role of Pensions in the Labor Market: A Survey of the Literature*, in «Industrial and Labor Relations Review», XCVII, 3, aprile 1994, pp. 401-416.

1039. *La riforma del sistema pensionistico*, in «Banca d'Italia. Bollettino economico», 25, ottobre 1995, pp. 4-20.

1040. Lapadula B., *Pensioni: Quali sono le intenzioni del Governo*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 3, maggio-giugno 1994, pp. 288-291.

1041. *Le nuove pensioni*, in «il Progetto», I, 4, agosto 1995, pp. 7-44.

1042. Livi Bacci M., *Evoluzione demografica e sistema pensionistico*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1995, pp. 19-40.

1043. Lupò Avagliano M.V., *Portata e limiti della legge finanziaria riguardo ai temi pensionistici*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 345-350.

1044. Marcello B., *Fondi pensione ed evoluzione del sistema delle imprese*, in «Quaderni Isril», XXVI, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 62-64.

1045. Mastrangeli F., *La disciplina dei fondi pensione nei decreti legislativi*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, 1994, pp. 141-204.

1046. Mazzaferro C., *Gli effetti di ridistribuzione intergenerazionale della riforma pensionistica*, in «Politica economica», XI, 2, agosto 1995, pp. 265-300.

1047. Ongaro N., *I fondi pensione come fondazioni non riconosciute*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 491-522.

1048. Padula A., *La gestione degli Enti previdenziali nell'indagine della Commissione parlamentare di controllo*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 4, luglio-agosto 1994, pp. 375-379.

1049. Pandolfo A., *Diritti quesiti e riforma pensionistica*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 295-300.

1050. Pandolfo A., *Dopo le carenze legislative un nuovo modello di previdenza complementare*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 33-39.

1051. *Pensioni. Un crack annunciato (interviste a Giuliano Cazzola, Federcio Rampini, Sergio Cofferati, Sergio D'Antoni, Pietro Larizza, Mauro Nobila, Lorenzo Infantino, Filippo Cavazzuti)*, in «Qualeimpresa», XX, 12, dicembre 1994, pp. 16-19.

1052. Peracchi F., Rossi N., *Pensioni: una*

riforma, nonostante tutto, in «Il Mulino», XLIV, 360, luglio-agosto 1995, pp. 635-642.

1053. Peruzio G., *L'aritmetica delle pensioni*, in «Politica ed economia», XXV, 4, agosto 1994, pp. 23-26.

1054. Pizzuti R., *Previdenza: oggi il welfare non è più per tutti*, in «Politica ed economia», XXV, 4, agosto 1994, pp. 27-43.

1055. Poesio B., *Separazione tra previdenza e assistenza: come e perché*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 658-661.

1056. Scott F., Berger M., Garen J., *Do Health Insurance and Pension Costs Reduce the Job Opportunities of Older Workers?*, in «Industrial and Labor Relations Review», XCVII, 4, luglio 1995, pp. 775-791.

1057. Trevisi V., *Il processo attuativo del riordinamento pensionistico: più disorientamenti che orientamenti*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 301-304.

1058. Tursi A., *Riflessioni sulla nuova disciplina della previdenza complementare*, in «Lavoro e diritto», VIII, 1, inverno 1994, pp. 77-116.

1059. Visaggio M., Vitali L., *Il regime pensionistico a ripartizione in disavanzo: un contributo per il superamento dell'attuale sistema*, in «Economia & lavoro», XXIX, 1-2, gennaio-giugno 1995, pp. 43-62.

1060. Visentini G., Marchetti F., *Riforma della previdenza complementare: riflessioni sul trattamento fiscale*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1995, pp. 95-112.

1061. Vitali L., *Il sistema delle pensioni tra disavanzo e privatizzazione*, in «Il Mulino», XLIII, 354, luglio-agosto 1994, pp. 643-651.

1062. Vitali L., *La riforma del sistema pensionistico pubblico tra ripartizione in disavanzo e capitalizzazione virtuale*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 7-8, luglio-agosto 1995, pp. 105-134.

6.2 Sanità

1063. *L'assistenza domiciliare un'alternativa al ricovero ospedaliero. Dossier*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 55-172.

1064. Benvenuto B., *Il ruolo dei mass media nell'educazione sanitaria in Italia*, in «Difesa sociale», LXXIV, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 45-48.

1065. Bochicchio M.T., *Polizze sanitarie in Italia: un'analisi comparativa*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 32-38.

1066. Campari M., Masera F., *L'innovazione nella gestione della sanità*, in «Economia italiana», 2, maggio-agosto 1995, pp. 263-278.

1067. Citoni G., *Gli effetti della compartecipazione alla spesa degli assistiti sui consumi e sulla spesa farmaceutica*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 9, settembre 1995, pp. 91-127.

1068. Confindustria. Centro studi, *Sanità e mercato*, in «Previsioni dell'economia italiana», VII, 2, dicembre 1994, pp. 81-124.

1069. Devecchi C., *Metodi, criteri e processi di allocazione delle risorse in campo sanitario*, in «Problemi di gestione dell'impresa», 20, 1995, pp. 11-24.

1070. Ferrera M., *La partitocrazia della salute*, in «Il Mulino», XLIV, 361, settembre-ottobre 1995, pp. 855-868.

1071. Garofalo G., Taccini P., *La spesa pubblica per l'assistenza medio-generica*, in «Economia pubblica», XXV, 5, maggio 1995, pp. 113-146.

1072. Mirabile M.L., *Il sistema sanitario italiano fra mercato, mutualismo e partecipazione. Il ruolo delle strutture di tutela dei diritti*, in «L'Assistenza sociale», XLVIII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 611-634.

1073. Sassi F., *Lo stato di sviluppo dell'economia sanitaria in Italia: trent'anni di storia, un percorso largamente incompiuto*, in «Rivista internazionale di scienze sociali»,

CIII, 4, luglio-settembre 1995, pp. 809-862.

1074. Savaglio E., *L'equità nella salute in Italia*, in «Politica ed economia», XXVI, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 49-54.

1075. Silletti V., *Il mercato delle polizze sanitarie*, in «Economia italiana», 2, maggio-agosto 1995, pp. 249-262.

1076. Sobbrio G., Navarra P., *Il flusso interregionale dei pazienti in Italia: un modello economico*, in «Economia pubblica», XXV, 3, marzo 1995, pp. 103-124.

1077. Sterpi S., *La sostenibilità dello «stato del benessere»: il problema della tutela della salute tra integrazione e decentramento*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 3, luglio-settembre 1995, pp. 677-695.

1078. Venanzoni G., *Evoluzione e costo del Servizio sanitario nazionale*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 10, ottobre 1994, pp. 97-145.

1079. Vetere C., *Tendenze globali nella riforma dei servizi sanitari: un progress report*, in «Difesa sociale», LXXIV, 1, gennaio-febbraio 1995, pp. 3-131.

1080. Vineis P., *La privatizzazione in medicina e l'esperienza Usa*, in «Politica ed economia», XXV, 3, giugno 1994, pp. 80-83.

6.3 Cassa integrazione

1081. Mariani P., Zeli A., *Un'esplorazione sulle relazioni tra la Cig, il ciclo economico industriale italiano e le sue componenti*, in «Economia & lavoro», XXIX, 3, luglio-settembre, pp. 69-84.

La contrattazione collettiva

1. Politiche contrattuali e relazioni industriali

1082. Ales E., *I soggetti delle relazioni sindacali*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 16, 1995, pp. 119-142.

1083. Alleva P., *Contrattazione e legge. Un vecchio problema alla ricerca di nuove istituzioni*, in «Prospettiva sindacale», XXV, 87, giugno 1995, pp. 47-56.

1084. Balandi G.G., Ricciardi M., *La ricerca di nuove regole nelle relazioni collettive*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 79-104.

1085. Begin J., *Il vantaggio competitivo dei sistemi di relazioni industriali*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 3, marzo 1995, pp. 12-18.

1086. Burragato G., *Contratto collettivo e diritto di sciopero nell'esperienza comparata: il caso inglese e il caso tedesco*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 189-204.

1087. Cella G.P., *La competizione fra i modelli di relazioni industriali*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 3, marzo 1995, pp. 4-11.

1088. Cella G.P., *Fra conflitto e istituzioni: sociologia e relazioni industriali*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 55-78.

1089. Cella G.P. *Gli studi di relazioni industriali nel 1992-1993*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 64, 1994, pp. 713-744.

1090. Cocozza A., *Relazioni industriali. Verso un modello partecipativo*, in «il Progetto», XIV, 80, marzo-aprile 1994, pp. 73-92.

1091. Della Rocca G., *Il particolarismo nelle relazioni industriali sindacali: il caso delle aziende pubbliche locali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 66, 1995, pp. 305-338.

1092. Filosomi A., Cianchi V., *Autonomia collettiva e contratto a termine*, in «Banca & lavoro», IV, 22, luglio-agosto 1994, pp. 64-68.

1093. Greco P., *Contrattazione collettiva erga omnes: novità e continuità di un modello*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 80-98.

1094. Guaglione L., *Stabilità del sistema della contrattazione collettiva e condotta antisindacale*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 181-188.

1095. Gualandi N., *Un modello di relazioni industriali in cooperativa: il caso Cefla*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 183-190.

1096. Leonardi S., *Il sistema delle relazioni industriali in Spagna*, in «Economia & lavoro», XXVIII, 2, giugno 1994, pp. 145-160.

1097. Locke R., Kochan T., Piore M., *Repenser l'étude comparée des relations professionnelles: les enseignements d'une recherche internationale*, in «Revue internationale du travail», CXXXIX, 2, 1995, pp. 153-178.

1098. Martelli P., *Regole e conoscenza nelle scelte degli attori sociali*, in «Biblioteca della libertà», 127, dicembre 1994, pp. 107-135.

1099. Merli Brandini P., *Istituzioni e sistemi di relazioni industriali nel settore privato e in quello pubblico*, in «Quaderni Isril», XXVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 47-51.

1100. Mieli G., Negrelli S., *Va in onda il telelavoro*, in «Banca & lavoro», IV, 19, gennaio-febbraio 1994, pp. 16-20.

1101. Negrelli S., *Gli attori delle relazioni industriali*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 4, aprile 1995, pp. 9-17.

1102. Negrelli S., Treu T., *L'integrazione europea come fattore di stabilità delle relazioni industriali*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 1, 1994, pp. 29-68.

1103. Orofino D., *L'outplacement*, in «Banca & lavoro», V, 29, settembre-ottobre 1995, pp. 55-57.

1104. *Osservatorio sulla contrattazione collettiva e sulla giuriprudenza*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 157-248.

1105. *Papers presented at the Tenth World Congress of the International Industrial Relations Association Track 3: Washington D.C. 31 maggio-4 giugno 1995*, in «Labour», IX, Special issue 1995, pp. 1-236.

1106. Pelaggi L., *Lavorare ad interim*, in «Banca & lavoro», IV, 24, novembre-dicembre 1994, pp. 17-20.

1107. Prosperetti G., *I limiti dell'autonomia collettiva nella fissazione dei criteri di scelta per la collocazione in mobilità*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 523-528.

1108. Ronchi R., *Le relazioni sindacali nel pubblico impiego. I risultati di una rilevazione quantitativa*, in «Lavoro e diritto», VIII, 3, estate 1994, pp. 435-466.

1109. Santoro Passarelli G., *I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 2, 1994, pp. 263-272.

1110. Scarpelli F., *Procedure di consultazione sindacale nel trasferimento d'azienda e trattative dirette fra impresa e lavoratori: problemi e contenuto dell'intervento giudiziale ex art. 28 Sl*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 85-93.

1111. Stati G., *Un anno con le aziende*, in «Banca & lavoro», IV, 21, maggio-giugno 1994, pp. 66-69.

1112. Treu T., *Relazioni industriali e gestione delle risorse umane a Melfi*, in «Lavoro e diritto», VIII, 2, primavera 1994, pp. 315-328.

1113. Zoppoli L., *Le nuove frontiere del*

dialogo, in «Banca & lavoro», IV, 20, marzo-aprile 1994, pp. 19-22.

1114. Zoppoli L., *Lo spirito del dono e il contratto di lavoro: Qualità totale, socialità, primaria e arricchimento delle corrispettività «negoziate»*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 14-22.

2. Contrattazione interconfederale

1115. Arrigo G., *Contrattazione, punto e a capo*, in «Banca & lavoro», IV, 22, luglio-agosto 1994, pp. 26-28.

1116. Gianchi V., *A due anni dal Protocollo*, in «Banca & lavoro», V, 27, maggio-giugno 1995, pp. 46-49.

1117. Cofferati S., *Due appuntamenti non rituali*, in «Formula», XII, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 3-5.

1118. Cofferati S., *Sulle orme del Protocollo* (intervista a cura di Maurizio Incletolli), in «Banca & lavoro», IV, 21, maggio-giugno 1994, pp. 14-17.

1119. Ferraro G., *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo interconfederale del dicembre 1993*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», 2, aprile-giugno 1995, pp. 211-219.

1120. Negrelli S., *Rinnovi «secondo protocollo»*, in «Banca & lavoro», IV, 23, settembre-ottobre 1994, pp. 17-20.

1121. Pileggi A., *Comparti, materie, livelli della contrattazione collettiva*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 16, 1995, pp. 143-167.

