CESOS
*Centro di Studi Economici Sociali e Sindacali*

# LE RELAZIONI SINDACALI IN ITALIA

## RAPPORTO 1996-97

***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 venti 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 Eiroltalia 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 lal 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
Cesos
via Po 102 Roma
copertina di Piergiorgio Maoloni

composizione e impaginazione Typo
viale delle Province 2 Roma

finito di stampare nel novembre 1998
dalla tipolitografia Luciano Chiovini srl Roma

# Sommario

**Presentazione**
*di Guido Baglioni* XI

**Introduzione**
*di Serafino Negrelli* XV

## Osservatorio

### Relazioni sindacali in Europa

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

Le politiche sociali in ambito comunitario
*di Gianni Arrigo* 11

La politica per l'occupazione in Europa nell'iniziativa comunitaria
*di Giacomina Cassina* 23

Il dibattito sulla riforma del welfare in Europa
*di Alessandra Bosco e Philip Pochet* 32

I cambiamenti nel capitalismo tedesco e i riflessi sulle relazioni industriali
*di Carlo Bastasin* 43

La peculiarità della situazione sindacale in Francia
*di Udo Rehfeldt* 54

## Il contesto economico e legislativo

L'economia e le politiche del lavoro
*di Leonello Tronti, Anna Ceci e Maurizio Zenezini* 67

Gli interventi legislativi sul lavoro
*di Monica McBritton* 105

## Le condizioni generali

Le retribuzioni
*di Lorenzo Birindelli, Giuseppe D'Aloia e Lucia Zabatta* 113

L'orario di lavoro
*di Gabriele Olini* 121

La conflittualità
*di Lorenzo Bordogna* 132

La sindacalizzazione
*di Lino Codara* 139

## I processi negoziali

La contrattazione interconfederale
*di Salvo Leonardi* 153

La contrattazione nazionale di categoria nell'agricoltura
*di Canio Lagala* 171

La contrattazione nazionale di categoria nell'industria
*di Giovanni Roma* 179

La contrattazione nazionale nel settore artigiano
*di Mario Conclave* 210

La contrattazione nazionale di categoria nel pubblico impiego
*di Carmine Russo* 223

La contrattazione nazionale di categoria nei servizi
*di Anna Maria Ponzellini* 242

## La contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata nell'industria
*di Lorenzo Bordogna* 249

La contrattazione aziendale a contenuto economico
*di Gabriella Leone* 260

## Gli attori sociali

Le organizzazioni imprenditoriali
*di Massimo Mascini* 265

L'Aran
*di Alberto Stancanelli* 276

I sindacati confederali
*di Giorgio Lauzi* 301

I sindacati non confederali
*di Mimmo Carrieri* 310

## Gli attori sociali. Schede

*a cura di Vilma Rinolfi* 315

# Analisi

Il Congresso della Cgil
*di Giorgio Lauzi* 357

I servizi ai lavoratori: rappresentanza e tutela non contrattuale nell'esperienza della Cisl
*di Marco Carcano* 368

Le relazioni sindacali in un contesto di turbolenza sociale: il caso del Nord-Est
*di Daniele Marini* 381

# Cronologia

*a cura di Rosana Barcellona* 392

# Bibliografia

*a cura di Rosana Barcellona* 429

# Presentazione

Questo *Rapporto* viene pubblicato all'indomani dell'ingresso meritato dell'Italia nell'Unione monetaria europea e, quindi, con un avvenimento di portata storica, destinato a modificare molti aspetti istituzionali e materiali del nostro paese.
Tale avvenimento accentua il dibattito e le esigenze di scelte chiare e coerenti su temi centrali per il nostro futuro; ci riferiamo, soprattutto, alla crescita dei livelli di competitività, alle politiche e alle condizioni oggettive per favorire la domanda di lavoro, alla possibile revisione dell'accordo del luglio 1993, che ha avuto una funzione determinante non solo per la forte flessione dell'inflazione.
Le relazioni industriali e sindacali non sono solo direttamente implicate nella revisione di tale accordo, dato che la quantità e i criteri di impiego del lavoro, assieme al suo costo e alla sua regolamentazione, costituiscono un elemento che ha una sensibile influenza sugli equilibri macroeconomici e finanziari e sull'efficienza delle unità produttive.
Le riflessioni e la documentazione contenuti in questo *Rapporto* rappresentano un aiuto (crediamo) concreto e serio per la comprensione dei fatti relativi alle relazioni industriali e ai suoi attori che precedono l'ingresso in Europa e delle sue implicazioni; alcune già presenti (come la pesante situazione occupazionale), altre in prospettiva (come, ad esempio, le trasformazioni della contrattazione collettiva nella direzione sovranazionale).
Dopo i cambiamenti introdotti nel precedente *Rapporto*, quello che ora presentiamo non mostra grosse novità nella sua architettura.
Esso si apre, come in passato, con una Introduzione dovuta a Serafino Negrelli, che risulta molto utile per cogliere l'andamento complessivo del periodo considerato.
Crediamo che sarà apprezzato (come già è accaduto con il precedente *Rapporto*) lo spazio, particolarmente ricco, dedicato alle relazioni sindacali in Europa.

Dopo l'inquadramento delle vicende economiche e legislative, si esaminano le condizioni generali del lavoro dipendente: retribuzione, orario, conflittualità e sindacalizzazione.
Un'ampia parte del *Rapporto* si occupa dei processi contrattuali, con particolare attenzione, come già nel passato, a quelli decentrati.
Seguono contributi dedicati agli attori, istituzioni e organizzazioni.
Anche questa volta – prima della cronologia e bibliografia – offriamo alcune analisi specifiche: in questo caso sul Congresso della Cgil, sui servizi Cisl per la tutela non contrattuale, sulle relazioni sindacali nel contesto del Nord-Est.

*Guido Baglioni*

# Introduzione

# Sempre più patto sociale per il lavoro

di Serafino Negrelli

## Premessa

L'accordo interconfederale del 24 settembre 1996 sui nuovi provvedimenti per favorire l'occupazione, conosciuto come Patto per il lavoro, costituisce l'evento principale nel periodo considerato in questo *Rapporto* e segna l'inizio di una seconda importante fase del «patto sociale» italiano avviato con il Protocollo del 23 luglio 1993. Il Parlamento ha approvato le norme in materia e ha attuato gli impegni contenuti in tale accordo con la legge 24 giugno 1997, n. 196. Così, la politica del lavoro che, come si era più volte sottolineato nei due precedenti *Rapporti*, era diventata la parte inattuata dell'intesa del luglio 1993, ha visto finalmente approntate quelle misure di implementazione indispensabili per un obiettivo che resta di lungo termine, soprattutto per le note specificità della disoccupazione nel nostro paese: giovanile, femminile, concentrata nel Mezzogiorno e di lunga durata.
Ma il periodo qui considerato è importante anche e soprattutto per i fondamentali effetti economici positivi conseguiti grazie alla moderazione salariale avviata già con l'accordo del 31 luglio 1992 e grazie alla politica dei redditi confermata con l'accordo del 23 luglio 1993. I due pilastri di tale politica dei redditi, quello tecnico del riferimento all'«inflazione programmata» (in sostituzione del tradizionale meccanismo automatico di indicizzazione dei salari della scala mobile) e quello politico della «istituzionalizzazione della partecipazione» (con le due sessioni annuali di confronto tra i grandi attori delle relazioni industriali, prima del Documento di programmazione economica e finanziaria e in occasione dell'attuazione della politica di bilancio della legge finanziaria), hanno consentito di rientrare nei criteri previsti dal Trattato di Maastricht e di centrare l'obiettivo storico dell'ingresso nel primo gruppo dei paesi che hanno adottato la moneta unica europea.

L'analisi della contrattazione collettiva di primo e di secondo livello, svolta in un periodo cruciale per il funzionamento delle nuove regole costitutive del sistema italiano di relazioni industriali, permette di apprezzare i cambiamenti che hanno portato in modo decisivo al raggiungimento di tale storico obiettivo. Al riguardo va anche sottolineato il contributo altrettanto fondamentale del comportamento virtuoso di tutti gli attori delle relazioni industriali, sia privati che pubblici.
L'analisi della contrattazione collettiva e del comportamento degli attori a livello nazionale non può però prescindere da una valutazione più attenta del contesto internazionale. Non solo per gli effetti generali della globalizzazione dei mercati che, come da più parti si tende a sottolineare, influiscono direttamente e indirettamente sui sistemi di relazioni industriali, sia su quelli più decentrati anglosassoni che su quelli più accentrati europei; ma soprattutto per gli effetti specifici derivanti dal nuovo scenario della moneta unica europea, che ridurrà ulteriormente alcuni comportamenti tradizionali di free riding e di opportunismo, sempre più dannosi e controproducenti in assenza di possibilità di manovra dei cambi. Perciò diventa essenziale soffermarsi innanzitutto sul contesto europeo delle relazioni industriali, come si è già fatto nel precedente *Rapporto* e come si fa in maniera ancora più approfondita in questo, dedicando ad esso una sezione specifica.

## Il contesto europeo delle relazioni industriali tra moneta unica, patti sociali e decentramento contrattuale

1. Globalizzazione dei mercati e moneta unica europea premono per un forte aggiustamento dei sistemi di relazioni industriali. Secondo alcuni studiosi e osservatori anglosassoni il segno di tale aggiustamento sarebbe prevalentemente di decentramento contrattuale spinto, ovvero di smantellamento delle tradizionali forme di coordinamento centralizzate (interconfederali) o intermedie (categoria) a vantaggio esclusivo delle relazioni industriali decentrate, soprattutto di impresa. Gli orientamenti nei paesi europei sembrano svilupparsi piuttosto verso un maggiore equilibrio tra centralizzazione e decentramento delle relazioni industriali, con una struttura contrattuale resa più dinamica proprio dal ruolo crescente del secondo livello in tutti i paesi.
Le pratiche e gli sviluppi della contrattazione collettiva, che hanno portato in molti paesi dell'Unione europea, nel corso degli anni Novanta, a stipulare «patti sociali», ovvero accordi centralizzati tra governi, sindacati e associazioni imprenditoriali su obiettivi di politica macroeconomica, costituiscono un segnale forte di ripresa della concertazione sociale tra le grandi organizzazioni di rappresentanza degli interessi in una maniera mai avvenuta con tale grado di estensione in passa-

to. Ciò dovrebbe costituire una spinta anche al rafforzamento del «dialogo sociale», come è testimoniato dai recenti risultati e in particolare dal Trattato di Amsterdam del giugno 1997, con l'approvazione del capitolo sull'occupazione e del relativo Comitato per l'occupazione, e dai successivi sviluppi per agevolare un sistema di relazioni industriali e di contrattazione collettiva sovranazionale in grado di accompagnare la moneta unica e la politica economica europea.
Dall'altro lato, lo sviluppo sia dei diritti di informazione e di consultazione a livello di impresa, con i Comitati aziendali europei, sia dei patti territoriali sta contribuendo a rafforzare anche nell'ambito sovranazionale il secondo livello decentrato. È presto per affermare che questa sarà la struttura contrattuale prevalente nell'Unione europea. Ma gli orientamenti nei vari paesi sembrano proprio andare in tal senso. La diffusione delle pratiche di patti sociali nei vari paesi dell'Unione europea tende infatti a smentire le ipotesi del decentramento spinto. Ad eccezione dei casi della Gran Bretagna e della Francia (quest'ultima analizzata nel *Rapporto*, con particolare attenzione alla recente vertenza dei disoccupati), non interessati da tali pratiche nel corso degli anni Novanta, in molti altri paesi i patti sociali sono stati realizzati con successo (Italia, Irlanda, Olanda, Finlandia) oppure sono stati tentati pur senza altrettanta fortuna (Belgio, Germania, Spagna, Portogallo). Inevitabile è anche il riferimento alla diffusa e in parte simile pratica di patti sociali nei paesi dell'Est europeo, tale da caratterizzare di fatto la nascita e la formazione dei nuovi autonomi sistemi di relazioni industriali e delle relative indipendenti associazioni sindacali e imprenditoriali.
È importante sottolineare che tali patti sociali sono nati dovunque come strategie comuni dei grandi attori sociali verso la ricerca della «giusta» combinazione tra flessibilità e solidarietà, tra equità ed efficienza; strategie che possono essere influenzate in senso limitativo (si veda appunto l'insuccesso parziale dell'esperienza tedesca, analizzata in questo *Rapporto* da un contributo specifico) oppure in senso espansivo (il caso olandese) dalla precedente esperienza neo-corporatista, ma che possono svilupparsi anche in realtà dove tale esperienza non si è particolarmente consolidata (vedi il caso italiano o quello irlandese).
È difficile non interpretare tale strategia come un tentativo da parte dei diversi paesi di aggiustare i vecchi modelli nazionali di relazioni industriali e convergere verso un nuovo modello europeo più dinamico, ma anche ovviamente più incerto e quindi spesso meno accettabile per alcuni paesi con standard di protezione sociale più elevati.
Nei paesi europei, le pressioni del contesto economico esterno dei sistemi di relazioni industriali, che pure spingono anche qui verso il decentramento contrattuale, non hanno comportato l'eliminazione del contratto di settore o di categoria, che anzi continua ad essere il livello dominante in quasi tutti i paesi del continen-

te. Piuttosto hanno costretto o stanno costringendo tutti i sistemi nazionali di relazioni industriali a ribilanciare la loro struttura contrattuale dando maggiore spazio alla contrattazione aziendale o territoriale, nell'ambito però di un processo coordinato e definito dal centro o dai livelli superiori.
Se i nuovi obiettivi di equilibrio tra flessibilità e solidarietà hanno contribuito a differenziare gli obiettivi strategici dei patti sociali da quelli delle precedenti pratiche di relazioni industriali, queste tendenze di decentramento consentono invece di osservare una seconda caratteristica fondamentale, che è relativa alla struttura dei nuovi patti sociali e che, a differenza di quella dei precedenti sistemi neocorporativi fortemente rigidi e centralizzati, è più dinamica, più orientata cioè alla concertazione decentrata o comunque al maggior equilibrio tra centralizzazione e decentramento.

2. Sulla base dei differenti comportamenti degli attori sociali, che mantengono comunque a livello nazionale margini di autonomia rilevanti nelle nuove strategie dei patti sociali, si potrebbero distinguere almeno quattro «modelli ideali» di patti sociali che stanno caratterizzando le esperienze dei paesi europei, dell'Ovest e dell'Est, impegnati nella contrattazione collettiva centralizzata su obiettivi di politica macro-economica, coerente con forme di partecipazione e di decentramento delle relazioni industriali.
Se i tentativi di patti sociali, finora senza successo, del Belgio e della Germania restano contrassegnati dalle forti resistenze esercitate dai potenti movimenti sindacali di quei paesi, per cui si può affermare che tali esperienze sono state finora caratterizzate da una intrinseca «opposizione sindacale»; il patto sociale olandese sembra invece influenzato da una maggiore «leadership imprenditoriale», come dimostrano peraltro le più ampie concessioni sindacali.
Sarebbe però semplicistico sostenere che il successo dei patti sociali derivi esclusivamente dalla possibilità del predominio degli interessi imprenditoriali.
Il caso italiano, per esempio, è difficilmente collocabile in uno dei due modelli appena descritti, perché la concertazione è avvenuta a «guida congiunta», tra un'organizzazione imprenditoriale forte (Confidustria) e sindacati nazionali confederali altrettanto forti (Cgil,Cisl e Uil), nella fase di maggior debolezza del sistema politico e degli stessi esecutivi dal secondo dopoguerra (almeno fino al governo Prodi).
Vi è poi un quarto e ultimo modello di patto sociale da considerare in Europa, accanto a quelli di impronta sindacale, imprenditoriale o congiunta. È caratteristico della istituzionalizzazione delle pratiche di accordi centralizzati stipulati nei paesi dell'Est europeo, spesso con una forte e autoritaria «impronta governativa».
Il tripartitismo a livello nazionale sta emergendo come elemento tipico di queste

economie dopo la svolta del 1989 e il crollo dei sistemi comunisti. Esso accompagna la transizione verso il libero mercato; legittima e favorisce l'indipendenza e l'autonomia dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali; fa crescere il consenso indispensabile per le riforme economiche.

È ovvio che ogni paese sia alla ricerca di un aggiustamento che non prescinda dai punti di forza e di debolezza del proprio sistema di relazioni industriali, dalla sua storia e dalle proprie istituzioni. Ma è altrettanto importante sottolineare che tali sforzi sono sempre più orientati all'idea già contenuta nel *Confidence Pact for Employment* di Santer nel gennaio 1996, forse troppo in anticipo sulle tendenze più recenti. Si ricorda che quella proposta di «patto sociale europeo» era proprio basata su un forte equilibrio tra equità e flessibilità (*link between a high level of social protection and efficiency*), per rispondere alle sfide di un contesto più globalizzato e competitivo. Le pressioni esercitate dal contesto economico sui sistemi di relazioni industriali e le risposte di questi ultimi costituiscono i fattori principali di differenziazione dei vari modelli, e soprattutto di quelli europei continentali rispetto a quelli anglosassoni.

Che nell'ambito degli stessi paesi aderenti alla moneta unica europea si manifestino poi sentieri in parte divergenti costituisce una sorpresa solo per gli osservatori meno attenti ai differenti percorsi istituzionali di questi paesi. Il problema vero, come viene ben evidenziato anche da alcune analisi nella prima sezione del *Rapporto*, riguarda le pressioni della moneta unica sui sistemi di relazioni industriali di questi paesi nel prossimo futuro.

Se le manovre sui tassi di cambio non potranno più essere utilizzate come in passato per assorbire gli aumenti salariali e gli eventuali maggiori costi delle relazioni industriali nazionali, questi ultimi avranno effetti negativi immediati sulla produzione e sull'occupazione del singolo paese.

Da qui la necessità, da un lato, di un maggior coordinamento delle strutture contrattuali nazionali in grado di produrre moderazione salariale; dall'altro, di dare dinamismo alla stessa struttura contrattuale per allargare la politica dei redditi a livello micro, per favorire cioè l'opportuna distribuzione dei guadagni di produttività nelle imprese e a livello locale.

Come i vari paesi dell'Unione europea giungano a queste forme di coordinamento dinamico, di «concertazione decentrata» o «decentramento controllato», dipende appunto dalle diverse tradizioni e dai singoli percorsi istituzionali. L'importante è che alla fine moneta unica, patti sociali e decentramento risultino ben combinati nel nuovo modello europeo di relazioni industriali.

## L'evoluzione della politica dei redditi e della concertazione italiana in un contesto economico più difficile

1. Il contesto economico della concertazione italiana è stato meno favorevole nel periodo qui considerato rispetto agli anni immediatamente precedenti e in particolare rispetto al boom delle esportazioni degli anni 1993-95. Da un lato, si è esaurita infatti la spinta competitiva derivante dalla svalutazione della lira del 1992; dall'altro, il 1996 completa un ciclo quadriennale di aggiustamento economico, iniziato con la manovra del governo Amato, per rientrare nei criteri di convergenza del Trattato di Maastricht. Il più basso livello di performance dell'economia italiana è dunque frutto sia del minor flusso delle esportazioni che della rallentata dinamica della domanda interna causata dal minor reddito disponibile per i consumi delle famiglie.
Se il tasso di sviluppo del prodotto mondiale è aumentato nel 1996, l'espansione del commercio mondiale si è invece bruscamente ridotta, con la sola eccezione delle economie anglosassoni più competitive. Soprattutto i paesi europei hanno fatto registrare i peggiori livelli di performance rispetto agli indicatori relativi al prodotto interno lordo e alla disoccupazione. Per quanto riguarda l'Italia, il rallentamento delle attività economiche è stato ancora più accentuato rispetto alle altre economie europee, in particolare per il limitato sviluppo del prodotto interno lordo (0,7% nel 1996: la metà rispetto all'1,5% della Francia e all'1,4% della Germania; ma un terzo rispetto al 2,1% della Gran Bretagna e molto meno rispetto al 2,4% degli Stati Uniti e al 3,6% del Giappone); la compressione dei consumi privati (0,7% contro 1,3% della Germania; 2,1% della Francia; 3% del Regno Unito); il segno negativo delle esportazioni di merci e servizi (in calo dello 0,3% contro gli incrementi del 4,7% in Francia; del 4,9% in Germania; del 6,3% nel Regno Unito); il crollo delle importazioni (in calo del 2,6%, contro gli incrementi del 2,5% in Francia; del 2,6% in Germania; del 7,8% nel Regno Unito).
La frenata del commercio internazionale che ha riguardato tutti i paesi industriali nel 1996, dopo le migliori performance del 1994-95, nel caso italiano è stata dunque particolarmente grave, essendo l'unico con segni negativi sia per le esportazioni che per le importazioni. Ciò ha riportato l'Italia ai livelli più bassi per quanto riguarda la quota di mercato sulle esportazioni mondiali: salita dal 5,1% del 1993 al 5,2% del 1994, è scesa al 5% nel 1996. Il peggioramento della competitività dell'Italia rispetto ai paesi europei e soprattutto rispetto a Francia e Germania nel 1996 è da attribuire peraltro in misura rilevante al rafforzamento della lira nei confronti del franco e del marco.
Veri e propri effetti di recessione si sono avuti nel 1996 nel settore manifatturiero italiano, dopo la ripresa del 1994-95: il valore aggiunto reale al costo dei fattori è

diminuito infatti dello 0,7%, mentre è cresciuto nel settore agricolo (2,4%) per il forte aumento della produttività (oltre il 5%) determinato dal continuo esodo di occupati (diminuiti del 3%). Come pure è cresciuto nei settori delle costruzioni (1,7%) e dei servizi (1,5%). Nel complesso però, la produzione italiana nel 1996 è caratterizzata dalla crescita più lenta, ben sotto l'1%.
La fase congiunturale debole del 1996 ha influito anche sulla dinamica della produttività, cresciuta complessivamente appena dello 0,6%, frutto peraltro dei guadagni modesti dell'industria (0,08%) e addirittura della perdita del settore dei prodotti della trasformazione industriale.
Come è noto, questo rallentamento dell'economia italiana è stato anche conseguenza, in buona parte attesa, della rigida politica monetaria, dell'azione di risanamento economico e della politica dei redditi, avviata con l'accordo del 23 luglio 1993.

2. Nel breve e medio periodo l'obiettivo principale della concertazione italiana avviata con gli accordi interconfederali del 1992 e del 1993 era stato infatti il risanamento economico indispensabile per rispettare i parametri richiesti per aderire all'Unione monetaria europea. Risultato che è stato raggiunto e formalizzato, come detto, il 2 maggio 1998 con la citata inclusione dell'Italia tra gli undici paesi che hanno adottato la nuova moneta unica dell'euro.
Il tasso di inflazione è sceso da oltre il 6% nei primi anni Novanta a 5,4% nel 1995, a 3,9% nel 1996, a 1,8% nei primi mesi del 1998. Il deficit pubblico, rimasto ben sopra il 10% del Pil fino al 1990-91, è sceso al 7,1% nel 1995 e sotto il 3% alla vigilia dell'ingresso in Europa, ma con solide prospettive di ridursi ancora di molto, grazie agli elevati livelli di avanzo primario: il 4% del Pil nel 1996, in calo rispetto al 4,4% del 1995; ma il 6,8% nel 1997. Prospettive di riduzione che riguardano anche il debito pubblico, che dopo aver raggiunto il picco del 122,4% del Pil nel 1994 ha iniziato a scendere al 121,6% nel 1997 (l'ultimo Dpef approvato nell'aprile 1998 ha programmato un più rapido calo al 107% nel 2001). Il denaro meno caro e la forte riduzione dei tassi sui Bot a 12 mesi (4,9% nel 1997 ma 4,5% o ancora meno a partire dal 1998) consentono ottimistiche previsioni anche sul futuro dell'economia italiana nell'Unione europea.
Il riequilibrio della finanza pubblica ha fatto dunque registrare solamente una lieve battuta d'arresto nel 1996. In particolare, questo è derivato, oltre che dalla più limitata crescita dell'avanzo primario, dalle maggiori spese delle amministrazioni pubbliche al netto degli interessi (dal 41,5% del Pil nel 1995 si è passati al 42,3% del 1996), dalle minori entrate complessive e dall'ampliamento delle spese per pensioni e retribuzioni.
Va ricordato che, a ridosso degli accordi del 1992 e del 1993, le retribuzioni contrattuali erano aumentate in media a un tasso nettamente inferiore a quello effet-

tivo dell'inflazione: il 2,7% nel 1993 (contro il 4,2% dell'inflazione) e l'1,9% nel 1994 (contro il 4% dell'inflazione). Questo andamento era dovuto innanzitutto al ristagno delle retribuzioni dei lavoratori del pubblico impiego, con incrementi dello 0,8% nel 1993 e dello 0,4% nel 1994 (vedi *Rapporto 1993-94*). Gli effetti del dlgs 29/93 con la contrattualizzazione delle relazioni di lavoro nella pubblica amministrazione e l'istituzione dell'Aran, l'agenzia autonoma in rappresentanza del datore di lavoro pubblico e preposta alla stipulazione dei nuovi contratti di comparto, sono stati particolarmente rilevanti nel controllo della dinamica retributiva: un'inversione di tendenza rispetto alle rincorse salariali degli anni Ottanta.
Nel 1996 le retribuzioni dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche sono invece aumentate oltre il 5%, e quindi al di sopra del tasso di inflazione (3,9%), a differenza del settore privato che con il 3,5% è rimasto entro tale tetto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993. In altri settori si sono registrate invece rilevanti perdite del potere di acquisto (in agricoltura del 2%; nelle costruzioni: del 3%; nei prodotti energetici dell'1%).
Dalla sintesi di questi andamenti, emerge che il costo reale del lavoro nel 1996 è cresciuto meno dell'1%, pertanto sempre nel rispetto della moderazione salariale iniziata con l'accordo interconfederale del 31 luglio 1992. Se si confronta la dinamica salariale dell'industria italiana con quella di altri paesi, si può notare però la maggiore caduta delle retribuzioni reali contrattuali italiane: oltre 7 punti percentuali nel periodo 1993-96. Solo l'Olanda fa registrare una perdita del potere d'acquisto dei salari, ma solo di poco più del 2% nel periodo 1994-96. Nel caso della Francia si ha, nello stesso periodo 1993-96, una crescita di circa il 2%; in Germania (Ovest) di oltre il 4%; che sale addirittura a oltre l'8% nel Regno Unito.
A causa del citato rallentamento della produttività nel 1996, queste tendenze pur modeste dei salari reali contrattuali si sono accompagnate ad un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto di quasi il 5%, dopo la sostanziale stabilità nel 1995 e la riduzione del 3,3% nel 1994. È un aumento consistente, se confrontato con il +1% della Francia e il −0,7% della Germania, che vengono anch'esse da un prolungato periodo di ridimensionamento di tali costi (−5,5% e −1,4 rispettivamente nel 1994 e 1995 nel caso francese; −6,2% e −1,1% nel caso tedesco). Solo il Regno Unito ha fatto registrare un aumento del costo del lavoro vicino, ma comunque inferiore, a quello italiano nel 1996 (+4%; ma +3,1% anche nel 1995).
La dinamica delle retribuzioni contrattuali reali, se nel complesso resta moderata, mostra sostanziali divergenze tra i vari settori. L'aumento medio generale dello 0,3% nel 1996 (era −2% nel 1995) è infatti determinato dall'andamento negativo (−1% circa) dei settori industriali (in particolare di quelli alimentare, tessile, concia, legno, carta, cemento), con l'eccezione di quello chimico (+1,8%); dall'andamento stabile del settore metalmeccanico e del commercio; dalla crescita dei set-

tori del credito (+1,9%), degli enti locali e della scuola (entrambi vicini a +1,5%). Tali divergenze emergono soprattutto se si considera l'intero periodo successivo all'accordo del 23 luglio 1993. Nel periodo 1994-97, l'indice generale di +0,6% delle retribuzioni contrattuali reali è il risultato di andamenti fortemente negativi (–2% o più) di molti settori industriali (alimentari, legno, laterizi, cemento) e del servizio sanitario nazionale; di tendenze stabili di altri settori industriali (concia, metalmeccanici), del commercio e dei ministeri; di andamenti positivi (con aumenti superiori all'1%) di settori industriali quali chimici e carta o degli enti locali, della scuola e degli enti pubblici non economici; e del trend fortemente positivo del settore del credito (oltre il 5%).
L'andamento delle retribuzioni di fatto tende a confermare queste divergenze, pur con la citata correzione verso l'alto nelle amministrazioni pubbliche (per effetto dei trascinamenti del primo biennio, degli incrementi del secondo biennio e del recupero del potere d'acquisto), che non sembra però influire su un quadro di moderata dinamica salariale.
Se gli obiettivi di politica dei redditi dell'accordo del 23 luglio 1993 possono dunque considerarsi raggiunti, grazie soprattutto a questa moderazione salariale che sembra aver superato momenti anche piuttosto critici (quali, ad esempio, la vertenza per il secondo biennio del contratto nazionale dei metalmeccanici), gli obiettivi di politica del lavoro sono risultati invece quelli più penalizzati dal contesto economico più difficile del 1996.

## Il Patto per il lavoro, le politiche attive per l'occupazione e gli insegnamenti dell'esperienza olandese

1. Nel 1996, per effetto dei miglioramenti del contesto economico che si sono avuti nei due anni precedenti (vedi *Rapporto 1994-95*), si è registrata una crescita occupazionale, per la prima volta dal 1992, di 80 mila unità (che corrispondono a un incremento dello 0,4%), accompagnata peraltro dall'aumento anche delle persone in cerca di lavoro, fatto che ha quindi determinato una crescita del tasso di disoccupazione al 12,1% (era l'11,9% nel 1995). La limitata crescita occupazionale è rimasta comunque prevalentemente circoscritta alle aree territoriali del centro-nord, al settore terziario e alle componenti femminili del lavoro.
Vanno segnalate altre novità nelle tendenze del mercato del lavoro italiano nel 1996, quali ad esempio l'aumento del lavoro a tempo parziale, cresciuto di quasi il 14% rispetto all'anno precedente (secondo i dati del ministero del Lavoro). È una tendenza che ci avvicina di più a quanto avviene negli altri paesi europei e che si è rafforzata nel corso degli anni Novanta (80% in più), interessando nel 1996

circa 380 mila lavoratori, di cui 262 mila donne (ma gli uomini sono cresciuti comunque da 60 mila nel 1991 a 94 mila nel 1995 e a 117 mila nel 1996). Sempre più diffusi sono i contratti di lavoro a tempo parziale nelle piccole e piccolissime imprese con meno di 50 dipendenti (264 mila) e nei servizi (282 mila).
Pur essendo stata raggiunta la considerevole cifra di circa 1,3 milioni di lavoratori, l'incidenza complessiva del lavoro a tempo parziale resta comunque distante non solo rispetto a quella più elevata dell'Olanda, dove un lavoratore su tre ha un tale tipo di contratto; ma anche rispetto a quella di paesi quali Germania e Francia, che registrano comunque percentuali superiori al 10%. In Italia, nel 1996, si è ancora al 6,4%; riguarda più che altrove le donne (12,6%) e meno gli uomini (3%); è più diffuso in agricoltura (11,8%) e nei servizi (7,1%), meno nell'industria (4%); interessa più le classi di età basse, di 15-29 anni (7,7%), o elevate, di 50 anni e oltre (6,5%), rispetto a quelle intermedie di 30-49 anni (5,9%).
Una seconda importante tendenza del mercato del lavoro italiano che si è consolidata nel 1996 e che va sottolineata è il tasso di crescita occupazionale più significativo che si è avuto per gli occupati con diploma universitario o laurea breve (9,8%), al quale si contrappone una simile percentuale, però di segno negativo, per gli occupati con licenza elementare.
Anche se resta rilevante la componente occupazionale con licenza media (7,5 milioni) e con licenza elementare (3,4 milioni), una certa redistribuzione del lavoro a favore del titolo di studio più elevato sembra quindi essere una tendenza irreversibile, come mostrano peraltro anche gli andamenti positivi riguardanti gli occupati con diplomi che consentono l'accesso all'università, con dottorati di ricerca e con laurea.
Una ulteriore tendenza del mercato del lavoro italiano, anch'essa accentuata nel 1996, riguarda l'aumento del tasso di attività (dal 54,16% del 1995 al 54,33% del 1996) che ha riguardato in modo particolare la componente femminile, che sembra più disponibile alle nuove forme di lavoro atipico e flessibile rispetto alla componente maschile.
Se tali tendenze mostrano un certo dinamismo del mercato del lavoro italiano, rimane però la realtà di una disoccupazione elevata che continua per di più a crescere, secondo le specificità tradizionali.
A una crescita del tasso medio nazionale della disoccupazione dall'11,9 al 12,1% tra il 1995 e 1996, corrisponde infatti una diminuzione nel Nord dal 6,7 al 6,6%; una certa stabilità attorno al 10,2% nel Centro e un aumento dal 21 al 21,6% nel Sud. In quest'ultima realtà territoriale è cresciuta peraltro più la componente maschile della disoccupazione (dal 16,8 al 17,5%) che quella femminile (dal 29,7 al 30,2%); mentre sono diminuite entrambe al Nord (rispettivamente da 4,4 a 4,2% e da 10,3 a 10,1%). Nel complesso, mentre il tasso di disoccupazione maschile è

cresciuto a livello nazionale (dal 9,2 al 9,4%), quello della disoccupazione femminile è invece, seppur lievemente, diminuito (dal 16,64 al 16,58%). È un segnale anche questo che rafforza alcune delle tendenze prima sottolineate del mercato del lavoro italiano.

2. Se il contenimento dell'inflazione e del costo del lavoro ha costituito, come si è visto, il principale obiettivo raggiunto dalla politica dei redditi definita dall'accordo del 23 luglio 1993, la politica attiva del lavoro, che pure era tra gli obiettivi di quello stesso accordo, costituisce sia un obiettivo mancato che un nuovo obiettivo di lungo periodo. Il Patto per il lavoro stipulato tra il governo Prodi, i sindacati e gli imprenditori nel settembre 1996 (e poi trasformato in legge nel 1997) rappresenta dunque il rilancio del secondo termine dello scambio del patto sociale formalizzato con l'accordo del 23 luglio 1993 e ancora non garantito ai sindacati e ai lavoratori italiani.
Gli effetti di lungo periodo che gli attori sociali si attendono da questo nuovo Patto per il lavoro sono legati innanzitutto alla logica stessa della nuova concertazione orientata a muoversi in modo preventivo, con strumenti di politica attiva del lavoro per i giovani (stage, borse di lavoro, tirocinio, part-time, offerta formativa) e rafforzando i servizi all'impiego, decentrati e mirati. Inoltre, è prevista la razionalizzazione e modifica degli strumenti di politica passiva del lavoro per i lavoratori disoccupati adulti (cassa integrazione guadagni, mobilità, prepensionamenti) il cui uso intenso e distorto ha costituito un tappo per lo sviluppo del workfare e dei servizi all'impiego. Infine, viene avviato un processo di formazione continua, integrata tra scuola e lavoro.
Tra i nuovi strumenti introdotti, sono da segnalare in particolare: lavoro temporaneo (o interinale); contratti di lavoro a tempo determinato, resi più flessibili da «margini di tolleranza» e successione dei contratti; incentivi per la riduzione e la flessibilizzazione dell'orario di lavoro e per i contratti di lavoro a tempo parziale; sviluppo della ricerca nelle piccole e medie imprese; rilancio dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro; riordino del sistema di formazione professionale; tirocini formativi e di orientamento; contratti di riallineamento per le imprese operanti nel Mezzogiorno; lavori socialmente utili.
In questo modo si cerca di ottenere quei livelli di performance nella creazione di nuovi posti di lavoro che sono emersi come risultati più significativi in alcuni patti sociali, a partire da quello olandese, forse il più studiato e invidiato, oltre che imitato, almeno per quanto riguarda le *best practices* che ha saputo sviluppare. Alcune di queste *best practices* possono costituire punti di riferimento essenziali anche per il nostro paese, pur sapendo che non possono essere semplicemente importate. Comunque, gli importanti risultati economici e sociali conseguiti nel ca-

so olandese meritano di essere attentamente considerati, soprattutto perché favoriti principalmente dagli scambi e dalle interazioni strategiche tra i grandi attori delle relazioni industriali.

3. Nel caso olandese, come è noto, alla scelta sindacale della moderazione salariale fin dai primi anni Ottanta, con la relativa sospensione della scala mobile (accordo di Wassenaar del 1982), ha corrisposto l'accettazione imprenditoriale della riduzione dell'orario di lavoro. Il governo da parte sua ha contribuito allo scambio con la riduzione delle tasse e degli oneri sociali, mantenendo così stabile il potere d'acquisto dei salari, anche in una situazione di calo delle retribuzioni reali medie, e il livello della domanda interna. A differenza di molti altri patti sociali, inoltre, i tre grandi attori delle relazioni industriali olandesi sono riusciti a combinare politica dei redditi, nel senso sopra descritto, riforma del sistema di sicurezza sociale (soprattutto su assicurazione di invalidità e pensionamenti anticipati, seppure con l'opposizione sindacale) e politiche attive del lavoro.
L'accordo del 1993, dal titolo emblematico «Nuova direzione», tende non solo a confermare questi indirizzi, in parte iniziati con l'accordo del 1982 e con il ritorno alla contrattazione collettiva bilaterale «volontaria» sui salari, ma anche ad accentuare l'orientamento verso il decentramento contrattuale e il maggiore coinvolgimento degli attori negoziali a livello locale. Questo modello più decentrato di relazioni industriali è stato particolarmente voluto dagli imprenditori che hanno in cambio ceduto su ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro, oggi mediamente di 36-37 ore settimanali per la maggioranza dei lavoratori coperti dai contratti collettivi.
Il caso olandese di patto sociale si può sintetizzare anche in base a pochi dati relativi ai cambiamenti economici, sociali e di relazioni industriali avvenuti negli ultimi vent'anni, e ben presentati in un ottimo articolo di J. Visser (*Due evviva per il neocorporatismo, uno per il mercato*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», n. 76, 1997).
Nella fase di recessione del 1981-82, per due anni consecutivi si è avuto un calo del Pil; la disoccupazione era del 14% (ma quella allargata ai pre-pensionati, ai beneficiari dell'assistenza sociale e ai lavoratori impiegati in attività di formazione o di pubblica utilità sovvenzionate dal governo era del 28%); il deficit pubblico era salito a oltre il 10%; la sindacalizzazione era diminuita del 15%.
Le riforme strutturali sopra ricordate, attuate in modo più o meno concertato tra governo, sindacati e imprenditori olandesi a partire dal 1983 nell'ambito della politica dei redditi, del welfare state e della politica attiva del lavoro (fino all'accordo del 1993), hanno effetti tali che nel giro di pochi anni la «malattia olandese» diventa il «miracolo olandese». In particolare, il principale esito della nuova politica fiscale è stato la riduzione dei costi non salariali del lavoro (gli oneri sociali pas-

sano dal 20% del 1989 a meno dell'8% delle retribuzioni lorde nel 1994). Le politiche dell'impiego si sono invece orientate principalmente a favorire il lavoro a tempo parziale (dal già alto livello del 22% nel 1985 al 36% nel 1996: nove nuovi posti di lavoro su dieci) e le agenzie per il lavoro temporaneo, nel tentativo riuscito di rispondere alla crescente offerta di lavoro femminile. I risultati economici e sociali conseguiti negli anni Novanta sono stati davvero impressionanti:
*a.* crescita economica: Pil +2,2% annuo nel 1991-96 (50% più della Francia e della Germania; media Ue: +1,5%);
*b.* consumi privati: +2,3% annuo nel 1991-96 (media Ue: +1,5%);
*c.* investimenti: +1,3% annuo nel 1991-96 (media Ue: –0,5);
*d.* occupazione: +1,8% annuo nel 1985-95 (Usa +1,5%; Europa +0,4%);
*e.* disoccupazione: 18,2% nel 1983; 7,6% nel 1994; meno del 5% nel 1997;
*f.* salari reali: –0,6% (+8% in Germania; +3,7% in Francia);
*g.* inflazione: 2% negli ultimi dieci anni.
Nell'esperienza olandese degli ultimi quindici anni emerge dunque un maggior equilibrio tra gli obiettivi di politica dei redditi e quelli occupazionali rispetto alla concertazione italiana degli anni Novanta. Alcuni elementi innovativi della politica del lavoro olandese possono essere senz'altro considerati ed eventualmente adottati anche in Italia, dopo gli opportuni adattamenti, come peraltro si è iniziato a fare con il cosiddetto «pacchetto Treu». Altri risultano di più difficile o impossibile imitazione. Ma le risposte ai nuovi vincoli di flessibilità e le opzioni rispetto alle scelte preferite dai grandi attori italiani delle relazioni industriali non possono prescindere da un ampio consenso rispetto al nuovo assetto della struttura contrattuale avviato con l'accordo del 23 luglio 1993 e agli eventuali aggiustamenti derivanti dalla verifica congiunta tuttora in atto.

## La verifica del funzionamento del doppio livello della struttura contrattuale italiana

1. Nel complesso il nuovo patto sociale olandese può essere definito come un caso di coordinamento centralizzato della contrattazione salariale, formalmente a livello di settore; ma anche come un processo istituzionalizzato di interazione a livello centrale e decentrato tra imprenditori e sindacati, patto rafforzato dalla politica di *moral suasion* del governo, rispetto all'obiettivo di aumenti salariali in linea con l'andamento generale dell'economia.
L'esperienza di «concertazione decentrata» o di «decentramento controllato» caratterizza, come è noto, anche il patto sociale italiano degli anni Novanta. Il doppio livello della contrattazione collettiva, di categoria nazionale e decentrato

aziendale o territoriale, previsto dall'accordo del 23 luglio 1993, è stato particolarmente efficace, come si è visto, nel sostegno della politica dei redditi e della moderazione salariale tra il 1993 e il 1996. A distanza di quattro anni da quell'intesa, è infatti possibile una valutazione complessiva positiva del funzionamento della nuova struttura contrattuale, dopo che sono stati sottoscritti tutti i contratti nazionali di categoria quadriennali secondo le nuove regole; è stato rinnovato il secondo biennio salariale previsto per questi stessi contratti di categoria; è ormai in fase avanzata la contrattazione integrativa decentrata aziendale e territoriale, anche questa con intese quadriennali e collegate per la parte economica agli indicatori di produttività, qualità e redditività aziendali.
Il ruolo del contratto nazionale di categoria è del resto in discussione proprio per il fatto di essere ormai schiacciato tra il riferimento interconfederale al tasso di inflazione programmata, in una fase peraltro di bassa inflazione, e una certa ripresa della contrattazione decentrata, soprattutto aziendale, sul salario di risultato ma anche sulla redistribuzione dei guadagni di produttività di settore tradizionalmente assegnati alla contrattazione di categoria. La vertenza sul secondo biennio per la parte economica del contratto dei metalmeccanici, già considerata nel precedente *Rapporto 1994-95*, ha evidenziato in modo particolare queste difficoltà del contratto di categoria.
La stagione dei rinnovi contrattuali del 1996 aggiunge altri elementi contraddittori, legati soprattutto alle caratteristiche dei diversi settori, che richiedono di essere attentamente valutati.
Ad esempio, in agricoltura, i problemi sono stati posti soprattutto dalla contrattazione provinciale per gli operai agricoli, l'attività prevalente nel 1996, poiché ha riguardato oltre 50 province. La contrattazione decentrata si è trovata infatti non solo a trattare il salario di risultato, ma anche quello legato al tasso di inflazione programmata e per il recupero del potere d'acquisto. Le conseguenze erano facilmente prevedibili: rispetto al tasso di inflazione programmata del 6,5% nel biennio 1996-97, le province sindacalmente più forti del Piemonte e della Lombardia hanno ottenuto aumenti retributivi del 7-8%; quelle più deboli della Liguria e della Campania solo del 3-4%. Sono gli effetti che si potrebbero avere anche in altri settori, se venissero accettate alcune proposte di riforma del sistema contrattuale orientate a sostituire il livello nazionale di categoria con quelli decentrati.
In maniera più equilibrata sono avvenuti invece i rinnovi dei contratti di categoria dell'industria stipulati nel 1996. Con tale anno si è chiuso di fatto il primo ciclo di contrattazione successivo all'accordo del 23 luglio 1993. Se si esclude la vicenda particolare dei metalmeccanici, poi rientrata, non vi sono state differenze importanti rispetto alle esperienze contrattuali degli anni precedenti. Molti contratti hanno rafforzato soprattutto i diritti di informazione, gli osservatori con-

giunti e la istituzionalizzazione del modello partecipativo di relazioni industriali. In materia salariale, hanno trovato conferme le tendenze a definire aumenti scaglionati nel tempo e a mantenere i precedenti differenziali parametrali. Sono state anche fissate le regole per la contrattazione aziendale, richiamando esplicitamente quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 e sottolineando il significato del passaggio dai vecchi premi di produzione al nuovo salario di risultato. Particolarmente trattati sono stati anche i temi della difesa occupazionale, della formazione, della classificazione del personale, degli orari di lavoro, della previdenza integrativa e della rappresentanza sindacale.
L'accentuazione maggiore sugli aspetti normativi piuttosto che su quelli economici ha caratterizzato anche la contrattazione collettiva nazionale del 1996 nel settore dei servizi. Questo è derivato in buona parte dalle riforme contrattuali degli ex servizi pubblici (Enel, Poste, Alitalia) e dalla storica firma del primo contratto nazionale delle telecomunicazioni. Comunque, gli accordi relativi al secondo biennio per la parte economica sono stati regolarmente raggiunti nei settori del commercio e del turismo, delle poste e del credito. Quest'ultimo settore sarà invece al centro di una vertenza prolungata e tuttora in corso per il rinnovo del contratto di categoria.
Nel settore dell'artigianato, la vivace attività delle categorie ha riguardato invece sia i meccanismi di riallineamento, che si sono rivelati efficaci, sia i rinnovi contrattuali. Ma, anche qui, sono emersi problemi quali la sovrapposizione di tale attività alla contrattazione integrativa regionale.
Le tendenze più innovative emerse anche nel periodo qui considerato hanno riguardato però la contrattazione nella pubblica amministrazione. La riforma e la contrattualizzazione delle relazioni di lavoro in tale settore, iniziata con il dlgs 29/93 e successive modifiche, hanno fatto notevoli passi in avanti sia dal punto di vista istituzionale, con l'approvazione delle «leggi Bassanini», sia dal punto di vista contrattuale, con il processo di aggiustamento, completamento e perfezionamento del citato decreto. L'attività svolta è stata imponente: il rinnovo dei contratti degli otto comparti del settore pubblico; la definizione dei contenuti dei contratti di area dirigenziale per ognuno dei comparti; il rinnovo dei contratti per il secondo biennio economico; la soluzione dei problemi riguardanti i permessi, i distacchi e i criteri di misurazione della rappresentatività sindacale.