1122. Rodriguez Pinero M., *Costituzione, diritti fondamentali e contratto di lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 65, 1995, pp. 29-42.

3. Contrattazione di categoria nell'industria

1123. Bianchi G., *Contrattazione aziendale, differenziali salariali e Mezzogiorno*, in «Quaderni Isril», XXV, 12, ottobre-dicembre 1994, pp. 61-71.

1124. Bonatti L., *Gradi di centralizzazione della contrattazione salariale ed occupazione. Il debito teorico ed il caso italiano*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 49-92.

1125. Cacopardi G., *Relazioni industriali. Fiat: contenuti e prospettive dell'accordo*, in «il Progetto», XIV, 80, marzo-aprile 1994, pp. 105-107.

1126. Carlini L., *Ambiente e sicurezza nel contratto dei chimici e nella legislazione*, in «Formula», 4-5, aprile-maggio 1994, pp. 48-51.

1127. Cattaneo G., *La negoziazione pervasiva*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 11, novembre 1995, pp. 9-12.

1128. Durante G., *Il contratto cambia il look bancario*, in «Banca & lavoro», V, 25, gennaio-febbraio 1995, pp. 21-23.

1129. Guarino E., *Il valore delle regole e delle intese*, in «Formula», 4-5, aprile-maggio 1994, pp. 4-10.

1130. Noya A., *Un accordo sul lavoro interinale in Francia*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 2, febbraio 1995, pp. 33-36.

1131. Pinto V., *I contenuti dei contratti collettivi*, in «Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali», IX, 17, 1995, pp. 157-196.

1132. Pisani C., *L'estinzione del rapporto di formazione e lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 2, 1994, pp. 273-316.

1133. Ricciardi L., *I contratti di solidarietà*, in «Banca & lavoro», IV, 19, gennaio-febbraio 1994, pp. 13-15.

1134. Santoro Passarelli G., *I contratti di solidarietà: due esperienze a confronto*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 2, 1994, pp. 263-272.

1135. Soresina B., *Il buon viatico dei metalmeccanici*, in «Banca & lavoro», IV, 23, settembre-ottobre 1994, pp. 9-13.

1136. Weiss M., *Il rinnovo contrattuale nell'industria metalmeccanica tedesca*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 3, marzo 1994, pp. 33-37.

4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego

1137. Albenzio G., *Il punto sulla privatizzazione del pubblico impiego dopo gli interventi del d.lgs. 29/93*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 3, 1994, pp. 369-402.

1138. Bianchi G., Bosco R., *Ancora sul pubblico impiego. La determinazione dei carichi di lavoro nelle strutture pubbliche: una sfida aperta tra innovazione e restaurazione*, in «Quaderni Isril», XXVI, 3-4, luglio-dicembre 1995, pp. 39-48.

1139. Bosco R., *Effetti della «privatizzazione» del pubblico impiego sulla disciplina delle mansioni*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 541-548.

1140. Bosco R., *Spunti in tema di mobilità nel pubblico impiego*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 130-137.

1141. Carinci M.T., *Il contratto collettivo nel settore pubblico fra riserva di regime pubblicistico e riserva di legge*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XIII, 4, 1994, pp. 557-602.

1142. Cecchella C., *Tutela giurisdizionale dei diritti del pubblico impiegato e poteri del giudice ordinario*, in «Lavoro e diritto», VIII, 1, inverno 1994, pp. 31-48.

1143. Corpaci A., *Nuova disciplina del pubblico impiego e tutela giurisdizionale*, in «Lavoro e diritto», VIII, 1, inverno 1994, pp. 9-30.

1144. D'Auria G., *Lavoro pubblico e pubblici controlli*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 68, 1995, pp. 503-520.

1145. Forum, *Il rinnovo dei contratti nel pubblico impiego*. Interventi di: Marcello Clarich, Paolo Nerozzi, Gianfranco Rebora, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 2, aprile-giugno 1995, pp. 119-134.

1146. Manna A., Manna F., *I nuovi criteri di riparto della giurisdizione sul pubblico impiego*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1995, pp. 519-539.

1147. Proietti F., *La repressione della condotta antisindacale nel pubblico impiego*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 6, novembre-dicembre 1994, pp. 529-534.

1148. Romagnoli U., *La nuova disciplina del pubblico impiego. L'improrogabile addio al giudice amministrativo*, in «Lavoro e diritto», VIII, 1, inverno 1994, pp. 3-8.

1149. Romagnoli U. *I rinnovi contrattuali nel pubblico impiego riformato*, in «Lavoro e diritto», IX, 2, primavera 1995, pp. 359-368.

1150. Russo C., *Pubblica amministrazione. Riassetto, responsabilità, efficienza, solidarietà, partecipazione: se non saranno solo parole...*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 96-98

1151. Treu T., *La contrattazione collettiva nel pubblico impiego: ambiti e struttura. A proposito di un saggio di Ciocca e Nardozzi*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 61, 1994, pp. 1-52.

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori

1. Sindacato e sistema politico

1152. Allievi S., *Sindacato confederale e crisi politica: scenari per la seconda repubblica*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 27-36.

1153. Baglioni G., *L'autonomia strumento indispensabile per la costruzione del sindacato unitario*, in «il Progetto», I, 1, febbraio 1995, pp. 71-74.

1154. Cazzola G., *Il ruolo politico del sindacato*, in «Il Mulino», XLIV, 357, gennaio-febbraio 1995, pp. 47-52.

1155. Cazzola G., *Il sindacato nel freddo del Polo*, in «Il Mulino», XLIII, 353, maggio-giugno 1994, pp. 451-458.

1156. Donolo C., *Federalismo per confederazioni sindacali*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 25-28.

1157. Gastaldo P., *Federalismo e sindacato*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 19-24.

1158. Larizza P., *Le tracce dolorose dei referendum*, in «Banca & lavoro», V, 28, luglio-agosto 1995, pp. 14-15.

1159. Marchisio O., *Il dispositivo organizzativo come veicolo di democrazia*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 29-40.

1160. Merli Brandini P., *Ristrutturazioni, ricapitalizzazione, democrazia economica*, in «Quaderni Isril», XXV, 2, aprile-giugno 1994, pp. 54-57.

1161. Negrelli S., *Sindacato e liberismo in Italia: confronto «disciplinato» o aperto conflitto?*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 13-14.

1162. Pelaggi L., *Il dopo referendum del sindacato*, in «Banca & lavoro», V, 29, settembre-ottobre 1995, pp. 35-39.

1163. Viviani L., *Seconda repubblica e sfide del sindacato confederale*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 43-48.

1164. Zorzoli G.B., *Consociativismo. Un elogio controcorrente*, in «Politica ed economia», XXV, 5-6, settembre-dicembre 1994, pp. 27-32.

2. Sindacato e politica economica e sociale

1165. Bertola G., Ichino A., *Il problema della flessibilità e il ruolo del sindacato*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 51-66.

1166. Cella G.P., *Privatizzazioni: perché e che cosa*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 55-66.

1167. Di Martino V., *Uno strumento di sviluppo dell'impresa moderna. E il lavoratore che ne pensa?*, in «il Progetto», I, 4, agosto 1995, pp. 91-96.

1168. Gabaglio E., *La nuova frontiera del sindacato europeo*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 6, giugno 1995, pp. 49-51.

1169. Garonna P., *Il ruolo economico delle relazioni industriali*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 5-38.

1170. Ghezzi C., *Scelte politiche e organizzative per migliori strutture sindacali di servizio*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 5, settembre-ottobre 1995, pp. 425-426.

1171. Ires Cgil, *La privatizzazione dell'Enel: lunga vita al monopolio*, in «Politica ed economia», XXVI, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 41-47.

1172. Lettieri A., *Piace al sindacato la formula Delors: flessibilità + regole*, in «Politica ed economia», XXV, 2, marzo-aprile 1994, pp. 34-36.

1173. Negrelli S., *Relazioni di lavoro e perf-*

ormance aziendale, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 65, 1995, pp. 43-72.

1174. *La riforma delle pensioni: l'impegno del sindacato e del patronato per una sua piena applicazione.* Dossier, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 537-594.

1175. Surrenti G., *Privatizzazione o no? Il dilemma sindacale nei servizi pubblici locali*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 67-70.

1176. Tobin J., *La «Tobin Tax». Perché una tassa sulle transazioni valutarie. Mettiamo qualche granello di sabbia tra le ruote delle speculazioni valutarie*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 43-52.

1177. Vaciago G., *Rientrare nello Sme: necessario, possibile, difficile, pericoloso?*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 61-65.

1178. Visser J., *Mutamenti sociali ed organizzativi del sindacato nelle democrazie avanzate*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 62, 1994, pp. 289-324.

3. Azione sindacale rappresentanza

1179. *Accordo per l'istituzione del comitato aziendale europeo del Gruppo Eni*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 62-68.

1180. Accornero A., *Sindacato, Rsu, legge e contratti: cosa c'è di nuovo nella rappresentanza.* Intervista di Giuliana Ledovi, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 28-33.

1181. Alessandrini G., Boni E., Italia G., *Le Rsu come strumento contrattuale: esperienze, attese e problemi*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 34-42.

1182. Annibaldi C., *Tutela sindacale e degli interessi e rappresentanza generale*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 6, giugno 1995, pp. 42-44.

1183. Arrigo G., *Contributi sindacali per legge? No, grazie. Preferisco la contrattazione*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 70-74.

1184. Bianchi A., *Il ruolo delle Rsu nel sindacato della responsabilità: primi risultati e problemi aperti*, in «Quaderni Isril», XXVI, 3-4, luglio-dicembre 1995, pp. 50-75.

1185. Bortone R., *Spunti di riflessione in tema di Comitati Aziendali Europei*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 65-70.

1186. Cella G.P., *Dinamiche e problemi della rappresentanza*, in «Prospettiva sindacale», XXV, 87, giugno 1995, pp. 41-46.

1187. Cella G.P., Trepé G., *Quale identità associativa e organizzativa per il sindacato e per la Cisl di domani*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 7-16.

1188. De Rita G., *Costruire delle identità e tutela degli interessi*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 6, giugno 1995, pp. 35-41.

1189. Del Punta R., *La Direttiva europea sui Comitati Aziendali. Profili analitici e sistematici*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 71-77.

1190. *Il dialogo sociale europeo ed i Cae nel settore chimico e affini*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 55-61.

1191. Di Nicola P., *Le elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie Rsu*, in «Lavoro e diritto», IX, 1, inverno 1995, pp. 115-134.

1192. Di Stasi A., *La rappresentanza sindacale unitaria tra accordi sindacali e proposte di legge*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 54-66.

1193. Durante G., *Rsu al capolinea*, in «Banca & lavoro», V, 30, novembre-dicembre 1995, pp. 41-44.

1194. Engels C., *Le parti sociali e la rappresentanza sindacale: sviluppi attuali e tendenze generali*, in «Il diritto del lavoro», LXVIII, 3-4, maggio-agosto 1994, pp. 243-256.

1195. Fezzi M., *L'incostituzionalità dell'art.*

19 dopo il referendum, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 769-775.

1196. Fezzi M., *Inutilità e irrilevanza del referendum sull'art. 26, Sl in materia di versamento dei contributi sindacali, anche in favore di sindacati non stipulanti il ccnl*, in «D & L. Rivista critica di diritto del lavoro», IV, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 775-780.

1197. Gagliardi R., *Il significato attuale della rappresentanza sindacale*, in «Prospettiva sindacale», XXV, 87, giugno 1995, pp. 57-64.

1198. Gheddo F., *Così, quando eravamo attivisti, conquistammo la delega sulla trattenuta*, in «il Progetto», I, 4, agosto 1995, pp. 88-90.

1199. Ghezzi G., *Dopo l'XI legislatura: la rappresentanza sindacale tra iniziativa legislativa e referendum*, in «Lavoro e diritto», VIII, 3, estate 1994, pp. 351-374.

1200. Giacché A., *La direttiva sui Cae un semestre dopo*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 50-54.

1201. Giugni G., *La rappresentanza sindacale dopo il referendum*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 67, 1995, pp. 357-368.

1202. Guarriello F., *La Direttiva 94/45 e i problemi della sua trasformazione nell'ordinamento italiano*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 27-33.

1203. Guarriello F., *Luci e ombre nell'esperienza dei consigli europei d'impresa*, in «Lavoro e diritto», VIII, 2, primavera 1994, pp. 287-314.

1204. La Valle D., *La sindacalizzazione 1960-1990. Tendenze e prospettive*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVI, 62, 1994, pp. 325-361.

1205. Laulom S., *La direttiva sui Comitati aziendali europei. L'importanza di una transizione*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 68, 1995, pp. 603-624.

1206. Lucifredi C.E., *Brevi osservazioni sulla Direttiva 94/45*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 79-81.

1207. Manghi B., *Il «multiverso» degli interessi e dei lavori*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 6, giugno 1995, pp. 45-48.

1208. Manghi B., *Quale sindacato per le «Learning Company»?*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 9, settembre 1994, pp. 22-24.

1209. Mazzocchi A., *Cambia la rappresentanza nei luoghi di lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 1, gennaio 1994, pp. 14-17.

1210. *Il mestiere delle Rsu*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 7-42.