2. Il ruolo della contrattazione decentrata sembra essere invece meno in discussione sia nei settori privati che in quelli della pubblica amministrazione (in quest'ultimo caso grazie anche alle innovazioni sopra citate, orientate a dare maggior dinamismo contrattuale anche in periferia, sul modello dell'accordo del 23 luglio 1993). Secondo i dati dell'Osservatorio Cesos relativi agli anni 1994-96, la contrattazio-

ne collettiva aziendale sembra essere in crescita, considerando sia l'indicatore della propensione contrattuale sia quello della estensione. Per quanto riguarda il primo, le aziende che hanno contrattato sarebbero cresciute dal 10% nel 1994 al 12% nel 1995, al 22% nel 1996. La percentuale dei lavoratori coperti da tale contrattazione sarebbe anch'essa in significativa crescita: rispettivamente, nei tre anni considerati, 19,5%, 26,6%, 32,8%. Permane una forte correlazione tra questi indicatori di propensione contrattuale e di estensione e le dimensioni delle imprese: al crescere di quest'ultime crescono anche entrambi gli indicatori. Va però rilevata la maggior vivacità proprio delle piccole e medie imprese rispetto alle grandi nel periodo recente.
La specializzazione di ruolo della contrattazione collettiva aziendale emerge soprattutto se si esaminano i temi che ricorrono con maggiore frequenza. Quelli retributivi non solo sono cresciuti sensibilmente ma sono anche diventati i più trattati: nel 65% delle imprese nel 1994; nel 76% nel 1995; nell'83% nel 1996. Che si tratti soprattutto di salario di risultato, sulla base degli indicatori di produttività, qualità e redditività aziendali, viene confermato anche da altre rilevazioni disponibili. Che sembrano anche evidenziare una preferenza dei sindacati e dei lavoratori soprattutto verso il primo tipo di indicatore, più controllabile, a fronte dei maggiori orientamenti imprenditoriali verso l'utilizzo di indicatori misti, compreso a volte quello tradizionale della presenza.
Con minore frequenza ricorrono invece i temi che erano tradizionalmente oggetto della contrattazione aziendale: orario, organizzazione del lavoro, inquadramento, ecc. Questi dati non devono però trarre in inganno. Molte di queste materie vengono infatti trattate ormai dai diritti di informazione e dalle commissioni bilaterali, ovvero rientrano in quell'attività di consultazione mista che sempre più spesso conduce ad accordi formali o informali.
Se la funzione della contrattazione collettiva aziendale appare dunque meno in discussione rispetto a quella della contrattazione nazionale di categoria è soprattutto perché la prima è in forte ripresa per ripartire i guadagni di produttività dopo un periodo di recessione; è orientata in modo esplicito ad una contrattazione economica dai confini ben delimitati; sviluppa una contrattazione normativa nell'ambito di un modello partecipativo di relazioni industriali sempre più praticato e istituzionalizzato.

3. Occorre sottolineare come, al pari del caso olandese, il nostro sistema di relazioni industriali abbia avviato una forma di decentramento contrattuale controllato dal centro.
Un'importante teoria economica degli anni Ottanta, di Calmfors e Driffill, fa ricorso alla variabile del grado di centralizzazione contrattuale per spiegare la rela-

zione tra variabili economiche, quali ad esempio pressioni salariali e disoccupazione. Applicando e aggiustando questa teoria nel periodo recente, altri economisti (Soskice, Somaini) tendono a confermare l'ipotesi che i sistemi centralizzati e quelli decentrati siano economicamente e socialmente più efficienti di quelli intermedi, tra i quali veniva tradizionalmente classificato il nostro paese per il prevalere della scala mobile e della contrattazione nazionale di categoria.
I miglioramenti, pur avvenuti in tutti i paesi negli anni Novanta, restano strettamente correlati alla forma istituzionale delle relazioni industriali, come sosteneva la teoria. Ma, tra i sistemi intermedi, i miglioramenti più consistenti si sono avuti nei paesi che hanno concluso dei patti sociali con successo:è facile contrapporre ad esempio l'indice di Okun (derivante dalla somma del tasso di inflazione e del tasso di disoccupazione) del 7,1 dell'Olanda (ormai il quarto migliore nel mondo dopo Svizzera, Giappone e Stati Uniti) a quello del 12,8 della Germania (all'undicesimo posto dopo essere stata al quarto nel 1974-85 e al nono nel 1990-95).
Alla luce della citata teoria, l'elemento nuovo che sembra emergere nei casi olandese e italiano è comunque che i patti sociali sembrano indispensabili soprattutto ai paesi con un grado intermedio di centralizzazione per superare le tradizionali rigidità e inefficienze dei precedenti sistemi di relazioni industriali, per introdurre cioè nuovi sistemi più centralizzati insieme a forme di decentramento controllato, al fine di migliorare quei livelli di performance economica e sociale che secondo il modello teorico sono sempre risultati tra i più bassi in questi paesi rispetto alle economie o completamente decentrate o completamente accentrate.
Non vi è dubbio che il sistema italiano di relazioni industriali, con il riferimento al tasso di «inflazione programmata», si sia avviato decisamente su tale strada e che gli altri due livelli, quello intermedio della contrattazione nazionale di categoria e quello della contrattazione decentrata aziendale o territoriale, siano di fatto controllati dal nuovo indicatore, oltre che dalle sessioni di politica dei redditi previste dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993.
A differenza dell'Olanda, che si è avviata sulla strada del decentramento controllato fin dai primi anni Ottanta, l'Italia vi è arrivata solo nei primi anni Novanta e ciò sembra spiegare le positive conseguenze della politica dei redditi, ma anche, almeno finora, gli scarsi effetti occupazionali.

# 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. 11. La politica per l'occupazione in Europa nell'iniziativa comunitaria, p. 23. Il dibattito sulla riforma del welfare in Europa, p. 32. I cambiamenti nel capitalismo tedesco e i riflessi sulle relazioni industriali, p. 43. La peculiarità della situazione sindacale in Francia, p. 54.

**1. Premessa 2. Globalizzazione: non solo un rischio frutto delle circostanze 3. Europeizzazione come modernizzazione 4. Anche la politica contrattuale deve essere europeizzata 5. Comitati aziendali europei: una colonna per l'europeizzazione delle relazioni industriali 6. Ampliamento o approfondimento 7. Europeizzazione del lavoro sindacale nazionale 8. Un'osservazione conclusiva**

**1.** Malgrado rilevanti differenze nelle relazioni industriali, nelle tradizioni culturali e negli orientamenti politici, tutti i sindacati in Europa sono colpiti più o meno allo stesso modo dai cambiamenti strutturali in atto a livello internazionale. Rispetto alle sfide connesse con i cambiamenti strutturali i sindacati hanno perduto quelle risposte chiare che pensavano di avere in passato e si riscontra un forte bisogno di nuovi orientamenti. Nel processo di integrazione europea che avanza e di fronte alle condizioni di una forzata globalizzazione, un obiettivo essenziale è quello di far uscire la politica di rappresentanza sindacale dai suoi limitati nazionali: la politica sindacale orientata ai confini nazionali è sempre meno in grado di rispondere alle nuove sfide.
Una forte critica nei confronti della politica sindacale portata avanti finora è stata espressa recentemente in un libro scritto da due giornalisti dello «Spiegel», Hans-Peter Martin e Harald Schumann: «La più grande mancanza dei funzionari sindacali europei è stata di aver rinunciato alla creazione di un'organizzazione a livello di Unione europea pronta a dare risposte. Solo per

questo motivo non vi sono comitati aziendali europei funzionanti e i dipendenti delle aziende nei vari paesi possono essere messi gli uni contro gli altri. Se i rappresentanti dei lavoratori ponessero fine ai loro particolarismi, la superiorità della ben organizzata lobby imprenditoriale a Bruxelles sarebbe finita e la politica sociale dell'Unione europea potrebbe assumere una propria configurazione» (Martin, Schumann 1996, p. 334).
Gli autori descrivono uno scenario drammatico, secondo cui la globalizzazione che sta avanzando mette sempre più in pericolo lo Stato sociale.

**2.** Nell'attuale discussione politica si dà l'impressione che la globalizzazione in atto sia una cosa «naturale», dovuta alle circostanze, che sfugge a qualsiasi forma di regolamentazione da parte dello Stato sociale. Le preoccupazioni e i rischi ad essa collegati sono effettivamente giustificati, ma i cambiamenti che stanno avanzando velocemente in tutto il mondo (insieme alla confusione che creano) rappresentano nuove chance e potenzialità per nuove configurazioni, se vengono percepiti come tali e utilizzati per creare una strategia che necessariamente dovrà abbandonare gli atteggiamenti sindacali abituali. Cosa significa questo a livello concreto?
I sindacati hanno reagito relativamente tardi, con la creazione di strutture sindacali internazionali ed europee, all'internazionalizzazione dell'economia e ai conseguenti effetti sui lavoratori. Comunque per molto tempo, e in parte fino ad oggi, sono stati relativamente insignificanti e hanno avuto una scarsa capacità d'agire. Spesso la collaborazione sindacale a livello internazionale era limitata a risoluzioni generali e al tentativo di fare lavoro di lobbying con più o meno successo nelle organizzazioni internazionali, quali l'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil) o il Comitato consultivo sindacale (Tuac) presso l'Ocse, e nelle istituzioni sovranazionali dell'Unione europea. Per questo la sfida centrale che attende oggi i sindacati è la reazione alla globalizzazione con l'internazionalizzazione delle loro strutture organizzative e dei loro campi d'azione.
In ogni caso, non vi è motivo per una drammatizzazione eccessiva, perché è una verità lapalissiana che il processo di globalizzazione non rappresenta un fenomeno nuovo. Vero è che dopo la seconda guerra mondiale l'internazionalizzazione si basava soprattutto su un'enorme espansione del commercio mondiale, che contribuiva al benessere del mondo industrializzato – spesso a scapito del Terzo mondo – e lasciava ampiamente intatta la sovranità nazionale.
In ogni caso, il processo di globalizzazione non procede affatto senza contraddizioni e quindi non può essere interpretato semplicemente come una necessità che comporta solo una limitazione dell'azione politica (sindacale). Opzioni per l'azione e per configurazioni diverse risultano ad esempio dalla consapevolezza che insieme alla globalizzazione aumenta anche il peso della regionalizzazione e del decentramento. La formazione di blocchi commerciali regionali mostra che la globalizzazione dell'economia mondiale non può essere realizzata con un unico passo da gigante. I blocchi sono una reazione alla concorrenza mondiale nei mercati e nelle localizzazioni che va di pari passo con la globalizzazione.
I margini d'azione diventano visibili se si fa un confronto tra la situazione della Nafta (North american free trade area) e il mercato interno europeo. L'accordo Nafta difficilmente potrà vivere a lungo, se non si riesce a collegarlo con una dimensione sociale e con la visione di un'unione politica (vedi Hoffmann 1993 e Hoffmann, Wannoeffel 1995).
In confronto a ciò l'Unione europea – malgrado i numerosi deficit – non ha soltanto una visione sociale e politica, ma anche una fitta rete di regolamentazioni sovranazionali. Il piano dell'Unione monetaria in fondo è anche un tentativo per rispondere alle speculazioni sui cambi che aumentano a livello mondiale. Infatti nel bollettino informativo della Ig Metall è scritto: «Le oscillazioni delle valute tra i paesi partecipanti scompaiono all'improvviso. Oggi gli investitori finanziari e le speculazioni sui cambi a breve termine comportano una distorsione dei tassi di cambio, che si allontanano sempre più dagli sviluppi economici reali dei prezzi e dei costi. Per esempio: la continua rivalutazione del marco ha creato difficoltà massicce alla capacità competitiva delle imprese tedesche e ha annullato i loro vantaggi sui costi con le trattenute salariali» («Ig Metall infodienst», 8, 1996, p. 3).

La standardizzazione europea secondo Iso 9000 può essere menzionata come ulteriore esempio. In futuro sarà difficile vendere sui mercati mondiali macchine ad alta precisione se non si rispettano i nuovi valori standard Iso.
Nella concorrenza globale per le localizzazioni, i siti produttivi non vengono organizzati e scelti soltanto perché offrono migliori condizioni per l'approvvigionamento delle materie prime e più vantaggiosi fattori di costo, anche se è quello che si continua ad affermare in modo rituale da parte neoliberale. La logica di investimenti diretti internazionali è basata ancora sull'espansione e la garanzia dei mercati di sbocco. Così, ad esempio, il 70 per cento degli investimenti diretti di imprese statunitensi vengono fatti nell'Unione europea, il cui mercato interno dispone di un certo potere d'acquisto. Inoltre investimenti diretti all'estero di gruppi d'imprese tedeschi contribuiscono fortemente a garantire le localizzazioni nella Repubblica federale. Nello stesso tempo rappresentano un presupposto necessario per il buon esito del processo di trasformazione in atto, come si verifica ad esempio nei paesi dell'Europa centrale e orientale (Peco).
Oggi più che mai i complessi sistemi di produzione hanno bisogno di investimenti a lungo termine, nel settore formativo, nelle infrastrutture e nei sistemi sociali, anche se ciò è contrario alla logica interna dei sistemi produttivi capitalistici (Thurow 1996; Larsson 1996). Tuttavia cresce il numero dei gruppi aziendali che cercano di sfuggire alla brevità dello shareholder value e puntano sulla stabilità, sul personale qualificato e addirittura sulla partecipazione dei lavoratori.
Oltre a ciò la globalizzazione in atto porta con sé la necessità di una decentralizzazione. Così Hermann Schwengel interviene sul nesso tra internazionalizzazione/globalizzazione e centralizzazione/regionalizzazione: «Città, comuni e regioni non sono soltanto concorrenti per le localizzazioni, nel senso che si offrono allo stesso capitale, al quale sono aperte tutte le opzioni, ma possono anche fare un'offerta, quando vengono culturalmente equipaggiati a questo scopo. I modelli europei non sono semplicemente destinati a seguire gli stessi obiettivi dei concorrenti americani e asiatici, ma possono sviluppare i loro propri profili d'offerta. Proprio il collegamento di strutture sociali industriali con strutture sociali informative troverà risposte differenziate, culturalmente e regionalmente, che possano concorrere e convivere con successo» (Schwengel 1996, p. 476).
Il fatto che i sindacati si siano accorti che non si può reagire a queste nuove sfide con vecchi concetti, lo si può notare almeno a livello europeo. Nella misura in cui i paesi membri dell'Unione europea conferiscono la loro sovranità di Stati nazionali a istituzioni sovranazionali come la Commissione europea, il Parlamento europeo, la Corte di giustizia europea o, in futuro, alla Banca centrale europea, diventa inevitabile un nuovo livello, che integri il livello d'azione nazionale dei sindacati. Nel dialogo sociale (Duermeier, Grundheber 1996) senz'altro riconosciamo i primi passi per un livello di questo tipo. Malgrado il deficit evidente, dopo anni di discussione si è riusciti a deliberare una direttiva vincolante per la creazione dei Cae, che riguarda anche circa 300 imprese multinazionali che hanno la loro sede al di fuori dell'Ue.[1] Anche l'accordo sul congedo parentale firmato nel dicembre dell'anno scorso tra i sindacati europei e le associazioni datoriali mostra che la politica sociale europea non deve necessariamente perseguire un adeguamento verso il basso (Lapeyre 1996). In autunno verranno riprese le trattative sui rapporti di lavoro atipici, con i quali si intende reagire ai cambiamenti strutturali sui mercati del lavoro europei. Qui ci sono senz'altro spunti per una nuova regolamentazione, che non deve necessariamente comportare una corsa alla deregolamentazione sotto le condizioni della globalizzazione.
Questi approcci sicuramente non hanno ancora il carattere di contrattazioni collettive europee, però sono un primo passo in questa direzione.
Per la Ces (Confederazione dei sindacati europea), ad esempio, non vi è alcun dubbio sul fatto che con le condizioni della globalizzazione e l'insorgere di nuove strutture economiche e politiche a livello europeo sia necessaria «la creazione di un adeguato contrappeso sindacale». D'altra parte si dice che i sindacati in Europa devono confrontarsi non solo con «un ambiente politico piuttosto ostile», ma anche con «l'urgente necessità di adeguare le loro politiche e le loro strutture ad un mondo del lavoro che è mutato nelle sue basi fondamentali». Quindi la modernizzazione

dei sindacati è «assolutamente inevitabile», non foss'altro che per garantire la propria rappresentatività (Ces 1995, p. 27).
Sembra evidente che anche la Ces abbia riconosciuto la necessità di modernizzare i sindacati in Europa, affinché il mercato unico europeo non si riduca a un ampio progetto di deregolamentazione e l'Unione europea – inclusa la futura Unione economica e monetaria (Uem) – non venga degradata a una semplice zona di libero scambio. Un aspetto centrale della modernizzazione è l'europeizzazione della rappresentanza degli interessi a livello sindacale.

**3.** Dalla sua creazione nel 1973, la Ces ha continuato a sviluppare in modo molto chiaro il proprio profilo e la propria capacità di azione ed è diventata un protagonista politico-sociale a livello europeo. Nei primi anni si limitava soprattutto al lavoro di lobby nei confronti delle istituzioni europee e, non di rado, le sue prese di posizione e rivendicazioni erano formule di compromesso espresse con cautela, sia perché era poco sviluppata la comprensione per le diverse posizioni di partenza culturali e politiche tra paesi confinanti, sia perché prospettive d'azione congiunte non di rado erano distorte a causa di confronti a livello ideologico. Nel superamento di barriere ideologiche tra i sindacati europei la Ces negli ultimi anni ha svolto un ruolo da non sottovalutare. Con l'ammissione dei sindacati di Spagna e Portogallo, nati dal movimento comunista, e del sindacato degli impiegati tedesco (Deutsche angestelltengewerkschaft, Dag), oggi la Ces rappresenta quasi un sindacato unitario europeo.[2] Di fatto, le differenze di orientamento politico tra i sindacati europei hanno perso gran parte della loro importanza e, a buon ragione, si può affermare la tesi che è avvenuta una deideologizzazione dei sindacati, il cui processo sicuramente non si è ancora concluso (Hoffmann, Kluge 1992).

**4.** Con il Protocollo sociale di Maastricht è stata riconosciuta ai sindacati e alle associazioni datoriali una responsabilità particolare, che però non può sostituire regolamenti vincolanti per il dialogo sociale e contrattazioni collettive autonome a livello europeo. Finché non esisterà un'unione sociale più vincolante, che garantisca, ad esempio, la tutela dell'autonomia contrattuale e metta a disposizione procedure vincolanti per l'introduzione di contratti collettivi europei, soprattutto i sindacati difficilmente potranno far fronte alla responsabilità che è stata loro riconosciuta. Quindi, in prospettiva, lo sviluppo di un sistema di contrattazione collettiva europeo è di notevole importanza.
Già oggi la politica di contrattazione nazionale viene toccata dai criteri di convergenza di Maastricht. Ciò vale soprattutto per il settore pubblico, dove la pressione delle politiche di bilancio restrittive diventa sempre più forte. Sullo sfondo dei livelli di produttività ancora così diversi in Europa, la realizzazione dell'Unione economica e monetaria esporrà i mercati del lavoro nazionali a una forte pressione competitiva. Una moneta unica europea e quindi l'assenza di un adattamento ai tassi di cambio, influenzerà la politica salariale e sociale in modo massiccio. «Se i tassi di cambio non fungono più da chiusa per compensare i livelli economici di diversi paesi, saranno i costi salariali e quelli del lavoro ad assumere la funzione della chiusa – e i sindacati devono assumersi il ruolo di guardia della chiusa» (Altvater, Mahnkopf 1993, p. 246). Simili sono le argomentazioni di Claus Noè, il quale, durante la conferenza della Ces-Cis sul futuro dell'Unione europea ha constatato che, senza una politica salariale e dei redditi, «si crea un'Europa comune dei soldi e del capitale», ma non «del lavoro e dell'occupazione» (Noè 1996, p. 42).
Le aspettative che vengono collegate all'Unione economica e monetaria europea in ambiti conservatori e presso alcuni ambienti della parte datoriale sono state espresse in modo molto chiaro da un membro del consiglio della banca centrale tedesca: «Il potere dei cartelli salariali nazionali continuerà ad erodersi» (ivi, p. 44).
Da una strategia contrattuale coordinata e convergente e da un coordinamento delle contrattazioni nazionali, che sarebbero una risposta necessaria e adeguata, siamo però ancora molto lontani. E sullo sfondo delle notevoli differenze tra i vari sistemi e le strutture contrattuali, questa sicuramente non sarà un'impresa facile.[3] Sebbene la Ces abbia richiesto una più stretta collaborazione

in questo settore già da tempo, in un documento di discussione sulle contrattazioni collettive europee (Ces 1993), i sindacati nazionali sono solo agli inizi per capire che non c'è alternativa alla europeizzazione. È vero che durante l'ottavo congresso della Ces, nel maggio del 1995 a Bruxelles, è stato superato un primo ostacolo con la modifica dello statuto, dove venivano regolamentate questioni riguardanti il riconoscimento di un mandato negoziale concreto (articolo 13). Anche con l'accordo sul congedo parentale è stato possibile raggiungere un primo successo parziale e bisognerà vedere se i negoziati imminenti a livello europeo sul lavoro a tempo parziale comporteranno un ulteriore successo.
Quanto sia urgente il problema di un maggiore coordinamento della politica contrattuale a livello europeo, lo si arguisce chiaramente dalla proposta del governo belga sul patto per l'occupazione.[4] In merito allo sviluppo del reddito è stata avanzata la proposta che lo sviluppo dei salari e degli stipendi si orienti secondo gli incrementi contrattuali medi dei paesi confinanti, quali la Germania, i Paesi Bassi, la Francia e il Lussemburgo. Ciò non è altro che un coordinamento e l'europeizzazione della politica contrattuale prescritta dallo Stato. Evidentemente la necessità di azione è forte ancor prima dell'entrata in vigore della terza fase dell'Uem.
L'europeizzazione della politica contrattuale, tuttavia, non ha soltanto bisogno di sindacati che abbiano capacità di azione e di conflittualità, ma anche di associazioni datoriali con capacità di contrattare. Qui, a livello europeo, c'è una carenza evidente. Lo si vede chiaramente soprattutto rispetto alla situazione precaria dell'associazione europea dei datori di lavoro per il settore privato (Unice). Nell'ambito del dialogo sociale la Ces era senz'altro interessata a concordare con i datori di lavoro la direttiva sui comitati aziendali europei, perché lasciasse spazi alla contrattazione.[5] Non è stato possibile perché lo statuto dell'Unice contiene un diritto di veto, con il quale è quasi impossibile giungere ad accordi europei.
Conflitti d'interesse, ma anche differenze culturali, rendono più difficile un'azione vincolante e la stipula di contratti per i datori di lavoro. La debolezza dei datori di lavoro europei la si nota in particolar modo nel settore metalmeccanico. Di fatto vi sono ottanta associazioni economiche diverse, che dichiarano tutte di non essere competenti in questioni politico-sociali. La situazione è simile anche in altre categorie, cosicché alle Federazioni sindacali europee (Egv-Fse) manca il «partner contrattuale europeo».
I sindacati hanno fatto almeno i primi passi per creare i presupposti per svolgere in modo attivo il loro ruolo di partner contrattuali europei.[6]

**5.** I Comitati aziendali europei in futuro forse potranno assumere un ruolo primario per l'europeizzazione delle relazioni industriali ed essere eventualmente il germe per contrattazioni collettive europee. Tuttavia bisogna essere prudenti e non avere aspettative euforiche. Finora tante idee e aspettative riguardo al lavoro futuro dei Cae sono solo di natura concettuale o teorica.
Sebbene il nocciolo della direttiva conferisce ai Cae soltanto diritti di informazione e di consultazione e non la partecipazione alle trattative, sembra essere senz'altro realistica la supposizione che si apriranno nuovi margini d'azione, soprattutto in settori di un certo livello qualitativo. Infatti, già adesso alcuni accordi volontari vanno oltre le prescrizioni minime della direttiva, prevedendo la partecipazione dei sindacati alle trattative, la messa a disposizione dell'infrastruttura necessaria, il finanziamento di consulenti esterni. Infine, dipenderà dalle capacità pratiche dei Cae e dei sindacati se si potranno realizzare accordi europei per quanto concerne ad esempio la formazione e il perfezionamento, gli straordinari e il lavoro a tempo parziale, la salute e la sicurezza sul posto del lavoro, la parità di trattamento delle donne ecc. Innovazioni in questi settori saranno un contributo per la competitività. Quindi non dovrebbe essere irrealistico pensare che un accordo per la formazione continua in un'impresa possa assumere una funzione pilota per l'intera categoria in Europa.

**6.** Di dimensione del tutto diversa per i sindacati sono gli sviluppi nei paesi dell'Europa centrale e orientale (Peco). Il processo di trasformazione in atto nei Peco è accompagnato da notevoli rischi politici ed economici. Disoccupazione di massa e

perdite di reddito reale finora sconosciuti condizioneranno a lungo la situazione sociale delle popolazioni di questi paesi. Crisi di stampo nazionalistico, che facilmente possono tramutarsi in una guerra civile, non sono da escludere. L'ex Jugoslavia ne è un triste esempio.
Bisogna sollecitare proprio l'Ue a garantire e accelerare con ampi aiuti economici il processo di trasformazione in atto in Europa non soltanto sul piano economico ma anche su quello politico e sociale. Un rafforzamento della collaborazione europea in fondo è il presupposto di una capacità di ampliamento.
Il processo di trasformazione, però, viene considerato da molti sindacati anche come una minaccia. Le tensioni nascono ad esempio a causa delle nuove offerte di beni provenienti da settori produttivi ad alta intensità salariale (metalmeccanico, acciaio e ferro, cantieristico navale, tessile e agricolo). Per allontanare questa concorrenza a basso costo, sovente si richiede un veloce allineamento degli standard sociali e un rapido adeguamento dei livelli salariali nei paesi di provenienza di questi beni. Una tale strategia sembra, almeno a breve termine, poco realistica e rischierebbe di soffocare sul nascere il processo di rinnovamento economico nei paesi dell'Europa centrale e orientale.
Anche l'eventuale dislocazione dei siti produttivi in paesi a basso salario (e non più così distanti come potevano esserlo quelli «tradizionali» del Sud-Est asiatico) viene ovviamente considerata una minaccia diretta ai propri posti di lavoro. Bisogna però prendere atto che il processo di nuova distribuzione del lavoro con l'Europa orientale, che inevitabilmente sarà collegato con un trasferimento immediato di posti di lavoro, non può più essere arrestato. Più che altro per i sindacati sarà importante partecipare all'impostazione di questo processo.
A livello marginale, a questo punto, vorrei ricordare che l'apertura verso l'Est ha contribuito in modo rilevante alla crescita economica dell'Europa occidentale e che le esportazioni verso i paesi dell'Europa centrale e orientale hanno uno sviluppo molto più favorevole delle importazioni. La prospettiva (per molti sindacalisti ancora «scomoda» da accettare) è, tuttavia, quella di camminare insieme agli altri paesi europei meno sviluppati, e questo comporterà che nelle economie dominanti le persone dovranno rinunciare a un po' del loro benessere. Ricordiamo le parole chiare di Heinz-Werner Meyer: «L'Europa non sarà unita, finché una parte soffre la fame e l'altra vive nell'abbondanza» (Hoffmann, Kluge 1992).
Per quanto riguarda i futuri sviluppi e rapporti con i sindacati dei Peco, la Ces ha fatto una scelta importante con l'ammissione di nove organizzazioni provenienti da sei paesi dell'Europa centrale e orientale. Inoltre, a quattro organizzazioni è stato conferito lo status di osservatore. Tuttavia, solo questo non sarà sufficiente; abbiamo bisogno anche di una «compensazione degli oneri a livello sindacale»! Una necessità che non è molto popolare, a causa dei problemi finanziari con i quali si confrontano i sindacati nell'Europa occidentale. Comunque, tante organizzazioni iscritte hanno giustamente osservato che sono necessarie misure organizzative e finanziarie per adeguare le strutture della Ces alle nuove realtà.

**7.** L'europeizzazione della rappresentanza degli interessi a livello sindacale non presuppone soltanto un rafforzamento delle strutture europee, ma richiede allo stesso tempo l'europeizzazione delle strutture sindacali nazionali (Mueckenberger, Stroh, Zoll 1995). Ciò significa che «l'Europa» non viene trattata solamente dagli uffici internazionali dei sindacati. Sono sempre di più i settori politici che vengono toccati dal «livello europeo» (politica sociale, sicurezza del lavoro e della salute, diritti dei lavoratori, politica per l'ambiente ecc.). Tutto questo richiede la partecipazione sistematica dei dipartimenti specializzati e la creazione di gruppi di progetto per trattare temi europei (ad esempio nell'ambito dei Cae).
Approcci in questa direzione sono già visibili, ma dovrebbero essere ulteriormente sviluppati in modo coerente. Un'europeizzazione della formazione e dell'aggiornamento di chi assume incarichi di responsabilità nel sindacato, per raggiungere conoscenze linguistiche e interculturali comuni, potrebbe creare delle basi importanti.
Comunque, l'europeizzazione dei sindacati è un processo lungo, che anche in futuro incontrerà riserve e limiti, quindi «colui che vuole riformare le istituzioni non deve avere fretta e deve avere

un lungo respiro. [...] Non vi è riforma di successo senza protagonisti, nelle istituzioni stesse, disposti ad adoperarsi per il nuovo orientamento e indirizzare il processo di reintegrazione verso gli obiettivi della riforma» (Scharpf 1987).

**8.** Il modello europeo, malgrado abbia ancora numerose carenze, può essere considerato modello di riferimento per altri blocchi economici regionali. Per lo meno vi sono impostazioni pratiche, che non si limitano più a una rappresentanza sindacale nazionale. Naturalmente il successo del modello è legato alle scelte dei sindacati: se essi continueranno in modo coerente la via intrapresa per l'internazionalizzazione delle loro strutture organizzative, potranno essere superare le numerose «barriere di illimitata solidarietà» (Ebbinghaus, Visser 1994).
Le conseguenze dell'evoluzione attuale per i sindacati vengono espresse con la loro ambivalenza in modo puntuale da Claus Koch: «Le istituzioni non sono preparate a una società di crescente disparità strutturale in un processo di continua globalizzazione, nemmeno i sindacati, che sono impostati sul sistema collettivo e in fondo hanno un'unica arma. Tuttavia essi vengono coinvolti in tutti i conflitti che ne risultano, insieme a tutti i loro iscritti. E qui non gli è di aiuto alcuna deliberazione. Tali organizzazioni di esperti per il vecchio conflitto industriale si areneranno, diventando, inevitabilmente, più piccole. Se non vorranno deperire al margine delle nuove lotte di distribuzione, oltre che di esperti della contrattazione, avranno bisogno di un nuovo tipo di funzionario, che abbia capacità politiche in settori più diversi e complessi. Allora sarebbe di nuovo interessante essere sindacalista e verrebbero sicuramente i migliori» (Koch 1996, p. 502).
I settori più diversi e complessi attualmente sono l'individualizzazione e la globalizzazione. Così, anche per i sindacati, il (loro stesso) futuro resta pieno di rischi. Ma anche per loro vale il motto comune: senza rischio nessuna chance.

*Reiner Hoffmann*

## Note

[1] In un primo rilevamento l'Istituto sindacale europeo (Egi) ha identificato circa milleduecento imprese che rientrano nell'ambito di applicazione di questa direttiva (Egi 1995a).

[2] Alla Ces sono iscritti sessantadue sindacati di ventotto paesi, nonché quattordici federazioni sindacali europee.

[3] Nell'ambito di questo contributo non è possibile entrare nel merito delle varie differenze. A questo riguardo vedi le relazioni sulla contrattazione collettiva dell'Egi (1994, 1995b) e Bispinck R., Lecher W. (1993).

[4] Il Patto per il lavoro proposto dall'Ig Metall nell'autunno del 1995 ha provocato iniziative simili anche in altri paesi europei. Tra l'altro il presidente della Commissione, Jacques Santer, nel gennaio del 1996 ha proposto al Parlamento europeo un'iniziativa a livello europeo, anche se con prospettive di successo piuttosto scarse. Iniziative simili a livello nazionale si possono riscontrare ad esempio in Irlanda (1987) e in Italia (1993). A questo riguardo vedi Hoffmann (1996).

[5] A questo riguardo vedi il contributo di discussione di Peter Seideneck in «Transfer. European review of labour and research», Bruxelles, gennaio 1995, p. 118.

[6] Qui si intendono i comitati sindacali europei o comitati industriali che, dopo una modifica dello statuto durante l'ottavo congresso della Ces nel maggio 1995, vengono chiamati Federazioni sindacali europee (in merito ai comitati sindacali vedi anche Egi 1993)

## Fonti

Aa. Vv. (1995), *Modernisation of trade unions in Europe*, in «Transfer.European review of labour and research», n. 1, 1995.

Altvater E., Mahnkopf B. (1993), *Gewerkschaften vor der europaeischen herausforderung*, Muenster.

Bispinck R., Lecher W. (a cura di, 1993), *Tarifpolitik und tarifsysteme in Europa*, Koeln.

Duermeier S., Grundheber A. (1996), *Der europaeische gewerkschaftsbund*, in Europaeisches gewerkschaftsinstitut (1996b).

Ebbinghaus B., Visser J. (1994), *Barrieren und wege einer «grenzenlosen Solidaritaet»: Gewerkschaften und europaeische integration*, in Streeck (1994).

Europaeischer gewerkschaftsbund (Ces) (1993), *Europaeische tarifverhandlungen: strategie des Egb*, position-

spapier, angenommen vom Egb-Exekutivausschuss, Bruxelles 4 marzo 1993.

Europaeischer gewerkschaftsbund (Ces) (1995), *Europa: beschaeftigung und solidaritaet muessen im mittelpunkt stehen*, Bruxelles.

Europaeisches gewerkschaftsinstitut (Egi) (1994), *Verhandeln in der rezession. Entwicklungstrends der tarufverhandlungen in Westeuropa 1993-94*, Bruxelles.

Europaeisches gewerkschaftsinstitut (Egi) (1995a), *Die europaeischen betriebsraete: inventar der betroffenen unternehmen*, Bruxelles.

Europaeisches gewerkschaftsinstitut (Egi) (1995b), *Tarifverhandlungen in Westeuropa 1994-1995*, Bruxelles.

Europaeisches gewerkschaftsinstitut (Egi) (1996a), *Die zukunft der europaeischen union. Gewerkschaftliche anforderungen und erwartungen an die regierungskonferenz 1996*, Westfaelisches Dampfboot, Muenster.

Europaeisches gewerkschaftsinstitut (Egi) (1996b), *Handbuch der gewerkschaften in Europa*, Bruxelles.

Gabaglio E., Hoffmann R. (a cura di, 1996), *European trade union yearbook 1995*, Bruxelles.

Hoffmann R. (1993), *Can the Ec social dialogue charter be a model for the Nafta?*, in Belous R., Lemco. J. (a cura di), *Nafta as a model of development: the costs and benefits of merging high and low wage regions*, Washington.

Hoffmann R., Kluge M. (1992), *European integration and the role of Unions in the future*, in Hans, Boeckler, Stiftung (a cura di), *Japanization, or going our own way? Internationalisation and interest representation*, Duesseldorf.

Hoffmann R., Wannoeffel M. (a cura di, 1995), *Soziale und oekologische sackgassen oekonomische globalisierung. Das beispiel Nafta*, Muenster.

Koch C. (1996), *Die einsamkeit des funktionaers in der globalisierungsschlacht*, in «Gewerkschaftliche monatshefte», n. 8, 1996.

Lapeyre J. (1996), *First round of european negotiations: the parental leave agreement*, in Gabaglio E., Hoffmann R. (a cura di, 1996).

Larsson A. (1996), *Social policy: past, present and future*, in «Transfer. European review of labour and research», n. 4, 1996.

Martin H., Schumann H.(1996), *Die globalisierungsfalle*, Reinbeck bei Hamburg.

Mueckenberger U., Stroh C., Zoll R. (1995), *The challenge of modernisation: towards a new paradigm of trade unions in Europe?*, in «Transfer. European review of labour and research», n. 1, 1996.

Noè C. (1996), *Der Maastricht-prozess grenzt die tarifpartner aus*, in Egi (1996a).

Schwengel H. (1996), *Machtbildungschancen im globalisierungsprozess*, in «Gewerkschaftliche monatshefte», n. 8, 1996.

Seideneck P. (1993), *Vertiefung oder erweiterung? Zu aktuellen problemen der europaeischen gewerkschaftspolitik*, in «Gewerkschaftliche Monatshefte», n. 9, 1993.

Streeck W. (a cura di, 1994), *Staat und verbaende, politische vierteljahreszeitschrift*, in «Sonderheft», n. 25, 1994.

Thurow A. (1996), *Die zukunft des kapitalismus*, Duesseldorf-Muenchen.

# Le politiche sociali in ambito comunitario

**1. Premessa. Un bilancio della politica sociale dopo la Conferenza intergovernativa per la revisione del Trattato di Maastricht. Le riforme istituzionali rilevanti per la politica sociale introdotte dal Trattato di Amsterdam 2. I diritti sociali fondamentali. I nuovi principi di non discriminazione 3. Il nuovo titolo sull'occupazione 4. L'integrazione dell'accordo sulla politica sociale nel Trattato 5. Conclusioni**

**1.** Come ricordato nel *Rapporto* del 1994-95, alla Conferenza intergovernativa (Cig) per la riforma del Trattato di Maastricht (Tue), prevista dall'articolo N, par. 2, era affidato il compito di preparare la fase ulteriore dell'integrazione comunitaria, mediante riforme istituzionali utili alla costruzione di una «Unione più vicina ai cittadini», una «Unione più democratica ed efficiente», una Unione più «capace» nella sua «azione esterna». Su questi punti si articolava l'Agenda della Conferenza intergovernativa, approvata dal Consiglio di Torino (29 marzo 1996). Le materie in discussione nella Cig, d'interesse per la politica sociale, erano soprattutto quelle concernenti il «deficit democratico» della Comunità, rispetto alle quali la Conferenza doveva elaborare, in particolare, proposte intese a:
semplificare il processo decisionale, e renderlo più democratico, mediante votazioni a maggioranza;
riconoscere maggiori poteri al Parlamento europeo (Pe) nella formazione delle leggi comunitarie, mediante un'estensione della procedura di codecisione con il Consiglio.
Di ulteriore rilievo e interesse erano 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.[1]
A conclusione dei lavori della Cig, il Consiglio europeo di Amsterdam (16-17 giugno 1997) non ha dato una soluzione completa a tutte le questioni ora richiamate, provvedendo invece a riforme «minori» e parziali, che dovranno essere approfondite e completate prima dei futuri ampliamenti – ad Est – dell'Unione europea (Ue).

*Riduzione del «deficit democratico»*
Una riduzione, pur contenuta, del deficit democratico è comunque ravvisabile nel testo del Trattato di Amsterdam.[2] In primo luogo, viene prevista un'estensione della procedura di codecisione,[3] accogliendo il principio, sostenuto dalla Commissione, secondo cui ogni atto «di natura legislativa» deve essere adottato con la procedura di codecisione tra il Pe e il Consiglio. L'estensione di questa procedura determina il superamento di fatto della procedura di cooperazione (che viene mantenuta solo per alcune materie dell'Uem). In secondo luogo, si prevede la semplificazione della procedura di codecisione, mediante la soppressione della «terza lettura», che pone (almeno formalmente) il Pe su un piano di parità con il Consiglio (il fallimento della procedura di conciliazione determina, infatti, la caducazione del testo proposto). In terzo luogo, si dispone un'estensione, anche se limitata, delle procedure di deliberazione a maggioranza qualificata nel Consiglio (opportunamente collegate con la procedura di codecisione con il Pe).[4] Infine, si inserisce nei due trattati (il Tue e il Trattato che istituisce la Comunità europea, di seguito Tce) il principio del «rispetto» dei diritti fondamentali.

*Le riforme «minori»*
Le riforme «minori» deliberate dal Consiglio di Amsterdam dovranno dunque essere completate e approfondite. Come precisa il Protocollo sulle istituzioni nella prospettiva dell'allargamento dell'Unione europea, allegato al Trattato di Amster-

dam, il «riesame globale delle disposizioni dei Trattati concernenti la composizione e il funzionamento delle istituzioni [sarà oggetto di una Conferenza intergovernativa che verrà convocata] almeno un anno prima che il numero degli Stati membri dell'Unione sia superiore a venti».
Si segnala inoltre che, in attesa di riforme istituzionali più compiute, «gli Stati membri che intendono instaurare tra loro una cooperazione rafforzata possono far ricorso alle istituzioni, alle procedure e ai meccanismi previsti dai Trattati» alle condizioni previste dalle norme speciali in materia di «cooperazione rafforzata e flessibilità», adottando tra loro, a maggioranza qualificata, atti e decisioni che vincolano solo i partecipanti alla cooperazione rafforzata stessa.[5] Ciò vale in particolare per le misure connesse allo spazio di libertà, sicurezza e giustizia, alla politica commerciale comune e alla politica economica e sociale comunitaria (Pesc).
È opportuno ricordare, infine, che le nuove disposizioni sulla «istituzione progressiva di uno spazio di libertà, di sicurezza e di giustizia» e l'integrazione nel Trattato degli accordi (e dell'Acquis) di Schengen rappresentano in ogni caso un progresso verso l'Europa dei cittadini.
La costruzione comunitaria prosegue così sulla via dell'«integrazione differenziata», ma con un quadro istituzionale unico (conformemente al principio affermato dall'articolo C del Tue), confermando l'esperienza praticata, in passato, con la partecipazione flessibile al sistema europeo delle banche centrali (articolo 109 K), con la partecipazione differenziata al sistema Schengen e con la clausola di esclusione del Regno Unito dall'Accordo sulla politica sociale, mediante il Protocollo 14 allegato al Trattato di Maastricht.