1211. Minucci A., *Sindacato. Rsu: problemi di rappresentanza*, in «il Progetto», XIV, 80, marzo-aprile 1994, pp. 111-112.

1212. Napoli M., *Le rappresentanze sindacali unitarie dopo i referendum: un futuro da stabilizzare*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 28-33.

1213. Pennisi G., *La nuova stagione delle rappresentanze*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 6-7, giugno-luglio 1994, pp. 4-7.

1214. *Rappresentanze aziendali e referendum*. Le opinioni di Matteo dell'Olio, Mario Giovanni Garofalo, Giuseppe Pera, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 68, 1995, pp. 657-674.

1215. Terzoli P., *Sistemi di contribuzione sindacale nei Paesi Ocse. Una breve rassegna delle situazioni esistenti*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 2, febbraio 1994, pp. 24-27.

1216. *La tutela e la rappresentanza degli interessi*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 6, giugno 1995, pp. 33-48.

1217. Unione europea, *Direttiva 94/45/Ce del Consiglio del 22 settembre 1994*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 271-280.

1218. Veneziani B., *I Comitati aziendali europei tra autonomia ed eteronomia*, in «Di-

ritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 51-64.

4. I sindacati confederali: Cgil, Cisl, Uil

1219. Cazzola G., *La gabbia sindacale*, in «Il Mulino», XLIII, 354, luglio-agosto 1994, pp. 595-603.

1220. Cazzola G., *I piccoli Frankestein del sindacalismo nostrano*, in «Il Mulino», XLIV, 360, luglio-agosto 1995, pp. 643-657.

1221. Ciafaloni F., *Il sindacato come organizzazione di sindacalisti*, in «Politica ed economia», XXV, 5-6, settembre-dicembre 1994, pp. 22-26.

1222. Conclave M., *Il nodo fondamentale è quello della forma sindacato*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 86-88.

1223. Dell'Aringa C., Lucifora C., *Egualitarismo e sindacato: vent'anni dopo*, in «Lavoro e relazioni industriali», I, 1, gennaio-marzo, 1994, pp. 3-52.

1224. Di Nicola P., *Società post-industriale. Sindacato sempre uguale*, in «Politica ed economia», XXVI, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 22-24.

1225. Fornasier G., *Patti chiari e trasparenza tra i lavoratori*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 89-94.

1226. Friso E., *Il ruolo dell'Europa in una nuova stagione di cooperazione e solidarietà*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 89-96.

1227. Gennari A., *Perché oggi non solo i paesi ricchi hanno bisogno della clausola sociale*, in «il Progetto», I, 3-3, giugno 1995, pp. 83-88.

1228. Giase E., *Continuità e innovazione nelle linee del sindacato confederale*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 39-42.

1229. Giugni G., *Il rischio del sindacato* (intervista a cura di Maurizio Incletolli), in «Banca & lavoro», V, 25, gennaio-febbraio 1995, pp. 10-13.

1230. La Valle D., *La società cambia. C'è ancora posto per il sindacalismo confederale?*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 16-26.

1231. Lettieri A., *Il congresso della Ces. Il sindacalismo di fronte alle sfide dell'Europa*, in «L'Assistenza sociale», XLIX, 3, maggio-giugno 1995, pp. 203-204.

1232. Manghi B., *Riforma o controriforma organizzativa e nuove esigenze di semplificazione delle strutture sindacali*, in «Prospettiva sindacale», XXV, 87, giugno 1995, pp. 65-78.

1233. Marino L., *Uno strumento moderno, capace di esercitare una funzione anticiclica*, in «il Progetto», I, 4, agosto 1995, pp. 56-58.

1234. Nacamulli R.C.D., *Il Sindacato del duemila*, in «Banca & lavoro», V, 28, luglio-agosto 1995, pp. 18-21.

1235. Nacamulli R.C.D., *Trasformazioni organizzative, sindacati e consenso*, in «Lavoro e relazioni industriali», II, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 39-54.

1236. Niccoli A., *Per un'Italia che cambia e che invecchia cercasi subito stato sociale nuovo e più moderno*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 47-69.

1237. Olini G., *Per un part-time meno costoso occorre intervenire sugli oneri sociali*, in in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 79-82.

1238. Panzeri A., *Crisi del sindacato: spunti di riflessioni e proposte*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 49-54.

1239. Pepe A., *La crisi dissolutiva degli anni '80*, «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 14-18.

1240. Romagnoli U., *Se il sindacato disfa la tela*, in «Il Mulino», XLIV, 361, settembre-ottobre 1995, pp. 835-842.

1241. Totaro F., *Rivoluzione tecnologica e flessibilità del lavoro: le opportunità da non lasciare cadere*, in «il Progetto», I, 2-3, giugno 1995, pp. 75-78.

1242. Trentin B., *L'eredità del sindacato*, in «Banca & lavoro», IV, 22, luglio-agosto 1994, pp. 3-5.

1243. Treu T., *Le mie riforme* (intervista a cura di Maurizio Incletolli), in «Banca & lavoro», 25, gennaio-febbraio 1995, pp. 7-9.

1244. Zoll R., *Come e perché modernizzare il sindacato. Europa: il futuro del sindacato tra conservazione e modernizzazione*, in «il Progetto», I, 6, dicembre 1995, pp. 53-61.

4.1 Il dibattito sull'unità sindacale

1245. Baglioni G., *Unità e divisioni in Europa e in Italia*, in «Prospettiva sindacale», XXV, 87, giugno 1995, pp. 35-40.

1246. Casula F., *L'unità sindacale è un'utopia da inseguire*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 41-45.

1247. Chiriaco F., *Unità sindacale: dai documenti alla sperimentazione*, in «Formula», XII, 1-2, gennaio-aprile 1995, pp. 2-4.

1248. D'Antoni S., *Ora pensiamo all'unità* (intervista a cura di Maurizio Incletolli), in «Banca & lavoro», V, 28, luglio-agosto 1995, pp. 16-17.

1249. Feltrin P., *Unità, autonomia, impegno politico: tre facce di una stessa moneta*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 86, dicembre 1994, pp. 5-8.

1250. Ghezzi C., *Un sindacato nuovo e unitario: una risposta al mutato quadro politico*, in «Prospettiva sindacale», XXIV, 85, luglio 1994, pp. 37-38.

1251. Giugni G., *La caduta delle ragioni di divisione nell'esperienza sindacale italiana*, in «Prospettiva sindacale», XXV, 87, giugno 1995, pp. 7-20.

1252. Napoli M., *L'unità sindacale: superamento e sintesi dei princìpi guida delle tre confederazioni*, in «Prospettiva sindacale», XXV, 87, giugno 1995, pp. 21-34.

1253. Sapelli G., *Cinque piccole riflessioni sul sindacato unito nel secondo dopoguerra*, in «il Progetto», I, 1, febbraio 1995, pp. 79-81.

1254. Treu T., *Unità sindacale e nuove forme di democrazia industriale vogliono battere la crisi*, in «il Progetto», I, 1, febbraio 1995, pp. 64-70.

5. Partecipazione

1255. *Accordo del 27 luglio 1995 sull'informazione e sulla consultazione a livello europeo nel Gruppo Electrolux*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 281-285.

1256. Alaimo A., *Qualità totale, tecniche di retribuzione e sistemi di partecipazione aziendale. L'esperienza delle commissioni tecniche miste*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 43-58.

1257. Ambrosini M., *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa: una ricerca comparativa*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVII, 65, 1995, pp. 73-94.

1258. Ambrosini M., *Per un modello di azione sindacale sul territorio*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 53-58.

1259. Arrigo G., Scaiola S., *Il punto di vista dei lavoratori e del sindacato*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 31-36.

1260. Baglioni G., *Partecipazione collaborativa e democrazia industriale*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 9-22.

1261. Bellardi L., *Partecipazione per legge o per contratto?* in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 47-52.

1262. Biagi M., *La Direttiva comunitaria del 1994 sull'informazione e consultazione dei lavoratori: una prospettiva italiana*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 35-49.

1263. Bianchi M., *Azionariato dei dipendenti, privatizzazione e sviluppo della bor-*

sa in Italia, in «Quaderni Isril», XXV, 2, aprile-giugno 1994, pp. 58-64.

1264. Bordogna L. (a cura di), *La scelta partecipativa*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 9-84.

1265. Carrieri M., *Tra partecipazione e codeterminazione*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 23-30.

1266. Catro M., *Orizzonti d'impresa nuova e itinerari di partecipazione: il caso della civitas zanussiana*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 1, gennaio 1995, pp. 147-157.

1267. Cirrincione D., *I segreti del job sharing*, in «Banca & lavoro», V, 30, novembre-dicembre 1995, pp. 58-63.

1268. D'Antoni S., *Partecipazione e concertazione*, in «Banca & lavoro», IV, 24, novembre-dicembre 1994, pp. 4-6.

1269. Doucouliagos C., *Worker Partecipation and productivity in Labor-Managers and Partecipatory Capitalist Firms: A Meta-Analysis*, in «Industrial and Labor Relations Review», XCVII, 1, ottobre 1995, pp. 58-77.

1270. Gruppo di lavoro Isril (a cura di), *I processi di partecipazione negli assetti regionali. Il caso Lazio*, in «Quaderni Isril», XXVI, 3-4, luglio-dicembre 1995, pp. 49-58.

1271. Gurisatti P., *Strategia dell'impresa e partecipazione*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 41-46.

1272. Leonardi S., *Partecipazione e contrattazione alla Whirpool*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 63-70.

1273. Negrelli S., *La partecipazione e l'accordo sulla concertazione*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 37-40.

1274. Pelaggi L., *Procedure europee di informazione e consultazione dei lavoratori tra «banca» e «industria»*, in «Diritto delle relazioni industriali», V, 2, luglio 1995, pp. 91-114.

1275. Pelaggi L., *La via italiana alla partecipazione*, in «Banca & lavoro», IV, 20, marzo-aprile 1994, pp. 30-31.

1276. Segni A., *L'azionariato dei dipendenti. I possibili sviluppi*, in «Quaderni Isril» XXVI, 1, gennaio-marzo 1995, pp. 72-76.

1277. Settimi P., *Partecipazione e sistema finanziario*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 77-84.

1278. Settimi P., *Azionariato popolare*, in «il Progetto», XIV, 80, marzo-aprile 1994, pp. 94-95.

1279. Varesi P.A., *Partecipazione alla gestione del mercato del lavoro*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 71-77.

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali

1. Mondo imprenditoriale e sistema politico

1280. Ambrosino S., Ferrari F.G., *Ipotesi di progetto di legge delega per la semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti amministrativi relativi alle attività industriali*, in «Economia pubblica», XXV, 6, giugno 1995, pp. 5-26.

1281. Cauli F., *Il seminario di Cortina. Imprenditori e politica: un tema sempre aperto*, in «Qualeimpresa», XXI, 6, giugno 1995, pp. 30-34.

1282. Cipolletta I., *Conti pubblici: le riforme sono assolutamente necessarie*, in «Qualeimpresa», XXI, 1-2, gennaio-febbraio 1995, pp. 4-5.

1283. Cipolletta I., *L'Italia non ancora matura per un vero bipolarismo*, in «Qualeimpresa», XX, 3, marzo 1994, pp. 7-8.

1284. Cipolletta I., *La Seconda Repubblica è nata sotto una buona stella*, in «Qualeimpresa», XX, 10, ottobre 1994, pp. 10-11.

1285. *Gli imprenditori e la Nuova Repubblica* (interviste a Pietro Pozzoli, Aldo Fumagalli, Luigi Abete, Luigi Lucchini, Diego Della Valle, Walter Veltroni, Angelo Panebianco), in «Qualeimpresa», XX, 1-2, gennaio-febbraio 1994, pp. 17-48.

1286. *La fine dello Stato dirigista*, (Interviste a Paolo Savona, Vito Gnutti, Giorgio Galli, Nico Perrone, Antonio Maccanico, Lorenzo Necci, Giuliano Valle, Domenico Cassalia), in «Qualeimpresa», XXI, 3, marzo 1995, pp. 6-21.

1287. *Imprenditori e politica* (Interviste a Felice Mortillaro, Stefano Clementoni, Roberto Colombo, Ernesto Gismondi), in «Qualeimpresa», XX, 12, dicembre 1994, pp. 38-47.

1288. *Impresa, lavoro, istituzioni. S.M.L. 9-10 giugno 1995*, in «Qualeimpresa», XXI, 7-8, luglio-agosto 1995, pp. 5-41.

1289. *Lavoro: l'Italia ingessata* (intervista a Giorgio Fossa, Antonio Marzano, Gino Giugni, Renato Brunetta), in «Qualeimpresa», XXI, 1-2, gennaio-febbraio 1995, pp. 6-23.

1290. Mascini M., *Torna ad affacciarsi il fantasma politico dello scontro sociale*, in «Qualeimpresa», XX, 5, maggio 1994, pp. 7-10.

1291. Mascini M., *Chi ha vinto, chi ha perso faccia una sana opposizione* (Intervista ad Aldo Fumagalli), in «Qualeimpresa», XX, 5 maggio 1994, pp. 7-10.