*La dimensione sociale*
Riguardo alla «dimensione sociale», il Trattato di Amsterdam introduce innovazioni di rilievo (almeno sul piano dei testi) su tre capitoli essenziali (di cui si darà conto nei paragrafi che seguono): i diritti sociali fondamentali, la politica dell'occupazione e la politica sociale in senso stretto. La numerazione delle disposizioni del Trattato riferita in queste pagine è quella del testo del Trattato che istituisce la Comunità europea (Tce), firmato il 2 ottobre 1997, e non quella della «versione consolidata» dello stesso Tce, il quale colloca nel suo titolo XI (ex titolo VIII), «Politica sociale, istruzione, formazione professionale e gioventù», le stesse norme con una diversa numerazione (articoli 136 e seguenti).

**2.** Il capitolo dei diritti (sociali) fondamentali si arricchisce, con il Trattato di Amsterdam, di nuove enunciazioni di principio, che sono rilevanti più sul piano formale che su quello sostanziale e processuale.
In primo luogo, nel preambolo del Trattato sull'Unione europea (Tue), gli Stati membri confermano «il proprio attaccamento ai diritti sociali fondamentali quali definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989». Viene qui ripreso il riferimento alla Carta sociale del 1961, contenuto nell'Aue e poi smarrito nelle successive riforme dei Trattati, e fa invece ingresso nel Trattato il riferimento alla Carta sociale del 1989, già menzionata nel Protocollo e nell'Accordo sulla politica sociale (Pps e Aps) allegati al Trattato di Maastricht e intesa, allora, come base generale di orientamento della politica sociale degli undici (poi quattordici) Stati membri firmatari dell'Aps. Alle due Carte sociali europee fa cenno, inoltre, l'articolo 117 del Tce (vedi oltre, al punto 4).
In secondo luogo, il nuovo articolo F del Tue afferma che «l'Unione si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e Stato di diritto, principi che sono comuni agli Stati membri» (par. 1). Questo principio è collocato, significativamente, prima di altre due norme (già contenute nello stesso articolo F del Tue):
quella secondo cui «l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 dicembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri in quanto principi generali del diritto comunitario» (che diventa par. 2);
quella che impegna l'Unione a rispettare «l'identità nazionale dei suoi Stati membri» (che viene ora «declassata» al par. 3 dell'articolo F del Tue).

L'innovazione non è di poco conto, soprattutto in vista del futuro ampliamento dell'Unione, e conferma l'ulteriore progresso dell'ordinamento giuridico comunitario verso una Unione orientata non solo alla stabilità economica e monetaria, ma anche al rispetto dei diritti fondamentali, in particolare di quelli sociali, che entrano a far parte delle «sue politiche» e dei «suoi obiettivi». Infatti, per «portare a compimento» le prime e per «conseguire» i secondi, «l'Unione si dota dei mezzi necessari» (articolo F, par. 4).

*Il rispetto dei diritti fondamentali.* Il Trattato di Amsterdam sembra confermare il metodo inaugurato con il Consiglio di Maastricht; il Tue aveva, infatti, «recepito» i contenuti materiali della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (Cedu), mediante il richiamo fatto dall'articolo F, par. 2. Ad Amsterdam, con l'integrazione dell'articolo F del Tue, si è proceduto all'incorporazione degli orientamenti essenziali della giurisprudenza della Cge in materia di protezione dei diritti fondamentali, nonché dei contenuti materiali della dichiarazione comune del Pe, del Consiglio e della Commissione, del 5 aprile 1977, nella quale è ribadito l'impegno delle istituzioni comunitarie al rispetto dei diritti fondamentali quali risultano dalle costituzioni degli Stati membri e dalla Cedu.
Accantonata la discussa ipotesi di adesione della Comunità alla Cedu, nonché la previsione di un catalogo dei diritti fondamentali propri della Comunità, non restava – per il momento – che la soluzione adottata dal Consiglio di Amsterdam. Essa dovrebbe contribuire al superamento della questione del carattere vincolante o meno della Cedu nel sistema comunitario anche se, sul piano pratico, la questione riguarda, più che la pregiudiziale della vincolatività della Cedu, la sua inidoneità a offrire soluzioni praticabili. Ad ogni modo, l'aver formalizzato ulteriormente, nel Trattato sull'Unione europea, i principi contenuti nella Cedu, non muta concretamente il ruolo della Cedu rispetto al sistema comunitario: non implica la sottoposizione della Comunità al giudizio della Commissione e della Corte europea dei diritti dell'uomo né introduce meccanismi di collegamento tra la Comunità e gli organi di Strasburgo. Comunque, sul piano dei contenuti, i principi affermati nel Trattato di Amsterdam possono determinare apporti qualitativamente o quantitativamente più apprezzabili, anche per gli ordinamenti interni, rispetto a quanto già realizzato dalla giurisprudenza della Corte di giustizia. Essi possono agevolare l'utilizzazione dei contenuti materiali della Cedu e offrire alla Corte di giustizia ulteriori possibilità di intervento rispetto a quelle già sperimentate, considerato che la situazione risulta in certa misura modificata. In ogni caso, lo sviluppo della protezione dei diritti fondamentali, più che dalla posizione formale della Cedu nel diritto comunitario, dipenderà dall'evoluzione della Comunità e dal ruolo che la Cge sarà in grado di svolgere.

*Condizione per l'ingresso di nuovi Stati.* Un rilievo maggiore acquista l'affermazione di diritti fondamentali sul piano delle relazioni esterne dell'Unione, pensando in particolare all'allargamento verso l'Est, rispetto al quale veniva considerato come un importante segnale politico il fatto che il Tue contenesse una «Carta dei diritti dell'uomo».[6] Il rispetto dei principi sanciti nell'articolo F, par. 1, sembra infatti concepito (soprattutto) come condizione per l'ingresso di nuovi Stati nell'Unione europea.[7] Coerente con questa impostazione si configura, infatti, la sanzione comminata in caso di violazione da parte di uno Stato membro dei principi e dei diritti fondamentali, nonché la speciale procedura «di condanna» dello Stato, che sembrano concepite alla stregua di quelle connesse alle violazioni di obblighi internazionali. Di conseguenza, escluso il ricorso giurisdizionale della parte lesa dalla violazione «grave e persistente» dei diritti fondamentali (il cittadino comunitario), a meno che non si tratti di violazione di norme comunitarie direttamente applicabili, il Trattato prevede una speciale procedura di condanna dello Stato autore del comportamento illecito,[8] che consiste nella privazione temporanea del diritto di voto nel Consiglio (articolo F1, par. 1). A tale riguardo, l'articolo F1, Tue, e il nuovo articolo 236, Tce, definiscono una procedura di riequilibrio del sistema di ponderazione dei voti, in caso di sospensione di uno Stato membro dalla partecipazione alle deliberazioni del Consiglio.

*Contro le discriminazioni*
Il Trattato di Amsterdam introduce nel Tce un nuovo principio generale sulla non discriminazione, che così recita: «Fatte salve le altre disposizioni del presente Trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali» (nuovo articolo 6 A del Tce, posto tra i principi).
Questa norma presenta pregi e limiti. Per un verso, il nuovo principio di non discriminazione supera senz'altro il confine del vecchio divieto di discriminazione fondato sulla nazionalità (articolo 6, che resta immutato) e, in tal senso, marca un'ulteriore distanza dalla concezione originaria dell'Europa economica, in piena coerenza con i fini di una «Unione dei cittadini». Per altro verso, invece, il nuovo principio sulla non discriminazione non è provvisto di effetto diretto e può ricevere applicazione (e tutela giurisdizionale) solo a seguito di specifici atti normativi della Comunità; atti che, peraltro, devono essere adottati con deliberazioni all'unanimità.

*Parità tra uomini e donne*
La parità tra uomini e donne entra a far parte delle competenze esplicite della Comunità: il Trattato di Amsterdam introduce, infatti, tra i principi del Trattato, ad integrazione dell'articolo 2 del Tce, un nuovo «compito» della Comunità che consiste nel promuovere «la parità tra uomini e donne». Analogamente, viene arricchito il catalogo delle «azioni» della Comunità: alle istituzioni comunitarie, infatti, il nuovo par. 2 dell'articolo 3 attribuisce i poteri corrispondenti («l'azione della Comunità [...] mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne»). L'ambito delle competenze comunitarie comprende ora, pertanto, anche l'eliminazione delle ineguaglianze e la promozione della parità tra i sessi.
Le basi giuridiche sono quelle generali (articoli 100, parte dell'articolo 100 A, 235, Tce), e quelle della politica sociale (vedi oltre, al punto 4).

*Pari opportunità per i disabili*
Infine, in una dichiarazione apposita (dichiarazione n. 22 sui portatori di handicap) gli Stati membri prevedono che, «nell'elaborazione di misure a norma dell'articolo 100 A del Trattato che istituisce la Comunità europea (misure sul mercato interno, soggette al voto a maggioranza qualificata), le istituzioni della Comunità tengano conto delle esigenze dei portatori di handicap». Questa raccomandazione dovrà essere comunque interpretata e applicata alla luce della risoluzione del Consiglio europeo, del 20 dicembre 1996, sulla parità di opportunità per i disabili. In questo atto le istituzioni comuni e gli Stati membri si impegnano a rispettare i «principi e i valori che sono alla base delle norme standard delle Nazioni Unite relative alla parità di opportunità per i disabili», le «idee (che sono) alla base della risoluzione del Consiglio d'Europa del 9 aprile 1992 su una coerente politica per il riadattamento dei disabili», «il principio della parità di opportunità nell'elaborazione di politiche globali per i disabili» e «il principio di evitare o eliminare qualsiasi forma di discriminazione negativa basata esclusivamente sulla menomazione».[9]

**3.** Il nuovo titolo del Trattato sull'occupazione (titolo VI bis, che segue significativamente il titolo VI, dedicato alla politica economica e monetaria) è senza dubbio il capitolo più importante approvato dal Consiglio di Amsterdam. La promozione dell'occupazione nell'Unione europea, da parte delle autorità comuni, fortemente sostenuta dalla Confederazione europea dei sindacati (ben prima del vertice di Madrid),[10] diventa così una «questione di interesse comune» degli Stati membri (nuovo articolo 109 O, par. 2), facendo il suo ingresso fra gli «obiettivi» della Comunità. Alla Comunità viene infatti attribuita una nuova competenza, concorrente con quella degli Stati membri (e, quindi, da applicare nel rispetto del principio di sussidiarietà), al fine di elaborare una «strategia coordinata» per l'impiego.

*Occupazione, nuovo obiettivo del Tue*
In primo luogo, nel Tue, viene indicato un nuovo obiettivo dell'Unione europea, che integra quello definito nel primo «alinea» dell'articolo B del

Tue, e che prevede ora, tra gli altri, anche la promozione di «un elevato livello di occupazione». In secondo luogo, si provvede ad integrare anche l'articolo 2 del Tce, includendo tra i «compiti» della Comunità quello «di promuovere un elevato livello di occupazione e di protezione sociale», che funge da «contrappeso sociale» al compito, immediatamente precedente, di promuovere uno «sviluppo armonioso ed equilibrato delle attività economiche nell'insieme della Comunità», compatibile, però, con l'ulteriore compito di promuovere «un elevato grado di competitività e di convergenza dei risultato economici [...]». Analogamente, viene integrato anche l'articolo 3 del Tce, mediante l'arricchimento del «campo delle azioni» della Comunità, che deve ora assicurare la «promozione del coordinamento tra le politiche degli Stati membri in materia di occupazione al fine di accrescerne l'efficacia con lo sviluppo di una strategia coordinata a favore dell'occupazione». Queste fondamentali integrazioni dei principi del Trattato, e gli espliciti riferimenti all'occupazione, sono una risposta alle richieste avanzate dal nuovo primo ministro francese Jospin, in termini tali da condizionare il buon esito della Cig; un'ulteriore concessione al premier francese è stata la previsione di un apposito Consiglio sull'occupazione (tenutosi a Lussemburgo il 20 e 21 novembre 1997). Il rilievo dato alla creazione di impieghi conferisce senza dubbio al Trattato una «dimensione sociale» più accentuata e attenua la concezione prevalente dell'Ue esclusivamente come unione economica e monetaria.

*Il titolo sull'occupazione*

Il nuovo titolo sull'occupazione si compone di sei articoli (da 109 N a 109 S) e due dichiarazioni (23 e 24) relative alle azioni di incentivazione e alle spese. Le nuove disposizioni prevedono:

*a.* lo sviluppo di «una strategia coordinata a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici, al fine di realizzare gli obiettivi di cui all'articolo B del Tue e all'articolo 2» del Tce (articolo 109 N);

*b.* politiche occupazionali nazionali coerenti con gli indirizzi macroeconomici degli Stati membri e della Comunità, adottati ai sensi dell'articolo 103, n. 2, del Tce, «coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri» (articolo 109 O, n. 1);

*c.* la promozione dell'occupazione come questione «di interesse comune» degli Stati membri, da coordinare in seno al Consiglio (articolo 109 O, n. 2). La norma sottolinea la competenza prioritaria degli Stati membri;

*d.* l'attribuzione alla Comunità, per conseguire «l'obiettivo di un livello di occupazione elevato» (articolo 109 P, nn. 1 e 2; cfr. anche l'articolo B, primo alinea, Tue, e l'articolo 2, Tce), dei seguenti poteri: promuovere la cooperazione tra gli Stati membri; sostenere l'azione degli Stati membri; integrare, se necessario, l'azione degli Stati membri. L'esercizio dei poteri suddetti deve avvenire in modo che siano «rispettate le competenze degli Stati membri» (articolo 109 P). Si tratta dunque di competenze concorrenti della Comunità rispetto a quelle degli Stati membri, da amministrare secondo il (rivisitato) principio di sussidiarietà e proporzionalità,[11] con la debita avvertenza che, «nella definizione e nell'attuazione delle politiche e delle attività comunitarie, si tiene conto dell'obiettivo di un livello di occupazione elevato» (articolo 109 P, n. 2). Una notazione a margine riguarda il difficile coordinamento dei nuovi «compiti e obiettivi» della Comunità con quelli, tralatizi, legati alla prospettiva di un «elevato livello di occupazione e di protezione sociale», cara ai padri fondatori delle Comunità e sopravvissuta nei principi del Trattato. Prospettiva che, a sua volta, appare meno impegnativa di quella annunciata nel nuovo articolo 117 del Tce (ed ereditata dall'articolo 1 dell'Aps), secondo cui la Comunità e gli Stati membri hanno tra i loro obiettivi quello della «promozione dello sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello di occupazione elevato e duraturo»;

*e.* l'esame annuale della «situazione dell'occupazione nella Comunità» da parte del Consiglio europeo, sulla base di una relazione comune del Consiglio e della Commissione, e l'adozione di «conclusioni del caso» (articolo 109 Q, n. 1);

*f.* sulla base delle suddette conclusioni del Consiglio europeo, la conseguente elaborazione da parte del Consiglio (con deliberazione a maggioranza qualificata e previa consultazione del Pe, del Ces, del Comitato delle regioni e del Comitato

per l'occupazione), di «orientamenti» annuali «di cui devono tener conto gli Stati membri nelle rispettive politiche in materia di occupazione [...]. Tali orientamenti sono coerenti con gli indirizzi di massima adottati ai sensi dell'articolo 103, n. 2» (articolo 109 Q, n. 2);
*g.* un ulteriore esame annuale del Consiglio (sulla scorta di apposite relazioni annuali di tutti gli Stati membri sulle principali misure adottate per l'attuazione delle politiche nazionali in materia di occupazione, «alla luce degli orientamenti» del Consiglio e dei pareri del Comitato per l'occupazione) sull'attuazione delle politiche degli Stati membri; a questo esame può seguire l'adozione di raccomandazioni del Consiglio, a maggioranza qualificata (articolo 109 Q, nn. 3 e 4);
*h.* l'informazione annuale al Consiglio europeo, da parte del Consiglio e della Commissione, sulla situazione dell'occupazione nella Comunità e sull'attuazione degli orientamenti in materia di occupazione (articolo 109 Q, n. 5). La procedura qui sopra descritta conferisce certo maggiore coerenza e visibilità alle azioni della Comunità in materia di occupazione, coordinandole con le politiche economiche nazionali e comunitarie, ma non crea obblighi vincolanti i singoli Stati membri in materia occupazionale. Trattasi, dunque, di un mix delle procedure previste in seguito al Consiglio di Essen (cfr. Doc. com. 95-74 dell'8 marzo 1995) e delle procedure di mutua sorveglianza multilaterale, senza tuttavia possedere il carattere vincolante di queste: se gli Stati membri non ottemperano agli orientamenti del Consiglio, essi possono tutt'al più essere soggetti a menzione nella raccomandazione del Consiglio (che non è atto vincolante);
*i.* l'attribuzione al Consiglio del potere di «adottare azioni di incentivazione dirette a promuovere la cooperazione tra Stati membri e a sostenere i loro interventi nel settore dell'occupazione, mediante iniziative volte a sviluppare gli scambi di informazione e delle migliori prassi, a fornire analisi comparative e indicazioni, nonché a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze realizzate, in particolare mediante il ricorso a progetti pilota» (articolo 109 R, n. 1). L'attribuzione del suddetto potere al Consiglio (da esercitarsi con la procedura di codecisione con il Pe e previa consultazione del Ces e del Comitato delle regioni), non comporta «l'armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri» (articolo 109 R, comma 2). Le azioni di incentivazione (come prevede la dichiarazione n. 23, «sulle azioni di incentivazione di cui all'articolo 109 R») «dovrebbero sempre specificare [...]: le ragioni che ne hanno motivato l'adozione, basate su una valutazione obiettiva della loro necessità e dell'esistenza di un valore aggiunto a livello comunitario; la loro durata, che non deve essere superiore a cinque anni; l'importo massimo del loro finanziamento, che deve riflettere il carattere di incentivo delle stesse». Le spese delle azioni (segnatamente i progetti pilota) sono da imputare alla «rubrica 3 delle prospettive finanziarie», vale a dire fuori dei fondi strutturali (cfr. la dichiarazione 24, sull'articolo 109 R). L'azione degli Stati membri in materia di occupazione è dunque prioritaria rispetto a quella comunitaria, configurando qui il Trattato una competenza concorrente da gestire nel rispetto del principio di sussidiarietà e proporzionalità;
*l.* l'istituzione di un Comitato per l'occupazione, che dovrebbe prendere il posto del Comitato per l'occupazione e il mercato del lavoro, istituito nel dicembre 1996 (che ha già un programma per i prossimi due anni). Il Comitato è un organo «a carattere consultivo», che ha la funzione di «promuovere il coordinamento tra gli Stati membri per quanto riguarda le politiche in materia di occupazione e di mercato del lavoro». Il Comitato ha il compito di «seguire la situazione dell'occupazione e le politiche in materia di occupazione negli Stati membri e nella Comunità, [...] di formulare pareri su richiesta del Consiglio o della Commissione o di propria iniziativa, e contribuisce alla preparazione dei lavori del Consiglio di cui all'articolo 109 Q. Nell'esercizio delle sue funzioni, il Comitato consulta le parti sociali» (articolo 109 S).

*La nuova disciplina in materia di occupazione*
Pur con i limiti segnalati (relativi ai poteri delle istituzioni comunitarie e del nuovo Comitato per l'occupazione) e le perplessità suscitate da alcuni termini (come «le migliori prassi»), la nuova disciplina del Trattato in materia di occupazione sembra costituire il presupposto di un migliore coordinamento delle politiche (essenzialmente

di incentivazione) dell'impiego degli Stati membri e di azioni più coerenti e strutturate della Comunità, come era nei voti della Commissione. Il che non è poco, considerato che la nuova disciplina è il risultato di un'accorta mediazione tra le differenti esigenze delle delegazioni nazionali, nella Cig, e la necessità di un coordinamento comunitario, che però non sconfina nell'attribuzione alle autorità comunitarie di competenze dirette nella determinazione delle politiche del lavoro dell'Unione e degli Stati membri.
La previsione di meccanismi e procedure di coordinamento a livello comunitario costituisce una prima attuazione delle conclusioni del Consiglio europeo di Essen (9-10 dicembre 1994),[12] e ha qualche analogia col sistema di coordinamento delle politiche economiche. Il coordinamento delle politiche dell'impiego si basa, infatti, sugli orientamenti per l'occupazione adottati dal Consiglio europeo, i quali devono essere compatibili con gli «indirizzi di massima delle politiche economiche degli Stati membri e della Comunità», di cui all'articolo 103, n. 2, Tce. La Commissione svolge qui il ruolo che le è più congeniale, dato che l'adozione degli orientamenti e delle azioni di incentivazione avviene su sua proposta. Un dispositivo di sorveglianza «leggero» sull'esecuzione degli orientamenti e delle azioni, con la partecipazione della Commissione, accompagna il coordinamento. I poteri del Comitato per l'occupazione, per quanto rilevanti, sono invece meno ampi e incisivi di quelli attribuiti al Comitato monetario a carattere consultivo, istituito a Maastricht (che, dall'inizio della terza fase dell'Uem, cederà il passo al nuovo Comitato economico e finanziario; cfr. articolo 109 C, paragrafi 1 e 2); l'attività del Comitato economico e finanziario è, infatti, incardinata in un procedimento che si conclude con l'adozione di raccomandazioni del Consiglio dei ministri agli Stati membri, nonché di direttive e decisioni, sorrette da sanzioni (articoli 109 H e I). La previsione di un obbligo di consultazione delle parti sociali da parte del Comitato per l'occupazione, sicuramente importante per profili facilmente intuibili, può sollevare qualche problema di coordinamento con la complessa attività di consultazione delle parti sociali, da parte della Commissione, nell'ambito del dialogo sociale istituzionale.

**4.** Il Trattato di Amsterdam abroga anzitutto il Protocollo sulla politica sociale (Pps), allegato al Tue, frutto di una clausola di esenzione in materia sociale concessa al Regno Unito (Ru) dal Consiglio di Maastricht, e produttivo nel frattempo di una politica sociale «a due vie»: una per tutti i paesi membri (compreso il Ru) e l'altra per una parte dell'Unione (tutti i paesi eccetto il Ru), in base alle norme di un apposito Accordo sulla politica sociale firmato da undici Stati (e poi esteso a quattordici, dopo l'ingresso nell'Ue di Austria, Finlandia e Svezia). Il Trattato di Amsterdam opera una integrazione delle norme sulla politica sociale mediante l'incorporazione dell'Aps nel Tce. Il «completamento» delle norme sulla politica sociale avviene infatti con la trasposizione quasi integrale dell'Aps nel Tce, senza le addizioni e compensazioni necessarie a coordinarne il testo con quello complessivo del Trattato mantenendo, pertanto, le lacune e i contrasti precedenti e creandone di nuovi.

*Il capitolo sulla Politica sociale*
Il nuovo capitolo sulla Politica sociale abroga, come detto, il Pps e l'Aps, allegati al Trattato di Maastricht (Protocollo 14). Le disposizioni dell'Aps integrano ora la corrispondente normativa degli articoli 117-120 del Tce, dando luogo a non pochi problemi di coordinamento sostanziale e procedurale. Il testo dell'Aps (articoli 1-7) confluisce, con poche modifiche, negli articoli 117-120 del Tce, secondo l'ordine seguente: l'articolo 1 dell'Aps integra il vecchio testo dell'articolo 117 (nuovo articolo 117 del Tce); l'articolo 2 integra il vecchio testo dell'articolo 118 (nuovo articolo 118); l'articolo 3 diventa il nuovo articolo 118 A; l'articolo 4 diventa il nuovo articolo 118 B; l'articolo 5 è il nuovo articolo 118 C; l'articolo 6 integra il vecchio articolo 119; l'articolo 7 diventa il nuovo articolo 120. Il vecchio articolo 120 del Tce è ora il nuovo articolo 119 A.

*Il nuovo articolo 117* integra le previsioni dell'articolo 1 dell'Aps con quelle dell'antico testo dell'articolo 117 del Trattato di Roma. Spicca ora il riconoscimento «costituzionale», non precettivo, dei diritti sociali fondamentali («la Comunità e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta so-

ciale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989»). Si noti il riferimento sia alla Carta sociale «di Strasburgo», del 1961 (contenuto già nell'Aue, ma non ripreso dal Tce) sia a quella «di Bruxelles», del 1989. Questa affermazione è posta «a cappello», per così dire, di un cospicuo numero di obiettivi, quali: la «promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, 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 l'emarginazione». Vengono così a convivere, con prodigioso senso dell'equilibrio, la nozione della parificazione/armonizzazione «nel progresso» (cara ai conditores delle Comunità) e quella dell'«armonizzazione minima», ex articolo 1 dell'Aps. Sopravvive inoltre il riferimento (contenuto nel Trattato di Roma) alla convergenza spontanea dei sistemi nazionali, per effetto della «mano invisibile» del mercato.
I diritti sociali contenuti nelle Carte sociali diventano in tal modo principi fondamentali della politica sociale della Comunità; sia la Commissione che la Corte dovranno prendere atto che la situazione risulta in certa misura modificata rispetto al Trattato di Roma (come modificato dall'Aue) e all'Aps. Pur non avendo attribuito a questi principi effetto diretto, il Trattato di Amsterdam ha tuttavia conferito ad essi qualcosa di più che un ruolo di semplice fonte di ispirazione (com'era nell'Aps), capace di offrire unicamente delle linee guida di un livello di tutela garantito in modo completo solo dal diritto comunitario.

*Il nuovo articolo 118* del Tce riproduce, con poche modifiche, l'articolo 2 dell'Aps, vincolando tutti gli Stati membri dall'entrata in vigore del Tce. Le competenze della Comunità restano quelle indicate dall'Aps. Le innovazioni riguardano:
*a.* le procedure di adozione degli atti normativi comunitari nelle materie indicate nel par. 1, soggette ora al voto a maggioranza qualificata e alla procedura di codecisione, previa consultazione del Ces e del Comitato delle regioni. Problemi di coordinamento sussistono tra il par. 1 dell'articolo 118 e il par. 2 dell'articolo 100 A, che prescrive la procedura di deliberazione all'unanimità quando si tratti di «diritti e interessi dei lavoratori dipendenti» nel quadro del mercato unico (articolo non modificato). Altri problemi – di coordinamento e di interpretazione – suscita invece la previsione di «prescrizioni minime applicabili progressivamente», che sembrano collidere con l'articolo 117. Viene, naturalmente, soppresso il vecchio articolo 118 A sulla sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro;
*b.* l'esclusione della materia dell'«integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro» dal campo dell'armonizzazione normativa. L'innovazione non è di poco conto: in materia di emarginazione sociale (alcune delegazioni avrebbero preferito il termine «povertà») il Consiglio non può più adottare atti di armonizzazione ma (sempre con la procedura di codecisione) altre «misure destinate ad incoraggiare la cooperazione tra Stati membri attraverso iniziative volte a migliorare la conoscenza, a sviluppare gli scambi di informazioni e le migliori prassi, a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze fatte, al fine di combattere l'emarginazione sociale», con una formula per certi versi analoga a quella dell'articolo 109 R del titolo sull'occupazione.
Restano soggetti alla procedura di deliberazione all'unanimità gli atti relativi alle materie indicate nel par. 3 dell'articolo 2 dell'articolo 118. In queste materie è prevista solo la procedura di consultazione del Pe e la consultazione del Ces e del Comitato delle regioni.

Le norme sul dialogo sociale istituzionale (articolo 3 dell'Aps) diventano, senza modifica alcuna, *il nuovo articolo 118 A* del Tce. Viene pertanto abrogato il vecchio articolo 118 B, introdotto dall'Aue, che aveva consentito l'evoluzione dell'importante dialogo sociale di Val Duchesse.

*Il nuovo articolo 118 B* del Tce riproduce integralmente il testo dell'articolo 4 dell'Aps, che riconosce e promuove la contrattazione collettiva a livello comunitario. Il Trattato di Amsterdam riafferma dunque la capacità dell'autonomia collettiva di porre, a livello comunitario, norme generali concorrenti con quelle legislative, la cui estensione erga omnes e applicazione a livello nazionale avviene secondo due formule:

*a.* secondo le «procedure e prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri» (cfr. l'articolo 118 B, par. 2), attraverso «l'elaborazione, mediante contrattazione collettiva secondo le norme di ciascuno Stato membro, del contenuto degli accordi» (cfr. la dichiarazione n. 27, sull'articolo 118 B, par. 2, conforme alla precedente dichiarazione sull'articolo 2, par. 2, dell'Aps);
*b.* «in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione», adottata a seguito di una «richiesta congiunta delle parti firmatarie».
Questa seconda formula, che riguarda solo gli accordi collettivi vertenti sulle materie indicate nell'articolo 118, prevede procedure di adozione e deliberazione diverse:
la procedura di codecisione col Pe e il voto a maggioranza qualificata, quando si tratti di accordi che pongano «prescrizioni minime» su materie indicate nel par. 1 dell'articolo 118;
la semplice consultazione del Pe, del Ces e del Comitato delle regioni e il voto all'unanimità, quando si tratti di accordi sulle materie indicate nel par. 3 dell'articolo 118.

*Il nuovo articolo 118 C* è, per così dire, l'assemblaggio dell'articolo 5 dell'Aps[13] con il vecchio articolo 118 del Trattato.
In base al nuovo articolo 118 C, «per conseguire gli obiettivi dell'articolo 117, e fatte salve le altre disposizioni del Trattato», la Commissione mantiene il compito di incoraggiare «la cooperazione tra gli Stati membri e di facilitare il coordinamento della loro azione in tutti i settori della politica sociale [...] in particolare per le materie riguardanti: l'occupazione; il diritto del lavoro e le condizioni di lavoro; la formazione e il perfezionamento professionale; la sicurezza sociale; la protezione contro gli infortuni e le malattie professionali; l'igiene del lavoro; il diritto di associazione e la contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori».
A tal fine la Commissione «opera a stretto contatto con gli Stati membri mediante studi e pareri e organizzando consultazioni».
Questa confermata competenza comunitaria può risultare utile nei settori in cui non sono previste competenze comunitarie (come «il diritto di associazione e la contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori») e nei quali le differenze dei sistemi regolativi e amministrativi in materia di lavoro richiedono più continue consultazioni tra Commissione e Stati membri e più approfondite indagini, al fine di individuare metodi comuni di intervento in ambito nazionale.
Anche questa norma (come le altre trasposte a mo' di collage, del resto), solleva dubbi interpretativi e pone problemi di coordinamento fra le attività da essa contemplate e quelle previste da altre norme del Trattato.
In particolare qui si segnalano quelli connessi ai poteri della Commissione: poiché le materie indicate nell'articolo 118 C coincidono in gran parte con quelle enumerate nell'articolo 118 (eccetto le retribuzioni, il diritto di associazione, lo sciopero e la serrata, per le quali è esclusa la competenza della Comunità) e in altre norme del Trattato (si pensi alla formazione e all'occupazione), sarebbe utile una comunicazione della Commissione che indicasse i modi e le forme di intervento delle istituzioni comunitarie e nazionali nonché delle parti sociali in relazione ai diversi poteri previsti dal Trattato sugli stessi ambiti materiali (soprattutto in materia di occupazione e di dialogo sociale), per evitare duplicazioni di procedure e accelerare i tempi delle stesse.

*Il nuovo articolo 119.* Il Consiglio di Amsterdam introduce innovazioni sostanziali anche al vecchio articolo 119 del Trattato di Roma (relativo alla parità di retribuzione tra i sessi), aggiornandone il testo in base alle innovazioni a suo tempo introdotte dall'articolo 6 dell'Aps e alla luce degli orientamenti, anche recenti, della giurisprudenza della Corte di giustizia nonché delle «misure» adottate dalla Comunità in materia di pari opportunità.
Si segnala anzitutto l'inserzione, nel par. 1 dell'articolo 119, della nozione di «lavoro di pari valore», derivata dall'articolo 1 della direttiva 75/117 e da una consolidata giurisprudenza della Cge.
Modifiche di un certo rilievo introduce, inoltre, il nuovo par. 3, che conferisce al Consiglio il potere di adottare, con procedura di codecisione del Pe e voto a maggioranza qualificata, «misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle

retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore». Viene qui prevista una base giuridica nuova sia per l'applicazione (di parte) dei nuovi principi del Trattato di Amsterdam in materia di parità tra i sessi sia per garantire il rispetto del principio stesso in materia di occupazione e di impiego.
Trattandosi di competenza esclusiva della Comunità, sarebbe tuttavia opportuno precisarne l'ambito di applicazione (qui la sussidiarietà può assai poco) e l'intensità delle misure adottabili (sulla base del principio di proporzionalità) nonché il collegamento con le altre competenze (sia quelle concorrenti, della Comunità, sia quelle riservate degli Stati membri) in materia di «occupazione e di impiego», chiarendo, se possibile, la differenza tra i due termini.
Il par. 4 del nuovo articolo 119, infine, modifica il par. 3 dell'articolo 6 dell'Aps, alterandone il senso e il contenuto. Si prevede infatti che, «allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero ad evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali».
La nuova norma volge a vantaggio del «sesso sottorappresentato», e non più solo delle donne, la possibilità degli Stati membri di mantenere oppure adottare misure che prevedano «vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale [...] ovvero ad evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali». E ciò «allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa», in ossequio alla (controversa) sentenza Kalanke (Corte di giustizia, causa C-450/93, sentenza 17 ottobre 1995).[14]
La sentenza Kalanke ha suscitato un vasto dibattito in dottrina (e non solo), a causa dell'approccio di natura «individualistica» seguito dalla Corte a scapito degli interventi compensativi di carattere «collettivo», dando maggior peso, fra le due componenti dell'eguaglianza, a quella di trattamento piuttosto che a quella di opportunità.
Secondo un'opinione che qui si condivide, «non sembra corretto desumere dalla sentenza né un eccessivo ridimensionamento delle azioni positive in quanto tali né del relativo sistema delle quote. La Corte, infatti, non ha condannato l'attuazione di azioni positive in generale ma solo una particolare caratteristica della legislazione del Land di Brema, data dall'automatica nonché assoluta e incondizionata priorità a favore delle donne in materia di nomine o promozioni nei settori in cui esse siano sottorappresentate». Di modo che il solo regime condannato dalla Corte è quello delle quote rigide, che non consente di tener conto di circostanze particolari.[15]
Proprio in considerazione di quanto detto, sarebbe auspicabile una maggiore certezza del diritto nella materia in questione, mediante un provvedimento comunitario o un'applicazione specifica del principio di sussidiarietà, lasciando i singoli Stati membri liberi di individuare le azioni positive ritenute più utili per rendere effettive le «misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alla disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne».
Il problema delle azioni positive resta, infatti, lungi dall'essere risolto. Una proposta di direttiva, che contiene modifiche alla direttiva 76/207, del 1976, sulla parità di trattamento (nell'accesso agli impieghi, alla formazione, ecc.; si veda l'articolo 2.4 della direttiva 76/207), presentato dalla Commissione al Consiglio proprio alla luce della decisione Kalanke, fatica a procedere, mentre sono all'esame della Cge altri (quattro) casi in questa materia.[16]
Ad attenuare le critiche rivolte a questa norma, dovrebbe servire la dichiarazione all'articolo 119, par. 4, che precisa come gli Stati membri, nell'adottare le misure di cui al citato par. 4, «dovrebbero mirare, anzitutto, a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa». In ogni caso, le azioni positive qui previste non superano l'ambito (della carriera) professionale.

*L'articolo 120* è la riscrittura integrale dell'articolo 7 dell'Aps (relazione annuale della Commissione al Consiglio, al Pe e al Ces sugli sviluppi nella realizzazione degli obiettivi dell'articolo 117, finora limitato agli aspetti demografici; mentre il potere del Pe, di cui al secondo comma, non è stato ancora esercitato).

**5.** Il nuovo Trattato, pur con i limiti istituzionali ricordati in premessa, pone in ogni caso basi utili all'ulteriore evoluzione della politica sociale. In particolare, la positiva integrazione delle disposizioni dell'Aps nel Trattato ricolloca la politica sociale tra le politiche dell'Unione, non più ai margini del Trattato e con effetti limitati solo ad alcuni Stati per effetto di clausole di esclusione o esenzione. Mancano, invece, collegamenti più incisivi tra le politiche economiche e monetarie e quelle sociali e dell'impiego, tali da sottrarre la politica sociale dal suo tradizionale stato di sudditanza rispetto alle prime.
Quanto detto vale in particolare per il nuovo titolo sull'occupazione, che non propone cambiamenti radicali nella formazione delle politiche dell'impiego né offre soluzioni definitive al problema dell'alta disoccupazione nell'Unione, ma rappresenta un passo avanti, in particolare nella parte in cui prevede un miglior coordinamento in questa materia tra il Consiglio, la Commissione e i singoli Stati membri, nonché la consultazione delle parti sociali in materia di occupazione. Questa, almeno, è un'opportunità per dare maggiore coerenza e sistematicità alle azioni comunitarie e nazionali e per spingere le autorità comunitarie e i governi nazionali, ma soprattutto le parti sociali, a concentrarsi sullo sviluppo di aree e settori critici, e ad intervenire su di essi con una logica d'insieme, settoriale e federale.
È proprio sulla capacità delle parti sociali di sviluppare il dialogo sociale a tutti i livelli e in vari settori, e di rafforzare e consolidare il ruolo dell'autonomia collettiva nell'ordinamento giuridico comunitario, che si basa la prospettiva di sviluppo dei nuovi capitoli sociali del Trattato.
Non c'è dubbio che le riforme contenute nel Trattato di Amsterdam sono le ultime, non solo di questo secolo, ma anche dell'Unione europea «a quindici». Prima del prossimo ampliamento gli Stati membri e le autorità comuni dovranno necessariamente intervenire sulle questioni istituzionali, con riforme decisive dei poteri delle istituzioni, del processo decisionale e di formazione delle norme comunitarie (valorizzando l'autonomia collettiva ma specificandone la collocazione nel sistema delle fonti).

*Gianni Arrigo*

## Note

[1] Sulle questioni della revisione del Trattato e sull'attività della Cig, si veda Bertoli (1996); Cangelosi e Grassi (1996); Dastoli (1996); Louis (1996); Zingone (1996).

[2] «Trattato di Amsterdam che modifica il Trattato sull'Unione europea, i Trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi», firmato ad Amsterdam il 2 ottobre 1997 (in Guce, C 340 del 10 novembre 1997).

[3] Cfr. l'articolo 189 B del Tce, integralmente modificato dal Trattato di Amsterdam. Il nuovo Trattato estende la procedura di codecisione del Pe alle seguenti materie: non discriminazione (articolo 6, Tce); sicurezza sociale dei lavoratori migranti (articolo 51); incentivi all'occupazione (articolo 109 R); parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici (articolo 119); sanità pubblica (articolo 129); principi generali di trasparenza (articolo 191 A); lotta alle frodi a danno degli interessi finanziari della Comunità (articolo 209 A); elaborazione di statistiche della Comunità (articolo 213 A); istituzione di un'autorità indipendente sulla protezione dei dati (articolo 213 B); cooperazione doganale.

[4] Il Trattato di Amsterdam prevede procedure di deliberazione a maggioranza qualificata – collegate alla procedura di codecisione – solo nelle seguenti materie: orientamenti e incentivi in materia di occupazione (articolo 109 R); esclusione sociale (articolo 118, n. 2); pari trattamento e opportunità per uomini e donne (articolo 119, n. 3); sanità pubblica (articolo 129, n. 4); lotta alle frodi (articolo 191 A); statistiche della Comunità (articolo 213 A); istituzione di un'autorità indipendente sulla protezione dei dati (articolo 213 B); regioni più remote della Comunità (articolo 227, n. 2); cooperazione doganale.

[5] Cfr. il nuovo titolo VI bis, «Disposizioni su una cooperazione rafforzata», che comprende gli articoli da K 15 a K 17 del Tue.

[6] Lipsius (1996), p. 155.

[7] «Ogni Stato europeo, che rispetti i principi sanciti nell'articolo F, par. 1, può domandare di diventare membro dell'Unione» (cfr. il «completamento della prima frase» dell'articolo O del Tue).

[8] Cfr. il nuovo articolo F 1 del Tue.

[9] Cfr. la «Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio del 20 dicembre 1996, sulla parità di opportunità per i disabili» (97/C 12/01, in Guce, C 12 del 13 gennaio 1997).

[10] Ces, 1995.

[11] Cfr. il Protocollo sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e proporzionalità, il quale offre un'«interpretazione autentica» dell'articolo 3 B del Trattato, sulla base delle conclusioni dei Consigli di Birmingham e di Edimburgo, del 1992, e dell'Accordo interistituzionale del 1993.

[12] Commissione (1995).

[13] «Per conseguire gli obiettivi dell'articolo 1 dell'Aps [...], la Commissione incoraggia la cooperazione tra gli Stati membri e facilita il coordinamento della loro azione nei settori della politica sociale contemplati dal presente accordo».

[14] Sulla sentenza Kalanke, si rinvia ai seguenti commenti: Charpentier (1996); Garofalo, Triggiani, Castellaneta (1997); Roccella (1997); Oliviero (1997), il quale ultimo offre una lettura «sdrammatizzante».

[15] Garofalo, Triggiani, Castellaneta (1996), p. 323.

[16] Uno dei casi, richiamati nel testo, è stato da ultimo risolto dalla Cge, con sentenza dell'11 novembre 1997, nella causa C 409/95 (Marshall c. Land Nordrhein-Westfalen). La Corte, correggendo la posizione assunta con la decisione Kalanke, ha sostenuto che l'articolo 2, nn. 1 e 2 della direttiva 76/207/Cee, «non osta ad una norma nazionale che, in caso di pari qualificazioni di candidati di sesso diverso quanto ad idoneità, competenza e prestazioni professionali, obblighi a dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile nei settori di attività pubblica in cui, al livello del posto considerato, le donne sono meno numerose degli uomini, a meno che non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile». Questa «clausola di riserva» è legittima quando garantisca «un esame obiettivo delle candidature [...], non tenga conto della precedenza accordata ai candidati di sesso femminile quando uno o più di tali criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile» e «tali criteri non siano discriminatori nei confronti del candidato di sesso femminile».

## Fonti


Bertoli G. (1996), *La Conferenza intergovernativa per la revisione di Maastricht*, in «Il diritto dell'Unione europea», n. 2, 1996, pp. 547-557.

Cangelosi R.A., Grassi V. (1996), *Dalle Comunità all'Unione. Il Trattato di Maastricht e la Conferenza intergovernativa del 1996*, Quaderni di «Affari sociali internazionali», Franco Angeli, Milano.

Charpentier L.(1996), *La sentenza Kalanke e il discorso dualista della parità*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», n. 1, 1996, pp. 155-182.

Commissione (1995), «Comunicazione della Commissione al Consiglio sul seguito dato al Consiglio europeo di Essen sull'occupazione» (Com-95-0074-C4-011/95).

Confederazione europea dei sindacati (1995), «Les défis de la Cig 1996: emploi, solidarité, democratie», risoluzione approvata dal Comitato esecutivo del 14-15 dicembre 1995.

Dastoli P.V. (1996), *L'Agenda della Conferenza intergovernativa*, in «Il Mulino/Europa», n. 1, 1996, pp. 41-52.

Garofalo L., Triggiani E., Castellaneta M. (1997), *L'attività della Comunità europea in materia di lavoro nel 1994-96*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», n. 2, 1997, pp. 307-373, in particolare pp. 322 ss.

Lipsius J. (1996), *La Conferenza intergovernativa del 1996*, in «Il diritto dell'Unione europea», n. 1, 1996, pp. 121-161.

Louis J.V. (1996), *L'Unione Européenne et l'avenir de ses institutions*, Groupe d'etudes politiques européennes, Presses interuniversitaires europeennes, Bruxelles.

Oliviero G. (1997), *Lavoro femminile e quote riservate*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», n. 1, 1997, pp. 36-85.

Roccella M. (1997), *La Corte di giustizia e il diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, in particolare pp. 158 ss.

Zingone G. (1996), *La Conferenza intergovernativa del 1996 e la politica sociale dell'Unione europea*, in «Rivista di diritto delle relazioni industriali», n. 1, 1996, pp. 87-94.

# La politica per l'occupazione in Europa nell'iniziativa comunitaria

**1. Il lavoro in Europa: miti e mutamenti 2. Crisi occupazionale europea, anno quinto 3. Esortazioni e profezie ad Amsterdam su crescita e occupazione 4. Un nuovo titolo «occupazione» nel Trattato 5. Non-conclusioni**

**1.** Il periodo preso in esame si apre sugli ultimi mesi del 1996 (presidenza irlandese) e si conclude con la firma, da parte dei capi di Stato e di governo dei paesi membri dell'Unione europea, del nuovo Trattato (Amsterdam, 16-17 giugno 1997). In sede di dialogo sociale europeo (Dse) si svolge la contrattazione sul part-time che si conclude positivamente il 6 giugno 1997. I sindacati europei, però, si scontreranno piuttosto duramente sull'opportunità di assumerne i contenuti e, durante una riunione del comitato esecutivo della Confederazione europea dei sindacati (Ces), questa divergenza sarà superata solo con un difficile voto a maggioranza qualificata per conferire, alla segreteria della Ces, il mandato di firmare l'accordo in via definitiva.
Sul piano istituzionale, la Conferenza intergovernativa (Cig) entra nel vivo del negoziato, ma la conclusione dei lavori sarà segnata da forti incertezze: il salto qualitativo sul piano istituzionale, necessario in vista del prossimo allargamento dell'Ue ai paesi dell'Europa centrale e orientale, è rinviato dagli Stati membri a una prossima Conferenza intergovernativa che si terrà, verosimilmente, a ridosso del 2000. Il testo del nuovo Trattato, se lascia irrisolta la questione istituzionale, comprende, però, un nuovo titolo VIII,[1] «Occupazione» (articoli dal 136 al 145, in parte riscritti e in parte aggiuntivi), che integra anche il Protocollo sociale nel corpo del Trattato.
Nei paesi dell'Ue, l'andamento occupazionale appare variabile ma, nel complesso, ancora fortemente negativo, mentre la corsa finale verso le decisioni relative alla moneta unica fa sì che, nel quadro delle politiche di controllo del bilancio, quasi dappertutto si ponga drasticamente il problema del finanziamento della sicurezza sociale, più per ridurne i costi che per ristrutturare veramente il welfare in rapporto agli scenari demografici e sociali dei prossimi decenni.
Tutto il dibattito politico-sociale è condizionato dalle preoccupazioni per gli equilibri macroeconomici e devia paurosamente verso nuovi miti. Come quello del modello olandese, ad esempio, che viene proposto come una «versione 2000» del modello sociale europeo. Ma il modello olandese, pur interessante in sé, perché nato da un'esperienza concertativa, viene utilizzato da molti per forzare la flessibilizzazione della manodopera, tentando una sorta di transito clandestino dal modello renano verso il modello anglosassone e americano.[2] Oppure quello della nascita di una nuova leadership della sinistra europea, che sarebbe rappresentata da Tony Blair il quale, peraltro, se porta il Regno Unito ad aderire al Protocollo sociale, sembra però capitalizzare, sul piano interno, una serie di guasti prodotti dalla politica conservatrice dei Tories, come l'appiattimento qualitativo del mercato del lavoro, la dequalificazione dei redditi e la flessibilità a tutto campo nei rapporti di lavoro. E se parliamo di miti, dobbiamo richiamare anche le 35 ore e il loro trasbordo da una difficile e comunque controversa applicazione contrattuale per difendere alcuni livelli occupazionali nelle imprese (vedi Volkswagen e alcuni esperimenti nostrani) ad una generalizzazione per via normativa (Jospin in Francia – ma l'idea era già contenuta nel programma elettorale di Chirac – e Rifondazione in Italia). Trasbordo che, se mai riuscirà, di sicuro produrrà conflitti e polemiche (come già peraltro avviene) ma difficilmente veri posti di lavoro.
I piani per promuovere l'occupazione a livello comunitario – che si appoggiano soprattutto su strategie nazionali, peraltro fortemente condizionate dalle politiche restrittive di bilancio – registrano lo stallo delle buone intenzioni già segna-

lato nel saggio della precedente edizione del *Rapporto*. Dimenticato il *Libro bianco* di Delors su crescita, competitività e occupazione, rinviato a data da destinarsi il Patto europeo per l'occupazione proposto da Santer nel 1995, archiviata dopo qualche favorevole commento giornalistico la relazione sull'orario di lavoro di Michel Rocard al Parlamento europeo (ottobre 1996),[3] ogni speranza per uno sforzo comunitario in materia appare quasi proibita, mentre la campagna liberista per spingere a fondo l'acceleratore della flessibilità sembra avere partita vinta.
Verso la metà del 1997, quando le soluzioni del problema disoccupazione sembrano confinate in una prospettiva escatologica, una serie di eventi indica che qualcosa si sta muovendo, che nuovi attori entrano sulla scena e che il dibattito sul lavoro resta, di fatto, all'ordine del giorno nella politica europea: i patti territoriali per l'occupazione si sviluppano ed entrano nella fase operativa, la Banca europea per gli investimenti (Bei) decide di rafforzare le sue linee di credito per gli investimenti al fine di contribuire ad attivare iniziative collegate alle grandi reti infrastrutturali, ma anche a sostegno delle esperienze innovative nelle piccole e medie imprese (Pmi) e il Consiglio europeo di Amsterdam (giugno 1997), dà mandato alla Commissione di anticipare l'applicazione del Trattato presentando, al vertice straordinario per l'occupazione di Lussemburgo,[4] le linee guida per le politiche occupazionali degli Stati membri. Tutto ciò non rappresenta ancora una svolta, ma se le condizioni economiche, come sostiene la Commissione nei suoi ultimi documenti, volgessero davvero al meglio, forse qualche spazio in più potrebbe aprirsi per la creazione negoziata sia di nuovi posti di lavoro, sia di una vera e propria «prospettiva 2000» per il lavoro in Europa.

**2.** La fine del 1996 vede il tasso di disoccupazione comunitario attestarsi a ridosso dell'11%: la variazione peggiorativa rispetto al 1995 è minima (0,2%), ma conferma una tendenza che resta negativa. Infatti, il picco dell'11,1% del 1994 è molto vicino e l'esame della situazione, disaggregata per paese, mostra segni preoccupanti.
La novità negativa più rilevante è il balzo del tasso di disoccupazione in Germania dall'8% del 1995 ad oltre il 9% alla fine del 1996, percentuale che diventa, in cifra assoluta, 4 milioni di senza lavoro. Questa tendenza si conferma nei primi mesi del 1997 ed è riconducibile non solo al travaglio delle ristrutturazioni ancora in atto nei nuovi Länder, ma anche al consolidamento della disoccupazione di lunga durata che rappresenta il 46% della disoccupazione maschile e oltre il 51% di quella femminile (nel 1992 era di 8 punti inferiore per gli uomini e di oltre 10 punti inferiore per le donne).
Se il gigante dell'economia europea sta male, gli altri Stati membri non godono di buona salute: la Francia è al 12,3%, come l'Irlanda, ma non va dimenticato che l'Irlanda è partita dal 20% circa dell'inizio degli anni Novanta e solo con un grande impegno di concertazione macroeconomica è riuscita sia a risanare la sua situazione economica sia ad attirare investimenti e ad assicurare, di conseguenza, una crescita sostenuta e costante (la crescita annua del Pil irlandese è stata superiore al 7% negli ultimi tre anni). In Francia, invece, diminuisce la crescita dal 2,8% del 1994 all'1,3% del 1996 e cresce la disoccupazione dall'11,6% del 1995 al 12,3% del 1996.
Pesantissima resta la situazione della Spagna con il 22,2% di disoccupati (dei quali oltre il 40% sono giovani), anche se questo tasso sta scendendo per il terzo anno consecutivo, mentre i dati macroeconomici sono sotto controllo e il rispetto dei parametri di Maastricht sembra conseguibile in tempo, prima delle decisioni relative all'adozione della moneta unica. La Grecia si aggira, da quattro anni, attorno al 9%, ma il suo contesto economico soffre ancora di grandi difficoltà strutturali: l'insieme del territorio greco è eligibile agli interventi strutturali relativi all'obiettivo 1,[5] il che significa che il Pil pro capite, nell'intero paese, è inferiore al 75% della media comunitaria.
Oltre l'Italia, con il 12% di senza lavoro e il Belgio che si colloca vicino alla media comunitaria e registra una crescita debole, stanno male anche i ricchi paesi nordici (Danimarca a parte): la Svezia è al 10% ma tende a peggiorare, e la Finlandia, che sta faticosamente rientrando dal 17,5% del 1993, è al 15,7% e lamenta – unico paese nordico a registrare questo fenomeno in termini così drammatici – un tasso di disoccupazione giovanile che sfiora il 40%.

Tra i paesi più virtuosi troviamo l'Austria (4,1%), la Danimarca (6%), il Lussemburgo (3,2%) e l'Olanda (6,5%) che, con il Portogallo (7,3%), hanno un tasso di disoccupazione inferiore al 75% della media Ue (10,9%).
Il Regno Unito, infine, unico Stato membro inserito in una chiara e costante tendenza alla riduzione della disoccupazione (dal 10,1% del 1992 all'8,2% del 1996), costituisce un caso a parte perché, come è noto, la flessibilizzazione imposta dai governi tories al mercato del lavoro fa sì che le caratteristiche dell'occupazione, sia in termini di durata dei contratti che di contenuto professionale, siano molto diverse da quelle degli altri grandi paesi europei. Un tasso dell'8,2% è comunque da considerarsi ancora piuttosto alto.
Il rapporto della Commissione sull'occupazione in Europa (1996) denuncia una generale debolezza della crescita che incide negativamente sulle possibilità di creare lavoro. Il rapporto stesso, però, mette le mani avanti affermando che la crescita c'è, anche se debole, e che le ripercussioni positive sull'occupazione seguiranno, ma solo tra qualche tempo. Inevitabile pensare a quel «medio termine» di keynesiana memoria in cui... saremo tutti morti.
Ancora più esplicitamente, il rapporto congiunto Ecofin/Affari sociali e Commissione (settembre 1997), afferma: «I risultati economici negativi dell'Ue tra il 1991 e il 1996 – con un tasso di crescita medio reale del Pil all'1,6% annuo e la perdita di 4,4 milioni di posti di lavoro nel periodo – derivano essenzialmente da un conflitto di stabilità che aveva portato al surriscaldamento delle economie». È la tesi ricorrente secondo cui le difficoltà incontrate dall'occupazione a partire dal 1992 sono riconducibili alle politiche allegre seguite dagli Stati membri in materia di salari e di bilanci pubblici negli anni tra il 1987 e il 1992. Va, però, sottolineato anche il passaggio in cui si indica, sia pur in sordina, che la crisi di crescita dura da cinque anni. Con una virata ottimistica, tuttavia, il rapporto congiunto sostiene, subito dopo, che le politiche macroeconomiche e di bilancio sono ormai sotto controllo e che esistono le premesse per una crescita sana.
Ma accreditare un miglioramento delle condizioni generali a partire dal 1993, come fa il rapporto in questione, oltre che essere contraddittorio con il passaggio sulla crescita citato sopra, più che attivare speranze, aumenta le perplessità. Infatti, ed è sempre lo stesso rapporto che lo afferma, sulla base del miglioramento progressivo dell'attività economica che si fonda su un generale e migliore mix delle politiche macroeconomiche e sull'avanzare della convergenza, «ci si attende, per l'insieme della Comunità, che il ritmo della crescita raggiunga il 2,4% nel 1997 e perfino il 2,8% nel 1998». Ma non diceva, il *Libro bianco* di Delors,[6] nel 1992, che un tasso di crescita generatore di occupazione doveva essere almeno del 3-3,5%? E, infatti, il rapporto congiunto Ecofin/Affari sociali continua dicendo: «Questa accelerazione progressiva della crescita del Pil, superiore alla tendenza della produttività del lavoro, produrrà una creazione netta di lavoro pari allo 0,5% nel 1997 e allo 0,9% nel 1998, il che corrisponde a un aumento complessivo di circa 2 milioni di posti di lavoro». E aggiunge, nel paragrafo successivo: «La diminuzione della disoccupazione resterà molto limitata (dall'11% della manodopera nel 1996 al 10,3% nel 1998) perché l'offerta di manodopera continuerà ad aumentare dello 0,5% all'anno a causa dell'aumento del tasso di attività delle donne e del numero ridotto di uomini che lasciano il mercato del lavoro». Se, a questi dati, aggiungiamo il fatto che il tasso di attività[7] in Europa resta comunque debole (con una media del 67,8% a livello europeo e un ventaglio che va dall'80,3% della Danimarca al 58,4% dell'Italia), è evidente che una debole crescita che produce un debole aumento dei posti di lavoro è una debole premessa per pensare ad un'Europa che sappia «promuovere un progresso economico e sociale e un elevato livello di occupazione» come recita l'articolo B del Trattato (obiettivi dell'Ue).
Considerazioni analoghe e analoghe perplessità suscita l'esame del tasso di occupazione: la media comunitaria è del 60,4%, il dato migliore è in Svezia con il 71,6% e il peggiore è registrato in Spagna con il 47,2% (l'Italia si colloca al 51,4%). Ragionando su quest'ultimo indicatore, il rapporto congiunto Ecofin/Affari sociali constata, in un allegato che commenta i principali indicatori dell'occupazione: «Nel 1996, il tasso di occupazione è aumentato in maniera significativa in otto Stati membri: il Lussemburgo (1,3%), i Paesi Bassi

(1,2%), la Spagna (0,8%), l'Irlanda (0,8%), la Danimarca (0,5%), il Regno Unito (0,5%) e il Portogallo (0,5%). Questi risultati sono fortemente collegati alla crescita della produzione perché, in tutti i paesi citati, l'aumento del Pil è stato superiore al 2% nel 1996».
Andamento opposto, invece, negli Stati membri in cui questo indicatore è aumentato debolmente (Italia: 0,2%), è rimasto invariato (Belgio) o è diminuito, come in Francia, Germania, Austria e Svezia: in tutti questi paesi la crescita è rimasta al di sotto dell'1,5%. Un caso a sé è rappresentato dalla Finlandia, dove la crescita è stata del 3,3%, ma il tasso di occupazione è rimasto stagnante per l'aumento della popolazione in età lavorativa (1,4%), specie giovanile.
È evidente che – specificità finlandese a parte – la crescita delle opportunità di lavoro resta strettamente legata alla crescita del Pil e all'aumento degli investimenti produttivi. E se aggiungiamo che un terzo dei posti di lavoro creati nel privato è localizzato in microimprese con meno di dieci persone e che un altro terzo li troviamo in piccole e medie imprese con meno di 250 dipendenti, l'ipotesi prioritaria su cui lavorare dovrebbe essere quella di sviluppare il potenziale occupazionale degli investimenti nelle piccole e piccolissime unità produttive.
Per il resto, il rapporto congiunto Ecofin/Affari sociali e Commissione insiste soprattutto nell'analisi degli interventi strutturali sui mercati del lavoro nei diversi paesi membri, elencando una serie di esempi di buone prassi. Di seguito si darà conto solo dell'analisi delle manovre riconducibili direttamente alle politiche macroeconomiche e di bilancio.
Un primo tipo di interventi analizzati riguarda gli effetti del passaggio, più volte sollecitato dai Consigli europei, da politiche di sostegno passivo alla disoccupazione a politiche di promozione attiva della inserzione/reinserzione dei disoccupati nel mercato del lavoro. Questo passaggio dovrebbe essere generato da politiche di riforma dei sistemi di welfare inquadrate in una visione strategica e negoziate con le parti sociali, ma avviene invece, in quasi tutti gli Stati membri, attraverso interventi segmentati di riduzione delle prestazioni e/o di irrigidimento dei controlli sull'eligibilità, per perseguire l'equilibrio dei bilanci pubblici. Il risultato è che, se gli interventi di sostegno passivo sono passati, in percentuale del Pil,[8] dall'1,7% del 1992 allo 0,96%, gli interventi di sostegno attivo sono diminuiti, nello stesso periodo, dallo 0,60% allo 0,54%. In altri termini, mentre si abbandonano le misure passive, le risorse per le misure attive non aumentano affatto. Le «buone prassi» esaminate tendono a spostare le risorse dalle allocazioni per la disoccupazione ad allocazioni per formazione o a sostegno dei salari (soprattutto i bassi salari).
Il secondo tipo di interventi riguarda i sistemi di imposizione fiscale sul lavoro. Constatando che il tasso di imposizione implicita[9] sugli occupati è aumentato regolarmente dal 1980 al 1995, passando dal 34,9% al 42%, mentre per gli altri fattori (capitali, energia, risorse naturali) è sceso dal 45,5% a meno del 35% nello stesso periodo, il rapporto insiste per l'inversione di questa tendenza, segnalando che un terzo circa dell'attuale disoccupazione può essere attribuito all'aumento dell'imposizione sul fattore lavoro. La sola sicurezza sociale costituisce il 20% dei costi della manodopera. Dall'analisi delle «buone prassi» risulta che una particolare cura è stata messa nella riduzione delle imposte sugli altri fattori produttivi, in particolare sul capitale: in Germania si abolisce l'imposta sui profitti e sul capitale delle imprese locali e si riducono sensibilmente le imposte di successione; in Svezia, dove l'imposizione sulle imprese è diminuita di molto negli anni Novanta, continuano interventi di riduzione dell'imposizione per le microimprese.
Quanto alla riduzione dei costi salariali, in Francia si aggira attorno alle 40 mila lire mensili per un salario minimo (– 12,6%) e una riduzione regressiva si applica fino a salari che rappresentano il salario minimo moltiplicato per 1,33. In Olanda, la riduzione del 28% dei contributi corrisponde a una riduzione del 5% della massa salariale. Nel 1998, queste riduzioni saranno raddoppiate. In Belgio il programma «Maribel quatre» prevede riduzioni per i contributi delle imprese che occupano lavoratori manuali e un altro programma applica esenzioni alle persone o imprese che non hanno mai avuto dipendenti e che assumono un disoccupato.
Il rapporto indica, poi, che le riduzioni temporanee dei contributi hanno soprattutto effetti di so-

stituzione e contribuiscono poco alla crescita degli occupati. Quello che, invece, non indica, sono gli effetti occupazionali delle altre misure cui si è appena accennato, limitandosi lapalissianamente a sostenere che l'imposizione elevata scoraggia le assunzioni (cosa che già sospettavamo) ma che, per valutare gli effetti delle politiche di esenzione/riduzione applicate, bisognerà andare più a fondo con l'analisi.
Quanto alla politica salariale, liquidata in quattro brevi paragrafi, il rapporto si compiace della generale moderazione e azzarda l'ipotesi che i salari continuino a mantenersi al di sotto di un incremento del 3%. In effetti, il rapporto include un grafico da cui si desume che, dal 1982 ad oggi, gli aumenti salariali reali si sono mantenuti largamente al di sotto degli aumenti della produttività, tranne un brevissimo sforamento tra il 1990 e il 1991. Tra parentesi segnaliamo che, nel rapporto, si considera come «buona prassi» quella degli accordi tripartiti che hanno favorito le politiche di convergenza macroeconomica, ma non si cita l'Italia nemmeno di sfuggita.

**3.** Il Consiglio europeo di Amsterdam (16 e 17 giugno 1997) rappresenta uno snodo chiave per le politiche occupazionali in questo periodo: oltre a definire i contenuti del nuovo Trattato (dei quali si parlerà per esteso nel punto 4), i capi di Stato e di governo dei quindici votano due risoluzioni: una sul Patto di stabilità e la crescita e l'altra su crescita e occupazione.
La prima ribadisce l'importanza «di salvaguardare finanze statali sane come mezzo per rafforzare le condizioni per la stabilità dei prezzi e una forte crescita sostenibile che porti alla creazione di posti di lavoro» e impegna gli Stati membri «a rispettare l'obiettivo di una situazione di bilancio a medio termine comportante un saldo vicino al pareggio o positivo, indicato nei loro programmi di stabilità o convergenza, e a mettere in atto i correttivi di bilancio che ritengono necessari per conseguire gli obiettivi dei loro programmi di stabilità o convergenza, ogniqualvolta dispongano di informazioni indicanti un divario significativo, effettivo o presunto, da detti obiettivi». Il resto della risoluzione elenca puntualmente una serie di impegni rivolti a rendere ancor più stringente l'applicazione del Patto di stabilità definito a Dublino nel dicembre 1996.
La seconda risoluzione, ribadendo la necessità di mantenere il primo posto alla «priorità occupazione» afferma fideisticamente: «L'Uem e il Patto di stabilità e crescita potenzieranno il mercato interno e favoriranno un contesto macroeconomico non inflazionistico caratterizzato da bassi tassi di interesse, consolidando così le condizioni propizie alla crescita economica e le opportunità di occupazione». Il resto della risoluzione spiega come una serie di interventi sulle politiche strutturali per il lavoro saranno il mezzo per rafforzare il rapporto tra la riuscita dell'Uem, il mercato interno e l'occupazione. Pur con le migliori intenzioni del mondo, è evidente che il Consiglio europeo considera le politiche occupazionali come un corollario che può/deve adattarsi virtuosamente e subordinatamente alle politiche di convergenza macroeconomica e di mercato.
Tra le misure che gli Sati membri sono esortati ad adottare, da segnalare quelle relative allo sviluppo della professionalità e della flessibilità «per far sì che i mercati del lavoro siano in grado di adattarsi ai mutamenti economici» e quelle relative all'ammodernamento dei regimi di protezione sociale, «onde rafforzarne il funzionamento per contribuire alla competitività, all'occupazione e alla crescita, creando così una base durevole per la coesione sociale».
Meritano, tuttavia, un approfondimento le indicazioni suggerite nel corpo della risoluzione, perché da queste nascerà un orientamento più attento e più operativo verso una convergenza delle politiche occupazionali. L'obiettivo di rendere disponibile un maggior numero di posti di lavoro deve essere presente nelle politiche di promozione della competitività, le quali devono sottolinearne il carattere qualitativo, curando l'efficienza del mercato del lavoro e del mercato dei prodotti, l'innovazione tecnologica e la potenzialità delle Pmi a creare lavoro. Si ribadisce, inoltre, come già indicato nel *Libro bianco* (1992), nella strategia di Essen (1994) e nella proposta di patto europeo per l'occupazione di Santer (1995), la necessità di sviluppare la formazione professionale e la formazione permanente e di incentivare la creazione di posti di lavoro attraverso la leva fiscale e la riduzione dei costi salariali indiretti.

Ma l'impegno senza dubbio più interessante, nella dichiarazione di Amsterdam su crescita e occupazione, è l'integrazione della procedura di sorveglianza occupazionale prevista dal nuovo Trattato nel coordinamento delle politiche economiche. La dichiarazione invita il Consiglio «a tener conto dei programmi pluriennali per l'occupazione, come previsti dalla procedura di Essen, nel formulare gli indirizzi di massima, affinché questi risultino maggiormente incentrati sull'occupazione. Il Consiglio può rivolgere agli Stati membri le necessarie raccomandazioni, in conformità dell'articolo 103, paragrafo 4,[10] del Trattato». Il punto successivo invita il Comitato per l'occupazione previsto dal nuovo Trattato[11] e il Comitato per la politica economica a cooperare strettamente. All'Ue si chiede di integrare le misure nazionali per la creazione di occupazione nelle politiche comuni, in particolare nello sviluppo delle reti transeuropee e nei programmi di ricerca e sviluppo per indirizzare tali iniziative comunitarie alla crescita economica e alla creazione di posti di lavoro. Alla Banca europea per gli investimenti (Bei) si chiede di mettere a punto un meccanismo per finanziare progetti ad alto contenuto tecnologico per le Pmi, di esaminare la possibilità di intervento nell'istruzione, nella sanità, nell'ambiente urbano e nelle reti infrastrutturali. Come già accennato nel punto 1, la risposta della Bei è positiva.
In effetti, il Consiglio europeo di Amsterdam si presenta come un momento interessante nel processo di ricerca di un impegno comune per l'occupazione perché, per la prima volta, è visibile lo sforzo di aumentare il peso specifico delle politiche occupazionali in Europa, pur rimanendo indiscussa la priorità delle politiche di convergenza per la costruzione dell'Uem e l'avvio della moneta unica. È utile, a questo punto, esaminare l'altro «prodotto» del vertice di Amsterdam, ovvero l'accordo sul nuovo Trattato.

**4.** La procedura di revisione del Trattato era iniziata nel 1995, con l'insediamento di un «gruppo di riflessione ad alto livello» presieduto dallo spagnolo Carlos Westendorp e composto da esperti designati dagli Stati membri, un rappresentante della Commissione e due rappresentanti del Parlamento europeo: il compito assegnato al Gruppo Westendorp era quello di enucleare le grandi linee della revisione che avrebbe avuto a sua volta, come obiettivi fondamentali, il riavvicinamento dell'Ue ai cittadini e la preparazione delle istituzioni europee per le sfide dei prossimi decenni, in particolare l'allargamento ai paesi del centro ed est europeo (Peco). Questo lavoro preparatorio aveva avuto momenti significativi di ampia consultazione dei vari soggetti politici e sociali e, dai due rapporti successivi che il gruppo aveva presentato, risultava chiaramente che la questione occupazionale era considerata prioritaria dall'insieme dell'opinione pubblica europea ed esigeva, pertanto, un trattamento specifico e uno spazio proprio dentro il Trattato.
Purtroppo, dopo l'inizio dei lavori della Conferenza intergovernativa vera e propria, che avviene durante il semestre di presidenza italiano (gennaio-giugno 1996), il dialogo con la società europea si affievolisce e per alcuni mesi (fino alla primavera 1997) si sa poco o nulla di ciò che succede nella fitta serie di riunioni della Cig. Dalle scarse informazioni che filtrano, nasce il timore che le divergenze sulla questione della riforma delle istituzioni (dal numero dei Commissari alla ponderazione dei voti nel Consiglio, dalla titolarità della politica estera e di sicurezza alle lingue ufficiali, per citare solo alcuni dei problemi più spinosi) finiscano per appiattire anche le mediazioni sui contenuti delle politiche da definirsi e che la prima a farne le spese sia proprio la politica occupazionale, sempre in bilico tra la sovranità gelosa degli Stati membri in materia e l'esigenza di dotare di un quadro di azioni e impegni comuni la speranza di risolvere i gravissimi problemi occupazionali.
Il risultato sarà, naturalmente, un compromesso: la politica occupazionale resta nella sfera di competenza degli Stati membri i quali, però, accettano di entrare in una dinamica di «sorveglianza multilaterale» sulle loro politiche occupazionali, dinamica parzialmente mutuata dai meccanismi che regolano la convergenza delle politiche macroeconomiche e monetarie e a quest'ultima, sempre parzialmente, collegata.
I cambiamenti relativi all'occupazione, nel Trattato di Amsterdam, sono di due tipi: le modifiche dei grandi principi (preambolo e articoli 2 e 3) e

l'introduzione di un nuovo titolo VIII (occupazione), subito dopo il titolo VII (politica economica e monetaria).
Fin dal Trattato di Roma (1958), «il miglioramento costante delle condizioni di vita e di occupazione dei loro popoli» era definito «scopo essenziale» dai padri fondatori dell'allora Comunità economica europea. Con il Trattato dell'Unione europea (Tue, 1992), si include tra gli obiettivi della Comunità (articolo 2) «un elevato livello di occupazione e di protezione sociale». Il testo modificato del Trattato di Amsterdam estende tale obiettivo all'intera Unione. Dice, infatti, l'articolo B: «L'Unione si prefigge i seguenti obiettivi: promuovere un progresso economico e sociale e un elevato livello di occupazione e pervenire a uno sviluppo equilibrato e sostenibile, in particolare mediante la costruzione di uno spazio senza frontiere interne, il rafforzamento della coesione economica e sociale e l'instaurazione di un'Unione economica e monetaria che comporti a termine una moneta unica, in conformità delle disposizioni del presente Trattato».
È difficile non notare che una lettura rigorosa dal punto di vista logico, prima ancora che giuridico, mette in evidenza come il «progresso economico e sociale» e «un elevato livello di occupazione» siano obiettivi rispetto ai quali lo spazio senza frontiere, il rafforzamento della coesione economica e sociale e la stessa unione economica e monetaria sarebbero solo strumenti. I passaggi del Trattato che enunciano simili legami in linea di principio, ma sono poi smentiti al momento in cui si definiscono i meccanismi e gli obiettivi delle singole politiche europee, sono purtroppo molti. Per esempio, il nuovo articolo 127.2 afferma: «Nella definizione e nell'attuazione delle politiche e delle attività comunitarie si tiene conto dell'obiettivo di un livello di occupazione elevato». Ma negli articoli relativi alle diverse politiche comunitarie, cioè proprio là dove si dovrebbe assumere concretamente l'obiettivo occupazione, tale priorità è lasciata al buon cuore e alla buona memoria del legislatore di turno.
Nel Trattato di Amsterdam, il conflitto di competenza tra Stati membri e Comunità sulle politiche occupazionali è risolto conferendo alla Comunità (articolo 3, lettera *i*) «la promozione del coordinamento tra le politiche degli Stati membri in materia di occupazione al fine di accrescerne l'efficacia con lo sviluppo di una strategia coordinata a favore dell'occupazione». Nel corpo del Trattato, però, il nuovo titolo VIII sull'occupazione insiste più sulla dimensione di coordinamento e cooperazione volontari tra gli Stati membri in materia occupazionale che non sulla funzione promozionale e di coordinamento della Comunità. In particolare, si prevede:
*a.* lo sviluppo di una strategia coordinata per la promozione di risorse umane altamente qualificate e adattabili e di mercati del lavoro reattivi ai cambiamenti economici;
*b.* una coerenza tra le politiche occupazionali e quelle macroeconomiche;
*c.* la promozione dell'occupazione come questione di interesse comune degli Stati membri, da affrontare in modo coordinato in sede di Consiglio;
*d.* la tenuta in conto dell'obiettivo occupazione nella formulazione e attuazione delle politiche e delle attività comuni (vedi anche articolo 3);
*e.* l'esame annuale, da parte del Consiglio europeo, della situazione occupazionale e l'assunzione di decisioni, sulla base di un rapporto congiunto del Consiglio e della Commissione;
*f.* la definizione conseguente, da parte del Consiglio, di linee guida per gli Stati membri, dopo aver consultato Parlamento europeo, Comitato economico e sociale, Comitato delle Regioni e Comitato per l'occupazione;
*g.* la possibilità da parte del Consiglio, sulla base dei rapporti degli Stati membri, di rivolgere loro raccomandazioni perché si attengano alle linee guida predefinite.
Secondo il nuovo articolo 129 il Consiglio, in codecisione con il Parlamento e previa consultazione del Comitato economico e sociale e del Comitato delle regioni, «può adottare misure di incentivazione dirette a promuovere l'occupazione, mediante iniziative volte a sviluppare gli scambi di informazioni e delle migliori prassi, a fornire analisi comparative e indicazioni, nonché a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze realizzate, in particolare mediante progetti pilota. Tali misure non comportano l'armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri».
Pur indirizzato essenzialmente allo sviluppo di un'intercomunicabilità e di una cooperazione tra

le politiche occupazionali nazionali, questo articolo lascia aperta la possibilità di sviluppare progetti pilota che non dovrebbero escludere né una multilateralità che comprenda tutti gli Stati membri, né esperimenti di cooperazione transfrontaliera avanzata che portino ad unificare (o ad armonizzare di fatto) certi momenti concreti delle politiche occupazionali dei diversi Stati.
L'articolo 130 definisce la costituzione di un Comitato per l'occupazione,[12] a statuto consultivo, che ha il compito di:
*a.* monitorare la situazione dell'occupazione e le relative politiche negli Stati membri e nella Comunità;
*b.* formulare pareri su richiesta del Consiglio e della Commissione o di sua propria iniziativa per contribuire alla procedura di sorveglianza multilaterale sulla situazione occupazionale e sulle decisioni relative.
Il Comitato per l'occupazione è tenuto a consultare le parti sociali.
La proposta di un Comitato per l'occupazione risponde in qualche modo a una richiesta dei sindacati europei condivisa anche dal Parlamento europeo. Ma l'idea originaria era quella di conferire, al Comitato in questione, forti poteri di indirizzo, insieme ad un esplicito compito di sorveglianza sia sulle politiche degli Stati membri, sia su quelle comuni. Nel testo del Trattato di Amsterdam, questi poteri e compiti sfumano in una semplice consultività e non si fa cenno al parallelismo, richiesto dai sindacati europei, tra il ruolo del Comitato per l'occupazione e quello del Comitato monetario (di cui all'articolo 114).[13]
Una valutazione complessiva del Trattato di Amsterdam per quanto riguarda l'occupazione non può limitarsi a registrare, commentare e criticare le novità introdotte, anche perché l'analisi del testo ci obbligherebbe a fare un continuo riferimento alle richieste formulate dai sindacati europei, mettendo solo in evidenza la limitatezza dei risultati della Conferenza intergovernativa. Nel complesso, va invece notato che, pur con la prudenza che caratterizza i processi di mediazione istituzionale tra i quindici Stati membri, l'assunzione del problema occupazionale non si fa per la porta secondaria come è avvenuto finora, ma dedicandogli un intero titolo. Ma la vera e interessante novità, che costituisce un unicum nello sviluppo del processo di integrazione comunitaria, è data dal fatto che, prima ancora della ratifica del Trattato da parte dei quindici Stati membri[14] il Consiglio decida in modo autonomo di dare applicazione ad alcuni articoli relativi alle politiche occupazionali: questo è, senza dubbio, l'atto di buona volontà politica del Consiglio più rilevante da quando è iniziata la crisi occupazionale nel 1992.
Un atto che dimostra, tra l'altro, che il Consiglio può, se vuole, interpretare estensivamente il proprio mandato e, uscendo dalle sterili contrapposizioni sulle competenze nazionali e sulle competenze comunitarie, cominciare ad agire. Cominciare: infatti sono state poste solo le premesse indispensabili per affrontare in modo un po' più consistente e coordinato la soluzione dei problemi occupazionali europei.

**5.** Poste le premesse istituzionali (e parzialmente anche politiche) per una strategia di coordinamento europeo delle politiche occupazionali, resta un'ampia zona d'ombra quanto alle possibilità reali di attuarla.
Oltre l'aleatorietà delle decisioni – sempre condizionate dall'unico obiettivo preciso e perseguito con tenacia, ovvero l'unione economica e monetaria – la zona d'ombra più consistente è rappresentata dalla mancanza di una visione prospettica credibile di ciò che sarà l'Europa all'inizio del prossimo secolo.
È vero che la Commissione si è sforzata di delineare una revisione delle principali politiche comuni, nel documento *Agenda 2000*, pubblicato poco dopo il vertice di Amsterdam. Ma è anche vero che l'ambizione del titolo sta stretta in una proposta che si limita a prevedere aggiustamenti e ristrutturazioni dell'esistente, condizionate dall'accettazione di un bilancio comunitario tabù ancorato all'1,27% del Pil degli Stati membri. Le domande che molti si pongono e che non hanno risposta in *Agenda 2000* richiederebbero un supplemento a questo saggio. Qui ci limitiamo a porne alcune, lasciandole alla riflessione, all'iniziativa e alla proposta delle forze sociali.
*Prima domanda.* Ci stiamo avviando a un allargamento che sarà consistente e che dovrebbe compiersi nel primo decennio del 2000. Entreranno

nell'Ue i paesi dell'Europa centrale e orientale, più Cipro. Forse anche la Turchia, candidata fin dal 1987, otterrà finalmente un calendario di preadesione. Quali saranno gli effetti di tale allargamento sul sistema economico e occupazionale dell'Ue? Se pensiamo che l'unificazione tedesca, avvenuta nel 1989 e pagata con fortissimi trasferimenti di risorse verso i nuovi Länder, continua ancora a scuotere il tessuto socioeconomico tedesco, possiamo facilmente immaginare che i bisogni e le aspettative degli oltre 100 milioni (più gli eventuali 60 milioni della Turchia) di potenziali cittadini europei potranno essere soddisfatti solo con un'importante massa critica di risorse e con politiche sin d'ora concepite e applicate in comune. *Agenda 2000* si limita ad indicare una serie di misure volte a far conseguire l'acquis comunitario ai paesi candidati e prevede di investire, nei paesi in «preadesione», somme non superiori al 4% del loro Pil: in cifra assoluta circa 22 miliardi di Ecu da qui al 2006. In particolare, e a mo' di promemoria, va segnalato che l'adesione dei soli paesi dell'Europa centrale e orientale aumenterebbe di circa il 30% la popolazione dell'Unione, mentre il Pil complessivo crescerebbe solo del 5%.

*Seconda domanda*: come reggerà il sistema istituzionale europeo all'impatto con un aumento di paesi membri che porterà a prendere le decisioni a ventisei o ventisette, invece che a quindici?

Si prevede, è vero, una specifica Conferenza intergovernativa per adeguare le istituzioni europee ai nuovi compiti, ma le capacità decisionali, che sono ancora condizionate pesantemente dai meccanismi di voto all'unanimità e da una ponderazione che scatena tensioni tra piccoli e grandi paesi, sembrano arrivate da tempo al capolinea: un semplice aggiustamento di numeri e meccanismi sembra, ad oggi, impossibile e, comunque, improduttivo.

Per non aprire poi il vaso di Pandora delle lingue ufficiali: i nuovi canditati porteranno in dote, ciascuno, la propria lingua...

*Terza domanda*. La politica di coesione economica e sociale, che oggi si esprime soprattutto attraverso i fondi strutturali, sarà riformata e si farà carico, più che nel passato, del sostegno alle politiche occupazionali. Tale impostazione sarebbe positiva se le maggiori disponibilità potessero essere indirizzate, con una certa flessibilità, verso le iniziative locali per la creazione di lavoro, per esempio. Ma i meccanismi di allocazione delle risorse non permettono di immaginare un simile andamento e, nonostante si preveda che gli stanziamenti per le azioni strutturali arrivino ad assorbire circa il 43% del bilancio comunitario nel 1999, un risultato significativo per l'occupazione non è, al momento, prevedibile.

*Quarta domanda. Agenda 2000* prevede una riforma anche per la politica agricola comunitaria (Pac), ma il pozzo senza fondo del sostegno all'agricoltura continuerà a divorare oltre il 40% del bilancio e a costituire un pesante elemento di difficoltà politica e sociale per le agricolture dei paesi candidati che non possono, per ora (e probabilmente non potranno nemmeno nei primi anni dopo la loro adesione), esportare i loro prodotti agricoli nel mercato europeo.

Anche qui si pone un problema occupazionale preciso: la popolazione occupata in agricoltura, nei paesi candidati, è circa il 22% degli attivi, mentre nella Ue è il 5,3%. Che ne faremo dei contadini polacchi e rumeni disoccupati (solo per citare i paesi che soffriranno maggiormente del problema), visto che le autorità comunitarie stanno insistendo già oggi sull'insostenibilità di sistemi produttivi e del lavoro che presentano tali caratteristiche e tali squilibri?

Queste, e altre meno evidenti, sono le incognite che pesano sul futuro prossimo del lavoro in Europa. La risposta più sbagliata sarebbe quella di opporsi all'allargamento della Ue, nella speranza/illusione che questo possa bastare a garantire un'Europa felix. L'Ue non è più, da tempo, un arcipelago di ricchezza e di crescita, ma un'antica area di produzioni di qualità confrontata con l'economia globale. Le decisioni che, tra il 1996 e l'inizio del 1997, sono state prese per rispondere all'esigenza di una politica occupazionale efficace devono avere un seguito. Molto dipenderà dal vertice straordinario per l'occupazione previsto entro la fine dell'anno, ma moltissimo dipenderà dalla capacità delle forze sociali di mantenere la pressione sulle autorità comunitarie e su quelle dei singoli Stati membri.

Una svolta positiva sulla politica occupazionale non risolve certo tutti i problemi di un'Europa oscillante tra incertezze adolescenziali e crisi di

senescenza, ma potrebbe ridare, in parte, quella fiducia necessaria a permetterle di abbandonare la navigazione a vista per costruire e gestire strategie di transizione verso la dimensione continentale di una comunità di popoli (e non soltanto di Stati), di lavoratori (e non soltanto di imprese), di attori coscienti e partecipi (e non soltanto di amministratori).

*Giacomina Cassina*

Note

[1] Salvo avviso contrario, la numerazione degli articoli del Trattato è quella della versione consolidata.

[2] Vedi M. Albert, *Capitalismo contro capitalismo*, Il Mulino, Bologna 1993.

[3] Il rapporto rilanciava la riduzione dell'orario di lavoro, senza riferirla a una durata settimanale, ma attraverso un attento dosaggio di incentivi/disincentivi fiscali e di contrattazione.

[4] Previsto per il 20 e 21 novembre 1997.

[5] Sostegno alle aree in ritardo di sviluppo.

[6] J. Delors, *Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo.*

[7] Calcolato in percentuale sulla popolazione tra i 15 e i 64 anni.

[8] Il calcolo è effettuato in un quadro teorico che ipotizza una disoccupazione del 5%, ma ciò trova riscontro nella realtà di due soli paesi dell'Ue: Austria e Lussemburgo.

[9] Ovvero il reddito fiscale diviso per la base fiscale inerente.

[10] In questo caso si fa riferimento ancora alla numerazione degli articoli del Trattato dell'Unione europea (Tue).

[11] Ma costituito ante litteram alla fine del 1996.

[12] Composto da due rappresentanti per ogni Stato membro e da due rappresentanti della Commissione.

[13] Anche se, come risulta dalle decisioni del vertice di Amsterdam, i due comitati sono invitati a collaborare.

[14] La procedura di ratifica coprirà, verosimilmente, gran parte del 1998.

# Il dibattito sulla riforma del welfare in Europa

**1. Premessa 2. Unione economica e monetaria e protezione sociale: i dibattiti nazionali 3. La protezione sociale tra il Patto di stabilità e di crescita e le politiche strutturali 4. La protezione sociale e il ruolo dell'Unione europea: convergenza soft o mainstreaming?**

**1.** Il nostro contributo si articola in tre sezioni:[1] la prima parte si riferisce agli effetti dell'Unione economica e monetaria (Uem), in particolare attraverso le restrizioni di bilancio, e dei piani di convergenza adottati dai differenti Stati membri sulla sicurezza sociale. Il Patto di stabilità e di crescita adottato durante il vertice di Amsterdam (giugno 1997) ha l'obiettivo di determinare le regole di bilancio durante la terza fase dell'Uem, comprese le sanzioni per i governi che oltrepasserebbero la soglia fatidica del 3% di deficit di bilancio. Ciò rende l'analisi di questi impatti molto interessante, specie nel caso in cui gli Stati membri prendessero seriamente il loro impegno di cercare di avere dei bilanci equilibrati.
La seconda parte analizza gli impatti potenziali del Patto di stabilità e di crescita, non più a livello nazionale ma a livello europeo, e delle politiche strutturali proposte dalla Commissione sulla protezione sociale.
In questo quadro, ci interroghiamo anche sulla sicurezza sociale in quanto costo.
Infine, la terza parte s'interroga sul ruolo che la Comunità può o vuole giocare in materia di sicurezza sociale, sapendo che le sue competenze sono limitate e che la maggior parte degli Stati membri sono estremamente restii a disfarsi anche del-

la più piccola competenza in questo campo.[2] Per fare questo ci basiamo sia sull'analisi dei contenuti che sulla natura delle azioni proposte.