1292. Perini M., *Piccola industria e Politica*, in «Qualeimpresa», XXI, 4, aprile 1995, p. 39.

1293. Ricci M., *Una miscela complessa di equivoci e forti contraddizioni*, in «Qualeimpresa», XX, 5, maggio 1994, pp. 11-14.

1294. Riello A., *La Nuova Repubblica e il sistema delle imprese: un binomio per costruire il nostro futuro*, in «Qualeimpresa», XX, 8-9, agosto-settembre 1994, pp. 20-34.

1295. Riello A., *Pubblica amministrazione, un alleato per lo sviluppo*, in «Qualeimpresa», XXI, 9, settembre 1995, pp. 5-6.

1296. Singh T., *Takeover delle imprese: una rassegna*, in «Economia e politica industriale», XXI, 82, giugno 1994, pp. 81-105.

1297. *Lo Stato indebitato* (Interviste a Mario Baldassarri, Dino Pesole, Massimo Paci, Maurizio Ferrera, Giovanni Palladino), in «Qualeimpresa», XXI, 3, marzo 1995, pp. 22-30.

2. Strategia d'impresa

1298. Abramavel R., Baldanza F., *Le aziende italiane sulla via del miglioramento operativo*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 9, 1995, pp. 63-69.

1299. Antonelli C., *L'organizzazione delle telecomunicazioni italiane*, in «Il Mulino», XLIV, 360, luglio-agosto 1995, pp. 611-619.

1300. Belvisi P.L., Carnazza P., *Il processo di internazionalizzazione del settore termoelettrico: il caso Ansaldo*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 197-232.

1301. Boschetti C., *Competenze, vantaggio competitivo e processi di integrazione reale nelle acquisizioni*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 225-246.

1302. Bruno Biancone A.M., *L'analisi del processo di ristrutturazione finanziaria delle imprese in crisi*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 13-26.

1303. Buratti N., *I gruppi di imprese minori: una realtà ambivalente che merita di essere indagata con maggiore sistematicità*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 49-59.

1304. Buzzacchi L., Colombo M., *Gruppi di imprese e proprietà*, in «Politica economica», X, 2, agosto 1994, pp. 157-190.

1305. Carli E., *Poste le basi dell'impresa*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 2, febbraio 1995, pp. 4-9.

1306. Ceriola A., *Il processo di gestione aziendale del rischio di inquinamento indotto dal trattamento dei rifiuti pericolosi*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XII, 35, settembre-dicembre 1994, pp. 177-226.

1307. Cibin R., *I servizi nella produzione dell'impresa industriale: nuove implicazioni strategiche e gestionali per la funzione approvvigionamenti*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 247-288.

1308. Colombo M., Garrone P., *Organizzazione industriale ed efficienza nei servizi di telecomunicazione*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 12, dicembre 1995, pp. 245-276.

1309. Coltorti F., Galeazzi G., *Valori delle imprese, liquidità e investimenti fissi: esperienza recente nel settore industriale italiano*, in «Rivista di politica economica», LXXXIV, 7, settembre 1994, pp. 83-124.

1310. Conti C., *Nuovi profili operativi della funzione finanziaria per il controllo anticipato dei rischi d'impresa*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 129-148.

1311. De Toni A., Muffatto M., Nassimbeni G., Vinelli A., *Evoluzione dei rapporti tra grandi imprese operanti in mercati internazionali e microimprese subfornitrici locali*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 267-286.

1312. Denicolò V., *La cooperazione verticale come fonte di vantaggio competitivo: un modello di analisi*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 641-656.

1313. Esposito A., *Come adeguare la gestione delle imprese pubbliche degli enti locali coniugando qualità ed economicità*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», Quaderno n. 11, dicembre 1994, pp. 167-182.

1314. Garofalo G., Taccini P., *Uno studio sulla evoluzione della struttura dimensionale delle imprese in Italia dal 1984 al 1992*, in «Economia & lavoro», XXIX, 1-2, gennaio-giugno 1995, pp. 97-108.

1315. Garrone P., *Accesso alla rete e uso dei servizi nelle industrie europee delle telecomunicazioni*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 165-196.

1316. Gavetti G., *Competenze d'impresa, strategia tecnologica e dinamica evolutiva: alcune riflessioni*, in «Economia e politica industriale», XXII, 87, settembre 1995, pp. 185-207.

1317. Gobbo F., Salonico T., *La televisione nella competizione multimediale*, in «Il Mulino», XLIV, 360, luglio-agosto 1995, pp. 626-634.

1318. Guelpa F., *Gruppi di imprese come forma organizzativa intermedia tra mercato e gerarchia*, in «Economia e politica industriale», XXI, 82, giugno 1994, pp. 107-128.

1319. *L'impresa internazionale alle soglie*

del Duemila. Problemi e tecniche di gestione (Parte seconda), in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XII, 33, gennaio-aprile 1994, pp. 3-258.

1320. *L'impresa nelle turbolenze dell'economia*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 4, aprile 1994, Supplemento, pp. 4-81.

1321. Lanzavecchia E., *I segreti dell'esternalizzazione per il vantaggio competitivo*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 6, 1995, pp. 70-75.

1322. Lipparini A., *Le architetture organizzative transnazionali. Strategie di replicazione di attività generatrici di valore e sviluppo di assetti relazionali in ambito locale*, in «Economia e politica industriale», XXII, 86, giugno 1995, pp. 209-246.

1323. MacDuffie J.P., *Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexibile Production Systems in the World Auto Industry*, in «Industrial and Labor Relations Review», XCVII, 2, gennaio 1995, pp. 197-221.

1324. Menduni E., *L'Italia da cablare*, in «Il Mulino», XLIV, 360, luglio-agosto 1995, pp. 620-625.

1325. Metallo G., *Le decisioni di finanziamento e la creazione di valore nell'economia reale dell'impresa*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 101-118.

1326. Nardin G., *Dinamica evolutiva degli accordi interaziendali e problemi di gestione delle alleanze produttive internazionali nell'industria Tessile-Abbigliamento italiana*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», Quaderno n. 10, novembre 1994, pp. 155-188.

1327. Ninni A., *Il primo incontro del Seminario permanente sulle trasformazioni produttive internazionali*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 5-13.

1328. Pencarelli T., *La valutazione economica degli accordi di cooperazione tra imprese*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 131-136.

1329. Salvemini M.T., Simeone B., Succi R., *Analisi del possesso integrato nei gruppi di imprese mediante grafi*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 641-662.

1330. Scopelliti D., Mantovani L., *Il mercato farmaceutico nei quattro principali paesi europei*, in «Economia pubblica», XXIV, 3-4, marzo-aprile 1994, pp. 221-230.

1331. Torresan P., *Sistemi di gestione nel segno dell'instabilità*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 3, 1995, pp. 68-73.

1332. Vaccà S., *Ragioni e limiti dello sviluppo delle imprese transnazionali*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 45-66.

2.1 Il dibattito sulla qualità totale

1333. Benedetto N., *Da Saturn a Melfi, la grande ambiguità della Qualità Totale*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 77-100.

1334. Capaldo G., *La misura del grado di controllo della qualità nelle piccole aziende casearie: alcune evidenze empiriche*, in «Piccola impresa/Small Business», VII, 3, settembre-dicembre 1994, pp. 41-64.

1335. Caputo M., *Qualità, automazione organizzazione dei rapporti fra le imprese nell'industria calzaturiera italiana con particolare riferimento alla realtà produttiva della Campania*, in «Piccola impresa/Small Business», VII, 3, settembre-dicembre 1994, pp. 65-84.

1336. Castelvetri L., *Qualità totale e prerogative manageriali: spunti per una riflessione*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 3-13.

1337. Ciombelli G., Lo Storto C., *Qualità e strategia nelle piccole imprese elettromeccaniche napoletane*, in «Piccola impresa/Small Business», VII, 3, settembre-dicembre 1994, pp. 7-40.

1338. De Rita G., *Tutte le qualità della giovane impresa*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 4, 1995, pp. 81-85.

1339. Douglas Scotti F., *Tecniche di selezione del personale e indagini sulle opinioni dei lavoratori in un progetto di qualità totale. Spunti critici*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 47-56.

1340. *Economia e finanza nel governo dell'impresa*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 1-294.

1341. Esposito E., Raffa M., *L'evoluzione del Total Quality Management nelle piccole imprese subfornitrici del settore aeronautico: il caso francese e quello italiano*, in «Piccola impresa/Small Business», VII, 3, settembre-dicembre 1994, pp. 113-136.

1342. Gaeta L., *Qualità totale e teorie della subordinazione*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 3-14.

1343. Mariani G., *Il rilevamento dei costi della qualità nella Pmi: un caso applicativo*, in «Piccola impresa/Small Business», VII, 38, settembre-dicembre 1994, pp. 137-156.

1344. *Il rapporto di lavoro dirigenziale nei sistemi di organizzazione ispirati alla «Qualità totale»*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 1, gennaio 1994, pp. 15-28.

1345. Romei R., *Informazione, consultazione e controllo dei poteri del datore di lavoro nei sistemi di Qualità Totale*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 67-76.

1346. Viscomi A., *«Quell'agile ritmo che l'azienda si aspetta»: Qualità totale e diligenza del lavoratore*, in «Diritto delle relazioni industriali», IV, 2, luglio 1994, pp. 23-32.

3. Il dibattito sulla cultura industriale

1347. Castronovo V., *Il capitalismo alla vigilia del XXI secolo*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 10, ottobre 1995, pp. 4-10.

1348. Cauli F., *I giovani per una nuova cultura d'impresa* (Intervista a Riccardo Bertolini), in «Qualeimpresa», XXI, 5, maggio 1994, pp. 54-58.

1349. *Dalla spinta del cambiamento al nuovo sviluppo*, in «Qualeimpresa», XX, 6, giugno 1994, pp. 32-33.

1350. Di Marco M., *Nasce dal Sud un nuovo valore d'impresa*, in «Qualeimpresa», XXI, 5, maggio 1995, pp. 38-41.

1351. Fumagalli A., *Cultura d'impresa: sviluppo nel rispetto delle regole*, in «Qualeimpresa», XX, 6, giugno 1994, pp. 12-23.

1352. *Storia d'impresa e politica gestionale*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 11, novembre 1994, pp. 33-48.

4. Gli imprenditori e il sistema del credito

1353. Arcelli M., *Il finanziamento delle piccole e medie imprese: situazione attuale e prospettive*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1994, pp. 291-308.

1354. Barile S., Siano A., *Alcune riflessioni sulle tipicità del rapporto tra banca e vocazione locale e impresa radicata*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 245-248.

1355. Bertoni A., *Strutture finanziarie delle imprese ed effetti della disinflazione*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1994, pp. 347-390.

1356. Brusco S., *Una ricerca della Banca d'Italia sulle caratteristiche dell'industria manifatturiera italiana*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 33-48.

1357. Cesarini F., *Rapporti tra banche e imprese in Italia: due punti di debolezza*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 7-16.

1358. Cotta Ramusino E., *Imprese e sistema finanziario in Italia: problemi e prospettive*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 38, settembre-dicembre 1995, pp. 51-72.

1359. De Cecco M., *Il sistema bancario italiano a una svolta storica*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1994, pp. 31-56.

1360. Forestieri G., *La specificità della funzione allocativa del sistema bancario italiano*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 17-22.

1361. Golinelli G., *Economia e finanza nel governo dell'impresa*, in «Rassegna economica», 4, ottobre-dicembre 1995, pp. 733-762.

1362. *Internazionalizzazione delle imprese italiane: tendenze recenti e impatto della svalutazione della lira*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1994, pp. 309-346.

1363. Jossa B., *Credito e sviluppo economico nel Mezzogiorno*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1995, pp. 394-423.

1364. Landi C., *Le banche nelle imprese. Capitalismo renano-capitalismo texano* (intervista a Nicola Cacace e a Franco De Benedetti), in «Qualeimpresa», XXI, 4, aprile 1995, pp. 22-27.

1365. Manghetti G., *Banca universale e gruppo polifunzionale: coordinamento tra credito commerciale e credito industriale*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1995, pp. 113-124.

1366. Marzano A., *Competitività reale e credibilità finanziaria*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 11, novembre 1995, pp. 4-8.

1367. Mondello A., *Il rapporto banca-impresa: il punto di vista di un industriale*, in «Economia italiana», 2, maggio-agosto 1994, pp. 195-212.

1368. Onado M., *Banca universale e banca mista: due modelli diversi*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 23-28.

1369. Ranci P., *I presupposti e le conseguenze della prassi dei fidi multipli*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 28-32.

1370. Ricci M., *Le banche nelle imprese. Arriva la banca universale tedesca*, in «Qualeimpresa», XXI, 4, aprile 1995, pp. 22-23.

1371. Ristuccia C., *Il rapporto banca-industria. Regole istituzionali e trasferimenti delle informazioni*, in «Bancaria», 1, gennaio 1994, pp. 26-33.

1372. Sapelli G., *Brevi considerazioni sui rapporti banca-industria in Italia*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 47-50.

1373. Tagliacozzo A., *Una banca per l'industria*, in «Qualeimpresa», XXI, 4, aprile 1995, pp. 27-28.

5. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori

1374. Abete L., *Un liberismo da concertare*, (Intervista a cura di Maurizio Incletolli), in «Banca & Lavoro», IV, 23, settembre-ottobre 1994, pp. 2-3.