**2.** In uno studio basato su due serie di interviste alle parti sociali (sindacati e datori di lavoro), ai responsabili economici e ai banchieri centrali di tre paesi (Francia, Germania e Regno Unito) durante la negoziazione del Trattato di Maastricht e subito dopo la sua adozione, A. Verdun nota: «I risultati sono stati sorprendenti. Tutti gli attori, inclusi i sindacati, avevano predetto che le politiche di bilancio e sociali avrebbero subito un processo di armonizzazione attraverso il mercato. In primo luogo, le politiche di bilancio avrebbero ceduto alle pressioni del mercato, nella difficile battaglia per attrarre investimenti. Le politiche sociali, invece, probabilmente avrebbero impiegato più tempo a cedere alle pressioni del mercato, poiché sono politicamente più sensibili rispetto a quelle fiscali e di bilancio. Ancora più sorprendente è il fatto che le autorità monetarie e le organizzazioni imprenditoriali abbiano sottolineato che l'elemento attraente dell'attuale costruzione dell'Uem è proprio questo processo di ristrutturazione operato attraverso i principi di mercato. Secondo loro, sarebbe impossibile e indesiderabile regolamentare politiche di bilancio e sociali a livello sovranazionale. Tuttavia, affinché i paesi rimangano competitivi, bisognerebbe ristrutturare le economie interne per liberarsi così delle inefficienze proprie dei rispettivi Stati sociali nazionali (Verdun 1996, p. 75).

È particolarmente difficile in questo contesto distinguere ciò che deriverebbe realmente dall'impatto diretto o indiretto dell'Unione monetaria da quello che sarebbe dovuto ad altri fattori quali la mondializzazione, l'invecchiamento precoce della popolazione, ecc. Campo sensibile per eccellenza, la protezione sociale diviene rapidamente l'oggetto di accesi dibattiti nel momento in cui un esame attento delle riforme applicate mostra che i cambiamenti si fanno in modo progressivo (Arcq e Blaise 1995 e 1996).

L'esempio tedesco ne è una dimostrazione recente. Mentre le modifiche imposte dalla coalizione al potere hanno comportato una diminuzione dello 0,3% della spesa pubblica per la sicurezza sociale (che è passata dal 30,3 al 30% del Pil), alcuni si interrogano sulla fine del modello tedesco o parlano della sua americanizzazione. Detto ciò, alcune modifiche apparentemente insignificanti sono portatrici di modifiche sostanziali.

D'altra parte, sfide di varia natura strutturano e inquadrano le evoluzioni nazionali. Tra di esse, per esempio, il peggioramento del rapporto tra attivi e inattivi, l'aumento della disoccupazione strutturale, l'evoluzione demografica globale, la modifica degli schemi familiari, la crescita delle forme atipiche di lavoro (Lambert 1997).

Per questa sezione abbiamo fatto riferimento a uno studio condotto da J. Pakaslahti sull'impatto dei bilanci 1997 sulla sicurezza sociale.[3] Esso mostra lo stato del dibattito pubblico e non necessariamente la realtà. Come ha detto il sociologo inglese Thomas, «quando una situazione è percepita come reale essa è reale nelle sue conseguenze». Per quanto riguarda la sicurezza sociale, sono stati identificati quattro gruppi di paesi.

Il primo gruppo raccoglie i paesi che avevano intrapreso riforme radicali del sistema nazionale e per i quali i dibattiti sull'Uem non sono stati direttamente legati con quelli sul futuro della protezione sociale: Paesi Bassi, Danimarca, Svezia e Finlandia.

Il secondo gruppo è composto dai paesi che soddisfano già i criteri di convergenza (Lussemburgo, Irlanda) o da chi, come il Regno Unito, dispone dell'«opting out». In essi, il dibattito sulla protezione sociale non è stato associato a restrizioni di bilancio.

Il terzo gruppo è rappresentato da quei paesi in cui l'obiettivo della riduzione del deficit di bilancio è stato concomitante alla riforma della sicurezza sociale (Belgio, Austria, Francia, Germania). L'Italia e a medio termine la Grecia rientrano in questa categoria.

Infine, restano due paesi, la Spagna e il Portogallo, che dovrebbero superare senza troppe difficoltà l'ostacolo di un deficit di bilancio del 3% senza tagli alla sicurezza sociale. Questi due paesi hanno dei sistemi di sicurezza sociale non ancora stabililizzati. L'avvenire ci dirà se bisogna incorporarli nel gruppo uno o tre o se formeranno una quarta variante.

Questo approccio permette di indicare unicamente la coincidenza di un dibattito (tra l'euro e

la sicurezza sociale) con la predisposizione di un bilancio. Il dibattito potrà essere preliminare, come nel caso citato dell'Austria (il bilancio 1996), o posteriore, come nel caso dell'Italia, al momento della preparazione del bilancio 1998. Questa indicazione non implica necessariamente che l'impatto sia proporzionale ai discorsi: il caso del Belgio è a questo riguardo istruttivo. Infine, la Svezia o la Danimarca non hanno ancora conosciuto realmente un dibattito pubblico sulle conseguenze della moneta unica, poiché i governi hanno deciso provvisoriamente di non fare parte del primo gruppo.

*Il primo gruppo*

La Germania, la Francia, l'Austria e il Belgio hanno recentemente attuato cambiamenti fondamentali nella protezione sociale allo scopo di ridurre le loro spese.

In Germania, la crescita economica è rallentata a metà degli anni Novanta, mentre la disoccupazione è scesa al di sotto della soglia psicologica dei quattro milioni di persone. Nel 1996, il governo di Kohl aveva elaborato un piano di restrizioni di bilancio che aveva suscitato numerose manifestazioni. Nel marzo successivo nuovi tagli di bilancio erano stati annunciati dal ministro delle Finanze, Theo Waigel, e il 12 giugno una riforma della sanità, che prevedeva una maggiore partecipazione finanziaria dei pazienti, veniva adottata alla Bundestag per stabilizzare le spese sociali. Bisogna tuttavia notare che nel bilancio federale del 1997, malgrado alcuni cambiamenti e riduzioni sostanziali nel sistema di protezione sociale tedesco e nonostante l'ammontare totale del bilancio sia inferiore a quello del 1996, le spese sociali sono aumentate in percentuale. Per la Germania, i «grandi orientamenti comunitari» adottati nel luglio 1997 indicano che il risanamento di bilancio che verrà perseguito dovrà privilegiare una nuova riduzione della parte di spesa pubblica e le riforme dei sistemi fiscali e della sicurezza sociale.

Anche in Francia, con una crescita economica che si è rivelata più debole del previsto, la lotta contro il deficit di bilancio (che tocca quasi i 300 miliardi di franchi) si è tradotta, sotto il governo Juppé, in forti riduzioni della spesa pubblica. Il piano Juppé, reso noto il 15 novembre 1995, apriva il cantiere di una vasta riforma della protezione sociale. Se certe parti di questo piano sono state abbandonate in seguito alle manifestazioni del dicembre 1995, altre, in compenso, sono state adottate, tra cui soprattutto la legge sul finanziamento della sicurezza sociale, destinata a inquadrare ogni anno l'evoluzione delle spese, specialmente di quelle riguardanti i sussidi sanitari. Quanto al nuovo governo socialista, esso intende rispettare i criteri di Maastricht nel 1998 e si è impegnato a fare in modo che la realizzazione delle promesse elettorali non contribuisca alla crescita del debito pubblico (4,2% del Pil nel 1996), mentre il deficit della sicurezza sociale potrebbe raggiungere i 38 miliardi di franchi nel 1997.[4]

Riguardo alla Francia, le raccomandazioni comunitarie sono particolarmente forti: «È essenziale assicurare, a medio termine, la stabilità del risanamento di bilancio, attraverso un'applicazione senza intoppi del programma di convergenza recentemente adottato. È necessario, in particolare, porre sotto controllo le spese della sanità ed equilibrare i conti della sicurezza sociale».

Quanto all'Austria, essa ha adottato nel 1995 un piano di austerità che ha comportato per il governo un braccio di ferro con i sindacati. La coalizione di governo non ha resistito e si è dovuto ricorrere alle elezioni. Il nuovo governo, appena insediatosi nel marzo 1996, ha adottato un nuovo piano di rigore di due anni che comprende riduzioni in materia di protezione sociale. Questo piano ha fatto scendere nelle strade di Vienna decine di migliaia di manifestanti.

Infine, in Belgio il governo ha ottenuto dei poteri speciali, nel maggio 1996, per elaborare le misure di austerità al fine di rispettare per il 1997 il criterio del deficit al 3%. Secondo il primo ministro, «questo risanamento delle finanze pubbliche deve permettere di ridurre il più possibile il peso del debito nell'economia nazionale e di creare le condizioni di bilancio necessarie per proteggere l'occupazione e per contrastare gli effetti dell'invecchiamento demografico». «Un bilancio 1997 al nickel per l'Uem», così il giornale «Le Soir» intitolava l'intervista al ministro del Bilancio, mostrando così il legame evidente realizzato tra la moneta unica e la riduzione del deficit.

Il Belgio è il paese in cui spessissimo la sicurezza sociale viene associata, nei discorsi, alla riduzio-

ne del deficit di bilancio. Gli obiettivi interni coincidevano con gli obiettivi fissati dal Trattato sull'Unione. Anche il 3% costituisce la norma adottata nel 1990 dal Consiglio superiore delle finanze per cercare di frenare l'«effetto slavina» del debito pubblico (130% del Pil).
Anche gli obiettivi di bilancio in equilibrio ripresi nel Patto di stabilità e di crescita, finalmente adottati ad Amsterdam, coincidono con l'approccio del governo e del Consiglio superiore delle finanze per un disindebitamento accelerato.
Per il Belgio, i «grandi orientamenti» sottolineano che «bisognerebbe porre un'attenzione particolare al risanamento dei conti relativi alla sicurezza sociale, che passa attraverso l'adozione di efficaci meccanismi che permettano di controllare le spese della sanità e attraverso il perseguimento della riforma del sistema pensionistico».
In questo primo gruppo di paesi si può dire che i criteri dell'Uem sono stati utilizzati politicamente per accelerare il ritmo delle decisioni in materia di sicurezza sociale. I governi hanno avuto spesso un'attitudine schizofrenica: hanno affermato che, con o senza Maastricht, queste riforme sarebbero state rese indispensabili dall'evoluzione delle spese ma, nello stesso tempo, hanno giustificato certe misure difficili in nome dell'Uem.

*Il secondo gruppo*
«Il Portogallo, la Spagna e l'Italia hanno fatto dell'entrata nel gruppo di testa della moneta unica una priorità nazionale e sono pronti ad adottare importanti misure al fine di garantire questo obiettivo. Tuttavia, i governi di questi paesi hanno probabilmente mantenuto lo stesso, nel momento della elaborazione del bilancio 1997, un approccio prudente di fronte alla riduzione delle spese sociali. Essi seguono una doppia strategia che ha l'obiettivo di lasciare pressoché intatta la spesa sociale pur cercando di assicurare l'entrata nella moneta unica in qualsiasi modo. Resta da vedere se si può evitare, a lungo andare, di toccare la spesa sociale» (Pakaslahti, 1997).
Allo stesso modo l'Italia, non sfuggendo alla riduzione delle spese e alla moderazione salariale, ha cercato nuove forme di finanziamento come la famosa «tassa per l'Europa» o «eurotassa».
Nell'autunno 1996, la preparazione della legge finanziaria ha sottoposto il governo Prodi a una dura prova, dal momento che il programma elettorale della coalizione di centrosinistra dell'Ulivo recitava: «Innanzitutto, non toccare lo Stato sociale». Il 30 maggio 1997, il governo ha fissato i suoi obiettivi economici per i tre anni successivi nella prospettiva della moneta unica. Fatto significativo: le linee direttrici di questo quadro sono state accettate dai sindacati (Cgil, Cisl, Uil) e dai neocomunisti (Rifondazione). Il rapporto tra economia di bilancio e nuove entrate è stato modificato allo scopo di ridurre i sacrifici. Il dibattito sullo Stato sociale, in modo particolare su sanità e pensioni, fa la sua apparizione nel 1997.
Ciò porta l'Italia a far parte dei paesi del primo gruppo, di cui abbiamo parlato precedentemente. I grandi orientamenti comunitari del 1997 notano: «La riforma della sicurezza sociale e del sistema fiscale italiano riveste una importanza fondamentale».
In Portogallo, l'entrata nell'Uem fin dal 1999 è una priorità nazionale, che avvicina i due principali partiti del paese (socialista, al potere, e socialdemocratico, all'opposizione). La ripresa dell'economia portoghese (vicina al 3% nel 1996) facilita il processo di convergenza, contribuendo contemporaneamente a una leggera riduzione della disoccupazione. I criteri di Maastricht sono dunque a portata di mano: stabilità monetaria, debole deficit, debito pubblico moderato e anche l'inflazione sembra sotto controllo.
In Spagna, il governo conservatore di Aznar ha ripreso il credo europeo del suo predecessore socialista Felipe Gonzalez: la Spagna deve far parte del vagone di testa dell'euro. La crescita economica l'aiuta in questo compito: riduzione del deficit pubblico, del debito pubblico, inflazione sotto controllo e anche creazione di circa 200 mila posti di lavoro l'anno precedente. La corsa all'euro non ha comportato una riduzione della spesa pubblica e una moderazione salariale dei dipendenti pubblici tale da provocare reazioni sindacali. La protezione sociale, e in particolare il settore della sanità, è stata per il momento risparmiata. La Spagna, così come il Portogallo, può contare su un incremento delle entrate pubbliche grazie a una crescita sostenuta, a nuove tasse, a un vasto programma di privatizzazioni.
Quanto alla Grecia, ha già annunciato che non parteciperà alla prima ondata dell'Uem. Questo

non significa che non sia impegnata in una politica di austerità di bilancio, in vista del rispetto dei criteri negli anni futuri. La modernizzazione del sistema economico e sociale è da poco oggetto di una serie di tavole rotonde. Per il momento la sicurezza sociale è esclusa dalle discussioni.
Questo secondo gruppo è senza nessun dubbio il più fragile. Il dibattito della primavera e dell'estate 1997 è stato talmente incentrato sulla questione della riforma dello Stato sociale che si può già considerare che l'Italia faccia parte del primo gruppo. Anche la Germania è candidata ad associare, a medio termine, riforme sociali e Uem. I casi del Portogallo e della Spagna sono al contrario più simili: il recente andamento delle economie fa prevedere che questi paesi saranno in grado di soddisfare i criteri di convergenza e di sviluppare un loro sistema di sicurezza sociale. Tuttavia, il Portogallo e la Spagna sono l'esempio di una sicurezza sociale dal lento sviluppo, che si deve confrontare, in un periodo di recupero rispetto ai sistemi più sviluppati dei paesi del Nord, con un severo controllo dei costi e con una modernizzazione accelerata.

*Il terzo gruppo*
«La principale caratteristica comune degli Stati del terzo gruppo è che alcuni cambiamenti radicali della struttura e del finanziamento della protezione sociale sono già stati effettuati precedentemente, come conseguenza di una recessione o di problemi economici. Nei loro bilanci 1997, la protezione sociale non è stata influenzata dai criteri di ingresso nell'Uem come nei paesi del primo e del secondo gruppo. Malgrado cambiamenti sostanziali, ogni paese vuole mantenere gli elementi fondamentali del suo modello nazionale di protezione sociale, fortemente sostenuto dall'opinione pubblica. Le trasformazioni della protezione sociale in questi paesi non sono direttamente legate alle direttive dell'Unione europea in materia di Uem» (Pakaslahti, 1997).
Nei Paesi Bassi, fin dall'inizio degli anni Novanta, il governo di centrosinistra si è lanciato in una riforma radicale del sistema di sicurezza sociale. Una riforma resa necessaria, da una parte, dal deficit di bilancio, e, dall'altra, dalla constatazione di sprechi evidenti su grande scala. Nel 1992, i Paesi Bassi contavano circa un milione di trattamenti d'invalidità, di cui l'80% per incapacità totale di lavorare: una cifra non giustificata da criteri oggettivi. I Paesi Bassi hanno, da allora, proceduto ad un mutamento del loro Stato assistenziale, che resta comunque uno dei più generosi d'Europa. Le spese di protezione sociale espresse in percentuale del Pil sono passate dal 30,4% nel 1980 al 33 % nel 1992 (Degrave, 1997).
La situazione degli Svedesi e dei Danesi è un po' particolare, poiché questi due paesi hanno oggi dei bilanci in equilibrio e potrebbero partecipare all'Uem dal 1999, ma hanno deciso di rinunciarci. Il principale problema che resta è la disoccupazione. Anche la Finlandia è pronta per l'Uem e conta di parteciparvi dal 1999.
Se si esaminano i bilanci 1997 di questi quattro paesi, la protezione sociale non è stata influenzata dai criteri di convergenza nella stessa proporzione dei primi due gruppi. Le riforme adottate non sono state direttamente legate all'ingresso nell'Unione monetaria. Va sottolineato che il risanamento di bilancio finlandese e svedese è stato notevole. Per esempio, gli svedesi nel 1993 avevano un deficit di bilancio che superava il 13%.
I Paesi Bassi e la Finlandia invece sono oggetto delle raccomandazioni, sotto la forma più generale dei «trasferimenti», per quanto concerne la riforma più approfondita della sicurezza sociale: «Il perseguimento di una politica di contenimento delle spese s'impone sia nei Paesi Bassi che in Finlandia, dove un accento particolare dovrebbe essere messo sulle uscite di sicurezza sociale, il che permetterà di alleggerire ancora i costi non salariali della manodopera, l'imposta sul reddito o altre imposte che costituiscono un freno per l'occupazione».

*Il quarto gruppo*
L'ultimo gruppo comprende Lussemburgo, Irlanda e Regno Unito, paesi che soddisfano o quasi i criteri di convergenza. Essi non hanno intrapreso importanti discussioni sulla riforma della protezione sociale come garanzia d'entrata nell'Uem.
L'Irlanda gode di una salute economica eccezionale. Nel 1996, il suo deficit di bilancio era al di sotto del 3% per il settimo anno consecutivo. Questo paese, in cui la crescita del Pil nel 1996 è stata dell'8,4%, contro una crescita media dell'Ue dell'1,6%, ha un posto assicurato all'interno

dell'Uem senza aver dovuto imporre dei vincoli nell'ambito della politica sociale e del suo finanziamento.
Lo stesso dicasi per il Lussemburgo, il cui debito pubblico ammonta al 7,8% del Pil e il cui deficit pubblico è inesistente. Il bilancio lussemburghese, infatti, è il solo in Europa ad essere in eccedenza (dello 0,9% nel 1996).
Infine, il Regno Unito è il paese dell'Ue che ha trasformato di più la sua politica sociale nel corso degli ultimi anni. Ma la trasformazione è dovuta più al contesto di politica interna (governo conservatore dal 1979 al 1997) che a un cammino verso un'unione monetaria a cui Londra ha rifiutato di partecipare. Quanto al governo laburista di Tony Blair, egli considera impossibile la partecipazione all'Uem nel 1999 e lascia la porta aperta per il 2002 mediante un referendum.

*Conclusioni*
Questa panoramica rapida dei dibattiti nazionali mostra che la prospettiva dell'Unione monetaria rende più necessario che mai l'equilibrio tra risorse e spese di protezione sociale. Questo equilibrio, che può talvolta implicare modifiche dei modelli nazionali di protezione sociale, è tuttavia una questione legata essenzialmente alle decisioni nazionali, alle possibilità economiche e alle priorità politiche.
L'Uem è stata uno dei fattori che ha favorito le evoluzioni dei sistemi nazionali. Le sfide si sono concentrate nella seconda fase, il passaggio verso la moneta unica. Tuttavia, secondo noi, le sfide vere e proprie legate all'Unione monetaria diventeranno molto più evidenti e manifeste durante la terza fase. In effetti, le costrizioni dovute alla riduzione dei deficit di bilancio verranno accentuate dal Patto di stabilità e crescita (vedi il punto seguente). D'altra parte, una volta entrati nell'Unione monetaria, i rischi legati alla concorrenza aumenteranno, almeno questa è la teoria degli esperti economici, dei banchieri centrali e degli imprenditori raccolta da Verdun (1996).
In assenza di un sistema di solidarietà europeo, i sistemi nazionali saranno responsabili, pur essendo limitati nelle possibilità d'azione. Come sottolinea Pakaslahti: «L'esistenza o meno di una volontà politica è una questione essenziale per il futuro della protezione sociale».

**3.** L'adozione finale ad Amsterdam del Patto di stabilità e di crescita, che si pone come nuovo obiettivo in materia di finanza pubblica quello di raggiungere a medio termine un bilancio equilibrato (o addirittura leggermente eccedente), rischia di avere conseguenze notevoli sui sistemi di protezione sociale nazionali. Il progetto consiste nel considerare necessaria una politica di risanamento di bilancio identica e prolungata per l'insieme degli Stati membri; sono previste sanzioni per i governi che non rispetteranno il criterio del 3% in periodo normale o anche nel caso di una debole recessione.
D'altra parte, i documenti comunitari mettono in evidenza la riduzione delle spese piuttosto che l'aumento delle entrate per equilibrare i bilanci. La sicurezza sociale è sempre nel mirino quando si parla di «risanamenti». La dichiarazione finale del Consiglio di Amsterdam (giugno 1997) non lascia dubbi: «Un alleggerimento della pressione fiscale globale, e più particolarmente del carico fiscale che pesa sulla manodopera, è auspicabile nella maggior parte degli Stati membri. Una ristrutturazione restrittiva delle spese pubbliche s'impone al fine di incoraggiare gli investimenti in risorse umane, ricerca sviluppo, innovazione e nelle infrastrutture indispensabili alla competitività». È lo stesso stato d'animo che muove la risoluzione sulla crescita e l'occupazione adottata sempre ad Amsterdam come «complemento» al Patto di stabilità: «Converrebbe modernizzare i regimi di protezione sociale, in modo da migliorare il loro funzionamento e favorire la competitività, l'occupazione e la crescita, stabilendo così una base durevole per la coesione sociale».
Anche il rapporto congiunto sull'occupazione dei Consigli Ecofin e Affari sociali e della Commissione presentato a Dublino (dicembre 1996) insiste sul tema: «È necessario che certi Stati membri riesaminino con più rigore il loro regime di prestazioni al fine di valutare in quale misura incoraggino effettivamente il reinserimento piuttosto che la dipendenza».
Sembra difficile in questo contesto pretendere che il Patto di stabilità non abbia alcun rapporto con le sfide della sicurezza sociale e specialmente la sua modernizzazione.
La pressione per una riforma radicale della protezione sociale è rinforzata indirettamente dalle

nuove teorie della crescita endogena, che costituiscono l'armatura del *Libro bianco* su crescita, competitività e occupazione di J. Delors. Esse mettono l'accento sui fattori di produttività e di attrattività di un territorio: l'insegnamento, la formazione, la ricerca e sviluppo, l'ambiente, le infrastrutture, le telecomunicazioni, ecc. Da allora i governi sono invitati, in un contesto di mondializzazione crescente, a incrementare i loro investimenti in questi campi.

Questo approccio teorico è ancora minoritario e soprattutto molto diverso. Come indicano Amable e altri (1997, p. 60): «Questi modelli si differenziano a seconda delle varie fonti di crescita considerate, le esternalità sulla conoscenza, il capitale fisico o il capitale umano, le infrastrutture pubbliche o ancora l'innovazione».

Ci sembrava importante sottolineare il quadro teorico sottostante e notare che la sicurezza sociale non vi è integrata. Al contrario, esiste un conflitto di allocazione di risorse tra sicurezza sociale e politiche riguardanti «le risorse umane, la ricerca sviluppo, l'innovazione e le infrastrutture» (cfr. dichiarazione di Amsterdam già citata).

Per quanto riguarda gli effetti sulla sicurezza sociale e il suo finanziamento, noi arriviamo alla conclusione che quest'ultimo potrebbe trovarsi sempre più stretto dalle diverse evoluzioni messe rapidamente in evidenza.

Prima di tutto, il Patto di stabilità e di crescita adottato ad Amsterdam accentua le pressioni per una rapida riduzione del deficit pubblico al di là dei criteri di Maastricht, affinché gli Stati membri dispongano di un margine di manovra in caso di rallentamento della crescita economica. L'esempio della Francia e della Germania ci mostra quanto è lungo e difficile ridurre l'indebitamento in seguito a una recessione. Le proiezioni recenti fornite dal Bureau du plan belge mostrano che un leggero rallentamento della crescita nel 1998 o 1999 porterebbe un aumento sensibile del deficit pubblico.

Le conseguenze a breve e a medio termine per la sicurezza sociale sono evidenti: essendo la posta di bilancio più importante, bisognerà controllarne i suoi costi e ridurli in diversi Stati membri. Questo è ciò che emerge dalle ultime analisi dei dibattiti nazionali condotte da J. Pakaslahti, che lo portano a sottolineare che se in certi paesi i legami tra Uem e sicurezza sociale non erano al centro del dibattito pubblico, le esigenze del Patto di stabilità in termini di bilancio potrebbero modificare questa situazione.

Parallelamente a ciò, le entrate pubbliche sono sotto pressione. Questo risulta da un orientamento favorevole a una riduzione delle spese piuttosto che a un aumento delle entrate, considerate già troppo elevate. Tutto ciò dev'essere analizzato tenendo conto del blocco persistente posto da alcuni Stati membri nei confronti di un'armonizzazione fiscale minima, anche se la Commissione e altri Stati membri tentano attualmente di riaprire questo dossier. Conseguenza di questo blocco è la riallocazione delle risorse fiscali, che viene fatta a danno del fattore lavoro.

Ora se c'è dibattito tra gli economisti sull'impatto in termini d'occupazione di una riduzione del costo salariale, c'è consenso sul fatto che qualsiasi aumento non coperto da incrementi di produttività porta a perdite di posti di lavoro.

Il dibattito pubblico si polarizza sempre sulle scelte tra una flessibilità accresciuta del mercato del lavoro e una ripresa keynesiana. Tuttavia, la questione è posta differentemente a livello comunitario. Il *Libro bianco* di Delors, ricordato in precedenza, poggia sulle teorie della crescita endogena, che operativamente invitano a riorientare la spesa pubblica verso politiche che sostengano la crescita a lungo termine, cioè la ricerca e sviluppo, l'educazione, le infrastrutture. Se questo approccio si oppone, riconoscendo il ruolo importante dei poteri pubblici, a un approccio «tutto mercato», che vede la soluzione nella deregolamentazione del mercato del lavoro, esso implica però riallocazioni di bilancio. Nel momento in cui i bilanci sono stabili o in riduzione, questo non può realizzarsi che attraverso un riorientamento dei sistemi di sicurezza sociale, compreso un loro ridimensionamento finanziario. Purtroppo la questione è decisamente poco nota, come testimoniano i dibattiti europei sulla sicurezza sociale.

Le ipotesi che abbiamo sviluppato in questa sezione e in modo particolare l'attuazione dei vincoli e il loro impatto per la sicurezza sociale si sono visti spettacolarmente confermati dalle raccomandazioni del Consiglio del 7 luglio 1997, riguardanti i «grandi orientamenti» delle politiche

economiche degli Stati membri e della Comunità, pubblicate sulla «Gazzetta Ufficiale» del 2 agosto, di cui riportiamo di seguito uno stralcio significativo (Jo L 209, p.15).
«Innanzitutto, è auspicabile che, nella maggior parte degli Stati membri, la preferenza sia data a una riduzione delle spese piuttosto che a un aumento della pressione fiscale globale, tenendo conto, nel caso specifico, delle relazioni tra i sistemi di trasferimenti sociali e il sistema fiscale. In questi Stati membri, è opportuno privilegiare le misure strutturali per meglio controllare le spese relative al consumo pubblico, alle pensioni dei regimi pubblici, alle spese sanitarie, alle misure passive relative al mercato del lavoro e ai sussidi. Se un aumento delle imposte non può essere evitato, sarà opportuno cercare di ridurre al minimo gli effetti sfavorevoli sulla crescita e l'occupazione ed evitare che si ripetano le tensioni inflazionistiche. In secondo luogo, nella misura del possibile, e senza che venga compromessa l'indispensabile riduzione dei deficit di bilancio, le priorità in materia di spese pubbliche possono favorire le attività produttive, come ad esempio gli investimenti nelle infrastrutture, nel capitale umano e nelle politiche attive del mercato del lavoro. In terzo luogo, l'alleggerimento della pressione fiscale o dei contributi sociali, auspicato nella maggior parte degli Stati membri, dovrebbe inscriversi nel quadro di un ristabilimento durevole di una situazione di bilancio sana ed equilibrata. I cambiamenti demografici che interverranno negli Stati membri eserciteranno dei vincoli sulle spese pubbliche nel corso dei prossimi anni. A questo riguardo, gli Stati membri dovrebbero verificare se i loro sistemi di protezione sociale e i loro regimi pubblici di pensione sono finanziariamente validi a lungo termine e procedere per tempo alle riforme».

**4.** I sistemi di protezione sociale sono stati confrontati con parecchi problemi aperti, tra i quali l'emergente tensione tra differenti facce dell'integrazione europea sembra stare guadagnando crescente importanza.Per questo presentiamo un'analisi delle più recenti politiche di sviluppo secondo la visione che la Commissione ha del ruolo dell'Unione europea sulla protezione sociale.

Nell'ottobre 1995 la Commissione ha presentato una comunicazione al Consiglio e al Parlamento europeo con la quale proponeva un contesto per un dibattito europeo sul futuro della protezione sociale. Premesso che l'obiettivo dichiarato della comunicazione è di «promuovere una riflessione comune tra gli Stati membri e i partner interessati sulle misure che bisognerebbe adottare per rendere la protezione sociale più efficiente e più vicina ai problemi dell'occupazione», il suo significato attuale sembra andare oltre.
Nel lanciare questo dibattito, infatti, la Commissione europea ha sollevato la fondamentale questione delle prospettive di una politica e di strumenti europei di protezione sociale. In particolare, la questione viene sollevata domandandosi in che misura la convergenza delle politiche e degli obiettivi di protezione sociale, come concordato nelle raccomandazioni del 1992, sia ancora un appropriato mezzo per fronteggiare le sfide poste dal processo di integrazione europea, essendo le considerazioni sottostanti di duplice natura: da una parte, i sistemi di protezione sociale attraverso l'Unione sono esposti alle comuni sfide derivanti dal mercato del lavoro e dai mutamenti sociali; dall'altra, il processo di integrazione europea, e in particolare il completamento del mercato interno e dell'Uem, non è uno sviluppo neutrale rispetto alle politiche nazionali di protezione sociale. La questione è dunque sollevata sul come garantire che i provvedimenti di protezione non siano messi in pericolo dall'integrazione economica europea, come riconciliare l'emergente tensione tra solidarietà e competizione, e, soprattutto, quale ruolo può avere l'Unione europea nel garantire questi obiettivi.
Come prosecuzione dell'iniziativa del 1995, nel marzo 1997 viene adottata una seconda comunicazione su «Modernizzazione e miglioramento della protezione sociale nell'Unione europea». È in questo documento che troviamo risposta alla domanda precedente, perché qui la Commissione europea traccia le linee fondamentali dell'azione che intende perseguire nel campo della protezione sociale.
L'analisi del documento può essere condotta sulla base di alcuni quesiti fondamentali. Innanzitutto, è importante conoscere quale ruolo l'Ue giocherà in questa area. Una lettura «orizzontale»

del documento punta a un sostanziale cambiamento nell'approccio della Commissione. Infatti, mentre l'iniziativa del 1995 era costruita attorno al concetto chiave dell'intervento indiretto dell'Unione europea nella protezione sociale, giustificato da una visione arricchita da strumenti a livello europeo, nella sua comunicazione successiva la Commissione abbandona tale linea di argomenti. Piuttosto, dichiara che il livello europeo rappresenta un'arena per dibattiti e cooperazione sulla carta, come una specie di «Ocse europeo» ( Venturini, 1997).

Prove di tale cambiamento sono già fornite nel riassunto esecutivo, dove la Commissione spiega il duplice obiettivo della comunicazione: «indicare le vie lungo le quali la modernizzazione (della protezione sociale) può essere perseguita e presentare delle specifiche proposte per sostenere il livello europeo». Per quanto riguarda il secondo obiettivo, la Commissione afferma, tra l'altro, che «l'Unione europea serve anche da forum per promuovere una migliore comprensione reciproca riguardo prospettive a lungo termine, e per identificare le sfide comuni che gli Stati membri dovranno fronteggiare».

Inoltre, il capitolo 1 della comunicazione fornisce più prove a questo riguardo. Infatti, è scritto che «date le sfide che gli Stati membri devono affrontare in quest'area, c'è considerevole valore nella discussione di questi problemi a livello europeo» e che «l'Unione europea dovrebbe comportarsi come un catalizzatore: mettere in grado gli Stati membri di imparare dalle esperienze reciproche e adattarsi alle mutate circostanze».

In ultimo, il capitolo 3, specificatamente dedicato a «sostenere il processo di adattamento attraverso l'azione a livello europeo», afferma che «lo scambio di esperienze tra gli Stati membri rappresenta un valore importante aggiunto a livello di Unione europea».

Muovendo da queste osservazioni, si possono fare alcuni commenti. In primo luogo, l'orientamento che emerge nell'area protezione sociale è coerente con l'approccio «neovolontaristico» – opposto a uno basato su normative di legge – che la Commissione sta intraprendendo in tutte le politiche sociali: in modo diversi, riproduce embrionalmente le dinamiche in gioco nel campo dell'occupazione e caratteristiche delle strategie di lavoro europee, se viste come un processo di convergenza. (Bosco, 1997a e 1997b). Inoltre, tale approccio risponde alla logica di attribuzione alla Commissione di un ruolo «promozionale» che, come avviene per molte altre organizzazioni, si basa sulla creazione di un ambiente dove gli incentivi positivi alle riforme sono creati attraverso l'indicazione di «buone pratiche», opposto ad un approccio basato sul sanzionamento dei comportamenti devianti.[5] In ultimo, esso è coerente con la logica del «punto di riferimento», che attualmente prevale nell'Unione europea in differenti aree politiche.

Se la comunicazione del 1997 risponde alla domanda di quale ruolo l'Unione europea avrà nelle politiche di protezione sociale, è necessario analizzare due ulteriori domande. In particolare, è importante conoscere sia dove questo ruolo promozionale sarà giocato, sia chi farà parte di questo processo.

Per quanto riguarda la prima domanda, è importante osservare che la Commissione non propone né un miglioramento, né un consolidamento del meccanismo di convergenza nella protezione sociale. Al contrario, la comunicazione sostiene che «gli Stati membri dovrebbero continuare a perseguire la strategia di convergenza come delineato nella raccomandazione del Consiglio del 1992». La Commissione propone piuttosto un «mainstreaming» della protezione sociale.

La strategia europea per l'occupazione sembra avere le condizioni necessarie per operare tale «mainstreaming». Infatti, dicendo che le questioni della protezione sociale dovranno essere «integrate nello sviluppo della politica dell'occupazione europea», la Commissione sembra volere ancorare il dibattito sulla protezione sociale nel discutibile meccanismo più sviluppato di convergenza in quest'area. Inoltre, verrà lanciato il dibattito su importanti elementi della protezione sociale attraverso l'High level tax policy group appena creato e nel contesto del «Rapporto annuale sulle pari opportunità».

A questo punto, la questione riguardante gli attori implicati nel dibattito emerge come cruciale. Infatti, in aggiunta al Gruppo di direttori generali per la sicurezza sociale normalmente impegnato a dialogare con la Commissione nell'ambito della strategia di convergenza di obiettivi e po-

litiche di protezione sociale, un numero di altri attori dovrà considerare le questioni esposte nella comunicazione. In aggiunta al Consiglio, al Parlamento europeo e alla Commissione economica e sociale (le istituzioni europee tradizionalmente chiamate a esprimere le loro opinioni) la comunicazione sarà sottoposta all'attenzione della Commissione mercato del lavoro e impiego e della Commissione di politica economica.
Per quanto riguarda le parti sociali, è importante osservare che sono chiamate a giocare un ruolo dominante attraverso la Commissione dialogo sociale e la Commissione permanente per l'occupazione; inoltre, nell'ambito del dialogo civile, il Forum sulle politiche sociali europee del 1998 sarà largamente dedicato alle tematiche riguardanti la protezione sociale.
Alla luce di queste osservazioni, diventa evidente che la Commissione europea attribuisce all'Unione europea un ruolo meramente promozionale, ed opera un mainstreaming del dibattito su importanti aspetti della protezione sociale.
Sembra piuttosto azzardato provare a tirare conclusioni su che cosa sia un processo continuativo. Comunque, lo sforzo che la Commissione europea sta facendo per mobilitare il maggior numero di attori possibili nel dibattito sulla modernizzazione dei rami della protezione sociale muove, secondo noi, da una doppia considerazione. Da una parte, l'importanza che è ancora assegnata dagli Stati membri alla difesa della sovranità nazionale negli affari di protezione sociale può giocare un ruolo nello spiegare il fallito tentativo di migliorare la strategia di convergenza concordata nel 1992 e il sostanziale cambiamento di approccio della Commissione europea. Dall'altra parte, il progresso raggiunto nel campo del lavoro – dal *Libro bianco* di Delors del 1993 alla *Dichiarazione sul lavoro* di Dublino del 1996 – come pure i risultati delle questioni fiscali, attraverso il cosiddetto rapporto Monti e la creazione del Gruppo di politiche fiscali, rappresenta qualcosa di estremamente attraente per aumentare la consapevolezza sulla protezione sociale.
Dal punto di vista dei contenuti, il mainstreaming comporta l'integrazione dei discorsi sul futuro dell'occupazione, della protezione sociale e della tassazione. Qualora questa integrazione venisse accolta positivamente grazie alla natura comune delle questioni in gioco, una nota di precauzione sarà necessaria quando verrà presa in considerazione la posizione neoliberale – sebbene appena accennata – adottata dalla strategia europea per l'occupazione, per quanto riguarda la dimensione del mercato del lavoro (Bosco, 1996 e 1997a).
Riguardo al processo, ci si può chiedere fino a che punto operare un mainstreaming della protezione sociale è una strategia che ci si può permettere a lungo termine Secondo noi, l'orientamento che emerge dalla recente comunicazione della Commissione necessita di essere compreso in una prospettiva di medio termine, come una necessaria introduzione a un rinnovato impulso per un miglioramento del meccanismo di convergenza nella protezione sociale.
In altre parole, guardando all'interazione tra contenuti e progressi, invece di integrare i contenuti nella strategia europea per l'occupazione, bisognerebbe piuttosto discutere dello sviluppo contrario, cioè l'applicazione dei meccanismi di Essen ai contenuti della protezione sociale.

*Alessandra Bosco e Philip Pochet*

## Note

[1] Le prime due sezioni sono il risultato di ricerche sulla convergenza sociale condotte nel quadro di un contratto con il ministero belga degli Affari sociali.

[2] Questo studio è stato realizzato sulla base di consultazioni quotidiane, su un periodo di quattro mesi, di venticinque quotidiani e copre i quindici Stati membri. Rinviamo per l'analisi dettagliata al working paper pubblicato dall'Osservatorio o alle conclusioni complete pubblicate nel numero 100 di «Notabene».

[3] «Le Monde», 27 giugno 1997.

[4] Questa sezione è tratta da A. Bosco (1997), *The European dimension of social protection and future perspectives*, in A. Bosco e M. Hutsebaut (a cura di), *Social protection in Europe. Facing up to changes and challenges*, European trade union institute, Bruxelles.

[5] Per un apprezzamento dell'appropriatezza di questo metodo anche in altri campi, vedi G. Standing (1996), *The «Human development enterprise»: Seeking flexibility, security and efficiency*, Ilo Enterprise Forum.

## Fonti


Appel des 331 économistes (1997), «Lettre ouverte d'économistes européens aux chefs d'Etat et de gouvernement des quinze pays membres de l'Ue».

Arcq E., Blaise P. (1996), «Alternative pour une société plus solidaire», rapports pour le Ministère de la Prévoyance sociale.

Baglioni G., Crouch C. (a cura di, 1990), *European industrial relations: The challenge of flexibility*, Sage, Londra.

Baker T., Fitzgerald J., Honohan G. (a cura di, 1996), *Economic implications for Ireland of Emu*, The Economic and social research institute, Dublin.

Boyer R. (1995), *D'une série de National labour standards à un European monetary standard?*, in «Recherches économiques de Louvain», vol. 59, n. 1-2, pp. 119-150.

Boyer R., Dore R. (a cura di, 1995), *Les politiques de revenus en Europe*, La découverte, Paris.

Bosco A. (1997a), *The european dimension of social protection and future perspectives*, in A. Bosco, M. Hutsebaut (a cura di), *Social protection in Europe. Facing up to changes and challenges*, European trade union institute, Bruxelles, pp. 381-400.

Bosco A. (1997b), *The european dimension of social protection: towards mainstreaming*, in «Transfer», vol. 3, n. .2, pp. 420-425.

Bosco A. (1996), *Social protection policies in Europe*, in E. Gabaglio, R. Hoffmann (a cura di), *European trade union yearbook 1995*, European trade union institute, Bruxelles, pp. 177-206.

Brunetta R., Tronti L. (1995), *Italy: The social consequences of economic and monetary union*, in «Labour», numero speciale, pp 149-201.

Observatoire social européen (1995), *Uem et protection sociale*, Working Paper n. 11, Bruxelles, p. 125.

*Observatoire social européen, Vers un pacte social européen?*, Working Paper n. 15, Bruxelles, pp 25-30.

Meulders D. (1994), *Uem, le cas de la Belgique*, in Observatoire social européen (1995), *Uem et protection sociale*, Working Paper n. 11, Bruxelles, pp 97-107.

Molle W.T.M, Van Nes P.J., De Ruyter Van Steveninck M.A. (1996), «Uem: effets sur l'emploi et outils de politiques», document présenté à la conférence d'Amsterdam du 25-27 janvier.

Negrelli S. (1997), *Social contracts and flexibility: towards a new balance between macro and micro industrial relations. The Italian Expérience*, in G. Fajertag, Ph. Pochet (a cura di), *Social pacts in Europe*, Institut syndical européen et Observatoire social européen, Bruxelles.

Pakaslahti J. (1997), *Does Emu threaten european Welfare? Social implications of its transitional stage in Eu member States*, Observatoire social européen, Working Paper n. 17, Bruxelles.

Pekkarinen J. (1996), «Finland and Emu», Communication présentée au colloque créer de l'emploi en Europe organisé par la Hans böckler stiftung, Bruxelles.

Peters T. (1995), *European monetary union and labour markets: What to expect*, in «International labour review», vol. 134, n. 3, pp. 315-332.

Pochet Ph. (a cura di, 1995), *Pactes sociaux quels enjeux nationaux et européens*, Evo, Bruxelles.

Traxler F. (1997), *The logic of Social pacts*, in G. Fajertag, Ph. Pochet (a cura di), *Social pacts in Europe*, Institut syndical européen et Observatoire social européen, Bruxelles.

Ugt (1996), «Informe sobre las jornadas confederales sobre la Union monetaria», Madrid, miméo.

Venturini P. (1997),*The future of social protection in Europe: competition or solidarity?*, in A. Bosco, M. Hutsebaut (a cura di), *Social protection in Europe. Facing up to changes and challenges*, European trade union institute, Bruxelles, pp. 439-445.

Verdun A. (1996), *An «asymetrical» economic and monetary union in the Eu: perceptions of monetary autorithies and social partners*, in «Revue d'intégration européenne/Journal of european integration», XX, n. 1, pp. 60-81.