1375. Aburrà G., *Il fattore imprenditoriale come bene scarso*, in «Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 30-33.

1376. Aielli P., *Ristrutturazione delle imprese e promozione di nuove attività imprenditoriali*, in «Economia pubblica», XXIV, 12, dicembre 1994, pp. 583-604.

1377. *Alle assise generali di Confindustria. La presenza della realtà associativa Intersind*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 12, dicembre 1995, pp. 30-32.

1378. Baccini A., *Microstoria e organizzazione industriale: il caso MagneTek*, in «Rivista di politica economica», LXXXV, 5, maggio 1995, pp. 43-91.

1379. Balloni V., *Crisi e rinascimento dell'industria della moda in Italia*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 1, marzo 1994, pp. 141-162.

1380. Baussola M., *Attività economica reale e quotazioni azionarie*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 1, marzo 1995, pp. 71-92.

1381. Borgomeo C., *Legge 44, un sistema si-*

curo per diventare giovani imprenditori, in «Qualeimpresa», XX, 5, maggio 1994, pp. 47-50.

1382. Buzzacchi L., Pagnini M. *Diritti di proprietà e mercati interni dei capitali nel modello dell'impresa italiana*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 3, luglio-settembre 1995, pp. 503-526.

1383. Caravella C., Cavazzuti F., Gros Pietro G., Sclavi G., *L'industria italiana: opera, personaggi, lire. E tanti miracoli*, in «Politica ed economia», XXVI, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 23-31.

1384. Cipolletta I., *Dalle public company al capitalismo familiare italiano*, in «Qualeimpresa», XX, 6, giugno 1994, pp. 7-8.

1385. Cipolletta I, *I cambiamenti nelle imprese: una sfida continua per le aziende e anche per la Confindustria*, in «Qualeimpresa», XX, 5, maggio 1994, pp. 4-6.

1386. Cipolletta I, *L'Italia è un paese a rischio se non si riduce il disavanzo*, in «Quale impresa», XX, 8-9, agosto-settembre 1994, pp. 11-14.

1387. Confindustria, *Ricerca, innovazione tecnologica e competitività*, in «Previsioni dell'economia italiana», VIII, 2, dicembre 1995, pp. 1-184.

1388. Confindustria, *L'internazionalizzazione dell'industria italiana*, in «Previsioni dell'economia italiana», VIII, 1, giugno 1995, pp. 11-187.

1389. *Il convegno di Carpi, 23-24 settembre 1994*, in «Qualeimpresa», XX, 11, novembre 1994, pp. 3-48.

1390. D'Antonio M. *Teoria dell'impresa, incompletezza contrattuale e diritti di proprietà: sviluppi recenti*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 3, luglio-settembre 1995, pp. 479-502.

1391. De Giovanni D., *La siderurgia italiana nel contesto della ristrutturazione dell'industria siderurgica europea*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 1, marzo 1994, pp. 115-140.

1392. Denicolò V., *La cooperazione verticale come fonte di vantaggio competitivo: un modello di analisi*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 5-32.

1393. Donolo C., *L'impresa virtuosa. I tanti beni che può produrre*, in «Politica ed economia», XXVI, 6, novembre-dicembre 1995, pp. 39-42.

1394. Falcone F., *Aspetti e problemi dell'imprenditoria meridionale: indagine diretta sulle imprese industriali siciliane*, in «Economia e politica industriale», XXI, 82, giugno 1994, pp. 183-221.

1395. Fazio P., *Il ruolo dell'industria nello sviluppo del settore terziario*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 6-7, giugno-luglio 1994, pp. 42-45.

1396. Gasperoni S., *L'outplacement nelle ristrutturazioni aziendali*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 9, settembre 1994, pp. 49-52.

1397. *Il manifesto strategico dei Giovani, approvato all'assemblea di Firenze*, in «Qualeimpresa», XX, 4, aprile 1994, pp. 10-12.

1398. Meli V., *Struttura del gruppo Fininvest*, in «Politica ed economia», XXV, 5, ottobre 1994, pp. 3-8.

1399. Mascini M., *Confindustria e nuovi scenari*, in «il Progetto», XIV, 83-84, settembre-dicembre 1994, pp. 94-95.

1400. Osella R., *La conferenza organizzativa di Firenze sintesi dell'impegno di tutti noi Giovani*, in «Qualeimpresa», XX, 4, aprile 1994, pp. 9-10.

1401. Paracone C., *Associati per lo sviluppo*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 9, settembre 1994, pp. 53-54.

1402. Pezzoli A., *Promemoria per l'imprenditore che si barcamena tra Stato e mercato*, in «Politica ed economia», XXV, 2, marzo-aprile 1994, pp. 73-75.

1403. Rasetti M., *L'auto elettrica è una vera risorsa anche se la Fiat non ci crede*, in

«Politica ed economia», XXV, 1, gennaio-febbraio 1994, pp. 13-14.

1404. Romiti C., *La difficile rotta del risanamento*, in «Banca & lavoro», V, 30, novembre-dicembre 1995, pp. 3-5.

1405. Sangalli F., Garattini L., *I margini alla distribuzione nel mercato farmaceutico: un confronto europeo*, in «Economia pubblica», XXIV, 11, novembre 1994, pp. 523-529.

1406. Tunisini F., *Funzione imprenditoriale e ruolo del top management nel processo di deverticalizzazione dell'impresa high tech*, in «Economia e politica industriale», XXI, 82, giugno 1994, pp. 129-151.

1407. Vaglio A., *Effetti dell'entrata di nuove imprese nel settore televisivo finanziato dalla pubblicità*, in «Rivista di politica economica», XCV, 5, maggio 1995, pp. 25-41.

1408. Van der Zaal G., *Relazioni interorganizzative: un approccio di agency theory*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 2, giugno 1994, pp. 311-331.

1409. Volpato G., *Il settore automobilistico*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 1, marzo 1994, pp. 57-113.

6. Il dibattito sull'innovazione tecnologica

1410, Archibugi D., Evangelista R., Simonetti R., *La definizione e misurazione delle innovazioni di prodotto e processo*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 353-374.

1411. Benassi M., *Le modificazioni organizzative delle grandi imprese: il caso Fiat*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 91-119.

1412. Biocca D., *Tra mito e pregiudizio*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 4, aprile 1995, pp. 4-8.

1413. Bosworth D., Pugh C., *Multiple Rhythmically Varing Prices, the Timing of Factor Demands and Induced Technological Change*, in «Labour», IX, 1, primavera 1995, pp. 45-72.

1414. Breschi S., *La dimensione spaziale del mutamento tecnologico: una proposta interpretativa*, in «Economia e politica industriale», XXII, 86, giugno 1995, pp. 179-208.

1415. Cappellin R., Antonelli C., Capitani G., Ciciotti E., Lassini A., *Le grandi imprese e il trasferimento tecnologico nel Mezzogiorno*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 51-63.

1416. Caputo M., La Bella A., Levialdi Ghiron N., *Efficienza, costi e tecnologia delle imprese di gestione delle reti di telecomunicazioni: un mutamento di prospettiva per l'analisi dell'innovazione*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 609-640.

1417. Cer, *Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Cit) al servizio del cittadino*, in «Cer Rapporto», 5, 1994, pp. 3-78.

1418. Chiacchierini C., *Il valore economico probabilistico di una nuova tecnologia*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XII, 35, settembre-dicembre 1994, pp. 103-128.

1419. Chiaromonte F., *Innovazione tecnologica: modelli di gestione e mercato del lavoro*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 5, maggio 1995, pp. 4-13.

1420. Commissione europea, *Libro verde sull'innovazione*, in «Bollettino dell'Unione europea», 5, supplemento 1995, pp. 1-106.

1421. Cori R., *Autorità informatica e pianificazione strategica*, in «Queste istituzioni», XXII, 99, luglio-settembre 1994, pp. 111-116.

1422. Dina A., *L'illusione tecnologica dai luddisti alla produzione snella*, in «Politica ed economia», XXV, 2, marzo-aprile 1994, pp. 60-64.

1423. Epifanio R., *Innovazioni tecnologiche*

e dimensione di impresa: una interpretazione, in «Piccola impresa/Small Business», VIII, 1, gennaio-aprile 1995, pp. 8-96.

1424. Geloni C., *Il ruolo dell'innovazione nello scenario mondiale dell'industria degli elettrodomestici bianchi*, in «Economia e politica industriale», XXII, 86, giugno 1995, pp. 115-146.

1425. Gilly J., *Dinamiche industriali e medio-analisi: il caso dei sistemi locali di innovazione*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 332-352.

1926. Lambertini L., *Differenziazione del prodotto*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 1, marzo 1995, pp. 201-214.

1427. Leoni R., *Carenze di risorse umane, innovazioni tecnologiche e processi di aggiustamento*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XVI, 2, aprile-giugno 1995, pp. 393-412.

1428. Maggioni M., *Metodologie reticolari per l'analisi dei sistemi locali di produzione e innovazione*, in «Economia & lavoro», XXIX, 1-2, gennaio-giugno 1995, pp. 109-130.

1429. Magnabosco M., *Lavoro, tecnologia e organizzazione*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 10, ottobre 1995, pp. 39-42.

1430. Massida C., Mattana P., *Neutralità e bias del progresso tecnologico in un contesto neoclassico: un'applicazione al settore manifatturiero italiano*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CIII, 2, aprile-giugno 1995, pp. 277-300.

1431. Montresor S., *Un'analisi input-output dei sistemi nazionali di innovazione italiano e tedesco*, in «L'industria. Rivista di economia e politica industriale», XV, 3, luglio-settembre 1994, pp. 457-503.

1432. Musso B., *Tecnologia e globalizzazione per un nuovo modello di sviluppo*, in «Economia e politica industriale», XXI, 81, marzo 1994, pp. 67-90.

1433. Ottoz E., *Diffusione tecnologica e rendimenti crescenti*, in «Economia e politica industriale», XXII, 86, giugno 1995, pp. 259-296.

1434. Ottoz E., *Recenti sviluppi nella teoria della diffusione tecnologica*, in «Economia e politica industriale», XXII, 85, marzo 1995, pp. 125-164.

1435. Pammolli F., *La divisione del lavoro innovativo. Note per un dibattito*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XIII, 36-37, gennaio-agosto 1995, pp. 333-343.

1436. Pascale E., *Da utente a cliente: l'esperienza della Sip. La cultura dell'ascolto come fattore di spinta all'innovazione*, in «Industria e sindacato», XXXVI, 4, aprile 1994, pp. 22-24.

1437. Perrucci A., *Il sistema innovativo italiano nel contesto internazionale: aspetti metodologici ed indicazioni per la politica tecnologica*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 99-134.

1438. Pianta M., *I molti enigmi dell'ultimo stile tecnologico*, in «Politica ed economia», XXV, 2, marzo-aprile 1994, pp. 42-43.

1439. Porrello C., *L'Information Technology come strumento a supporto in scenari decisionali complessi*, in «Problemi di gestione dell'impresa», 20, 1995, pp. 95-122.

1440. Ristuccia S., *Informatica pubblica: ripresa degli investimenti e necessità di consenso sulle nuove regole*, in «Queste istituzioni», XXII, 99, luglio-settembre 1994, pp. 109-110.

1441. Rubbia S., *Metodologie su misura per l'innovazione aziendale*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 6, 1995, pp. 6-13.

1442. Selan V., *I meccanismi di acquisizione delle tecnologia da parte delle piccole e medie imprese*, in «Qualeimpresa» XX, 8-9, agosto-settembre 1994, pp. 56-58.

1443. Tani S., *L'impresa tecnologica ha un futuro sistemico*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 7, 1995, pp. 28-35.

1444. Thomas A., *È possibile la conversione al toyotismo*, in «Economia e politica industriale», XXI, 83, settembre 1994, pp. 157-167.

1445. Totino F., *Una politica per l'innovazione tecnologica*, in «Qualeimpresa», XX, 12, dicembre 1994, pp. 48-49.

1446. Zorzoli G.B., *L'innovazione imperfetta rallenta l'impresa*, in «Politica e economia», XXVI, 3-4, maggio-agosto 1995, pp. 32-40.

7. Problemi di management

1447. Balbo G., *Risk management: contributo alla valutazione del ritorno economico degli investimenti per la prevenzione dei rischi di proprietà*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XII, 35, settembre-dicembre 1994, pp. 59-72.

1448. Brusoni S., *La mano visibile in Italia: struttura manageriale e impresa pubblica*, in «Economia pubblica», XXV, 6, giugno 1995, pp. 57-86.

1449. Cafferata R., *Un approccio cooperativo nei rapporti tra azionisti e manager*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 2, 1995, pp. 24-26.

1450. Cuneo G., *Quando il management pilota le privatizzazioni*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 7, 1995, pp. 5-15.

1451. Dunden U.H., Aversa S., *Il Team è la ricetta per migliorare lo sviluppo*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 6, 1995, pp. 31-36.

1452. Damascelli N., *La condivisione del potere*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 10, ottobre 1995, pp. 52-54.

1453. Donna G., *Una ricetta a base di mercato per il board dell'azienda italiana*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 2, 1995, pp. 4-15.

1454. Gennaro P., *Il capitale umano fa la differenza*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 9, 1995, pp. 78-82.