# I cambiamenti nel capitalismo tedesco e i riflessi sulle relazioni industriali

**1. Un'economia all'epicentro dei movimenti tellurici dell'ultimo decennio 2. Impresa e ricostruzione 3. Il nuovo corso 4. Quattro scenari**

**1.** La definizione di «economia sociale di mercato» contiene una facile trappola. La pretesa di disporre di un'etichetta che coniughi, in modo non conflittuale, l'aspirazione «sociale» con il rispetto per le forze del «mercato» è un concetto infatti troppo elastico per non essere stato stiracchiato nel tempo ben oltre le sue capacità di resistenza e aver perso negli anni il significato originale.
La radice storica dell'economia sociale di mercato era la filosofia dell'«Ordnungspolitik», elaborata nella prima metà del secolo dagli economisti della scuola austriaca e poi applicata da Ludwig Erhard nella Germania del dopoguerra. Si trattava di una filosofia «ordo-liberale» dove la componente del mercato precedeva quella solidaristica, ponendo al tempo stesso le basi, o meglio «le condizioni di cornice», affinché la politica sociale potesse essere ordinatamente ed efficacemente esercitata.
Non c'è forse migliore esempio di questo progetto politico dell'Unione monetaria europea, che nasce, pur in assenza di istituzioni comuni dotate di piena responsabilità politica, sulla base di un set di regole (definite addirittura numericamente, come nel caso dei criteri di convergenza e del Patto di stabilità) fissando proprio «le condizioni di cornice» che garantiranno stabilità e ordine al quadro economico-sociale (una moneta stabile, un'inflazione bassa ed equilibri di finanza pubblica), in modo da mettere al riparo le forze sociali da fenomeni di illusione. Lo stesso processo era stato seguito con successo dalla Germania del dopoguerra quando si diede addirittura valore costituzionale al set di regole fiscali e monetarie, lasciando ampio spazio «all'interno della cornice» all'elaborazione dei rapporti sociali, a cominciare da quello delle relazioni tra i fattori di produzione.
La forma in cui è evoluto il modello tedesco fino alla fine degli anni Ottanta dà oggi forma all'immagine convenzionale a cui quasi tutti facciamo riferimento abitualmente.
Ma questa immagine è oggi in gran parte falsa. Gli anni Novanta hanno radicalmente modificato il vecchio modello e ciò non può sorprendere: se i due grandi fenomeni tellurici degli ultimi anni sono stati la caduta del muro di Berlino e l'emergere delle pressioni della globalizzazione, allora non vi può essere dubbio che la Germania si trovasse e si trovi all'epicentro di queste eruzioni. Non solo essa confina e addirittura ingloba una parte delle nuove economie orientali d'Europa, ma è esposta come nessun altro tra i grandi paesi del mondo alle pressioni concorrenziali offerte dalla nuova mobilità dei commerci e dei capitali. Tra i paesi del G7 non vi è altra economia in cui la quota di export pro capite sia tanto elevata e la cui moneta abbia una tale funzione di riserva valutaria mondiale in rapporto alle dimensioni del paese.
Chiedersi oggi se il vecchio modello dell'economia sociale di mercato è migliore o peggiore dell'approccio anglosassone significa legare il giudizio a una fase storica troppo delimitata e trascurare i cambiamenti in corso nel modello tedesco. L'interrogativo che preme porsi è piuttosto se l'economia sociale di mercato sia davvero in grado di riformare se stessa.
Dipendendo più dell'approccio neoliberale dall'intervento del policy maker, il futuro del modello tedesco è condizionato dai tempi di reazione della politica.
In tale luce non si può non notare un ritardo di iniziativa nelle riforme di Bonn, ma questo non toglie che la pressione dei fatti sta già provocando una risposta formidabile da parte del sistema, a costo di modificare molte delle convenzioni a cui finora ci si è aggrappati nell'interpretare l'economia tedesca.

**2.** L'immagine convenzionale del modello tedesco è incentrata sul ruolo ricoperto fin dal primo dopoguerra dall'impresa. La ricostruzione del paese ha trovato nell'impresa una struttura sociae che ha consentito ai tedeschi di ritrovare, ancor prima che nella coscienza politica, un'identità collettiva positiva, di successo e condivisibile da tutti, in una fase storica in cui né la famiglia né lo Stato erano più legittimati a offrire progetti positivi.
Il ruolo centrale dell'impresa nella società tedesca è esemplificato dall'istituto, formalizzato in legge compiutamente solo negli anni Settanta, ma già presente negli usi e nello spirito fin dal dopoguerra (1951), della Mitbestimmung, la codeterminazione, tipica delle grandi imprese, che prevede il coinvolgimento nelle decisioni strategiche dell'azienda sia dei rappresentanti del capitale, sia di quelli del lavoro.
L'impresa ha incorporato obiettivi che oggi siamo abituati a definire di *stakeholder value*, cioè il valore di un'impresa come contributo reso nel lungo termine a tutti gli attori sociali ed economici che influiscono sulla sua esistenza: azionisti, lavoratori dipendenti, banche finanziatrici, realtà sociale e politica circostante.
Affinché ciò funzionasse si è creato un ampio processo di aggregazione e di associazionismo che ha dato un ruolo decisivo sia ai sindacati, sia alle associazioni di impresa, che hanno costituito un secondo pilastro fondamentale del modello.

*Banche e imprese*
Sulla base dell'orizzonte di lungo termine, implicito nella codeterminazione e nella strutturazione istituzionale degli interessi sociali, si è sviluppato un terzo pilastro tipico del modello convenzionale tedesco: il rapporto di lungo termine tra banche e imprese. Industria e finanza si sono reciprocamente sostenute con partecipazioni stabili e spesso incrociate che hanno creato una rete di interessi cooperativi nel paese. Si è andato così formando un «sistema paese» il cui dato rilevante è stato l'orientamento più agli investimenti di lungo termine che ai profitti di breve termine. Affinché il sistema fosse stabile (nei rapporti tra individuo e mercato e tra banche e imprese) nonché fosse orientato al lungo termine, è stato essenziale il ruolo svolto da un quarto pilastro del modello: una banca centrale con il più elevato grado di autonomia dal potere politico mai realizzato, la Bundesbank, il cui mandato istituzionale e costituzionale è stato la tutela del valore interno ed esterno della valuta: impedire fenomeni inflazionistici, non solo evitando deprezzamenti del marco, ma incoraggiando l'apprezzamento stabile e di lungo termine della valuta. Ciò è potuto avvenire, per ragioni storiche, grazie al pieno consenso dell'opinione pubblica oltre ogni problema di accountability della banca.
La controparte politica di questo sistema è stata offerta dalla stretta interazione tra imprese, banche e politica locale in virtù anche di un altro pilastro istituzionale del modello: l'ampio decentramento amministrativo all'interno della Repubblica federale. La politica, reduce dalle disastrose esperienze del «potere etico», ha assunto sempre più connotati amministrativi, decentrati, e ha spesso dovuto misurare il proprio grado di efficacia in termini di efficienza del sistema economico locale cui essa contribuiva.
Al livello del sistema politico centrale, questo complesso coacervo di cooperazioni si è manifestato in una politica del consenso: tra governo centrale e governi locali, tra governi e parti sociali e anche tra governo e opposizione.
I risultati di questo modello sono noti: la Germania è diventata il più forte paese esportatore del mondo, il marco è diventato la moneta più solida del mondo, i rapporti tra le parti sociali sono stati i più stabili e cooperativi del mondo. Il sistema era stato in grado di offrire condizioni ottimali per il dispiegarsi al proprio interno degli investimenti produttivi, quindi dell'accumulazione di capitale e della redistribuzione, sempre al proprio interno, dei rendimenti del capitale investito: in termini di elevati salari o di elevata quota di forza lavoro occupata.

**3.** Tutto ciò è però storia di ieri. La fotografia di oggi impone una totale riconsiderazione del modello convenzionale.
L'impresa non persegue più solo obiettivi di lungo periodo, ma è oggi orientata anche ai profitti di breve periodo. La ristrutturazione degli anni Novanta ha visto con il trasferimento dal settore manifatturiero a quello dei servizi anche un'am-

pia revisione dei rapporti tra lavoro e capitale, che ha reso meno strategico il ruolo della Mitbestimmung.
I meccanismi di rappresentanza del lavoro e del capitale, attraverso sindacati e associazioni di impresa, è in corso di profonda revisione. Il rapporto tra banca e impresa è già totalmente diverso da quello tradizionale. La stessa Bundesbank non persegue più una politica di rivalutazione del marco ed è in procinto di consegnare la sovranità monetaria tedesca alla Banca centrale europea.
A livello di governo dell'economia, la pratica delle politiche concertate attorno al «tavolo del cancelliere» lascia il posto a duri confronti tra tutti gli attori politici e istituzionali. La dimensione nazionale della politica e le realtà politiche locali hanno visto crescere la diversità della domanda e dell'offerta degli interventi pubblici nell'economia. Infine l'informale patto di cooperazione tra governo e opposizione dimostra nel 1997 di essere storia del passato: mentre nei sedici mesi che avevano preceduto le elezioni del 1994 il maggior partito di governo (Cdu) e l'opposizione socialdemocratica (Spd) avevano votato assieme tutte le maggiori iniziative di legge, nel 1997 il Parlamento di Bonn risulta paralizzato nelle maggiori iniziative di riforma, da un lato dalla *Blockade* attuata dalla Spd e dall'altro dall'incapacità di iniziativa e di accordo del governo.
In sintesi l'intero modello convenzionale tedesco, ognuna delle sue colonne portanti, sta cambiando forma e ruolo. Il modello era rimasto valido fino alla riunificazione e all'emergenza globalizzazione. Dopo di allora, a seguito soprattutto della pressione competitiva sul mercato dei capitali e alle nuove possibilità di allocazione finanziaria internazionale, il sistema che si reggeva su un meccanismo di redistribuzione delle risorse al proprio interno, si è trovato a redistribuire al proprio esterno capitale e posti di lavoro verso destinazioni di investimento produttivo più attrezzate a sfruttare le opportunità di un'economia globale o più favorite da regimi fiscali meno punitivi.
Il risultato della divergenza tra la velocità della mobilità del capitale e la lentezza della risposta politica, per di più sotto l'effetto tremendo per dimensione dello shock dell'unificazione tedesca, ha provocato tra il 1992 e il 1994: la peggiore recessione del dopoguerra, il più alto livello di disoccupazione del dopoguerra, il peggior risultato di bilancia dei pagamenti del dopoguerra, il più alto debito pubblico dal dopoguerra.

*La nuova economia sociale di mercato*
Sarebbe facile, in base a queste osservazioni, liquidare sbrigativamente il modello tradizionale dell'economia sociale di mercato come un modello inadatto a sostenere le pressioni dell'economia di oggi. Si compirebbe però forse un secondo grave errore.
Con sforzo di lucidità è possibile vedere una nuova correzione di rotta dell'economia tedesca. Nel 1997 va osservato che: la crescita media dell'economia tedesca negli ultimi dieci anni è risultata pari a quella dell'economia degli Stati Uniti, gli equilibri di finanza pubblica sono stati mantenuti nonostante l'enorme impegno della riunificazione, l'industria tedesca ha ritrovato enorme capacità competitiva, la quota del mercato mondiale dell'export tedesco è tornata a crescere, la produttività è tornata a essere la più alta del mondo, il deflusso di capitali e di investimenti produttivi è rallentato e comincia a produrre reingressi di reddito.
Ciò che ancora non riesce a tornare è la capacità di creare occupazione. È quindi essenziale analizzare in profondità i meccanismi in atto nel rapporto capitale-lavoro in Germania, non tanto nei suoi caratteri redistributivi, ma in termini più strutturali. Dietro al complesso processo di modifica delle basi strutturali del modello sembra già affacciarsi il profilo di un nuovo sistema che potremmo chiamare la «nuova economia sociale di mercato».
Si fraintende spesso la pressione esercitata dalla globalizzazione con un apparente «salto» nello sviluppo dei commerci. Dal punto di vista statistico questa evidenza non è sostanziata dai fatti. Il grado di apertura commerciale dell'economia tedesca si è evoluto secondo un processo graduale, tutto sommato lento e relativamente continuo, in cui la maggiore pressione sui settori manifatturieri è compensata in saldo dal ruolo crescente dei servizi.
Il giudizio è radicalmente diverso se si tiene conto dei movimenti di capitale, in termini di investimenti di portafoglio e soprattutto di investimen-

ti diretti. La pressione esercitata sui grandi gruppi industriali tedeschi (il cui capitale azionario è in media per il 40% in mano a investitori internazionali) è stato enorme. Negli ultimi sei anni, gli investimenti diretti dalla Germania verso l'estero sono stati prossimi a 300 miliardi di marchi, contro 33 miliardi entrati dalla Germania verso l'estero. Gli investimenti stranieri in Gran Bretagna sono stati dieci volte superiori a quelli verso la Germania nonostante un mercato interno pari a circa la metà di quello tedesco. Solo negli ultimi mesi si è registrato un rallentamento del deficit di questa voce della bilancia dei pagamenti.
Le imprese tedesche hanno deciso di investire all'estero non solo per ragioni tradizionali (presenza commerciale o acquisizione di conoscenze e tecnologie) ma in gran parte per sfruttare la differenza nei costi dei fattori di produzione, come dimostra il fatto che dal 1995 sono state soprattutto piccole e medie imprese a spostare all'estero i propri investimenti. Nel 1996 non solo non è arrivato capitale straniero in Germania, ma una parte è stata addirittura ritirata (in saldo) per circa 5 miliardi di marchi. L'osservazione secondo cui i capitali stranieri hanno ritenuto non attraente lo Standort Deutschland, cioè la Germania come luogo di produzione, è pienamente giustificata.
Da parte tedesca la scelta strategica delle imprese è chiara: si è scelto di passare dal perseguimento dello stakeholder value allo shareholder value: il valore dell'azienda dal punto di vista dell'azionista e quindi la ricerca del rendimento di breve termine del capitale più alto possibile. Daimler Benz, Deutsche Bank, Dresdner Bank, Bayerische Vereinsbank, Commerzbank, Allianz, Veba, Hoechst e più in generale la grande maggioranza dei più importanti gruppi industriali e finanziari del paese hanno annunciato per il 1997 un obiettivo di return on equity (Roe) compreso tra il 12 e il 15%, cioè triplo rispetto a quelli di solo cinque anni fa. Ripercorrendo i «pilastri» del modello convenzionale è possibile valutare gli effetti di questo spostamento di orizzonte dal breve al lungo termine.

*Evoluzione delle relazioni industriali*
La nuova rincorsa di efficienza, necessaria a sopravvivere alla concorrenza internazionale (sia commerciale sia finanziaria) ha stravolto le antiche abitudini nei rapporti di relazione industriale. Ciò si è espresso attraverso enormi razionalizzazioni che hanno inciso radicalmente sui livelli occupazionali. La compensazione sindacale offerta dalla Mitbestimmung ha fatto emergere una soluzione standard in grado di tutelare la pace sociale con l'eliminazione, socialmente favorita, dei posti di lavoro occupati dai lavoratori più anziani. L'accumulazione di questi fenomeni ha creato una fascia di disoccupati anziani permanenti che è ormai quasi impossibile ricondurre nel mondo del lavoro.
Se è caduto il rapporto stabile tra impresa e occupati, si è quantomeno trasformato anche il rapporto stabile tra banca e impresa, che si è dimostrato, in una innumerevole serie di casi di fallimento gestionale, inadatto a garantire al sistema di «corporate governance» un'efficacia di controllo perduta durante la fase di «protezionismo sociale» (quando era possibile redistribuire all'interno del sistema le risorse). Ora i rapporti tra banca e impresa non sono più né esclusivi né fissati sul lungo termine: la Hausbank, la banca di casa, scompare come il medico di famiglia.
Banche e assicurazioni riducono le partecipazioni industriali per liberare risorse da investire in tutto il mondo. Le imprese hanno imparato a rivolgersi al mercato internazionale dei capitali, accettando di modificare i sistemi di contabilità, stabilendo nuovi e impensabili criteri di trasparenza nei confronti anche degli azionisti di minoranza. Benché la normativa fiscale tedesca penalizzi le partecipazioni inferiori al 10% (considerate non di lungo termine), società e banche hanno un incentivo nel ridurre i portafogli di partecipazione perché, tagliando quelle meno efficienti, aumentano il rendimento medio del capitale riducendo anche il denominatore del Roe.
Il nuovo dinamismo finanziario rivoluziona l'essenza del vecchio modello che si basava, ancora una volta, sulla redistribuzione interna: non esiste più che una vaga identificazione dell'impresa con il proprio paese. Ci si finanzia all'estero, si colloca il proprio capitale azionario sui mercati internazionali, si fanno profitti all'estero e si assumono stranieri ai massimi livelli dirigenziali (un terzo del top management della Deutsche Bank è inglese o americano). Ma si rompe soprattutto un altro fondamentale rapporto tra capitale

e paese: si pagano le imposte all'estero. Bmw paga solo il 20% delle tasse in Germania. Daimler Benz ha «promesso» di non pagare un pfennig di tasse in Germania fino al 2000. Se nel 1982 la quota di entrate totali dello Stato proveniente dal prelievo fiscale sulle imprese era del 13%, nel 1997 questa quota è scesa al 5%. Parlare in tali condizioni di un modello tradizionale di concertazione degli interessi all'interno dei confini nazionali non ha praticamente più alcun senso.

Altre profonde modifiche strutturali del modello sono derivate dall'unificazione. Nei nuovi Laender orientali si è rotto il meccanismo di rappresentanza a cominciare dal livello politico per finire a quello sociale. I sindacati hanno un peso marginale nelle imprese dei nuovi Laender e moltissime sono le aziende che hanno rinunciato a far parte di associazioni di categoria per sottrarsi alle piattaforme contrattuali, spesso con il consenso delle rappresentanze sindacali interne.

La mia esperienza conduce a queste imprecise osservazioni: il 75% delle imprese tedesche non aderisce ad associazioni imprenditoriali; un terzo di tutte le imprese ammette di pagare salari inferiori ai contratti nazionali di categoria.

Nell'edilizia le deroghe agli accordi nazionali riguardano due imprese su tre. Oltre il 60% delle imprese di costruzione nei nuovi Laender assume in base a contratti individuali, anche grazie alla possibilità di assorbire manodopera straniera, talvolta illegale.

Lo shock imposto dall'unificazione ha travolto la pretesa iniziale di trasferire a Est lo stesso modello sociale-economico dell'Ovest per poi addirittura trasferire a Ovest i nuovi metodi di relazioni sociali dell'Est. Ha fatto storia il caso della Viessmann, dove l'azionista ha rinunciato a investire nella Repubblica Ceca in cambio di un aumento gratis e volontario dell'orario di lavoro settimanale. Il sindacato Ig Metall ha tentato di contestare l'accordo, ma è stato bocciato prima dal 93% dei dipendenti e poi dal tribunale amministrativo. La contestazione giudiziale dell'accordo ha dato luogo a anni di dibattito in tribunale che a oggi è ancora in atto. La Jenoptik, società simbolo dell'industria orientale, assume solo con contratti individuali il personale inserito in mansioni a contenuto tecnologico. La Sap, la società tedesca di maggior successo degli ultimi anni, assume solo laureati a livelli elevati di stipendio, fuori dai contratti standard e inseriti in sole tre fasce di organigramma.

Nel maggio 1997 è stato lo stesso capo della confederazione sindacale (Dgb), Dieter Schulte, a suggerire una riforma radicale dell'istituto del contratto nazionale. Pochi giorni dopo è stato annunciato il rivoluzionario contratto nazionale dei chimici che istituzionalizza le deroghe prevedendo una riduzione dei salari del 10% in caso di dichiarazione di crisi da parte dell'impresa. Altre categorie sarebbero pronte a seguire questo modello che incorpora elementi espliciti di flessibilità in una salda cornice istituzionale.

La disoccupazione riguarda circa l'11% della forza lavoro tedesca. Il livello del Nawru è salito dal 5% della metà degli anni Ottanta al 9% dell'inizio degli anni Novanta. L'osservazione convenzionale da parte degli economisti è che la disoccupazione tedesca metta in luce un calo di competitività a sua volta fatto emergere dalla globalizzazione. Non bisognerebbe però sottovalutare l'impatto, parzialmente non correlato, dell'unificazione tedesca. Se si considerano i soli Laender occidentali, rendendo compatibili le rilevazioni statistiche tedesche con quelle inglesi o olandesi, si noterebbe che nella Germania occidentale la disoccupazione non ha raggiunto livelli molto più elevati che nei due nuovi paesi modello dell'Europa.

Nondimeno la semplicità e la suggestione dell'analisi neoclassica del commercio estero è tale da far prevalere la sensazione di un traumatico processo di impoverimento necessario a pareggiare il costo dei fattori di produzione e lontano ancora dall'essersi esaurito. L'esperienza tedesca degli anni Ottanta e Novanta però sembra indicare una forte correlazione con il ciclo e con gli aggiustamenti strutturali dei processi di produzione, nel qual caso la globalizzazione torna a esercitare un'influenza diretta essendo collegata all'innovazione tecnologica. La differenziazione tra settori è stata infatti molto forte e la penalizzazione dei lavori non qualificati evidente. In base ai dati Eurostat, nel 1993 in Gran Bretagna la quota dei lavoratori poco qualificati era pari al 43%, mentre in Germania era solo del 16%. Ma il maggior livello di qualificazione era caratteristico dei settori più vecchi, non di quelli più nuo-

vi (come invece in Gran Bretagna). La maggioranza delle grandi imprese tedesche d'altronde è «antica», sorta nella seconda metà dell'Ottocento, e la qualificazione interna alle imprese è sempre stato il tramite di formazione tipico del sistema tedesco. Ciò ha reso in Germania ancora più difficile che altrove il necessario trasferimento di forza lavoro dall'industria matura ai servizi. Un'analisi più approfondita non potrebbe quindi prescindere da un approccio ricardiano sulla qualità del contenuto tecnologico delle produzioni.
Prima di trarre considerazioni «neoclassiche» sull'aumento della disoccupazione tedesca in coincidenza con la diversificazione degli investimenti diretti, va fatto uno sforzo di proiezione sulla transizione a cui assistiamo. Se sono corrette le previsioni sull'aumento del Roe dell'industria tedesca fino al 2000-2001, si può indurre che per allora il rendimento del capitale sarà arrivato a un livello prossimo a quello americano del 20%. Si tratta di un livello significativo perché, aumentato di un premio del 10%, corrispondente al minore rischio-paese, è paragonabile ai rendimenti ottenibili nelle economie emergenti (in realtà già emerse) del lontano Oriente, del vicinissimo Oriente europeo o dell'America latina. Si potrebbe ipotizzare quindi che all'inizio del prossimo decennio anche gli aspetti più traumatici della globalizzazione avranno cessato di rappresentare una minaccia per la Germania.

*Due imprese a confronto*
La revisione del modello Germania è fortemente influenzata dalla differenza nei tempi di risposta dell'economia privata rispetto alla politica. Ciò non sorprende essendo gli shock della competizione di natura esterna. Un paragone interno al sistema industriale esplicito su questo aspetto è quello tra due gruppi industriali come Siemes e Hoechst. Il gruppo tecnologico di Monaco Siemens realizza il 60% del fatturato e il 70% del valore aggiunto fuori dalla Germania, ma ha il 60% della forza lavoro in Germania. La ristrutturazione degli anni Novanta è stata penalizzata dal cattivo momento del mercato. Anche il taglio del 17% del personale tra il 1992 e il 1995 è stato completamente compensato, dal lato dei costi, dagli aumenti retributivi ai dipendenti rimasti. Per quanto sia un'impresa ben gestita, Siemens si oppone allo «shareholder value», giudicato «una filosofia di breve termine, incompatibile con un'attività che richiede investimenti di lungo termine». L'approccio «morbido» di Siemens non è probabilmente estraneo al fatto che una parte consistente dei ricavi tedeschi proviene da commesse statali. Siemens ha rinunciato a ristrutturazioni radicali citando la «fedeltà nei confronti dei dipendenti e dei fornitori» e ha effettuato dismissioni graduali subendo perdite che avrebbe potuto evitare.
La conseguenza è stata una revisione al ribasso degli utili previsti nel 1996, un significativo raffreddamento degli investitori internazionali riflessosi anche sui prezzi di Borsa. Ultimamente i dubbi sull'adeguatezza del management hanno indotto un ricambio sia negli uomini sia nella filosofia di gestione e una ripresa del processo di ristrutturazione.
Diverso è stato l'approccio della Hoechst, il gruppo chimico costretto a competere sui mercati americani. Hoechst si trovava in una grave crisi all'inizio degli anni Novanta e tra il 1989 e il 1993 gli utili per azione erano calati di due terzi. Hoechst scelse così la strada della ristrutturazione radicale. La prima ondata partì nel 1992 con investimenti di razionalizzazione per 800 milioni di marchi (un miliardo nel 1993). Nel 1994 il management decise l'acquisizione di Marion Merrel Dow negli Usa per 10,6 miliardi di marchi che impose un piano di finanziamento basato su tagli di lungo periodo e sulla cessione delle attività con minori prospettive di redditività. Fu fissato un obiettivo di utili del 20%, doppio rispetto al passato. Ora Hoechst è una delle imprese più efficienti del paese, ma la quota di produzione in Germania è scesa dal 51% al 39%.
In entrambi i casi, con maggiore o minore ritardo, gli effetti della ristrutturazione industriale portano maggiore efficienza e minore occupazione. Nell'autunno 1997 in Germania la disoccupazione riguarda 4,5 milioni di individui, più altri due milioni di lavoratori «parcheggiati» in istituti di formazione che è irrealistico pensare precedano un reinserimento nel mercato del lavoro. A fianco delle cifre ufficiali andrebbero considerate però anche cifre che le statistiche non tengono nella dovuta rilevanza e che segnalano ben due milioni di occupati temporanei e una quota im-

precisabile ma non da trascurare di lavoratori «in nero». Il quadro occupazionale e industriale è così differenziato (per regione geografica e per settore industriale) che le stesse imprese applicano ricette opposte: se per esempio il gruppo della distribuzione commerciale di Amburgo, Otto Versand, ha allargato a tutto il paese la riduzione dell'orario settimanale sperimentata inizialmente nei nuovi Laender, il gruppo degli pneumatici Continental ha visto accettare dai lavoratori l'aumento dell'orario a 39 ore settimanali.

*Le risposte alla crisi dell'occupazione*

Anche se in Germania la correlazione tra livello salariale e occupazione è molto forte, oggi non sembra sufficiente concentrarsi sulle due divergenti risposte convenzionali: redistribuzione del monte lavoro o riduzione del costo unitario.

Anche il dibattito sulla flessibilità potrebbe essere fuorviante. A fianco di un sistema normativo tra i più rigidi del mondo infatti coesistono margini di flessibilità «su misura», che le imprese riescono a ritagliare al proprio interno seppur con i tempi lunghi della concertazione.

Un caso eclatante, più per dimensione che per anticipo sui tempi, è quello della Volkswagen, dove gli schemi di utilizzo del lavoro superano il centinaio nei soli stabilimenti di Wolfsburg. Volkswagen è un caso di coesistenza di ogni possibile ricetta salariale: alte remunerazioni, elevate prestazioni parasalariali, riduzione degli orari lavorativi (fino alla settimana di quattro giorni), banche del tempo, schemi di avvicendamento tra lavoratori giovani e anziani. Al tempo stesso è il gruppo industriale in cui la cura Lopez (dal nome del manager basco che ha imposto una cultura di controllo dei costi quasi sconosciuta) ha modificato radicalmente la razionalità dei processi di produzione. Negli ultimi anni la redditività del gruppo è aumentata oltre ogni attesa. L'esperienza del gruppo automobilistico è una specie di incognita per le teorie di management e di corporate governance: il maggiore azionista continua a essere pubblico, il Land Bassa Sassonia, e la politica finanziaria, dopo gravi errori del passato, è molto conservativa; i manager si cooptano con scarso controllo dell'azionista, eppure il gruppo sembra vivere un momento di felice ritorno di efficienza.

Le previsioni di crisi e di invasioni asiatiche del settore medio-basso del mercato sembrano scomparse dai timori degli analisti.

*Il Mittelstand*

A fronte di una tale resistenza di un sistema industriale comunque iper-regolato, in parte ancora protetto, ma in grado di autoregolarsi e recuperare efficienza, l'interrogativo del policy maker si rivolge alle piccole e medie imprese che invece soffrono una perdita di redditività e hanno dato luogo negli ultimi sette anni a continui aumenti nel numero dei fallimenti. È il Mittelstand, la spina dorsale industriale delle piccole e medie imprese, che non è riuscito a mantenere il passo delle grandi imprese e a compensare la distruzione di posti di lavoro, come avviene invece in altri paesi.

Il policy maker si confronta con una rigidità culturale che pregiudica l'adeguatezza dei settori meno ricettivi agli usi internazionali. Una forma di provincialismo o di consuetudine al benessere passato che colpisce anche i cittadini. Il 50% dei neolaureati cerca e trova occupazione nel settore pubblico, mentre solo l'8% aspira a dare vita a una propria iniziativa economica autonoma. L'autocompiacimento per l'elevato grado di protezione sociale sembra alimentare una mentalità «seduta» e passiva. D'altronde, secondo uno studio pubblicato dalla Bundesbank, un disoccupato con due figli a carico può ottenere, sotto forma di sussidi vari, un reddito superiore a quello di un lavoratore dipendente dei settori turismo e commercio, nelle stesse condizioni familiari.

La risposta del governo si basa prima di tutto su una riforma fiscale che dovrebbe ridurre le aliquote sui redditi. Ciò renderebbe maggiore il reddito netto del lavoratore dipendente a parità di salario lordo e incentivando quindi il disoccupato (esente) a cercare occupazione anche a livelli salariali non elevati. Altre riforme, in parte legate a quella fiscale, hanno l'obiettivo di defiscalizzare il lavoro, riducendo gli oneri salariali. Ma proprio la riforma fiscale è miseramente fallita alla fine di settembre 1997 per l'incapacità di governo e opposizione di trovare un accordo che garantisse, oltre all'appoggio del Bundestag (la Camera bassa del Parlamento in mano al governo), quello del Bundesrat (la Camera dei rappre-

sentanti dei Laender, in mano all'opposizione). Sindacati e associazioni di impresa hanno definito il fallimento della trattativa fiscale «uno scandalo» in grado di danneggiare permanentemente lo Standort Deutschland.

**4.** Ancora una volta, a fronte della lentezza della risposta politica è prevedibile che ad imporsi siano forme di autodisciplina del sistema. Quattro sono gli scenari possibili: in base al primo le imprese tedesche proseguono nella delocalizzazione degli investimenti produttivi, rendendo così drammatica la crisi economica e sociale tedesca da provocare la risposta del policy maker. Il secondo scenario prevede piccole riforme graduali di aggiustamento, a cominciare dall'utilizzo estensivo del part-time, a condizione che non ci siano avvitamenti a spirale della crisi strutturale dell'economia (e che anzi si possa beneficiare di un ritorno all'attivo della bilancia dei pagamenti per rendere morbido il trasferimento di dividendo sociale e la trasformazione produttiva). Il terzo scenario prende in considerazione l'introduzione tempestiva dell'euro e la pressione competitiva che esso eserciterà anche a livello politico, e quindi mette in preventivo che la paralisi delle riforme attualmente in corso a Bonn venga infranta dalla necessità urgente di miglioramento dello Standort Deutschland, una volta che esso avrà perduto uno dei pilastri che offrono un vantaggio comparativo di sistema rispetto ai modelli di altri paesi: la solidità valutaria e quindi la certezza delle dimensioni finanziarie. Il quarto scenario è più immaginifico, ma nient'affatto sradicato dalla tradizione culturale tedesca e prevede un'evoluzione forse conclusiva del modello dell'economia sociale di mercato in direzione dell'azionariato popolare. In conclusione vedremo come il voto del settembre 1998 rivoluzioni la prospettiva dei quattro scenari.

*Il primo scenario*

Tornando alla radice del problema tedesco degli anni Novanta, va sottolineato il dilemma strutturale imposto dall'apertura dei confini nazionali all'economia globale. L'efficienza delle imprese, delle banche e, in qualche misura, del sistema paese, non trova più la strada della redistribuzione dei redditi all'interno del paese, né in forma di redditi familiari, né in quella di posti di lavoro. I forti recuperi di efficienza del capitale si esprimono in accumulazione che produce investimenti all'estero. Né il canale sindacale, né quello fiscale sono in grado di correggere questa tendenza in modi e misure efficienti. La possibilità di esportazione di posti di lavoro, di trasferimento degli investimenti e del risparmio, disinnesca infatti i vecchi canali di reazione.

Anche politicamente l'istanza della redistribuzione del reddito «via salario» non trova ascolto, se non forse nelle frange di sinistra del partito socialdemocratico (ma non nel programma economico elaborato dalla dirigenza con le «Tesi di Dresda» di Gerhard Schroeder). Sia il governo sia l'opposizione attribuiscono un'alta priorità all'efficienza economica misurata in termini di successo internazionale delle produzioni tedesche.

I cambiamenti degli anni Ottanta e Novanta hanno visto calare la quota di export tedesco sul totale Ocse dal 17% al 12%. Se si tiene conto della crescita economica nei paesi non Ocse, la quota di export mondiale dovrebbe essere calata di almeno il 40% negli ultimi quindici anni. Al tempo stesso il surplus commerciale tedesco ha ripreso a crescere e se ne prevede un aumento di oltre il 10% anche nel 1997, con un ritorno al pareggio (per la prima volta dal 1991) della bilancia dei pagamenti. Rottosi il meccanismo di redistribuzione del reddito all'interno del paese, l'economia tedesca si è sdoppiata con un divario sempre più forte tra domanda estera e interna. Quest'ultima rappresenta tuttavia una quota troppo alta del mercato di destinazione della produzione tedesca per non condizionare le prospettive di efficienza di buona parte del sistema produttivo.

Proprio per l'importanza del mercato interno tedesco, non solo per dimensione, ma anche in ragione dell'intreccio che lo rende autosostenuto e da cui ogni attore (impresa, banca, politica locale, sindacato) può districarsi a fatica, sembra improbabile che le imprese possano dare una nuova decisa spallata, esportando ancora investimenti. I dati sembrano indicare non solo un rallentamento negli investimenti diretti verso l'estero, ma anche un recupero di efficienza tale da rendere conveniente l'espansione della capacità produttiva in Germania. Va tenuto conto di un

fatto cruciale: la scelta di non avviare investimenti produttivi in Germania nel periodo 1992-96 era legata sia alla necessità prioritaria delle operazioni di razionalizzazione cui abbiamo accennato, sia al fatto che la capacità produttiva di molti gruppi di grandi dimensioni era stata ampliata, forse eccessivamente, nei mesi e negli anni immediatamente seguenti all'unificazione monetaria e poi politica con la Germania Est. La crisi dei mercati di sbocco dell'ex Ddr e la faticosa ripresa dei nuovi Laender ha creato un serbatoio di capacità inutilizzata che solo ora finalmente sembra esaurirsi e quindi lasciar spazio a nuovi investimenti interni. Sembra quindi di poter ridurre la probabilità del primo scenario e cioè di una nuova fuga di capitali e posti di lavoro nelle dimensioni traumatiche del periodo 1992-96.

*Il secondo scenario*
Sembra invece prendere piede uno sviluppo affine al secondo scenario, quello delle piccole modifiche in corsa del modello.
Fallita la trattativa con l'opposizione sulla riforma fiscale, il governo Kohl aveva sottolineato l'importanza di un accordo raggiunto nel settore metalmeccanico sul part-time, che con molta probabilità verrà allargato a buona parte degli altri settori industriali. Subito dopo l'annuncio tra l'altro sono cominciate trattative tra il sindacato metalmeccanico Ig Metall e il sindacato dei tessili per un'unificazione delle due rappresentanze sindacali, con l'obiettivo di ritrovare una massa critica che l'emorragia di iscritti stava erodendo. L'accordo sul part-time è stato accolto positivamente, forse con un eccesso di trionfalismo, da tutti i partiti.
Secondo il governo, l'accordo, che prevede aiuti da parte dell'Ufficio federale del lavoro alle imprese che assumeranno un disoccupato o un giovane praticante a fronte di due lavoratori che oltre i 55 anni di età scelgano di lavorare a metà tempo, potrebbe portare centomila nuovi posti di lavoro. Margini di intervento di questo tipo, morbidi ma non per forza efficaci, sono abbondanti nel sistema, ma come detto è dubbio che siano risolutivi, a fronte di una crisi strutturale del lavoro e a 4,5 milioni di disoccupati. Il problema delle riforme strutturali non è quindi affatto superato.

*Il terzo scenario*
Il terzo scenario mantiene in sospeso la capacità del nuovo Parlamento di imporre revisioni profonde del modello economico tedesco.
Ovviamente la riforma più attesa è quella del fisco. I segnali sono di una riforma molto poco incisiva che richiederà almeno quattro anni per produrre un modesto alleggerimento fiscale di 10 miliardi di marchi. Nel frattempo le economie europee avranno vissuto il processo di integrazione della moneta unica e la Germania rischia di smarrire con il marco uno dei maggiori vantaggi comparativi di cui dispone.
Una crisi di fiducia nell'economia tedesca non è probabile, ma è invece possibile che la nuova configurazione finanziaria europea accresca la pressione competitiva dei diversi sistemi: cancellata l'autonomia delle politiche monetarie nazionali e bloccati quantitativamente i margini di manovra della politica fiscale (attraverso il Patto di stabilità), i singoli paesi e i singoli governi si troveranno in un nuovo mercato della competizione politica dove prevarrà il paese e il governo in grado di offrire condizioni migliori per gli investimenti. Tale pressione può forzare la strada parlamentare delle riforme anche in Germania esercitando sul paese *ex post* quegli effetti benefici che la convergenza verso il modello tedesco aveva esercitato *ex ante* sugli altri paesi.

*Il quarto scenario*
È però dubbio che sia possibile attendere ancora molti anni prima di prendere provvedimenti efficaci che portino beneficio al modello tedesco. Per questa ragione non sottovalutiamo affatto il quarto scenario che si basa sulle riflessioni che cominciano a prendere sostanza su un nuovo canale di redistribuzione del reddito all'interno del paese, tale da ricucire domanda interna e domanda estera. Non potendo essere utilizzato, per motivi di tutela della competitività, il canale «via salario», si fa strada infatti l'ipotesi di una redistribuzione «via capitale» con la partecipazione dei lavoratori dipendenti appunto al capitale delle imprese, previa la rivitalizzazione del tramite tra risparmio privato e investimenti privati costituito dal mercato azionario.
Esempi di iniziativa politica in questa direzione sono già presenti, sia nella sostanziale riforma del

corpo di leggi che presiede all'intermediazione finanziaria, al funzionamento dei mercati, al sistema di corporate governance e ai requisiti di trasparenza contabile, sia nelle disposizioni di legge sulla Vermoegensbildung del 1996, sia nel tentativo di diffusione popolare dell'investimento azionario attraverso la privatizzazione della Deutsche Telekom. Il solo collocamento in Borsa della prima tranche del capitale della compagnia telefonica, la maggiore d'Europa, ha comportato investimenti pubblicitari (ancora a carico dell'azionista pubblico) sei volte superiori a quelli programmati, ma finora ancora non realizzati, per l'Unione monetaria europea.

Riflessioni sull'azionariato popolare sono diffuse negli ultimi mesi in tutte le formazioni politiche. Perfino il leader del partito ecologista, Joschka Fischer, ha dichiarato nell'estate 1997: «Il passaggio dalla società della codeterminazione a quella della copartecipazione sarà la grande risposta sociale e riformatrice alla globalizzazione». Il leader del partito socialdemocratico, Oskar Lafontaine, ha chiesto «una nuova forma di partnership tra lavoro e capitale, attraverso la partecipazione dei lavoratori al capitale e ai dividendi dell'impresa». A metà ottobre 1997 il segretario generale della Cdu (il maggior partito di governo), Peter Hintze, intende presentare una mozione al congresso del partito che riconosca che «la partecipazione dei lavoratori al capitale produttivo incentiva la capacità di investimento dell'economia ed è quindi un contributo alla creazione di posti di lavoro».

Ma ancora una volta è a livello della vita reale, delle imprese, che le risposte stanno arrivando ancor prima che dalla politica. Dopo aver lanciato il modello della settimana dei quattro giorni lavorativi, la Volkswagen ha annunciato un piano di *stock option* destinato a tutti i dipendenti (e non solo alle fasce dirigenziali, come è normale negli Stati Uniti). Anche la compagnia telefonica Telekom, la compagnia aerea Lufthansa e la Continental hanno annunciato e in parte realizzato iniziative analoghe. Una delle prime società a realizzare la distribuzione di azioni ai dipendenti è stata la Sap, mentre alla Hewlett Packard tedesca ogni mattina alle nove un altoparlante annuncia il valore di apertura del titolo alla Borsa di Francoforte. Tra le cinquanta imprese tedesche che già attuano piani di distribuzione delle azioni ai dipendenti si contano anche il gigante dell'editoria Bertelsmann e una serie di società di software, fondate di recente, che stanno dando un profilo nuovo all'immagine convenzionale dell'industria tedesca. Anche la Mercedes ha stabilito con i sindacati di legare le retribuzioni ai profitti del gruppo. Ma il caso forse più significativo è quello dell'ultimo contratto dei lavoratori chimici nel quale, come si è già detto, è prevista, in caso di crisi dell'azienda, la riduzione del 10% dei livelli salariali. Il contratto prevede infatti che, superata la crisi, venga offerta ai lavoratori (senza oneri, perché a fronte della rinuncia di reddito già subita) una quota del capitale dell'azienda. Il modello utilizzato tra gli altri da Telekom, Lufthansa e Continental, è quello del «leveraged employee stock ownership plan» secondo cui l'impresa mette a disposizione un prestito a costo zero con cui il dipendente può acquistare azioni della propria azienda senza subire conseguenze in caso di caduta del prezzo del titolo.

La legge sulla formazione di capitale prevedeva un sostegno dello Stato alla distribuzione di azioni ai dipendenti. Nel bilancio pubblico del 1996 erano stati previsti 236 milioni di marchi suddivisi in due forme di incentivo: lo Stato offre un contributo del 10% quando i dipendenti ricevono dall'impresa fino a 936 marchi all'anno in azioni, certificati di investimento o buoni privilegiati, con esenzione fiscale se il reddito del percettore è inferiore ai 27 mila marchi (se single) o 54 mila marchi (in caso di dichiarazione congiunta col coniuge). La legge fiscale prevede inoltre benefici fiscali per le imprese sugli oneri salariali nel caso in cui una piccola parte della remunerazione del dipendente avvenga per via di partecipazione al capitale azionario dell'azienda. Questi incentivi si sono finora dimostrati insufficienti e quindi stanno crescendo gli sforzi di configurare forme di sostegno più incisive. In passato il tema dell'Investivlohn (la remunerazione via capitale) era accarezzato con molto interesse dall'opposizione socialdemocratica, oggi esso rientra più tra gli obiettivi del governo. Il leader socialdemocratico Lafontaine ne difende il concetto, ma teme che oggi non sia accetto ai lavoratori dipendenti, reduci da molti anni di rinnovi salariali reali pari a zero.

La soluzione del capitalismo popolare, che sostituirebbe alla Volks-wagen (l'auto del popolo), la Volks-aktie (l'azione del popolo), è naturalmente suggestiva per chi vede nella storia del modello dell'economia sociale di mercato un costante tentativo di mediazione «morale» tra le esigenze di efficienza, così accentuate nel modello anglosassone, e quelle di solidarietà, estremizzate nell'esperienza passata dell'Europa orientale.
La storia e la geografia della Germania sembrano d'altronde fatte apposta per spingere, con la forza di un'innegabile suggestione, il modello sociale ed economico verso questa forma di sociocapitalismo. I dubbi sulla coerenza di questa soluzione con l'esigenza sempre crescente di flessibilità dell'intero sistema economico e sociale non sono però da sottovalutare. Ci si può un po' rassicurare pensando che proprio il padre liberale dell'economia sociale di mercato, il leggendario Ludwig Erhard, riteneva che l'azionariato popolare sarebbe stato lo sbocco ottimale del modello tedesco. Ma Erhard fu artefice del miracolo economico tedesco in anni forse troppo lontani per permettere di commisurarne le ricette alle vorticose velocità dell'economia mondiale del 2000.

*Conclusioni*

La vittoria della coalizione socialdemocratico-verde al voto federale del 27 settembre 1998 rovescia completamente l'approccio seguito dal governo di Helmut Kohl nel far fronte alla sfida della globalizzazione. Se per Kohl era imperativo che l'economia avesse la possibilità di adeguarsi alla pressione competitiva, anche a costo di modificare il modello sociale tedesco, per Gerhard Schroeder, e in particolare per il leader Spd e ministro delle Finanze Oskar Lafontaine, il governo ha il dovere di far prevalere il modello sociale tedesco a costo di sacrificare il dinamismo delle imprese. Questo è possibile solo a costo di isolare e proteggere il modello tedesco dalla pressione della globalizzazione. La tattica individuata è duplice: nei confronti della pressione globale si punta a frenare l'autonomia dei mercati finanziari, sia imponendo un freno alla mobilità dei capitali, sia organizzando un sistema di bande di oscillazione in modo da disinnescare la minaccia competitiva alle produzioni tedesche attraverso un «non apprezzamento» dell'euro. Nei confronti dell'Europa, si punta invece a un'armonizzazione ad ampio raggio delle condizioni sociali dei paesi partner, producendo in tal modo un automatico vantaggio per l'economia tedesca, che oggi soffre di uno «svantaggio comparativo» in termini di costi della protezione sociale.
Questo ambizioso progetto di restituzione alla politica della capacità di governo sull'economia si scontra evidentemente sia con la difficoltà oggettiva di porre un freno a un processo di liberalizzazione finanziaria che ha favorito lo sviluppo, pur turbolento (come si vede con l'attuale crisi finanziaria globale), di ampie aree del pianeta, sia con la comprensibile scarsa disponibilità dei partner a inseguire la Germania sulla strada di una costosissima armonizzazione (perfino dal punto di vista della doverosa armonizzazione fiscale, il veto inglese sembra difficilmente sormontabile). Ma il tentativo di «protezione» del governo socialdemocratico si scontra soprattutto con la velocità intrinseca del nuovo dinamismo sociale, economico e finanziario che, nel bene e nel male, la stessa società tedesca ha ormai raggiunto, come nelle pagine precedenti ci si è sforzati di spiegare.

*Carlo Bastasin*

# La peculiarità della situazione sindacale in Francia

**1. Premessa 2. Gli attori 3. La contrattazione collettiva 4. Conclusione: la sfida del movimento dei disoccupati**

**1.** Nel precedente *Rapporto* si è parlato di anomalia del caso francese del sistema delle relazioni industriali, caratterizzato da un sottosviluppo del dialogo sociale, da una debolezza e frammentazione degli «organi intermedi» e dalla predominanza dello Stato. La recente evoluzione non ha invalidato questa diagnosi. L'accordo interprofessionale sulla politica contrattuale del 31 ottobre 1995 e la grande ondata di scioperi del dicembre dello stesso anno non hanno segnato una svolta nell'andamento delle relazioni industriali, ritornate molto rapidamente alla «normalità». Nemmeno la salita al potere di un governo di sinistra, nel giugno del 1997, è riuscita ad invertire la tendenza in atto. Il tentativo di stimolare il dialogo sociale sull'occupazione operato dal governo, attraverso l'organizzazione di una conferenza nazionale tripartita nell'ottobre 1997, si è concluso con un fallimento e con il blocco del dialogo tra organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

**2.** Per capire le ragioni del prolungarsi di questa situazione occorre aver presenti ruolo e problemi degli attori fondamentali del confronto sociale.

*I sindacati*

*La sindacalizzazione.* Le organizzazioni sindacali continuano a soffrire di una crisi generale di rappresentanza. Nel dicembre 1997 una relazione del Bit (Ufficio internazionale del lavoro) ha confermato che la Francia è il paese con il tasso più basso di sindacalizzazione, che nel 1995 ha toccato il 9,1%.[1]

Dal 1989, le quote sindacali (cotisation syndicale) possono dare luogo a una riduzione delle imposte (pari al 30% della quota). Varie confederazioni, tra cui la Cgt e Force ouvrière (Fo), non erano favorevoli a questa misura, che consideravano un attacco alla loro indipendenza. A partire dalle dichiarazioni dei redditi diventa dunque possibile produrre delle statistiche sulla sindacalizzazione. Tali statistiche sono state pubblicate per la prima volta nell'ottobre 1997, insieme all'allegato del progetto di legge finanziaria per il 1998. Lo studio del ministero del Tesoro, che si basa sui dati ricavati da un campione di 40 mila dichiarazioni, mostra che 1,6 milioni di contribuenti hanno dichiarato di aver versato una quota sindacale nel 1995 (il dato corrisponderebbe a un tasso di sindacalizzazione del 7%). Questa valutazione è certamente inferiore rispetto alla realtà. In Francia solo il 50% della popolazione è soggetta al pagamento delle tasse. Tra il restante 50% potrebbero anche esservi delle persone che ritengono inutile far figurare la quota sindacale sulla dichiarazione dei redditi. Altre, anche tra quelle soggette al pagamento, potrebbero non voler render pubblica la loro appartenenza a un sindacato. Questa valutazione conferma comunque le tendenze già note in precedenza (cfr. *Rapporto Cesos 1994-95*).

Tra le grandi confederazioni, solamente la Cfdt presenta un aumento nel numero degli iscritti: 160 mila iscritti in più in cinque anni per un totale di 701 mila iscritti, di cui 80 mila pensionati (questi dati sono relativi alla fine del 1996). La Cfdt si troverebbe quindi al primo posto, davanti alla Cgt che conterebbe solamente poco più di 650 mila iscritti.

*Le elezioni dei collegi arbitrali (élections prud'homales).* Se si prendono in considerazione i risultati delle elezioni dei collegi arbitrali del dicembre 1997,[2] la Cgt rimane la prima organizzazione per quanto riguarda il numero di eletti. La Cgt ha ottenuto il 33,1% dei voti, più o meno lo stesso risultato ottenuto durante le precedenti elezioni del 1992, malgrado il regresso quantitativo del-

l'elettorato industriale, che costituisce la sua base tradizionale.[3] Sembra quindi essersi bloccata l'erosione degli anni precedenti (tra il 1979 e il 1992 aveva perso 9 punti).
Con il 25,3%, che corrisponde ad un aumento di 1,5 punti, la Cfdt ha conservato il secondo posto. Force ouvrière è rimasta stabile con il 20,6%: una delusione per l'organizzazione che aveva orientato la sua campagna elettorale su un nuovo profilo più combattivo e su una denuncia del comportamento troppo accomodante della Cfdt nei recenti conflitti sociali.
Nonostante una perdita di 1,1 punti, la Cftc ha conservato il quarto posto davanti alla Cfe-Cgc con il 5,9%. Quest'ultima ha perso anch'essa un punto, ma ha subito una vera e propria sconfitta nella commissione di dirigenza (collège encadrement) che costituisce la sua principale base elettorale: con il 21,9% dei voti ha perso 5,3 punti e il primo posto, che è passato così alla Cfdt con il 31,5% (un salto in avanti di 8 punti). In questa commissione, anche la Cgt ha guadagnato voti e con il 16,2% ha migliorato il suo precedente punteggio di 2,2 punti.
Come per i precedenti scrutini, le cinque confederazioni Cgt, Cfdt, Force ouvrière, Cfdt e Cfe-Cgc hanno ottenuto insieme più del 92% dei voti, confermando la loro rappresentatività.[4] Ma il successo relativo non deve nascondere un certo disinteresse da parte dei lavoratori dipendenti, che si traduce in una ulteriore diminuzione del tasso di partecipazione. Dopo essere sceso al di sotto del 50% nel 1987, quest'ultimo ha continuato a diminuire fino a stabilizzarsi al 34,4% nel 1997.[5] Certamente le modalità di organizzazione dello scrutinio sono state in parte responsabili di questa forte diminuzione. In effetti, i lavoratori dipendenti delle piccole aziende, che costituiscono la maggior parte del lavoro dipendente del settore privato, devono spesso spostarsi lontano dal luogo di lavoro per raggiungere i seggi elettorali. Lo scrutinio è organizzato in loco solo nel caso delle grandi aziende.
Tra i sindacati autonomi, la Csl (Confédération des syndicats libres) ha ottenuto il punteggio migliore con il 4,2%. Essa raggruppa sindacati nettamente di destra che vengono spesso considerati «crumiri», cioè a favore delle direzioni aziendali. Nonostante un aumento delle liste presentate, la Csl ha subìto tuttavia un leggero arretramento rispetto al precedente scrutinio. In queste elezioni due organizzazioni create di recente avevano sperato di aprirsi un varco: l'Unsa e il Groupe des dix, che riuniscono entrambe un certo numero di sindacati autonomi, radicati principalmente nel settore pubblico. L'Unsa, creata nel 1993, si è presentata per la prima volta con questa sigla e ha raccolto solo lo 0,7% dei voti; il Groupe des dix ha ottenuto lo 0,3%.

*Le elezioni dei comitati aziendali.* Le elezioni dei collegi arbitrali confermano le tendenze che si delineavano precedentemente durante le elezioni dei comitati aziendali. Ricordiamo che l'elettorato di queste elezioni (circa cinque milioni di lavoratori dipendenti) è nettamente minore rispetto a quello delle elezioni dei collegi arbitrali, perché questi comitati, che vengono rinnovati ogni due anni, riguardano essenzialmente le imprese con più di 49 dipendenti.
Raccogliere ed elaborare i risultati elettorali è un lavoro lungo e difficile che viene svolto dagli uffici del ministero del Lavoro. Gli ultimi risultati che si conoscono riguardano il 1995[6] e, proprio come quelli delle elezioni dei collegi arbitrali, mostrano una relativa stabilizzazione delle posizioni delle grandi organizzazioni sindacali. Con il 20,5% la Cfdt ha confermato il primato in queste elezioni (nel 1993 aveva ottenuto il 20,8%). La Cgt ha mantenuto il secondo posto con il 19,7% e questo ha segnato la fine della tendenza discendente, poiché il risultato è identico a quello del 1991. Vi sono stati pochi cambiamenti nelle altre posizioni: Force ouvrière ha ottenuto il 12,3% dei voti (con un incremento di 0,7 punti rispetto alle elezioni precedenti), Cfe-Cgc il 6,4% (con un calo di 0,1 punto), Cftc il 5,1% (con un incremento di 0,4), altri sindacati il 6,2% (con un calo di 0,1).
Contrariamente alle elezioni dei collegi arbitrali, vi è la possibilità di presentare delle liste di non iscritti durante il secondo turno, nel caso in cui non vengano presentate le liste sindacali o nel caso in cui quest'ultime abbiano ottenuto voti inferiori al 50% degli iscritti. Il voto per queste liste di non iscritti era fortemente aumentato negli anni Ottanta, ma ora si è stabilizzato intorno al 30% (con un calo di 0,4 punti rispetto al 1993).

L'elezione dei non iscritti non costituisce necessariamente l'espressione del rinnegamento delle posizioni sindacali, ma è generalmente il risultato della diminuzione della presenza sindacale nelle piccole aziende (e dunque dell'impossibilità materiale di presentare una lista sindacale al primo turno). Per questo motivo, le liste dei non iscritti hanno raccolto circa due terzi dei voti nelle aziende con meno di 100 dipendenti, ma solo il 6% nelle aziende con 1.000 o più dipendenti.
L'aumento della partecipazione costituisce un altro elemento che annuncia forse la fine del disinteresse dei lavoratori dipendenti per i sindacati. Il tasso di partecipazione, che era diminuito fino al 63,8% del 1991, ha continuato ad aumentare fino a raggiungere il 66% nel 1995.

*Il gioco sindacale di Front national.* Durante le elezioni dei collegi arbitrali nel 1997, sono apparse per la prima volta, sia nella commissione dei lavoratori dipendenti (collège des salariés) sia in quella dei datori di lavoro (collège des employeurs), alcune liste vicine al Front national. Nella commissione dei lavoratori dipendenti le liste figuravano con la sigla Cfnt (Coordination française nationale des travailleurs), organizzazione creata nell'ottobre del 1997. Queste liste non sono state presentate nell'insieme del territorio nazionale, ma solamente in alcuni dipartimenti, quali quelli del Sud-Est della Francia, dove hanno ottenuto un punteggio significativo e l'elezione di alcuni rappresentanti. Tra le liste vicine al Front national sono stati eletti 18 consiglieri nella commissione dei lavoratori dipendenti e 7 nella commissione dei datori di lavoro: un risultato abbastanza modesto, se paragonato al successo che ha riscosso Front national durante le elezioni politiche.[7]
Le organizzazioni sindacali sono allarmate dall'intrusione di Front national nel loro campo d'azione. Alcune di queste organizzazioni avevano già subìto in passato tentativi di infiltrazione nei loro ranghi da parte dei militanti di Front national. Sembra che adesso Front national abbia modificato la sua strategia creando dei suoi sindacati (i primi sono stati creati nel 1996 nell'ambito della polizia e della metropolitana parigina). La creazione della Cfnt costituisce un'ulteriore tappa in questo processo. Per bloccare questa strategia, le cinque confederazioni «rappresentative» avevano chiesto, in una lettera comune indirizzata al Primo ministro, di modificare l'organizzazione delle elezioni dei collegi arbitrali e di riservare, per il primo turno, la presentazione delle candidature solo a queste confederazioni rappresentative, come già si verifica per le elezioni nelle aziende. Il governo ha rifiutato questa proposta, poiché una tale riforma avrebbe corso il rischio di essere invalidata dal Consiglio costituzionale. In compenso, Martine Aubry, ministro per l'Occupazione e la solidarietà, ha annunciato che avrebbe presentato, nel 1998, un progetto di legge per vietare la presentazione di candidati antirepubblicani e antidemocratici alle elezioni dei collegi arbitrali del 2002. Nel frattempo, candidati eletti, vicini a Front national, sono già stati oggetto di contestazioni davanti ai tribunali. In alcuni casi sono stati scartati o invalidati, sia per vizi di forma sia perché manifestavano un principio di «preferenza nazionale» nelle professioni di fede, principio che va contro l'obbligo, per gli arbitri eletti, di giudicare senza distinzioni di nazionalità, razza o religione.

*La situazione nella pubblica amministrazione (amministrazione e servizi pubblici).* L'importanza dei sindacati all'interno della pubblica amministrazione si misura dai risultati ottenuti durante le elezioni.
In Francia la pubblica amministrazione può essere distinta in tre categorie: pubblica amministrazione della Stato, pubblica amministrazione territoriale e pubblica amministrazione degli ospedali. L'amministrazione pubblica dello Stato è la categoria più vasta[8] ed è la sola per la quale il ministero per la Funzione pubblica (ministère de la Fonction publique) pubblichi regolarmente i risultati delle elezioni delle commissioni amministrative paritarie (Cap), che hanno luogo ogni tre anni in tutte le amministrazioni e le aziende pubbliche. Nel periodo 1993-95,[9] le cinque organizzazioni principali hanno ottenuto risultati molto simili: Unsa 18,1%, Cgt 16,8%, Force ouvrière 15,7%, Cfdt 15,2%, Fsu 14,7%. La Cftc e Cgc hanno ottenuto risultati molto inferiori, rispettivamente 2,6 e 2%. Il tasso medio di partecipazione, anche se è in calo da diversi anni, è ancora ad un livello accettabile: 76%.

I risultati non si riflettono completamente nella composizione dei seggi del Consiglio superiore dell'amministrazione pubblica dello Stato (Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat),[10] dove l'Unsa, la Cgt, Fo e la Cfdt hanno quattro seggi ciascuna, la Fsu solamente due, la Cftc e la Cgc uno. In effetti, un decreto del luglio 1996 ha modificato la composizione del Consiglio. Fino ad allora veniva assegnato un seggio ad ogni organizzazione sindacale e i restanti venti seggi erano assegnati alle varie organizzazioni in proporzione ai risultati elettorali. Il decreto, invece, assegna il primo seggio solo alle organizzazioni «la cui rappresentatività si estende a un numero considerevole di ministeri e professioni».
Nel gennaio del 1997, France Telecom è stata trasformata in società anonima, in vista di una parziale privatizzazione, avvenuta nel settembre del 1997 dopo la salita al potere della sinistra. La trasformazione non ha modificato né lo statuto del personale (il 90% è dipendente statale), né i modi di rappresentanza. Alle ultime elezioni delle commissioni paritarie, nel marzo del 1997, la Cgt ha ottenuto il 29% dei voti, Sud (una scissione della Cfdt) il 26%, la Cfdt il 18%, Fo il 14%, la Cftc il 5% e la Cfe-Cgc l'1%.
Le aziende pubbliche per l'erogazione dell'elettricità e del gas, la Edf e la Gdf, costituiscono un caso a parte. Il personale di queste due aziende (150 mila persone) dipende da un'unica direzione e beneficia di uno statuto particolare del 1946. Ogni tre anni hanno luogo le «elezioni di rappresentatività» per la composizione delle commissioni del personale, che servono da riferimento per la ripartizione dei seggi nell'insieme delle commissioni miste delle due imprese.[11] In occasione dell'ultimo rinnovo, nel novembre 1997, la Cgt ha confermato, ancora una volta, la sua egemonia incontestata, iniziata nel dopoguerra, ottenendo il 53,5% dei voti davanti alla Cfdt (23,8%), Fo (13,7%), la Cgc (5,6%) e la Cftc (3,3%).

*La rivalità sindacale tra gli insegnanti.* Fino a poco tempo fa non vi erano limiti nella presentazione delle liste in vista delle elezioni nel settore della pubblica amministrazione, tranne quello di rappresentare un sindacato. Ma, nel dicembre 1996, il Parlamento ha introdotto una modifica nelle procedure di scrutinio su iniziativa del ministro per la Funzione pubblica. D'ora in poi ci sarà uno scrutinio a due turni come avviene per tutti i comitati aziendali. Durante il primo turno soltanto i sindacati considerati rappresentativi dell'insieme della pubblica amministrazione potranno presentare una lista. I criteri di rappresentatività presi in considerazione sono due: avere un seggio nei tre Consigli superiori e raggiungere almeno il 10% dei voti nell'insieme della pubblica amministrazione, ma con un minimo del 2% in ognuna delle tre categorie.
Questa riforma corrisponde ad una richiesta formulata congiuntamente dalle federazioni di dipendenti statali della Cfdt e di Force ouvrière. Cinque della sette federazioni dei dipendenti statali hanno approvato questa modifica, ma la Cgt e la Fsu ritengono che questa modifica diminuisca le libertà sindacali. La giustificazione ufficiale della riforma è di limitare la frammentazione sindacale e di impedire che Front national presenti delle liste. Ma i più interessati nell'immediato sono piuttosto la Fsu e il Groupe des dix, che sono rappresentativi di alcuni segmenti ma che godono di poca rappresentatività negli altri settori dell'amministrazione pubblica.
In passato il governo aveva già modificato le regole del gioco per privare la Fsu di una parte dei frutti che avrebbe dovuto raccogliere in seguito ai buoni risultati delle elezioni dei Cap degli insegnanti iscritti alla Fen nel 1993. Si era ostinatamente opposto alla richiesta della Fsu di accordarle metà dei seggi che la Fen occupava fino a quel momento nel Consiglio superiore. Ora, nel dicembre 1996, la Fsu ha confermato e addirittura superato i risultati conseguiti nel 1993, conservando il primo posto nell'insegnamento medio-superiore (scuole medie e licei) e ottenendo il primo posto nell'insegnamento elementare (scuole materne ed elementari) che fino ad allora era stato detenuto dalla sua rivale, la Fen.[12] Stando alle nuove regole decretate dal governo nel 1995, bisogna attendere marzo 1998, affinché possa aver luogo un cambiamento nella composizione del Consiglio superiore.

*Verso una ricomposizione sindacale?* In occasione delle elezioni dei collegi arbitrali è apparso un nuovo tema: la «ricomposizione sindacale». Questo termine inizialmente designava diversi

tentativi falliti, negli anni Novanta, di creare un polo sindacale «riformista» per contrastare la Cgt, raggruppando diversi sindacati attorno alla Cfdt e alla Fen.
Dopo il riorientamento di Fo e la scissione della Fen, la sfida della ricomposizione è cambiata. Nel 1993, la Fen ha creato una nuova unione con altri sindacati autonomi, principalmente presenti nei settori pubblici con la sigla Unsa (Union nationale des syndicats autonomes). L'Unsa ha manifestato la volontà di voler penetrare nel settore privato e di diventare una confederazione interprofessionale a pieno titolo. Questo cambiamento dovrà essere realizzato durante il prossimo congresso Unsa, nel maggio 1998. I risultati delle elezioni dei collegi arbitrali hanno mostrato quanto l'Unsa sia ancora lontana dal raggiungimento del suo obiettivo: penetrare nel settore privato. Sembra che ora scommetta per la disgregazione di Force ouvrière.
Il segretario generale di Fo, Marc Blondel, fin dal 1995 ha optato per una posizione più intransigente nei confronti dei datori di lavoro e dei poteri pubblici. Questa posizione radicale è stata contestata da una minoranza « riformista» guidata dal segretario generale dell'unione dipartimentale di Parigi, Jacques Mairé.[13] Quest'ultimo ha lasciato Force ouvrière nel gennaio 1998 ed è entrato a far parte dell'Unsa, preceduto da alcuni militanti della federazione dei ferrovieri. Bisogna ancora capire se si tratta di un episodio isolato o dell'inizio del trasferimento di altri militanti verso l'Unsa.
La ricomposizione sindacale non è tuttavia limitata al polo riformista, ma coinvolge anche il polo «contestatario». In questo polo il Groupe des dix, che raggruppa attualmente diciassette sindacati autonomi, si è trasformato nel gennaio 1998 in «Unione sindacale». La nuova Unione rivendica 70 mila iscritti. Accanto ai sindacati autonomi più vecchi, come per esempio lo Snui (Syndicat national unifié des impôts), essa raggruppa sette sindacati che hanno la sigla Sud (Solidaires, unitaires, démocratiques) all'interno del loro nome e che sono il risultato di una scissione a sinistra della Cfdt. Il più vecchio e il più importante tra quest'ultimi è il Sud-Ptt che è oggi il secondo sindacato, per numero di iscritti, alla France Telecom e il quarto alle Poste.

*I datori di lavoro*
Durante la conferenza tripartita sull'occupazione (10 ottobre 1997), il governo Jospin ha annunciato la legge sulle 35 ore, che ha provocato profondi sconvolgimenti nella Cnpf (Conseil national du patronat français). Il presidente Jean Gandois aveva sperato che il governo presentasse una semplice proposta di legge «esortativa» e si è sentito ingannato all'annuncio di una data limite.
Si era a conoscenza del limitato margine di manovra poiché alcuni colleghi di Gandois avevano già minacciato di boicottare la conferenza se il governo non avesse abbandonato l'intenzione di legiferare. La frangia ultraliberale della Cnpf, rappresentata dall'economista Denis Kessles, presidente della federazione delle assicurazioni, porta avanti da molto tempo una campagna per il ritiro della Cnpf dalle istituzioni paritarie che gestiscono, spesso con una forte tutela dello Stato, i diversi tipi di previdenza sociale congiuntamente ad altre organizzazioni sindacali.
Il 13 ottobre 1997, Jean Gandois ha annunciato le sue dimissioni dalla carica di presidente della Cnpf dichiarando di non possedere le «caratteristiche necessarie» per difendere le imprese e per portare avanti una «battaglia dura e spietata» contro le 35 ore. Per questa nuova battaglia, non era sufficiente un «negoziatore», occorreva un «assassino». Si è subito proposto un altro candidato, il barone Ernest-Antoine Seillière de Laborde, eletto nel dicembre 1997. Seillière è erede della dinastia dei de Wendel e capo della Cgip (Compagnie générale d'industrie et de participation), l'holding della famiglia de Wendel che, fino alla sua nazionalizzazione, era legata all'industria siderurgica francese.[14] Prima della sua elezione, un periodo molto simile a una campagna elettorale, Seillière ha fatto moltissime dichiarazioni che hanno suscitato lo scalpore generale, sostenendo che «il negoziato tra le parti era finito» e sottolineando la sua intenzione di «destabilizzare» il governo e di preparare la «caduta» di Jospin sulla questione delle 35 ore. Ma, una volta eletto, i suoi propositi si sono moderati. Ha addirittura reso omaggio a Lionel Jospin per la resistenza fatta alle rivendicazioni di un aumento generale dei minimi sociali.
Con l'arrivo di Seillière, il consiglio esecutivo della Cnpf è stato rimodellato. Georges Jollès è

stato nominato a capo della commissione sociale. Jollès, negoziatore pragmatico proveniente dalla federazione dei tessili, è diventato il rappresentante della Cnpf presso la Caisse nationale d'assurances maladie (Cnam). Da questo momento in poi si occuperà in modo particolare del caso, oggetto di controversie, della gestione paritaria delle casse della Sécurité sociale (previdenza sociale). Dennis Kessler viene confermato alla testa della commissione economica, dove continuerà a portare avanti una dottrina imprenditoriale ultraliberale. Da questo momento in poi reclama l'abolizione dello Smic, il salario minimo «interprofessionale» fissato dallo Stato. La nuova squadra è incaricata della redazione di un nuovo programma della Cnpf, battezzato con il nome di «Progetto di speranza degli imprenditori» (Projet d'espoir des entrepreneurs).

*Lo Stato*

L'avvenimento più importante di questo periodo è stato il ritorno al potere della sinistra, dovuto ai risultati delle elezioni legislative del maggio-giugno 1997, indette dopo lo scioglimento anticipato del Parlamento (21 aprile 1997) da parte del presidente della Repubblica, Jaques Chirac.
Chirac, eletto presidente nel maggio 1996, non aveva sciolto subito il Parlamento perché disponeva della vasta maggioranza di destra eletta nel marzo 1993. Aveva solo sostituito il Primo ministro, nominando Alain Juppé al posto di Edouard Balladur, che aveva appena sconfitto durante il primo turno delle elezioni presidenziali.
Il successo di Chirac su Balladur (entrambi appartenevano allo stesso partito gollista Rpr) era dovuto a una campagna elettorale incentrata sulla denuncia di una «frattura sociale» del paese, della quale Chirac riteneva responsabile il liberalismo economico dell'élite tecnocratica. Così aveva promesso «un'altra politica», ma ha dovuto poi ammettere pubblicamente, nell'ottobre 1996, di aver sottovalutato la portata del deficit pubblico e dichiarare che nei due anni successivi avrebbe messo in cima alla lista delle priorità il riassorbimento del debito. Di fronte all'impopolarità crescente di questa politica, causata soprattutto dall'aumento della disoccupazione, Chirac ha fatto precipitare la situazione, sciogliendo il Parlamento. La giustificazione ufficiale fornita era che bisognava affrontare le scadenze europee (la moneta unica) con «nuovo slancio». Ma la motivazione più profonda sembrava risiedere nella convinzione che, alla scadenza del 1998, la sconfitta sarebbe stata inevitabile a causa del prevedibile peggioramento della situazione occupazionale. Una parte dell'elettorato di Chirac ha dunque criticato duramente questo scioglimento, ritenuto illegittimo poiché non era stato proposto un vero e proprio cambiamento.
Il 2 giugno 1997, il segretario del partito socialista, Lionel Jospin, è stato nominato Primo ministro. Due giorni più tardi, ha presentato il suo governo fondato su una «maggioranza plurale», che comprendeva tre ministri comunisti e un ministro verde. Martine Aubry, ministro del lavoro durante il precedente governo socialista, è stata nominata «numero due» del governo, a capo dell'importante ministero per l'Occupazione e per la solidarietà (ministère de l'Emploi et de la solidarité) con ampie competenze per l'impiego. A lei spetta l'incarico di recepire gli impegni sociali presi da Jospin durante la campagna elettorale. Nonostante alcune divergenze; in modo particolare su alcune questioni europee, il partito socialista e quello comunista si sono impegnati, in una dichiarazione comune del 24 aprile 1997, ad aumentare il salario minimo, a creare 700 mila posti di lavoro per i giovani e a preparare una legge quadro sulle 35 ore, senza diminuzione di salario, per combattere la disoccupazione.

**3.** La Commissione nazionale per la contrattazione collettiva (Commission national de la négociation collective), un organismo tripartito, ha esaminato e approvato, come tutti gli anni, nel giugno 1997, il bilancio della contrattazione collettiva del 1996, preparato dagli uffici del ministero del Lavoro.[15] Dal bilancio risulta una buona tenuta della contrattazione collettiva nonostante un contesto economico non del tutto favorevole. Il numero degli accordi è continuato ad aumentare, sia a livello settoriale che aziendale; è diminuito solo a livello «interprofessionale».
L'anno 1996, come d'altronde l'anno precedente, è stato caratterizzato da una debole crescita economica, da un tasso di inflazione moderato e da un tasso di disoccupazione elevato. L'insieme

di questi indicatori sono estremamente sfavorevoli allo sviluppo della contrattazione salariale. Non sorprende quindi scoprire che quest'ultima si trovi in una fase di stallo e che la contrattazione si sia spostata verso temi non salariali. Segnale di un profondo cambiamento della congiuntura, la contrattazione salariale ha segnato un ripiego quantitativo dopo circa due anni di forte aumento. Nel 1996, i vari settori hanno continuato a contrattare soprattutto i salari minimi. La situazione dei minimi salariali dei vari settori di attività economica, inizialmente, è fortemente peggiorata, al punto che nel giugno 1996 il 70% dei settori presentavano un salario minimo inferiore a quello dello Smic, il salario «interprofessionale» garantito dallo Stato. La situazione è poi lentamente migliorata verso la fine dell'anno, quando questa anomalia si riscontrava soltanto nel 43% dei contratti collettivi di categoria.

Questo spostamento di interesse nei contenuti della contrattazione ha favorito la contrattazione dell'orario di lavoro. Questo tema è stato introdotto, a livello settoriale, dall'accordo interprofessionale del 31 ottobre 1995, che incoraggiava la contrattazione di categoria sulla riduzione e sull'annualizzazione dell'orario di lavoro (cfr. il precedente *Rapporto Cesos*). Dopo un avvio positivo, la contrattazione di categoria ha subito un rallentamento nel secondo semestre del 1996. La dinamica però ha giocato a favore della contrattazione di categoria, dove il tema dell'orario di lavoro, in proporzione al numero di accordi, ha superato, per la prima volta, quello dei salari.

Il rapporto annuale del ministero del Lavoro costituisce un'importante fonte sull'evoluzione quantitativa della contrattazione collettiva. Nel *Rapporto* precedente del Cesos, abbiamo sottolineato una considerevole limitazione di questo tipo di analisi, che sopravvaluta lo sviluppo quantitativo degli accordi e sottovaluta le difficoltà che incontrano i sindacati nel far valere le loro rivendicazioni in un difficile contesto economico. La tutela del posto di lavoro diventa generalmente prioritaria rispetto all'aumento dei salari. Ora, questo nuovo contesto si riflette soltanto in modo molto imperfetto nelle divisioni per categorie utilizzate nel rapporto del ministero del Lavoro. A livello di contrattazione aziendale, il tema dell'orario di lavoro appare in evidente ascesa, ma riguarda solo il 10% degli accordi conclusi nel 1996. È un fatto incontestabile che l'occupazione costituisca il vettore principale della contrattazione sull'orario di lavoro. Sempre più spesso la contrattazione collettiva verte contemporaneamente su diversi argomenti; diventa dunque difficile separare analiticamente i temi per produrre poi una serie di statistiche.

Questa stessa osservazione vale anche per la distinzione tra il tema del salario e quello dell'orario di lavoro, nella misura in cui la riduzione dell'orario di lavoro interessa sempre più il livello delle remunerazioni.

*La riduzione dell'orario di lavoro in base alla legge Robien*

Lo sviluppo della contrattazione aziendale sull'orario di lavoro è direttamente legato alle possibilità offerte dalla cosiddetta legge Robien.

Questa legge, votata nel giugno 1996 su iniziativa del deputato liberale Gilles de Robien, presidente della Commissione per gli affari sociali (Commission des affaires sociales), accorda delle esenzioni parziali dal versamento degli oneri sociali alle aziende che riducono l'orario di lavoro per creare nuovi posti di lavoro o per evitare licenziamenti. Per poter beneficiare di questa esenzione bisogna però rispondere a due requisiti fondamentali: la negoziazione di un contratto collettivo aziendale e la contrattazione, su questa base, di un contratto con lo Stato.

Nella variante «offensiva» (creazione di posti di lavoro), una riduzione del 10% dell'orario di lavoro deve corrispondere al 10% di assunzioni e dà diritto ad una esenzione dal versamento degli oneri sociali del 40% durante il primo anno, e del 30% nei sei anni successivi. Se la riduzione è pari al 50% l'esenzione è rispettivamente del 50 e del 40%. Il nuovo organico deve essere assunto per almeno due anni. Nella variante «difensiva» (evitare i licenziamenti), le esenzioni vengono accordate solo per un periodo di tre anni, ma possono venire in seguito prolungate fino ad un periodo di sette anni.

Sia il governo che gli attori sociali erano divisi di fronte a questa legge scaturita da un'iniziativa parlamentare (fatto che costituisce un caso eccezionale in Francia). Il governo era dapprima ostile, poi ha introdotto un elemento «difensivo», e

infine ha ridotto il campo di applicazione della legge temendo dei costi elevati. La Cfdt, la Cftc e la Cfe-Cgc erano favorevoli, mentre la Cgt e Force ouvrière erano contrarie. Quest'ultime denunciavano sia gli effetti vantaggiosissimi per le imprese, sia gli effetti della diminuzione dei contributi sul finanziamento della Previdenza sociale. La Cnpf era contraria a questa legge, che riteneva inefficace e costosa, ma, proprio come le altre organizzazioni sindacali contrarie, lasciava agli iscritti la libertà di negoziare a livello locale.
La legge Robien è ora giunta a termine, poiché sarà sostituita dalla legge sulle 35 ore introdotta dal nuovo governo di sinistra. Nel gennaio 1998 è apparsa un'analisi del ministero per l'Occupazione basata su un anno di esperienza.[16] Tra ottobre 1995 e ottobre 1996, sono stati firmati 1.030 «accordi Robien» che riguardavano 166.066 lavoratori dipendenti. L'elemento «offensivo» è prevalente (702 accordi), ma gli accordi «difensivi» (mantenimento del posto di lavoro a rischio) sono più frequenti nelle grandi imprese e riguardano un numero equivalente di lavoratori.
Per la gran parte dei lavoratori dipendenti interessati dai contratti «offensivi», i salari non sono stati toccati. Ma, nei contratti «difensivi», la retribuzione parziale è più frequente e spesso si verifica un successivo congelamento delle retribuzioni. Per un campione di 709 accordi, le modalità di contrattazione previste sono state rispettate. In assenza di un delegato sindacale, 244 accordi sono stati negoziati da un lavoratore dipendente incaricato da un'organizzazione sindacale. La giurisprudenza prima e l'accordo interprofessionale del 31 ottobre 1995 poi hanno aperto la strada a questa opportunità. La maggior parte di questi accordi sono stati firmati dalla Cfdt.
Al momento della firma dei contratti, le imprese hanno dichiarato un tasso medio di creazione e mantenimento dei posti di lavoro dell'11% dell'organico coperto. Questo tasso è pressapoco lo stesso sia per l'elemento «difensivo» e che per quello «offensivo».
Qualunque sia il bilancio successivo, è evidente che, da un punto di vista statistico, lo stimolo fornito dalla legge Robien non avrà considerevoli effetti né sulla durata media del lavoro dell'insieme dei lavoratori dipendenti, né sul numero dei posti di lavoro creati.

*Il fallimento della Conferenza nazionale tripartita sull'occupazione e la legge sulle 35 ore*
Dopo la vittoria della sinistra, il nuovo Primo ministro Lionel Jospin ha invitato le organizzazioni sindacali e imprenditoriali a un'importante Conferenza nazionale su occupazione, salari e orario di lavoro, che si è svolta al palazzo di Matignon, sede del Primo ministro, il 10 ottobre 1997. Questa conferenza, destinata a rilanciare il negoziato tra le parti, si iscriveva nel quadro di una tradizione di «vertici sociali» praticata sia dai governi di sinistra che di destra. La conferenza è stata preparata dagli uffici del ministro per l'Occupazione, Martine Aubry, e quelli del ministro dell'Economia, Dominique Strauss-Kahn, che hanno presentato ai partecipanti una documentazione completa di dati e cifre sull'evoluzione economica dell'occupazione,[17] con l'obiettivo di convincere gli attori della necessità di un'azione volontarista in favore dell'occupazione, non essendo sufficiente la crescita da sola a riassorbire la disoccupazione. Al centro del dispositivo proposto dal governo si trovava una legge quadro sulle 35 ore che figurava nel programma economico del partito socialista per le elezione legislative. L'obiettivo di questa legge è stato confermato da Lionel Jospin nella suo programma di governo approvato dal Parlamento nel giugno del 1997.
In Francia l'orario legale o convenzionale non è praticamente cambiato dall'introduzione delle 39 ore senza perdita di salario da parte del governo di sinistra nel 1982.[18]
Si sapeva che su questa questione i punti di vista dei sindacati e dei datori di lavoro erano inconciliabili: i primi erano favorevoli ad una legge esortativa, i secondi decisamente contrari al principio stesso della riduzione dell'orario di lavoro generalizzata come terapia contro la disoccupazione. Di fronte all'impossibilità di avvicinare i punti di vista, Lionel Jospin ha dato la priorità alla «parola data» e ha annunciato, alla fine della conferenza, l'intenzione di emettere un progetto di «legge d'orientamento e incitazione» che fisserà l'orario legale di lavoro a 35 ore a partire dal 1° gennaio 2000 per le grandi e medie imprese e a partire dal 1° gennaio 2002 per le piccole imprese. Lo Stato incoraggerà le imprese, tramite aiuti pubblici, ad anticipare la riduzione dell'orario di lavoro attraverso la contrattazione collettiva. Tenendo conto

di queste contrattazioni e della situazione economica, lo Stato preparerà, verso la fine del 1999, una seconda legge che stabilirà le modalità concrete della riduzione dell'orario di lavoro.
Anche se Jospin non si è pronunciato sul termine «annualizzazione», il governo non esclude che la distribuzione delle ore settimanali possa costituire una controparte che può essere negoziata assieme alla riduzione dell'orario di lavoro.[19]
Tale annuncio ha provocato immediatamente la collera del presidente della Cnpf che ha annunciato il ritiro degli imprenditori dalle contrattazioni nazionali, tranne che da quella sull'occupazione dei giovani. L'atteggiamento offensivo degli imprenditori ha preoccupato il governo e, soprattutto, i sindacati, che temevano un blocco dell'insieme del dialogo sociale nel paese. Effettivamente le posizioni degli imprenditori non sono così omogenee come il ritiro della Cnpf lascia credere. Certamente gli imprenditori hanno lanciato una grande offensiva contro il progetto del governo Jospin. Infatti alcune aziende industriali, sostenute dalle loro federazioni, hanno creato una società chiamata Ace (Association croissance emploi) che ha lanciato, nel novembre 1997, una grande campagna pubblicitaria sui giornali per denunciare il progetto di legge sulle 35 ore. La Cnpf, da parte sua, ha convocato in tutta la Francia, dall'8 al 12 dicembre 1997, gli «stati generali» contro le 35 ore, mobilitando migliaia di responsabili aziendali. Alcune federazioni, però, in modo particolare quelle dei trasporti, delle banche e del tessile-abbigliamento, si sono dichiarate pronte ad avviare discussioni sul tema.
Il governo stesso ha lanciato una campagna esplicativa presso le imprese. Il governo si è dichiarato pronto ad innalzare il numero dei lavoratori per gli stabilimenti interessati dalla data limite del 1° gennaio 2000, inizialmente prevista per dieci lavoratori dipendenti. Un'altra questione aperta alla concertazione è quella del pagamento degli straordinari.
Il progetto di legge presentato nel novembre 1997 costituisce un compromesso tra la forte volontà di passare rapidamente alle 35 ore e le modalità pratiche per evitare di penalizzare le imprese. Dunque le maggiorazioni delle ore supplementari saranno al massimo del 25% tra le 35 e le 39 ore. Queste potranno anche essere ridotte «se la situazione lo richiede». In altre parole, se l'impresa desidera mantenere le 39 ore, subirà una maggiorazione del costo del lavoro soltanto del 3%, o addirittura inferiore. Come annunciato, il regime completo per le ore straordinarie sarà definito solo alla fine del 1999 con una seconda legge, dopo aver fatto un bilancio degli accordi conclusi. Il progetto di legge contiene solo le linee guida per gli incentivi destinati alle imprese, la somma verrà fissata con un decreto. Questi incentivi corrisponderanno a una riduzione dei contributi sociali. Per le imprese che si impegnano a diminuire l'orario di lavoro almeno del 10% e che si impegnano ad assumere un numero di dipendenti corrispondente al 6% del totale dell'organico interessato, la riduzione per il primo anno sarà di novemila franchi per ogni dipendente. Questo incentivo in seguito sarà scalare e diminuirà di mille franchi all'anno per cinque anni. Il progetto di legge è stato presentato al Parlamento il 27 gennaio 1998.

*I conflitti sociali*

La situazione dei conflitti sociali in Francia è paradossale. Mentre il numero dei giorni di sciopero diminuisce, i movimenti sociali sono sempre più frequenti.
Per quanto riguarda il settore privato (comprese le aziende pubbliche e il settore industriale), il numero dei giorni di sciopero è in costante diminuzione da molto tempo, fin dalla fine degli anni Settanta. Il 1995 è stato un anno eccezionale, con un picco spettacolare dovuto al «movimento di dicembre», che non ha segnato l'inizio della ripresa generale della conflittualità. Con 450 mila giorni durante i quali non si è lavorato nel 1996, il livello degli scioperi ha raggiunto la «normalità», cioè il livello del 1994 (521 mila) e degli anni precedenti.[20]
Se si prendono in considerazione gli scioperi dell'amministrazione pubblica, la tendenza alla diminuzione dei conflitti risulta mitigata. Ma resta il fatto che, globalmente, gli anni Novanta conoscono una conflittualità meno elevata rispetto agli anni Ottanta. I conflitti nel settore della pubblica amministrazione recentemente hanno preso il posto di quelli nel settore privato. Infatti, fino al 1993 gli scioperi si verificavano maggiormente nel settore privato. Ora, il numero dei giorni di

sciopero in questo settore è sceso al di sotto del 40% (36% nel 1995 e 39% nel 1996). Tutto procede come se la pubblica amministrazione (intesa in senso generale, includendo anche i trasporti pubblici) portasse avanti gli scioperi «per delega» (grève par procuration) per conto dei lavoratori dipendenti del settore privato che subiscono un ricatto all'occupazione e rinunciano a forme di conflitto aperto.
Il concetto di «sciopero per delega» può fornire la chiave per spiegare perché lo sciopero del novembre-dicembre 1995 dei lavoratori dei trasporti pubblici contro il piano di riforma delle pensioni di Juppé è stato sostenuto in massa da parte della popolazione dei lavoratori dipendenti, nonostante i disagi notevoli che ha provocato sul piano degli spostamenti quotidiani.

**4.** Durante i festeggiamenti della fine del 1997, alcune associazioni di disoccupati sono riuscite a fare quello che le organizzazioni imprenditoriali non erano riuscite a fare con la loro opposizione contro le 35 ore, cioè a destabilizzare il governo e una parte delle organizzazioni sindacali. La loro azione è partita dalla provincia quando, l'11 dicembre a Marsiglia, il comitato dei disoccupati della Cgt ha occupato diversi uffici della Assedic (servizio per il pagamento dei sussidi di disoccupazione, gestito pariteticamente dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali). L'obiettivo era quello di ottenere il versamento di una «tredicesima» di tremila franchi. Molto presto la rivendicazione di un «aiuto d'emergenza» è stata ripresa sul piano nazionale da tre associazioni di disoccupati, sostenute dalla Cgt, da diversi sindacati autonomi del Groupe des dix e dai gruppi d'opposizione della Cfdt, che hanno occupato diversi uffici della Assedic nonché degli edifici pubblici. Molto presto la rivendicazione iniziale si è trasformata nella rivendicazione di un rialzo dei minimi sociali di 1.500 franchi al mese, e poi nella rivendicazione di un «sussidio universale» o di un «reddito di cittadinanza».
Le associazioni dei disoccupati sono di recente creazione e contano solo poche migliaia di aderenti-militanti. La più nota di queste, Ac! (Agir ensemble contre le chômage!), si è fatta conoscere grazie all'organizzazione di varie «marce contro la disoccupazione» (1994, 1997) e di altre azioni che hanno avuto forte risonanza nei mass media. Questa associazione è stata creata nel 1992, su iniziativa di alcuni intellettuali sindacalisti vicini all'estrema sinistra (Sud, Cfdt d'opposizione, Fsu). Una seconda associazione, l'Apeis (Association pour l'emploi, l'information et la solidarité), privilegia l'azione locale per sollecitare misure d'emergenza (alloggio, trasporti gratuiti, ecc.). L'Apeis è stata creata nel 1987 con il sostegno delle municipalità comuniste. Una terza associazione, il Mnpc (Mouvement national des chômeurs et précaires), è nata da una scissione del movimento Partage, guidato da Maurice Pagat. Quest'ultimo aveva creato nel 1982 un «sindacato dei disoccupati», alla base nel 1984 della creazione di diverse «case per disoccupati» (maisons des chômeurs), prima di spegnersi per l'abbandono di molti militanti. Pubblica ancora un giornale dal titolo «Partage», indirizzato soprattutto ai cattolici di sinistra.
La creazione delle associazioni dei disoccupati tenta di colmare un vuoto lasciato dalle organizzazioni sindacali, che hanno sempre avuto difficoltà ad essere un polo di attrazione per una categoria sociale dal contorno fluttuante e con la reputazione di essere refrattaria all'azione collettiva. Sia presso la Cfdt che presso Force ouvrière, il tentativo di creare delle strutture specifiche per i disoccupati è morto verso l'inizio degli anni Ottanta. Oggi, solo la Cgt ha organizzato al suo interno dei comitati locali di disoccupati, che rivendicano 7 mila iscritti.
La reticenza sindacale ad organizzare i disoccupati trova la sua giustificazione in un concetto di disoccupazione inteso come stato transitorio e nel rifiuto di riconoscere uno status specifico ai disoccupati, cosa che rischierebbe di creare dei conflitti con gli interessi dei lavoratori dipendenti aventi un posto di lavoro. Per i sindacati la lotta contro la disoccupazione è una lotta portata avanti in nome di tutti i lavoratori dipendenti e non necessita quindi di una rappresentanza specifica per i disoccupati. È proprio per questo motivo che i sindacati si sono sempre opposti a una rappresentanza di associazioni di disoccupati in seno alle Assedic.
Questa argomentazione è stata tuttavia contraddetta dall'apparizione di un nuovo strato massic-

cio di disoccupati di lunga durata scarsamente indennizzati. Secondo un rapporto del Commissariat général du plan,[21] e aggiungendovi la disoccupazione part-time, i contratti di formazione, i prepensionamenti, i disoccupati in formazione e i disoccupati scoraggiati, si arriverebbe ad un numero di persone «colpite dalle difficoltà dell'occupazione» pari quasi al doppio. Dei 3,5 milioni di disoccupati ufficialmente censiti in quanto iscritti alla Agence nationale pour l'emploi (gli uffici di collocamento), solo 1,7 milioni ricevono un sussidio di disoccupazione, mentre 0,5 milioni ricevono un sussidio non di disoccupazione ma di solidarietà statale. L'aumento dei disoccupati di lunga durata è preoccupante. Più di un terzo dei disoccupati (1,1 milioni) cercano lavoro da più di un anno, l'80% degli iscritti al collocamento ricevono meno di cinquemila franchi al mese, il 37% meno di tremila franchi.