1455. Lamanda F., Provenzano M.T., *Una scalata difficile per le manager europee*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 6, 1995, pp. 18-19.

1456. Landi P., *I supporti decisionali per una efficace valutazione dei rischi industriali*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XII, 35, settembre-dicembre 1994, pp. 149-176.

1457. Lombardini M.C., Lovisi D., Moschella V., Sprocati V., *La ricerca manageriale come strumento per l'apprendimento organizzativo*, in «Industria e sindacato», XXXVII, 6, giugno 1995, pp. 52-55.

1458. *Il management al femminile*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 5, 1995, pp. 3-5.

1459. Marchini I., *L'imprenditorialità manageriale*, in «Piccola impresa/Small Business», VIII, 1, gennaio-aprile 1995, pp. 3-12.

1460. Moretti A., *Decisione manageriale e mappe cognitive: strumenti e applicazioni*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», Quaderno n. 10, novembre 1994, pp. 57-92.

1461. Pasi P. (a cura di), *Il potere del top management logora l'efficienza del consiglio*. Intervista a Salvatore Vicari, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 2, 1995, pp. 27-29.

1462. Proietti F., *La dirigenza*, in «Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», IX, 16, 1995, pp. 53-78.

1463. Quarta M., *Cresce la consapevolezza per il management a tempo*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 2, 1995, pp. 44-51.

1464. Scott W.G., *L'impresa che cambia parla con i dipendenti*, in «L'impresa. Rivista italiana di management», 10, 1994, pp. 80-86.

1465. Settembrino F., *Risk Management: rischi puri contro rischi imprenditoriali*, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», XII, 35, settembre-dicembre 1994, pp. 13-270.

1466. Siano A., *Diversità e coesistenza dei*

livelli decisionali nell'impresa rete, in «Sinergie. Rivista di studi e ricerche», Quaderno n. 10, novembre 1994, pp. 117-142.

1467. Venezia V., *Il management buy out*, in «Problemi di gestione dell'impresa», 20, 1995, pp. 135-162.

1468. Villa M., *Management Environmental Impact in Italian Companies: the Emerging Management Models and the Role of Cleaner Technologies*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», CII, 4, ottobre-dicembre 1994, pp. 751-771.

Elenco degli autori citati nella bibliografia

Abbate C. 293, 415, 528
Abbring J. 322
Abete L. 1374
Abramavel R. 1298
Aburrà G. 1375
Accornero A. 1, 294, 1180
Acocella N. 2
Addis E. 529
Adinolfi A. 576
Agostini F. 1013
Aidlass 3, 4, 5, 6
Aielli P. 619, 1376
Alacevich F. 441
Alaimo A. 215, 1256
Albenzio G. 1138
Albini P.L. 832, 960
Albisinni M. 295
Ales E. 296, 1082
Alessandrini S. 200, 1181
Alessi C. 530, 888
Alfonsi L. 497
Alleva P. 620, 1083
Allievi S. 1152
Almini F. 7
Amato F. 889
Amato G. 796
Ambrosini M. 297, 442, 1257, 1258
Ambrosino S. 443, 1280
Amendola G. 8
Amietta P. 9
Ammannati L. 10
Ammassari R. 444
Amoroso B. 871
Amoroso G. 11
Andreatta B. 710
Andrietti V. 1014
Angelini L. 12
Annibaldi C. 1182
Antonelli C. 749, 1299, 1415
Araki T. 437
Arcelli M. 1353
Archibugi D. 13, 216, 445, 1410
Arcucci F. 217
Arrigo G. 14, 531, 532, 657, 658, 961, 1115, 1259
Ascoli U. 962, 963
Asso P.F. 15
Attanasio M. 446
Avanzi E. 447, 621, 622
Aversa S. 1453
Avio A. 578

Bacchilega G. 218
Baccini A. 1378
Baculo L. 219
Baglione T. 19
Baglioni G. 20, 867, 1153, 1245, 1260
Baici E. 298
Balandi G.G. 416, 1015, 1084
Balassone F. 711, 964
Balassone M. 952
Balbo G. 1447
Baldanza F. 1298
Baldassarini A. 21, 293, 299
Balena G. 890
Ballestrero M.L. 654, 659
Balloni V. 774, 816, 1379
Barbareschi S. 712
Barbera M. 660
Barcellona P. 599, 891
Barile S. 1354
Bartocci E. 417
Barucci P. 220
Bassanini F. 22
Battaglia A. 965
Battisti A.M. 872
Battistoni L. 448
Baussola M. 1380
Becattini G. 23
Beccegato Santelli L. 622
Begin J. 1085
Bellacicco A. 449, 623
Bellandi M. 24, 25
Bellardi L. 1261
Bellavista A. 892
Bellocchi P. 600
Belussi F. 26
Belvisi P.L. 1300
Benadusi L. 27, 28
Benassi M. 1411
Benedetto N. 1333
Benedict M.E. 1016
Benetti M. 1017
Benini G. 426
Bentivogli C. 798
Benvenuto B. 1064
Beretta S. 29
Berger M. 1056

Bernabei G.C. 281
Bernardi L. 30, 491
Bernardini A. 649
Bertani T. 98
Berti G. 31
Bertini G. 624
Bertola G. 1165
Bertoni A. 1355
Bettera G. 579
Bettini M.N. 450
Bhargava S. 498
Biagi M. 966, 1262
Bianchi A. 1184
Bianchi C. 714
Bianchi G. 1123, 1138
Bianchi M. 817, 1263
Bianchi P. 32, 713
Bianco M. 715
Biasco S. 221
Biffignandi S. 33
Bini Smaghi L. 222, 271
Biocca D. 1412
Bochicchio M.T. 1065
Boer P. 661, 662, 893, 1015
Boggio L. 716
Boitani A. 300, 301, 302
Bolaffi G. 451
Bontempi L. 1018
Bonanomi G. 34
Bonaretti L. 35
Bonatti L. 1124
Bonazzi G. 36
Boni E. 833
Bonzagni M. 149
Bordignon M. 223
Bordogna L. 37, 1264
Borghi P. 625
Borgomeo C. 775, 1381
Bortone R. 1185
Borzaga C. 967, 968
Boscarelli L. 818
Boschetti C. 1301
Bosco R. 1138, 1139, 1140
Bosi P. 969, 1019
Bosworth D. 1413
Bottiglieri B. 38
Bottone G. 873
Bozzao P. 130
Bracchi G. 717
Braccini M. 452
Branca G. 39
Brancati R. 40
Breschi S. 1414
Brignone A. 41
Briotti G. 834
Brittan S. 303
Bronzini G. 499
Brumanti A. 718
Brunello G. 500, 626
Brunetta R. 42, 304, 501
Brunetti G. 44, 45
Bruni M. 46
Bruno Biancone A.M. 1302
Bruno E.G. 835
Brusco S. 1356
Brusoni S. 1448
Buatier M. 1147
Buchholz T. 224
Bulgarelli A. 305
Buratti N. 1303
Burragato G. 1086
Butera F. 47
Buttà C. 719
Buzzacchi L. 1304, 1382

Cacopardi G. 1125
Cafferata R. 776, 1449
Cafiero S. 7, 720
Caire G. 306
Calabrese G. 777
Caldirola D. 836
Calistri F. 453
Campari M. 1066
Campori L. 354
Camutti A. 44
Canali De Rossi C. 1020
Canazzi G. 957
Candela G. 225
Cannari L. 307
Cannata G. 48
Capaldo G. 721, 1334
Capellari R. 533
Capello R. 722
Capitani G. 1415
Caponi R. 778
Cappellari L. 308
Cappellin R. 1415
Capri S. 832
Capursi V. 446
Caputo M. 1335, 1416
Carabelli U. 309, 534, 894
Caracciolo G. 895
Caravella C. 1383
Carbone A.E. 448
Carcano M. 628
Carducci P. 454
Carinci M.T. 1141
Carlesi A. 779
Carli E. 1305
Carlini L. 1126
Carmignani F. 310

Carnevali F. 202
Carnazza P. 1300
Carrieri M. 49, 1265
Caruso B. 50, 535, 896
Casavola P. 295, 502
Castellano R. 51
Castellino O. 1021, 1022, 1023
Castelvetri L. 52, 1336
Castro M. 536, 1148
Castronovo V. 38, 53, 54, 1347
Casula F. 1246
Catellino O. 55
Catro M. 1266
Cattaneo G. 1127
Cauli F. 1281, 1348
Cavalcanti M.L. 226
Cavaterra R. 970
Cavazzuti F. 799, 1383
Cavina L. 619
Cazzola C. 56, 346, 629, 805, 838, 971, 1154, 1155, 1219, 1220
Ceccagnoli M. 13
Cecchella C. 1142
Cecora G. 57
Cecora L.M. 897
Cella G.P. 227, 311, 1087, 1088, 1166, 1186, 1187
Cellini R. 874
Cempella F. 723
Censis 58, 59
Cer 60, 228, 229, 272, 312, 503, 630, 724, 1417
Ceriani V. 972
Ceriola A. 1305
Cerri A. 898
Cervigni G. 282
Cesarini F. 1357
Cesos 61
Cespe 312
Cester C. 537, 899
Cevoli M. 449
Chandler A. 62
Checchi D. 504
Chiacchierini C. 1418
Chiarini B. 313
Chiaromonte F. 1419
Chiesi A.M. 63
Chieco P. 663
Chiri S. 711
Chiriaco F. 427, 1247
Chiusolo S. 900
Ciafaloni F. 1221
Ciampi C.A. 230
Cianchi V. 1092, 1116
Cibin R. 1307
Ciciotti E. 1415
Cinelli M. 1024, 1025
Cinsedo 65
Ciocca P. 65, 1026
Ciombelli G. 231, 1337
Cipolletta I. 38, 1282, 1283, 1284, 1384, 1385, 1386
Ciravegna D. 631
Cirrincione D. 1267
Citoni G. 1067
Cnel 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 632
Cobalti A. 85
Cocozza A. 86, 1090
Cofferati S. 497, 1027, 1117, 1118
Colitti M. 725
Collison S. 87
Colombo M. 1304, 1308
Colombo E. 455
Colozzi I. 973
Coltorti F. 1309
Comba A. 283
Cominotti R. 88
Commissione europea 314, 315, 505, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 726, 1028, 1420
Conclave M. 189, 1222
Confalonieri A. 90
Confindustria 91, 92, 93, 94, 95, 780, 1068, 1387, 1388
Cori R. 1420
Corpaci A. 1143
Corrente E. 189
Corsico F. 122
Corsini M. 316
Corti E. 781
Cosa M. 580
Cosci S. 232
Cosentino F. 233
Cosio R. 96
Costa A. 800
Cotta Ramusino E. 1358
Cozzi T. 273
Cozzi G. 317, 801
Crapelli R. 839
Craver C. 438
Cresti S. 639
Croce G. 121
Cucchiarelli A. 42
Cuffaro M. 875
Culotta A. 902
Cuneo G. 1450
Curzon P. 274

D'Acunto S. 974
D'Alessandro P. 786
D'Aloia G. 521

D'Aloja L. 97, 601
D'Amato V. 98
D'Antona M. 50, 538, 664
D'Antoni S. 665, 906, 1248, 1268
D'Antonio M. 506, 727, 1390
D'Atena A. 602
D'Auria G. 1144
D'Harmant François A. 456
D'Orazio A. 840
D'Orta C. 57
Dal Ferro A. 903, 904, 905
Dalmaso S. 507
Damascelli N. 1452
Damiani M. 300
Dani D. 953
Davemport T. 99
Davidoni G. 1148
De Angelis L. 666, 907, 908
De Caprariis G. 975
De Cecco M. 15, 100, 1359
De Falco F. 603, 909
De Giovanni D. 1391
De La Ville V.I. 783
De Luca L. 46
De Luca M. 667, 668, 1030
De Luca Tamajo R. 896
De Marinis N. 669
De Marinis R. 580
De Marzo C. 910
De Masi D. 101
De Paoli L. 802
De Rita G. 38, 1188, 1338
De Santis L. 911
De Simone G. 102
De Toni A. 1311
De Vincenti C. 318
De Vincenzi R. 453
Deaglio M. 234
Deajardins B. 419
Degli Espinosa P. 842
Del Conte M. 604, 605
Del Punta R. 912, 913, 1189
Del Rey Guanter S. 670
Dell'Aringa C. 105, 106, 107, 319, 508, 1223
Dell'Olio M. 671
Della Rocca G. 1091
Delli Gatti D. 320
Delwasse L. 457
Demekas D. 321
Den Butter F. 322
Degni M. 103
Dei Ottati G. 104
Denicolò V. 1312, 1392
Dente B. 728
De Simone G. 418
Destefanis S. 509
Detragiache A. 108
Devecchi C. 1069
Di Bardo E. 510
Di Biase R. 876
Di Cerbo V. 11, 914, 915
Di Filippo A. 916
Di Filippo E. 539
Di Fonzo T. 511
Di Gregorio R. 458
Di Lecce M. 582, 917, 918
Di Majo A. 583
Di Marco M. 876, 1350
Di Martino V. 323, 540, 1167
Di Monte P. 843
Di Nicola P. 541, 1191, 1224
Di Sabatino Panichi V. 109
Di Stasi A. 1192
Di Stefano V. 110
Di Tommaso M.L. 542, 729
Diamanti I. 976
Dina A. 1421
Donna G. 1453
Donolo C. 1156, 1393
Dore R. 513
Dore L. 325
Dorsey S. 1031
Doucouliagos C. 1269
Douglas Scotti F. 672, 1339
Dunden U.H. 1453
Durante G. 1128, 1193

Egidi M. 111
Engels C. 1194
Epifanio R. 1422
Ercolani P. 954
Esping-Andersen G. 979
Esposito A. 673, 1313
Esposito E. 1341
Esposito G.F. 814
Evangelista R. 216, 326, 1410

Fabbri F. 919
Fabbri P. 225
Fabozzi F. 112
Fadda S. 730
Failla A. 113
Falcone F. 327, 1394
Fantoli A. 114
Fantozzi A. 877
Faria G. 459
Farina F. 427
Fauconnier P. 428
Favro-Paris M. 631
Fazio A. 235, 236, 237

Fazio P. 1395
Fazioli R. 115, 844
Fazzi G.L. 731
Felicetti G.F. 117
Feltrin P. 1249
Ferrante V. 920
Ferrari F.G. 1280
Ferrari S. 8
Ferraro G. 1119
Ferrera M. 980, 1070
Ferretti F. 1149
Fezzi M. 921, 1195, 1196
Filosomi A. 1092
Fiocca M. 119
Fittante M. 639
Focaretta F. 584
Foglia R. 674, 922, 923, 924
Folloni G. 732
Fontana A. 585, 675
Fontana R. 543
Forestieri G. 1360
Forlani N. 514
Formica P. 820
Fornasier G. 1225
Fourcans A. 275
Franceschelli M. 606
Franceschinis L. 607, 925
Franco D. 964, 981, 1032
Franco M.T. 926
Franzosi R. 120, 608
Fraquelli G. 238, 733
Frasca F. 972
Freni E. 803
Frey L. 121, 133, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343
Friso E. 1226
Fuà G. 239
Fubini A. 122
Fumagalli A. 544, 1351

Gabaglio E. 1168
Gaeta L. 123, 640, 676, 1342
Gagliardi R. 1197
Galantino L. 124
Galasso G. 285
Galeazzi G. 1309
Galgano A. 124
Gallegati M. 240
Gallo R. 677
Gambacorta L. 241
Gambaro M. 804
Gambino A. 878
Ganugi P. 126
Garattini L. 1405
Garbero P. 127
Garen J. 1056
Garibaldo F. 128
Garofalo G. 241, 641, 1071, 1314
Garofalo L. 927
Garofoli G. 129
Garonna P. 133, 982, 1169
Garrone P. 1315
Gasparini G. 545
Gasperoni S. 1396
Gastaldo P. 1157
Gatti D. 344, 413
Gavetti G. 1316
Gavosto A. 307, 345, 502
Gay G. 546
Gazzarini M. 953
Geloni C. 1424
Gennari A. 1227
Gennaro P. 1454
Geroldi G. 1033
Gheddo F. 1198
Ghera E. 130, 642
Ghezzi C. 1170, 1199, 1250
Ghignoni E. 121
Ghisani L. 983
Giacché A. 1200
Giacomin F. 420
Giancane A. 1034
Giannetti E. 845
Giannola A. 131, 242, 734
Giarda P. 132
Giargia G. 784, 785
Giase E. 1228
Gilli D. 460
Gilly J. 1425
Giordano M. 1035
Giorgino L. 735, 846
Giovane M. 462
Giovani R. 609
Giovannetti A. 133
Giovannini P. 441
Giugni G. 134, 678, 679, 1201, 1229, 1251
Giuli M. 439, 955
Gobbo F. 346, 805, 838, 1317
Gola C. 243
Goldstein A. 847
Golinelli G. 244, 1361
Gorz A. 135
Gottardi D. 136, 347, 984
Grandi M. 928
Grassi A. 463
Graziani A. 245
Grazioli P. 149
Grecchi A. 137, 643
Greco G. 138
Greco P. 1093
Gremigni P. 547

Grilli L. 139
Grillo M. 807, 808
Groes N. 348
Gronchi S. 1036, 1037
Gros Pietro G. 1383
Guaglione L. 1094
Gualandi N. 1095
Guareschi M. 842
Guarino E. 1129
Guarriello F. 1202, 1203
Guatri L. 140
Guelpa F. 141, 1318
Guglielmetti P. 142
Gui G. 349
Gurisatti P. 1271
Gustman A. 1038

Hall R. 143, 246
Heimler A. 736
Heylen F. 350
Hirshman A. 610
Hyde A. 586

Ianniello A. 350, 351
Iannuzzi E. 786, 821
Iapadre L. 247
Ichino A. 681, 1165
Ichino P. 144, 548, 681, 929
Infantino L. 145
Iossa E. 985
Ires Cgil 1171
Irs 60
Isfol 146, 147

Jean G. 204
Jenkinson T. 498
Jimeno J.F. 353
Jordan J. 276
Jossa B. 1362

Kazepov Y. 464
Kettunen J. 465
Kirchner C. 809
Klare K. 930
Kochan T. 1097

La Bella A. 1416
La Rosa M. 36, 147
La Terza M. 895
La Valle D. 1204, 1230
Lahlali A. 822

Lai M. 189, 550, 551
Lamanda F. 1455
Lambertini L. 1426
Lambertucci P. 515
Landi C. 1364
Landi P. 1456
Lanzavecchia E. 1321
Lapadula B. 1040
Larizza P. 1158
Larsen A. 348
Lassandari A. 683
Lassini A. 277, 1415
Lattes R. 989
Laulom S. 1205
Lauzi G. 248
Leccese V. 555, 611
Leon P. 249
Leonardi S. 1096, 1272
Leone F.S. 109
Leoni R. 354, 1427
Lettieri A. 1172, 1231
Levialdi Ghiron N. 1416
Liebman S. 684
Lion C. 429
Lipparini A. 1322
Liso F. 355
Livi Bacci M. 250, 1042
Livraghi R. 150, 356
Lizzeri G. 737
Lo Storto C. 1337
Locke R.M. 738, 1097
Lodovici M.S. 298
Lombardi M. 823
Lombardini M.C. 1457
Lombardini S. 150
Lord Wedderburn of Charlton 931
Lorenzini S. 286
Lossani M. 320
Lovisi D. 1457
Luberto G. 152
Lucchetti P.A. 467
Lucifora C. 357, 516
Lucifredi C.E. 1206
Lunghini G. 358, 359
Lupi D. 153
Lupò Avagliano M.V. 1043
Luporini A. 739
Lyon-Caen G. 932

Macchiati A. 810
Macciò S. 612, 644
MacDuffie J.P. 1323
Maffenini W. 732
Maffeo V. 251
Magatti M. 252

Maggioni M.G. 253, 1428
Magnabosco M. 1429
Magnani M. 685
Magni R. 154
Magno P. 587
Malerba G. 155
Malaguti P. 517
Manacorda P. 123
Mancuso S. 645
Manghetti G. 1365
Manghi B. 1207, 1208, 1232
Magno M. 97
Manna A. 1146
Manna F. 1146
Mannaccio G. 686
Mannheimer R. 613
Mannia A. 933
Mantovani L. 1330
Marazza S. 934
Marazza S. 934
Marcello B. 1044
Marchetti F. 1060
Marchetti P. 156
Marchini I. 1459
Marchisio O. 1159
Marconato G. 468
Marcucci E. 360
Marenzi A. 879
Mariani P. 361, 1081
Mariani G. 1343
Mariani F.I. 518
Marimpietri I. 935
Marino L. 1233
Mariotti S. 88, 157, 362, 737, 740
Marri G. 588
Martelli P. 1098
Martelli A. 158, 880
Martini G. 811
Martini M. 33
Martino A. 159, 278
Martone A. 646
Marzano A. 741, 1366
Mascini M. 1290, 1291
Masera F. 1066
Massida C. 1430
Mastrangeli F. 1045
Mattana P. 1430
Mattei A. 990
Mattesini F. 232
Matto M. 631
Mazzaferro C. 1046
Mazzei A. 152
Mazzocchi A. 1209
Mc Britton M. 160
McLeod A. 245
Me A. 991
Medio Credito 161, 162, 163, 164
Medusa G. 742
Meldolesi L. 743, 744, 745
Meli V. 1398
Melograni P. 746
Menduni E. 1324
Mengoni L. 679, 687
Merli Brandini P. 255, 519, 1098, 1160
Merlini S. 22
Merlo M. 48
Messina N. 427
Metallo G. 747, 1325
Micossi S. 256, 748
Mieli G. 556, 625, 1100
Miglierina C. 718
Milani Canevari F. 589
Militello G. 749
Ministero dell'Industria 166
Ministero del Lavoro 167
Minucci A. 1211
Mirabile M.L. 992, 1072
Miscione M. 557
Missiroli A. 287
Mitchell O. 1038
Modigliani F. 112, 364
Moglia G. 799
Mondello A. 1367
Monorchio A. 469
Montresor S. 1430
Montuschi L. 590, 936
Moretti A. 1460
Morganti F. 801
Moro F. 750
Mortillaro F. 168
Moscarini G. 470
Moschella V. 1457
Mosconi F. 262
Muckenberger U. 558
Muffatto M. 1311
Mulino F. 520
Muscella F. 471, 974
Musella M. 974
Musso B. 751, 1431
Musu I. 257
Mutti A. 752

Nacamulli R.C.D. 1235
Naddeo P. 42
Napoletano G. 937
Napoletano P. 993
Napoli M. 687, 938, 1212, 1252
Nardin G. 1326
Nardini F. 225
Nassimbeni G. 1311
Navarra P. 1076

Neglie P. 421
Negrelli S. 1100, 1101, 1102, 1120, 1161, 1173, 1273
Niccoli A. 1236
Ninni A. 812, 1327
Nisticò F. 591
Nogler L. 994
Nomisma 169
Notarangelo E. 834
Novacco N. 170
Noya A. 1130
Nuti F. 824
Nuti D.M. 850

Olini G. 171, 559, 560, 561, 851, 1237
Olivieri M. 813
Olsen O.J. 956
Omiccioli M. 243
Onado M. 1368
Ongaro N. 1047
Onofri P. 218
Orofino D. 688, 1103
Osella R. 1400
Osti C. 172
Ottersten E. 366
Ottoz E. 1433, 1434

Pacelli L. 367
Paci R. 258, 852
Pacilio M. 592
Padoa-Schioppa T. 279
Padoa F. 472
Padovani R. 770
Padula A. 1048
Pagnetto L. 21
Pagnini M. 1382
Pagoto P. 368, 473
Paladini R. 972
Palermo V. 152
Palieri O. 369
Palleschi M.T. 444
Pammolli F. 1435
Pandolfo A. 562, 1049, 1050
Paniccia U. 370
Pannone A. 753
Panzeri A. 1238
Paolinelli P. 474
Paoloni M. 825
Paolucci E. 754, 853
Papagni E. 173
Papi L. 256
Paracone C. 1401
Paruolo S. 995
Parusello F. 371
Pascale E. 755, 1436
Pasi P. 475, 1461
Pasquinelli S. 996
Pasquino G. 259
Passaro R. 787, 788
Patriarca S. 521
Patrizi V. 881
Pedersen P. 372
Pedersini R. 854
Pedrazzoli M. 689
Pehkonen J. 522
Pelaggi L. 373, 563, 647, 648, 1106, 1162, 1274, 1275
Pellegrini L. 826
Pencarelli T. 1328
Pennacchi L. 174, 997
Pennisi G. 756, 1213
Pepe A. 1239
Pera G. 855, 939
Peracchi F. 1052
Perini M. 1292
Pero L. 374, 564
Perone G. 614
Perrucci A. 1437
Persiani M. 175, 998, 999
Perulli P. 260, 375
Peruzio G. 1053
Pessi R. 690, 1000
Peschiera F. 176
Peters T. 376
Petroni A. 827
Petroni G. 732
Pezzoli A. 856, 1402
Phelps E. 21, 377
Piacentini P. 528
Pianta M. 378, 1438
Piazza M. 565
Piccininno S. 593
Piccione D. 476
Pichierri A. 261
Pietraccioni L. 814
Pigliaru F. 258
Pileggi A. 1121
Pinero M.R. 691
Pini P. 379, 380
Pino E. 477
Pinto V. 555
Piore M. 1097
Piromallo N. 649
Pisani C. 940, 1132
Piscitello L. 740
Pistillo M. 177
Pitoni I. 430, 478, 479
Pivato S. 178
Pizzinato A. 1001
Pizzuti F.R. 100, 1054

Pizzoferrato A. 566, 692, 941
Poesio B. 1055
Poletti C. 857
Poli C. 1002
Poli N. 179
Polli R. 440
Polo M. 807, 858
Poloni L. 431
Pontarollo E. 800, 815, 859
Ponzellini A.M. 180, 650
Poppi M. 594
Porrello C. 1439
Potestio P. 528
Pozzetto G. 693
Praitoni A. 382
Preda S. 846
Preissl B. 800
Presidenza del Consiglio 181, 182, 183, 184
Prodi R. 262, 288, 383
Proietti F. 1147, 1462
Prosperetti L. 185, 523, 567, 860, 957, 1107
Provenzano M.T. 1455
Pugh C. 1413
Pugliese E. 422
Pulitanò D. 694
Pusceddu N. 852

Quadrio Curzio A. 186
Quarta M. 1463
Quinteri B. 384, 524

Raffa M. 778, 789, 1341
Ragazzi E. 631
Raimondi R. 480
Rampi F. 1003
Rampini F. 289
Ranci Ortigosa E. 1005
Ranci C. 1004
Ranci P. 187, 737, 808, 861, 867, 1369
Rapiti F. 263, 368
Rappelli F. 516
Rasetti M. 1403
Ravaioli G. 153
Ravanelli R. 523, 859
Regalia I. 63
Regini M. 63, 481, 757, 1006
Regoli A. 385
Renga S. 595, 695
Renna L. 12
Revelli F. 758
Reviglio F. 188
Ricca S. 386
Ricci G. 525
Ricci M. 1293, 1370
Ricciardi L. 171, 189, 1133
Ricciardi M. 1084
Ricossa S. 190
Riello A. 1294, 1295
Rieser V. 1151
Righi A. 133
Riosa A. 191
Ristuccia C. 1371
Ristuccia S. 1440
Rivara A. 942
Rizzo R. 123
Roccella M. 192, 696
Rodriguez Pinero M. 1122
Rolfo S. 777
Romagnoli U. 193, 194, 423, 697, 698, 1148, 1149
Romagnoli G.C. 862, 1240
Romei R. 12, 699, 1345
Romiti C. 1404
Roncati R. 882
Ronchi R. 1108
Rondi L. 761
Rosa G. 142
Rosselli F. 195
Rosselli G. 615
Rossi N. 196, 264, 881, 1052
Rossi F. 360, 387
Rosti L. 388, 651
Rota S. 382
Rotondo G. 596
Rovizzi L. 815
Rubbia S. 1441
Ruberto A. 482
Ruffolo G. 290, 389
Ruocco A. 863
Rupeni A. 958
Rusciano M. 700
Russo C. 198, 568, 1150
Russo M. 25

Saba A. 828
Saba P. 736
Saba V. 199
Sabbatucci F. 864
Sacerdoti G. 200
Sadun A. 224
Saint-Etienne C. 390
Salazar C. 652
Salerno N.C. 883
Salonico T. 805, 806, 1317
Salvati M. 759
Salvemini M.T. 1329
Sangalli F. 1405
Santagata W. 201, 227
Santarelli E. 829

Santesso E. 45
Santoni F. 943
Santoro R. 569
Santoro Passarelli G. 391, 701, 702, 1109, 1134
Santucci R. 215
Sapelli G. 202, 203, 1253, 1372
Saresenella W. 944
Santor N. 981
Sassi F. 1073
Savaglio E. 1074
Savini L. 790
Savona P. 204, 392, 1007
Scaiola S. 14, 865, 1259
Scalera D. 242
Scandizzo P.L. 393
Scaraffia L. 703
Scarfone G. 866
Scarpa C. 858
Scarpelli F. 432, 1110
Scarponi S. 570, 651, 945
Schaede U. 760
Schenkel M. 616
Schizzerotto A. 85
Scialdone A. 394
Schkitzer G. 265
Sciarra S. 50, 571
Sciolli G. 884
Sclavi G. 1383
Scognamiglio C. 292
Scopelliti D. 1330
Scott F. 1056
Scott W.G. 1464
Segneri P. 483, 484
Segni A. 1276
Selan V. 1442
Sembenelli A. 761
Sen A.K. 205
Sepe S. 206
Servidio G. 770
Sessions J.G. 395
Sestito P. 345, 396, 502, 1032
Settembrino F. 1465
Settimi P. 14, 1277, 1278
Siano A. 1466
Silletti V. 1075
Silva F. 397, 805
Silvani A. 207
Simeone B. 1329
Simitis S. 704, 705
Simonazzi A.M. 398
Simonetti R. 1410
Singh T. 1296
Siniscalchi L. 885
Siniscalco D. 399
Smelser N.J. 158
Smuraglia C. 946
Sobbrio G. 1076
Solimene L. 208
Solinas G. 791
Somaini E. 886
Sordi P. 400
Soresina B. 1135
Spadafora M.T. 598
Spagnuolo Vigorita G. 215
Spaltro E. 1008
Spinelli C. 947
Sprocati V. 1457
Squarzon C. 401
Stati G. 1111
Steinmeier T. 1038
Stelluti C. 867
Sterlacchi S. 486
Sterpi S. 1077
Stoffolani S. 572
Succi R. 1329
Surrenti G. 1175
Svimez 209
Sylos Labini P. 267, 268, 403

Taccini P. 1071, 1314
Tagliacozzo A. 1373
Tagliaferro C. 435, 449
Tagliagambe G. 948
Tampieri A. 706
Tani S. 1443
Tarantelli E. 210
Targetti F. 269
Terzoli P. 1215
Tezza E. 489
Theodossiou I. 404
Thomas A. 1444
Timidei A. 792
Tinhofer A. 707
Tirelli P. 320
Tobin J. 1176
Toniolo Piva P. 405
Torresan P. 1331
Tosato D. 211, 280
Tosca E. 98
Tosco N. 406
Totaro F. 1241
Totino F. 1445
Tranas T. 348
Traù F. 793
Trentin B. 1242
Trentini M. 490
Trento S. 715
Trepé G. 1187
Treu T. 180, 192, 654, 1112, 1151, 1243, 1254

Trevisi V. 1057
Tria L. 949
Triggiani E. 927
Tripoli A. 151
Trivellato U. 491
Tronti L. 42, 43, 407, 408, 424, 492, 526, 527
Tunisini F. 1406
Turatto R. 409
Turco L. 573
Tursi A. 1058
Turvani M. 111

Usai G. 764

Vaccà S. 23, 802, 830, 1332
Vaccarino G.L. 574
Vaccaro C. 1009, 1010
Vaciago G. 213, 1177
Vaglio A. 765, 1407
Vallebona A. 950, 951
Vallini R. 410
Van de Wijngaert R. 412
Van der Zaal G. 1408
Van Gompel J. 350, 411
Van Poeck A. 350
Varaldo P. 766, 830
Varaldo R. 831
Varesi P.A. 655, 1279
Varvaro S. 436
Velo D. 764
Venanzoni G. 1078
Venezia V. 1467
Veneziani B. 679, 1218
Veneziano S. 843
Vento S. 767
Verga G. 213
Vetere C. 1079
Viata M. 493
Vicari S. 140
Viesti G. 768, 769
Vijlbrief H. 412
Villa M. 794
Villa P. 1468
Villarini C. 408
Vineis P. 1080
Vinelli A. 1311
Visaggio M. 1059
Visco Comandini V. 869
Viscomi A. 1346
Visentini G. 1060
Visentini E. 494
Viskari J. 522
Visser J. 1178
Vistarini S. 495
Vitale M. 795, 867
Vitale R. 770
Vitali L. 1061, 1062
Vivarelli M. 214, 413
Viviani L. 1163
Voce S. 731
Volpato G. 1409
Volpe M. 409

Weiss M. 1136
Westergard-Nielsen N. 374
White M. 404

Zaccarin S. 496
Zamagni S. 425
Zanetti G. 771
Zanfei A. 772
Zanicchi C. 431
Zeli A. 1081
Zingoni G. 656, 1011, 1012
Zoccatelli M. 414
Zoll R. 1244
Zollo G. 778
Zoppoli A. 618
Zoppoli L. 215, 870, 1113, 1114
Zorzoli G.B. 1164, 1446
Zuliani A. 270, 773

Gli autori

Gianni Arrigo	docente di Diritto comunitario del lavoro presso l'Università di Siena. Consigliere del Cnel.
Guido Baglioni	presidente del Cesos e docente di Sociologia generale all'Università di Milano.
Rosana Barcellona	archivio biblioteca della Confindustria.
Lauralba Bellardi	professore associato di Diritto del lavoro presso la facoltà di Economia dell'Università di Bari.
Marco Biagi	professore ordinario di Diritto del lavoro all'Università di Modena. Presidente dell'Aisri e codirettore della rivista «Diritto delle Relazioni Industriali» (Giuffrè).
Lorenzo Birindelli	ha collaborato dal 1988 al 1992 in qualità di ricercatore con l'Istituto di ricerche economiche e sociali di Roma.
Lorenzo Bordogna	professore associato di Sociologia industriale e del lavoro e di Sociologia dell'organizzazione nella facoltà di Economia e commercio dell'Università di Brescia.
Renato Brunetta	professore di Economia del lavoro presso la II Università di Roma, «Tor Vergata».
Domenico Carrieri	dottore di ricerca in Sociologia. Membro del Direttivo nazionale dell'Aisri. Membro del Comitato scientifico di «Nuova Rassegna Sindacale».
Giacomina Cassina	membro dell'Ufficio internazionale della Cisl. Consigliera del Comitato economico e sociale dell'Unione europea.
Lino Codara	professore a contratto presso la facoltà di Economia e commercio dell'Università di Brescia per un corso integrativo in Sociologia industriale e del lavoro.
Gian Primo Cella	professore ordinario di Sociologia economica nell'Università degli studi di Milano. Istruttore e tutor

	presso la Scuola di formazione in sociologia. Membro della Commissione per la verifica del protocollo del 23 luglio sulla politica dei redditi e dell'occupazione sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo istituita presso la presidenza del Consiglio dei ministri.
Mario Conclave	coordinatore del dipartimento Democrazia economica e riforme istituzionali della Cisl.
Giuseppe D'Aloia	presidente di Monitor lavoro.
Mimma Giangrande	ricercatrice e coordinatrice Irs dell'area Analisi macroeconomiche, si occupa dello studio della congiuntura economica delle variabili reali e, in particolare, del mercato del lavoro.
Jürgen Hoffmann	docente di Sociologia politica presso la Hochschule für Wirtschaft und Politik di Amburgo.
Reiner Hoffmann	direttore dell'Istituto sindacale europeo (Ise) di Bruxelles.
Otto Jacobi	professore a contratto di Economia presso l'Università di Darmstadt. Responsabile del Laboratorium Europa.
Canio Lagala	insegna Diritto della previdenza sociale presso la facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Bari.
Giorgio Lauzi	giornalista professionista già redattore capo de «l'Avanti».
Gabriella Leone	collabora con l'Università di Bari.
Antonio Longo	responsabile dell'Ufficio stampa del Formez.
Massimo Mascini	giornalista professionista, inviato speciale de «il Sole 24 Ore». Direttore responsabile dal 1987 del quindicinale «Lavoro e Informazione» edito da Franco Angeli.
Monica McBritton	dottore di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università di Bari.
Pietro Merli Brandini	direttore di ricerca dell'Isril (Istituto di studi sulle relazioni industriali e di lavoro).
Serafino Negrelli	professore supplente di Relazioni industriali alla facoltà di Economia e commercio dell'Università di Brescia. Direttore dell'area di ricerche sulle relazioni industriali nelle imprese presso la Fondazione regionale Pietro Seveso.
Gabriele Olini	assistente alla ricerca per il modello econometrico dell'economia italiana presso il Centro studi della Confindustria. Ricercatore presso l'Ufficio studi della Cisl, segue l'analisi macroeconomica, il mercato del lavoro.
Achille Paliotta	si occupa di ricerca e progettazione sulle tematiche formative e professionali. Collabora con l'Isfol nell'area ricerche sulle professioni.

Stefano Patriarca	consigliere Cnel e presidente della Commissione Politiche dei fattori orizzontali. Responsabile del Dipartimento Politiche economiche e dei redditi della Cgil nazionale e componente della sua Direzione.
Roberto Pedersini	borsista post-dottorato in Sociologia economica presso il dipartimento degli Studi sociali dell'Università di Brescia.
Anna M. Ponzellini	svolge attività di studio e ricerca di gestione del personale, organizzazione aziendale e del lavoro. Collabora stabilmente con la Fondazione regionale Pietro Seveso e con enti pubblici (Cnel, Unioncamere, Regione Lombardia).
Udo Refheldt	ricercatore presso l'Ires di Parigi. Professore di Relazioni industriali presso l'Università di Tolouse.
Giovanni Roma	ricercatore di Diritto del lavoro presso il Dipartimento sui rapporti di lavoro e sulle relazioni industriali dell'Università di Bari. Dottore di ricerca in diritto del lavoro dal 1987.
Carmine Russo	direttore dell'Irsi (Istituto di ricerche sui problemi dello Stato e delle istituzioni).
Pia Saraceno	direttore dell'Irs dal 1980. Ha insegnato in qualità di professore incaricato di Politica economica presso l'Università di Bergamo.
Albero Stancanelli	responsabile dell'Ufficio studi e ricerche dell'Aran. Collabora con la cattedra di Diritto amministrativo della facoltà di Giurisprudenza dell'Università «La Sapienza» Roma.
Leonello Tronti	direttore di ricerca della Fondazione Giacomo Brodolini. Professore di Statistica economica presso l'Università «La Sapienza» di Roma e di Scienza delle finanze presso la Facoltà di Economia della Luiss.
Luc Voets	direttore del «Service d'Etude Fgtb».
Maurizio Zenezini	professore ordinario di Politica economica presso la facoltà di Economia dell'Università di Trieste.