L'evento che ha provocato la collera dei disoccupati più precari è stata l'entrata in vigore, il 1° ottobre 1997, di una riforma dei fondi sociali delle Assedic, decisa in luglio dalle organizzazioni imprenditoriali e da quattro confederazioni sindacali (non ha firmato la Cgt). Questi fondi servono a versare degli aiuti di emergenza ai disoccupati in difficoltà (nel 1996, li hanno ricevuti 300 mila persone). Ormai le Assedic hanno la possibilità di esternare l'offerta di questi servizi. Allo stesso tempo, le condizioni di accesso a questo dispositivo sono state complicate: solo i disoccupati in grado di giustificare quattro mesi di «affiliazione» durante l'anno potranno pretendere questo tipo di aiuto. Questa riorganizzazione ha creato una grande confusione, che si è aggiunta allo sconforto dei disoccupati interessati.

L'occupazione degli uffici dell'Assedic era rivolta direttamente contro l'organismo di gestione paritario dei sussidi di disoccupazione, l'Unedic, e contro la sua presidente, Nicole Notat, segretario generale della Cfdt. In reazione alle rivendicazioni dei disoccupati, l'organizzazione imprenditoriale Cnpf ha chiesto un chiarimento sulla divisione della responsabilità tra l'Unedic e lo Stato: all'Unedic l'assicurazione contro il rischio di disoccupazione, finanziata dai contributi, e allo Stato l'onere della solidarietà nazionale, finanziata dalle imposte. Come dice un rappresentante della Cnpf, «i servizi per la gestione dei sussidi di disoccupazione non sono un ufficio di aiuti sociali». La Cfdt utilizza parole meno dure, ma condivide questa opinione e vede nelle occupazioni degli uffici dell'Assedic una manovra diretta contro il suo segretario generale. Senza nominarle direttamente, in un'intervista al quotidiano «Liberation» (5 gennaio 1998), Nicole Notat ha accusato la Cgt e la stessa opposizione interna alla Cfdt di «manipolare lo sconforto».

A partire dal momento in cui il governo ha ricevuto una delegazione delle associazioni di disoccupati, la rabbia dei quattro sindacati «riformisti» (Cfdt, Cftc, Fo, Cfe-Cgc) si è diretta contro il governo e contro il riconoscimento di un movimento «demagogico» che manca di rappresentanza. Per Marc Blondel, segretario generale di Fo, il movimento dei disoccupati porta inevitabilmente a una «rivendicazione contro quelli che hanno un posto di lavoro».

Ora, quello che sorprende è l'atteggiamento positivo dell'opinione pubblica di fronte al movimento dei disoccupati. Secondo un sondaggio effettuato da «Libération» (19 gennaio 1998), più dei due terzi dei francesi, dopo le prime misure del governo considerate inefficaci, ritiene «giustificato» il proseguimento del movimento dei disoccupati. In effetti, non sembra che il governo abbia capito immediatamente la gravità e l'emergenza della situazione, ritenendo anch'esso che si trattasse di un piccolo movimento destinato a morire dopo l'annuncio delle prime misure, e cioè la creazione, il 9 gennaio, di un fondo di emergenza sociale di un miliardo di franchi.

Nel preparare queste misure contro la disoccupazione il governo aveva «dimenticato» i disoccupati. Questa dimenticanza ha provocato uno dei primi cali di popolarità di Jospin dal suo insediamento. Il richiamo al rispetto dell'equilibrio di bilancio è rimasto inascoltato di fronte alle rivendicazioni delle associazioni di disoccupati che hanno puntato sulla forza di mobilitazione dei principi di solidarietà e giustizia sociale.

Con molto ritardo, Jospin ha iniziato ad articolare una risposta coerente: il 23 gennaio 1998 si è impegnato davanti ai telespettatori ad aumentare in modo scaglionato i minimi sociali, in particolare il sussidio di solidarietà per i disoccupati che non percepiscono più il sussidio di disoccupazione, e ha annunciato la presentazione di una «leg-

ge contro le esclusioni». Non è certo che l'affermazione della priorità della creazione di posti di lavoro rispetto all'assistenza abbia placato la rabbia dei movimenti di disoccupati e abbia fatto cambiare parere all'opinione pubblica. Certamente questo episodio ha diviso e indebolito ancora una volta il movimento sindacale e ha reso più difficili le soluzioni negoziate con l'interlocutore imprenditoriale su argomenti importanti e legati tra loro come il finanziamento della protezione sociale e la creazione di posti di lavoro.

*Udo Rehfeldt*

## Note

[1] Bureau international du travail, *Le travail dans le monde. Relations professionnelles: démocratie et cohésion sociale*, Ginevra dicembre 1997.

[2] Si trattava di eleggere 14.466 giudici («arbitri», conseillers prud'hommes) nei tribunali paritari del lavoro. Dopo l'eliminazione delle elezioni per la previdenza sociale, sono le sole elezioni generali, ma non riguardano la pubblica amministrazione. Per quanto riguarda i lavoratori, può partecipare a queste elezioni l'insieme dei dipendenti delle aziende private, ivi compresi i disoccupati iscritti, ovvero un elettorato di 14,6 milioni di persone.

[3] All'interno della commissione dei lavoratori dipendenti (collège salarié), la divisione del commercio (con 30% di iscritti) sorpassa attualmente quella dell'industria (27%), seguita da quella delle «attività varie» (25%), anch'essa in forte espansione in ragione del suo allargamento ai collaboratori domestici e agli studenti lavoratori. I dirigenti votano in una commissione separata (11% degli iscritti).

[4] La presunzione della rappresentatività, attribuita dalla legislazione e dalla giurisprudenza, conferisce alle confederazione alcuni monopoli, in particolare nella contrattazione collettiva nazionale e per la presentazione dei candidati durante alcune elezioni (ma non per le elezioni dei collegi arbitrali).

[5] La forte diminuzione della partecipazione colpisce maggiormente le organizzazioni imprenditoriali. Nella commissione degli impiegati (collège employés), il tasso di partecipazione, che era superiore al 50% nel 1982, è diminuito ulteriormente fino a raggiungere appena il 19%. Una delle ragioni del minor interesse dei datori di lavoro risiede probabilmente nel fatto che le principali organizzazioni imprenditoriali presentano da sempre una lista comune, che ha ottenuto quest'anno l'88% dei voti. Tra i «contestatari» nelle piccole e medie imprese, soltanto lo Snpmi (Syndicat national du patronat moderne indépendant) è riuscito ad ottenere un notevole successo con un punteggio del 5,9%.

[6] Ministère du Travail, Dares, *Les élections aux comités d'entreprise en 1995. Premières synthèses*, agosto 1997 (n. 33.3). I risultati del 1995 includono le elezioni delle delegazioni uniche del personale, una fusione tra comitati aziendali e delegati del personale resa possibile dalla legge quinquennale del 1993 negli stabilimenti che dipendano da imprese con un organico inferiore a 200 lavoratori dipendenti. In circa il 40% degli stabilimenti interessati che hanno proceduto ad una elezione, il datore di lavoro ha optato per questa delegazione unica.

[7] Sia alle elezioni presidenziali del 1995 che a quelle legislative del 1997, Front national aveva ottenuto circa il 15% dei voti sul piano nazionale, ma più del 20% nei dipartimenti del litorale mediterraneo.

[8] Su 2 milioni di dipendenti statali, 1,5 milioni dipendono da diversi ministeri, di cui quasi 1 milione dal ministero della Pubblica istruzione, e 0,5 milioni lavorano in aziende pubbliche, tra cui dominano i servizi pubblici delle Poste e di France Telecom.

[9] Ministère de la Fonction publique, *La Fonction publique de l'Etat. Marzo 1995*, Parigi 1996.

[10] I venti membri di questo Consiglio sono nominati dal governo su proposta delle organizzazioni sindacali in funzione dei risultati elettorali.

[11] Per quanto riguarda la Cassa centrale delle attività sociali (Caisse centrale des activités sociales, Ccas) si procede alle elezioni separate alle quali partecipano anche i pensionati. Questa cassa gestisce le attività socioculturali, compito che spetta ai comitati aziendali nel settore di diritto privato. Questa cassa riceve come finanziamento eccezionale circa l'1% del giro d'affari della Edf-Gdf.

[12] Ecco i risultati dettagliati. Insegnamento primario: Fsu 39%, Fen 32%, Cfdt 11%, Fo 7%. Insegnamento secondario: Fsu 58%, Cfdt 13%, Fo 7%, Fen 5%.

[13] Jacques Mairé si è presentato al congresso del 1996 contro il segretario generale uscente Marc Blondel, ma è riuscito a raccogliere solo il 20% dei voti.

[14] Sarebbe tuttavia esagerato interpretare la sua elezione come un ritorno dei «signori dell'acciaio» o delle «200 famiglie». Seillière, che d'altronde non ama che si insista sulle sue origini aristocratiche, è in effetti un prodotto tipico dell'establishment dell'economia francese. Uscito dalla Ecole nationale d'administration – nello stesso an-

no di Lionel Jospin – è passato poi al settore dell'amministrazione (ministero degli Esteri, sempre in compagnia di Jospin) e dunque al gabinetto del primo ministro Chaban-Delmas. Seillière si è anche concesso il lusso di seguire un corso post-laurea ad Harvard prima di prendere la direzione del gruppo famigliare dei de Wendel.

[15] Ministère du Travail et des Affaires sociales, *La négociation collective en 1996*, La Documentation Française, Parigi 1997, 2 volumi.

[16] Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, *La réduction du temps de travail dans le cadre de la loi «de Robien». Premières informations. Premières synthèses*, n. 03.1, gennaio 1998.

[17] Dares, Dp, Insee, *Bilan économique et social de la France. Dossier préparatoire à la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail*, La Documentation Française, Parigi 1997.

[18] Sulle ragioni del blocco della contrattazione sull'orario di lavoro, cfr. Jacques Freyssinet, *Le temps de travail en miettes. 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Eds. de l'Atelier, Parigi 1997.

[19] Dei dispositivi del 1987 e del 1993 permettono già oggi un'annualizzazione contrattata, a condizione che vi sia una riduzione dell'orario o delle assunzioni. In ragione della debole contropartita finanziaria, poche imprese hanno approfittato di questa possibilità prima della legge Robien del giugno 1996.

[20] Cfr. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, *En 1996, recul des conflits du travail à un niveau proche de celui de 1994. Premières informations. Premières synthèses,* n. 01.1, gennaio 1998.

[21] Commisariat général du Plan, Robert Castel, Jean-Paul Fitoussi, Jacques Freyssinet, Henri Guaino, *Chômage: le cas français. Rapport au Premier ministre*, La documentation Française, Parigi 1997.

## Le sigle

| | |
|---|---|
| Cfe-Cgc | *Confédération générale des cadres* |
| Cfdt | *Confédération française démocratique du travail* |
| Cftc | *Confédération française des travailleurs chrétiens* |
| Cgt | *Confédération générale du travail* |
| Cnpf | *Conseil national du patronat français* |
| Fen | *Fédération d'éducation nationale* |
| Fo (Cgt-Fo) | *Force ouvrière* |
| Fsu | *Fédération syndicale unitaire* |
| Sud | *Solidaires, unitaires, démocratiques* |
| Unsa | *Union nationale des syndicats autonomes* |

# Il contesto economico e legislativo

# L'economia e le politiche del lavoro

Sommario

L'economia e le politiche del lavoro, p. 67. Gli interventi legislativi sul lavoro, p. 105.

**1. Premessa 2. La domanda internazionale 3. La domanda interna 4. La politica economica e monetaria 5. La produzione 6. La produttività 7. I salari e il costo del lavoro 8. Il contenuto occupazionale della crescita 9. L'evoluzione ciclica dell'occupazione 10. L'occupazione 11. L'offerta di lavoro e la disoccupazione 12. Le politiche del lavoro 13. Conclusioni**

**1.** Il quarto anno della fase di aggiustamento e riallineamento internazionale, intrapresa dall'Italia con il governo Amato per assolvere agli obblighi contratti con il Trattato di Maastricht, è stato per l'economia e il mercato del lavoro un anno connotato nettamente dal segno della transizione. Infatti, esauritasi la spinta competitiva della svalutazione del 1992 e in presenza di un consistente rallentamento del commercio mondiale, sia le esportazioni che le importazioni hanno segnato un pesante ridimensionamento. E anche la domanda interna ha mostrato un andamento stagnante, in presenza di politiche monetarie e fiscali ancora fortemente restrittive.
In particolare, stretti tra il rallentamento internazionale e le politiche di aggiustamento, tanto i consumi che, soprattutto, gli investimenti hanno mostrato di non riuscire ancora ad avvalersi del nuovo quadro di convenienze creato dal Protocollo del 1993 e dei processi di flessibilizzazione normativa che hanno accompagnato il risanamento.
In questo quadro economico, sospeso tra il boom delle esportazioni del 1993-95 e la ripresa degli investimenti e dei consumi che comincerà a manifestarsi nel 1997, il mercato del lavoro ha tutta-

via presentato un segnale positivo di estremo interesse, dovuto soprattutto agli effetti di trascinamento dei buoni risultati economici conseguiti nel biennio precedente. Nel 1996[1] si è infatti invertito il ciclo occupazionale negativo che aveva contraddistinto il paese dal 1992, ponendo fine alla più grave crisi sopportata dal mercato del lavoro italiano in questo dopoguerra. In media d'anno, il numero degli occupati residenti è cresciuto di quasi 80 mila unità, ovvero dello 0,4%. Si tratta di un risultato certo importante e significativo; tuttavia non pochi sono i motivi che frenano l'entusiasmo per la ripresa dell'occupazione.
La crescita dell'occupazione si è infatti concentrata ancora una volta esclusivamente nel Centro-Nord, ha escluso la componente maschile, ha coinvolto soltanto i servizi vari e il commercio, assicurando l'ingresso solo a diplomati e laureati con contratti in larga prevalenza a part-time.
Sono pertanto ulteriormente proseguiti i consueti processi di femminilizzazione e terziarizzazione dell'occupazione, in atto nel nostro paese da un ventennio circa: il tasso di occupazione femminile è cresciuto in un solo anno di circa mezzo punto percentuale; e la quota dei servizi privati sul Pil è cresciuta in un solo anno di 6 decimi di punto. Ma ciò è avvenuto in un contesto di «flessibilizzazione» delle forme occupazionali di ingresso dai confini ancora incerti. Non vi è infatti alcun motivo per ritenere che le forme di occupazione atipiche costituiscano uno strumento per ampliare ai margini il livello dell'occupazione, consentendo la partecipazione al lavoro a segmenti di offerta che altrimenti ne resterebbero esclusi, e rifiutare invece la tesi che esse stiano esercitando significativi effetti di sostituzione delle posizioni lavorative standard, e approfondendo pertanto il grado di destrutturazione del mercato del lavoro italiano. Su questo punto solo il tempo potrà dire l'ultima parola.
È comunque certo che nel 1996 sono cresciute di numero anche le persone in cerca di lavoro, ciò che ha portato ad un aumento del tasso di disoccupazione dall'11,9 al 12,1%. In particolare, probabilmente in corrispondenza con gli effetti di attrazione connessi con la ripresa dell'occupazione e con l'accumulazione delle coorti giovanili in ingresso, sono aumentate le persone in cerca di prima occupazione (di 54 mila unità); mentre i disoccupati in senso stretto, pur redistribuendosi dal Centro-Nord al Sud, sono cresciuti di sole 6 mila unità, e le altre persone in cerca di lavoro si sono lievemente ridotte di numero.
In questo contesto, anche le politiche del lavoro hanno mostrato di attraversare un anno di riflessione, dato che le tradizionali politiche passive di difesa dei redditi si sono sensibilmente contratte, mentre quelle innovative che, in ossequio ai principi della strategia adottata dall'Unione europea al Consiglio europeo di Essen nel 1994, si dovevano collocare nell'area degli interventi attivi e dei servizi per l'impiego, hanno trovato un punto di definizione concertata di principio nel Patto per il lavoro del settembre 1996, ma sono rimaste ancora in attesa di attuazione legislativa.

**2.** Nel 1996 il tasso di sviluppo del prodotto mondiale è stato pari al 4%, ovvero quasi mezzo punto in più rispetto all'anno precedente, mentre l'espansione del commercio mondiale (5%) ha segnato una brusca decelerazione rispetto al 1995 (10%). In questo contesto, le diverse situazioni nazionali mostrano che cospicue differenze hanno contrassegnato gli andamenti della congiuntura. Infatti, negli Stati Uniti e nel Regno Unito è proseguita l'espansione in atto ormai da oltre un quinquennio; anche il Giappone ha mostrato un'espansione della crescita. Al contrario, nella maggior parte dei paesi della Ue il ritmo di espansione del prodotto si è ridotto e il tasso di disoccupazione è ulteriormente aumentato. Il rallentamento delle attività è stato netto in Germania, in Francia e, soprattutto, in Italia (tavola 1).
Marcate sono state pure le differenze nella composizione della domanda aggregata. Nel Regno Unito e negli Stati Uniti, infatti, consumi e investimenti privati hanno dato un forte contributo alla crescita, che è stata invece sostenuta dalla domanda estera nell'Europa continentale e da investimenti e politiche di bilancio espansive in Giappone.
Nonostante i segnali positivi che caratterizzano la congiuntura internazionale, un problema grave rimane la disoccupazione. Infatti, soltanto negli Stati Uniti e nel Regno Unito – caratterizzati da una crescita più rapida, ma anche da un mercato del lavoro più flessibile – l'aumento dell'attività

Tavola 1. Indicatori economici nei principali paesi industriali, 1996

| | Usa | Giappone | Germania | Francia | Italia | Regno Unito |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | *Conti nazionali a prezzi costanti* | | | |
| Pil | 2,4 | 3,6 | 1,4 | 1,5 | 0,7 | 2,1 |
| Consumi privati | 2,5 | 2,8 | 1,3 | 2,1 | 0,7 | 3,0 |
| Consumi collettivi | 0,8 | 2,3 | 2,4 | 1,3 | 0,4 | 0,8 |
| Investimenti fissi lordi | 6,8 | 8,7 | – 0,8 | – 0,5 | 1,2 | 1,0 |
| Esportazioni [1] | 6,5 | 2,2 | 4,9 | 4,7 | – 0,3 | 6,3 |
| Importazioni [1] | 6,4 | 10,3 | 2,6 | 2,5 | – 2,6 | 7,8 |
| | | | *Bilancia dei pagamenti* [2] | | | |
| Saldo commerciale | – 187,7 | 9,1 | 97,1 | 73,3 | 93.630 | – 12,2 |
| Saldo di parte corrente | – 165,1 | 7,2 | – 21,4 | 101,0 | 63.194 | – |
| Movimenti di capitale | 90,2 | – 3,0 | 18,2 | – 96,9 | – 7.389 | – 3,5 |

[1] Merci e servizi.

[2] Eventuali discrepanze nelle ultime cifre sono dovute ad arrotondamenti. I dati relativi agli Usa sono espressi in miliardi di dollari statunitensi, quelli relativi al Giappone in miliardi di yen, quelli relativi alla Germania in miliardi di marchi tedeschi, quelli relativi alla Francia in miliardi di franchi francesi, quelli relativi all'Italia in miliardi di lire e, infine, quelli relativi al Regno Unito sono espressi in miliardi di lire sterline.

Fonte: Banca d'Italia, 1997.

economica ha generato nuova occupazione. Nel resto dell'Ue si è avuto un aumento del saggio di disoccupazione, che ha raggiunto l'11,3%.

*Esportazioni e importazioni per paesi*

La tavola 2 presenta i dati relativi alla crescita delle esportazioni e delle importazioni di merci nei maggiori paesi industriali. Dopo il generale rallentamento dei flussi del commercio internazionale nel biennio 1992-93, e dopo la buona risalita del biennio 1994-95, il 1996 è stato un anno nel complesso meno brillante, tanto per le esportazioni quanto per le importazioni. Spicca l'andamento negativo delle esportazioni italiane e il crollo delle importazioni. Modesta è stata anche la dinamica delle esportazioni giapponesi e, rispetto al biennio 1994-95, quella dei paesi in via di sviluppo (la crescita si è dimezzata). Le previsioni per il 1997 indicano una tendenza ad una risalita dei tassi di crescita sia delle esportazioni sia delle importazioni dei paesi industriali e dei paesi in via di sviluppo.

La tavola 3 riproduce l'andamento delle quote di mercato sulle esportazioni mondiali dell'Italia, dei paesi industriali maggiori e di altre aree commerciali. Calcolata a prezzi costanti, la quota dell'Italia è risultata lievemente in diminuzione negli ultimi quattro anni, scendendo al 5% nel 1996 contro il 5,2% del 1994. La tavola mostra una certa perdita di peso dell'insieme dei paesi industriali, e dell'Ue in particolare, negli ultimi anni (la quota dei paesi industriali sulle esportazioni mondiali diminuisce di quasi quattro punti tra l'inizio degli anni Novanta e il 1996). Gli Stati Uniti continuano ad aumentare la loro quota nelle esportazioni mondiali, da meno del 12% dell'inizio degli anni Novanta al 12,3% nel 1996. I paesi in via di sviluppo asiatici, pur continuando ad accrescere la loro quota, mostrano un certo rallentamento nel biennio 1995-96. Deludente è l'andamento del Giappone che, tra l'inizio del decennio e il 1996, vede diminuire di due punti la propria quota.

La tavola 4 confronta la propensione ad esportare e la penetrazione delle importazioni dell'Italia

Tavola 2. Esportazioni e importazioni per paese e gruppi di paesi (variazioni percentuali annue delle quantità/merci)

| Aree e paesi | 1981[1]-91 | 1992-93[1] | 1994 | 1995 | 1996 | 1997[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | *Esportazioni* | | | |
| Stati Uniti | 9,3 | 5,3 | 10,1 | 10,6 | 7,6 | 10,9 |
| Giappone | 4,0 | - 0,1 | 1,6 | 3,3 | 0,5 | 11,8 |
| Germania | – | - 2,8 | 9,1 | 3,6 | 7,9 | 9,6 |
| Francia | 6,1 | 1,9 | 6,5 | 7,9 | 4,9 | 8,0 |
| Regno Unito | 4,1 | 1,2 | 12,9 | 7,8 | 6,7 | 5,8 |
| Italia | 4,2 | 6,4 | 11,7 | 13,3 | - 2,7 | 4,1 |
| Paesi avanzati[3] | 6,5 | 3,9 | 9,5 | 8,8 | 5,1 | 6,6 |
| Paesi in transizione | - 9,1 | 9,3 | 14,5 | 16,6 | 4,9 | 6,2 |
| Paesi in via di sviluppo | 6,4 | 8,6 | 12,4 | 11,7 | 6,0 | 11,3 |
| | | | *Importazioni* | | | |
| Stati Uniti | 2,4 | 10,1 | 13,5 | 8,9 | 7,0 | 11,9 |
| Giappone | 5,5 | 1,6 | 13,6 | 12,5 | 3,4 | 4,3 |
| Germania | – | - 4,3 | 7,9 | 2,0 | 7,0 | 6,4 |
| Francia | 5,5 | - 1,6 | 7,3 | 6,2 | 0,5 | 5,6 |
| Regno Unito | 1,0 | 3,4 | 6,3 | 4,0 | 9,1 | 6,2 |
| Italia | 5,7 | - 3,4 | 12,4 | 9,8 | - 5,0 | 3,5 |
| Paesi avanzati[3] | 5,7 | 3,7 | 10,8 | 9,1 | 4,8 | 7,3 |
| Paesi in transizione | 0,8 | - 3,1 | 6,9 | 20,3 | 2,6 | 4,9 |
| Paesi in via di sviluppo | 6,2 | 12,4 | 7,7 | 12,1 | 7,2 | 11,3 |

[1] Medie annue.
[2] Previsioni.
[3] Paesi industriali, paesi di nuova industrializzazione e Israele.
Fonte: Ice, 1997.

con quelle di alcuni paesi industriali. Come si può vedere, l'Italia mostra un aumento consistente della propensione ad esportare tra la fine dello scorso decennio e il 1996, assai più accentuato della media dei paesi dell'Unione europea. Assai meno pronunciata, per contro, è la crescita della penetrazione delle importazioni, che aumenta nello stesso periodo di circa tre punti.
Tra i maggiori paesi europei, l'Italia presenta i valori più bassi della penetrazione delle importazioni e valori comparabili per la propensione ad esportare.

A completamento del quadro relativo alle esportazioni italiane, la tavola 5 fornisce qualche dato sulla specializzazione geografica delle esportazioni italiane 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 e il divario è leggermente aumentato nel corso degli anni Novanta (il rapporto tra le strutture delle esportazioni dell'Italia e dei paesi industriali passa dal 96,5% nel 1989-90 al 93,8% nel 1995-96). La stessa tendenza si registra nel confronto diret-

to con i paesi dell'Unione europea. Resta confermata la specializzazione geografica delle esportazioni italiane verso il Nord America (anche se l'indice è in diminuzione tra l'inizio del decennio e il 1995-96) e, in maniera ancora più netta, verso i paesi in transizione e i paesi in via di sviluppo (notevole è il grado di specializzazione delle esportazioni italiane verso l'America Latina, sebbene l'ammontare assoluto dei volumi esportati sia relativamente limitato).

*Struttura dell'interscambio manifatturiero*
La tavola 6 riproduce i dati in quantità dell'interscambio commerciale dell'Italia. Nella generalità dei comparti industriali le esportazioni hanno avuto un andamento decisamente deludente nel 1996: in dieci settori su quattordici le esportazioni sono cadute e nei quattro in cui pure sono aumentate, l'aumento è risultato piuttosto modesto. L'andamento differenziale dei volumi esportati ha ulteriormente modificato la composizione delle esportazioni, determinando un ampliamento del peso dei prodotti metalmeccanici (che negli ultimi quattro anni passa dal 33% ad oltre il 36%).
La tavola 7 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 1996 le importazioni di beni d'investimento hanno rappresentato circa il 65% delle esportazioni, mentre le importazioni di beni di consumo hanno rappresentato meno del 63%. 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 presentavano nel 1995 un tasso di copertura import-export inferiore ai livelli di fine anni Ottanta – inizio anni Novanta e ancora in miglioramento nel 1996.

*Competitività di prezzo*
La dinamica della competitività ha segnato una netta inversione nel 1996. I tre indicatori considerati nella tavola 8 mostrano un deciso peggioramento, dopo l'attenuazione dei guadagni del 1994-95. L'indicatore di competitività di prezzo all'export era risultato già in peggioramento nel 1995, mentre gli indicatori basati sui prezzi di produzione dei manufatti e sul costo del lavoro unitario registrano peggioramenti compresi tra il 12 e il 14%.
La tavola 9 consente di precisare i fenomeni coinvolti esaminando in dettaglio la competitività bilaterale dell'Italia verso alcuni paesi industriali. Come si può vedere, nel 1996 vi è stato un notevole peggioramento della competitività dell'Italia nei confronti di quattro dei sei paesi considerati, e in particolare verso la Francia e la Germania in conseguenza del rafforzamento della lira verso il franco e il marco. Tali andamenti si osservano anche nei confronti della Spagna e della Grecia. Nel corso del 1997 il rafforzamento del dollaro ha subito un'accelerazione, ma la lira si è relativamente apprezzata rispetto alle valute dei paesi considerati nella tavola 18, ad esclusione della sterlina che ha seguito il dollaro e si è apprezzata rispetto alle principali valute europee (a metà anno la sterlina aveva guadagnato oltre venti punti percentuali sul marco, rispetto all'inizio del 1996). L'economia italiana ha quindi perduto competitività verso gran parte dei paesi, ad eccezione di Stati Uniti e Regno Unito.

**3.** Il rallentamento che ha caratterizzato l'economia italiana nel 1996 è il risultato della flessione subita sia dalla domanda interna che, come abbiamo visto, dalle esportazioni. La modesta dinamica dei consumi delle famiglie, frenati dalla bassa crescita del reddito disponibile e dai timori legati al livello della disoccupazione e ai costi fiscali del risanamento pubblico, si è accompagnata ad un esaurimento della spinta degli investimenti fissi lordi (tavola 10).
I consumi interni di beni e servizi sono aumentati nel 1996 dello 0,7% a prezzi costanti, in misura identica al Pil. La spesa per servizi ha costituito la componente più dinamica dei consumi interni.
Gli investimenti fissi lordi sono aumentati in termini reali dell'1,2%, mentre le scorte si sono ridotte rispetto al 1995 di 7.600 miliardi. Nel caso degli investimenti fissi lordi, il rallentamento rispetto al 1995 è dovuto sia al peggioramento progressivo delle condizioni della domanda che

Tavola 3. Quote di mercato sulle esportazioni mondiali a prezzi costanti

| Aree e paesi | 1990-1992 | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Paesi industriali | 71,2 | 69,1 | 69,0 | 67,9 | 67,6 | |
| Unione europea | 46,9 | 44,6 | 44,9 | 43,9 | 43,5 | |
| *Italia* | | *4,9* | *5,1* | *5,2* | *5,1* | *5,0* |
| *Germania* | *11,7* | *10,1* | *10,1* | *9,5* | *9,4* | |
| *Francia* | | *6,4* | *6,0* | *5,8* | *5,7* | *5,6* |
| *Regno Unito* | *5,3* | *4,9* | *5,1* | *5,0* | *5,0* | |
| Stati Uniti | | 11,9 | 12,0 | 12,1 | 12,2 | 12,3 |
| Giappone | 8,3 | 7,6 | 7,0 | 6,6 | 6,3 | |
| Nie [1] | | 8,5 | 9,6 | 9,9 | 10,4 | 10,8 |
| Paesi in via di sviluppo | | 16,7 | 17,5 | 17,9 | 18,2 | 18,4 |
| di cui Asia | 5,9 | 6,6 | 7,2 | 7,6 | 7,5 | |

[1] Hong Kong, Corea del Sud, Singapore e Taiwan.

Fonte: Ice, 1997.

Tavola 4. Propensione ad esportare e penetrazione delle importazioni in Italia e altri paesi

| Aree e paesi | 1987-92 [1] | 1993-94 [1] | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|
| | | *Propensione ad esportare* [2] | | |
| Unione europea | 26,7 | 29,1 | 31,4 | 32,4 |
| *Italia* | *17,9* | *24,2* | *28,8* | *30,0* |
| *Germania* | – | *24,5* | *26,1* | *27,0* |
| *Francia* | *24,6* | *27,5* | *29,1* | *30,0* |
| *Regno Unito* | *23,9* | *26,7* | *28,8* | *30,0* |
| *Spagna* | *20,3* | *25,9* | *29,0* | *31,3* |
| Giappone | 10,6 | 11,6 | 12,3 | 12,1 |
| | | *Penetrazioni delle importazioni* [3] | | |
| Unione europea | 26,6 | 28,4 | 30,5 | 31,3 |
| *Italia* | *18,3* | *20,0* | *22,1* | *21,5* |
| *Germania* | – | *24,8* | *26,4* | *26,9* |
| *Francia* | *26,0* | *27,7* | *29,0* | *29,5* |
| *Regno Unito* | *25,6* | *27,9* | *29,0* | *30,6* |
| *Spagna* | *23,6* | *28,1* | *31,1* | *32,9* |
| Giappone | 9,2 | 9,7 | 11,2 | 11,9 |

[1] Medie del periodo.

[2] Rapporto percentuale tra esportazioni di beni e servizi e Pil a prezzi costanti.

[3] Rapporto percentuale tra importazioni di beni e servizi e domanda interna a prezzi costanti.

Fonte: Ice, 1997.

Tavola 5. Indici di specializzazione geografica delle esportazioni italiane rispetto all'Unione europea (rapporti percentuale tra le strutture delle esportazioni dell'Italia e dell'Ue a 15)

| Aree e paesi | 1989-90 | 1993-94 | 1995-96 |
|---|---|---|---|
| Paesi industriali | 96,5 | 94,5 | 93,8 |
| Unione europea | 94,1 | 92,8 | 91,8 |
| Nordamerica | 110,2 | 105,3 | 105,8 |
| Peasi in transizione | 124,9 | 119,7 | 117,7 |
| Paesi in via di sviluppo | 120,1 | 130,4 | 127,2 |
| Asia | 101,1 | 109,8 | 109,5 |
| America Latina | 113,2 | 142,5 | 141,9 |
| Africa | 115,2 | 103,9 | 104,8 |

Fonte: Ice, 1997.

Tavola 6. Interscambio commerciale dell'Italia (variazioni percentuali sugli indici di quantità)

| Voci | Importazioni | | Esportazioni | |
|---|---|---|---|---|
| | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 |
| Minerali ferrosi e non ferrosi | 11,9 | - 10,4 | 3,8 | - 4,4 |
| Minerali e metalli non metalliferi | 7,9 | - 6,1 | 9,9 | - 2,4 |
| Prodotti chimici | 11,8 | - 7,4 | 11,0 | - 2,0 |
| Prodotti in metallo | 29,5 | 1,4 | 21,0 | - 2,7 |
| Macchine agricole e industriali | 29,9 | - 3,2 | 22,4 | 2,9 |
| Macchine per ufficio | 19,5 | - 6,2 | 23,2 | - 5,3 |
| Materiale elettrico | 18,6 | - 7,6 | 16,5 | 1,7 |
| Autoveicoli e motori | 18,6 | - 1,0 | 23,4 | - 3,2 |
| Alimentari | 1,9 | - 0,8 | 7,5 | - 0,3 |
| Tessili e abbigliamento | 1,6 | - 6,6 | 4,8 | - 1,6 |
| Cuoio e calzature | 2,6 | 3,4 | 6,4 | - 1,5 |
| Legno e mobili | 5,5 | - 3,6 | 24,6 | - 7,4 |
| Carta e stampa | - 0,6 | - 5,2 | 11,0 | 1,6 |
| Gomma e plastica | 8,8 | - 4,3 | 4,1 | 2,8 |
| Trasformazione industriale | 11,8 | - 5,4 | 14,1 | 1,7 |

Fonte: Banca d'Italia, 1997.

Tavola 7. Rapporto tra importazioni ed esportazioni per destinazione economica [1]

| | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Beni di investimento | 82,4 | 83,4 | 63,3 | 65,8 | 68,7 | 64,6 |
| Beni di consumo | 82,9 | 85,8 | 70,2 | 67,5 | 65,3 | 62,7 |
| Beni intermedi e materie prime | 143,8 | 135,9 | 117,0 | 119,9 | 119,3 | 111,1 |
| Prodotti intermedi | 89,1 | 87,1 | 71,8 | 76,7 | 79,4 | 71,5 |

[1] A prezzi correnti.

Fonte: Elaborazioni su dati Istat.

Tavola 8. Competitività di prezzo dell'Italia, 1990-96. Confronto fra diversi indicatori (variazioni percentuali sull'anno precedente)

| Tasso di cambio reale basato su: | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Prezzi alla produzione dei manufatti | 4,1 | 0,4 | – 2,1 | – 13,5 | – 2,1 | – 5,4 | 11,9 |
| Valori medi unitari all'export | 6,1 | – 1,1 | – 1,4 | – 11,9 | – 2,5 | 1,3 | 6,3 |
| Costi unitari del lavoro | 5,9 | 2,4 | – 4,5 | – 15,6 | – 5,0 | – 10,9 | 14,2 |

*Nota bene*: gli aumenti indicano perdite di competitività.

Fonte: Ice, 1997.

Tavola 9. Competitività bilaterale dell'Italia (variazioni percentuali)

| Competitività dell'Italia verso: [1] | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 [2] |
|---|---|---|---|---|
| Stati Uniti | – 0,3 | 2,6 | 6,3 | – 7,8 |
| Francia | – 1,9 | – 6,3 | 11,1 | 5,6 |
| Germania | – 1,7 | 18,9 | 12,0 | 4,4 |
| Regno Unito | – 3,4 | – 0,4 | 5,6 | – 15,7 |
| Spagna | | – 4,6 | 7,8 | 5,7 |
| Grecia | | – 3,5 | 5,3 | 1,8 |

[1] Differenziali di crescita dei tassi di cambio reali basati sui prezzi di produzione dei manufatti.
[2] Secondo trimestre, variazioni percentuali su base annua.
*Nota bene*: le diminuzioni indicano guadagni di competitività.

Fonte: Elaborazioni su dati Ocse, *Main economic indicators*, fascicoli vari.

al profilo temporale degli incentivi fiscali. Se da un lato la dinamica degli investimenti in costruzioni e di quelli in macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto presenta tassi di crescita simili, dall'altro, tuttavia, si presta a valutazioni opposte: infatti, per i primi si conferma una ripresa, seppure moderata; per i secondi si nota una decelerazione che contrasta con lo sviluppo avuto negli anni precedenti.
Gli investimenti in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto sono infatti aumentati nel 1996 soltanto dell'1,3%. Probabilmente la dinamica di tale tipologia di investimenti nel corso degli ultimi anni è stata profondamente influenzata dagli incentivi fiscali predisposti nel biennio 1994-95: infatti, la natura temporanea di tali provvedimenti ha spinto le imprese, in particolare nel 1995, ad anticipare le spese che sarebbero state effettuate negli anni successivi.
Gli investimenti in costruzioni sono aumentati, seppure in misura modesta. Il dato va accolto con un certo ottimismo, in quanto interrompe la fase di recessione del settore manifestatasi dal 1992 al 1994.
Per ciò che concerne le esportazioni, a causa anche della debole dinamica della domanda estera, si è verificata l'interruzione di una lunga fase di espansione. Il commercio mondiale, infatti, pur avendo mostrato una crescita ancora sostenuta (5,2% nel 1996) ha notevolmente rallentato rispetto all'anno precedente (tavola 11).
Le importazioni di beni e servizi, a causa anche della debolezza della domanda, sono sensibilmente diminuite (2,6%), nonostante il peggioramento della competitività della produzione interna dovuto all'apprezzamento del cambio (cfr. il precedente paragrafo 1).

**4.** Nel corso del 1996 le condizioni monetarie sono divenute gradualmente più distese in quasi tutti i paesi industriali. Su tale andamento ha inciso, soprattutto nell'area europea, la debolezza del ciclo economico, anche se vi sono fattori aggiuntivi di trasformazione del quadro economico che sembrano aver favorito nel medio-lungo periodo un cambiamento del mix di politica economica. È plausibile infatti che nei prossimi anni il prevalere di politiche di bilancio restrittive e il conseguimento ovunque dell'obiettivo della stabilità dei prezzi renda possibile un allentamento delle politiche monetarie.
In Italia, la moderazione del costo del lavoro, accompagnata da una rigida politica monetaria, ha portato l'inflazione, nella media 1996, al 3,9%. In particolare, nel 1996 la politica monetaria si è mantenuta rigorosamente restrittiva, grazie anche al tendenziale apprezzamento del cambio della lira e all'elevato livello dei tassi sui prestiti bancari. Secondo i dati elaborati dal Cer (1988), tra la fine del 1995 e il mese di novembre del 1996 il tasso di cambio nominale della lira rispetto al marco è aumentato di 10 punti percentuali.
Nello stesso arco temporale il tasso medio sui prestiti bancari è diminuito di 1,3 punti percentuali a fronte di una diminuzione del tasso di inflazione di 2,8 punti percentuali, determinando un aumento del tasso di interesse reale sui prestiti (tavola 12).
I tassi sui prestiti sono stati adeguati all'evoluzione del tasso di inflazione con maggiore lentezza rispetto ai tassi di mercato monetario, diminuiti sostanzialmente nella stessa misura del tasso di crescita dei prezzi. La relativa rigidità verso il basso dei tassi bancari sembra da ricondurre alla scelta della Banca d'Italia di ridurre solo gradualmente il tasso ufficiale di sconto. I tassi di interesse reali, calcolati in base alla variazione sui dodici mesi precedenti dell'inflazione al consumo, si sono mantenuti poco al di sotto del 5%.[2]
Nel 1996 il cambio della lira ha riflesso il miglioramento delle condizioni di fondo della nostra economia; l'apprezzamento, misurato in termini effettivi, è stato del 10% tra l'inizio e la fine dell'anno.
Il risanamento finanziario compiutosi in Italia in questo decennio è stato notevole, sia per la dimensione, sia perché ha ormai acquisito natura strutturale. Un risanamento di queste dimensioni e caratteristiche è particolarmente rilevante anche nel confronto con i nostri partner europei (Francia e Germania prima di tutti), e consente al nostro paese di entrare nell'Unione monetaria con le carte in regola. L'esistenza di un consistente avanzo primario – che nei prossimi anni dovrebbe mantenersi secondo stime del Cer stabile sul 5% del Pil – contribuisce inoltre a garantire la solidità del risanamento finanziario, nonostan-

Tavola 10. Conto economico delle risorse e degli impieghi (variazioni percentuali)

| Voci | 1995 | | 1996 | |
|---|---|---|---|---|
| | valori a prezzi costanti | deflatori | valori a prezzi costanti | deflatori |
| | | *Risorse* | | |
| Prodotto interno lordo | 2,9 | 5,0 | 0,7 | 5,1 |
| Importazioni di beni e servizi | 9,6 | 12,2 | – 2,6 | – 1,8 |
| di cui: *beni* | *9,9* | *12,2* | *– 3,6* | *– 1,4* |
| | | *Impieghi* | | |
| Domanda interna | 2,3 | 5,3 | 0,2 | 4,3 |
| Consumi delle famiglie | 1,8 | 5,7 | 0,7 | 4,4 |
| Consumi collettivi | – 1,3 | 3,2 | 0,4 | 6,8 |
| Investimenti lordi[1] | 7,4 | 5,9 | – 1,8 | 1,5 |
| di cui: *investimenti fissi* | *6,9* | *5,0* | *1,2* | *3,0* |
| *in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto* | *13,4* | *6,6* | *1,3* | *3,5* |
| *in costruzioni* | *0,7* | *3,7* | *1,1* | *2,5* |
| Esportazioni di beni e servizi | 11,6 | 10,2 | – 0,3 | 2,0 |
| di cui: *beni* | *11,5* | *10,8* | *– 0,3* | *1,8* |
| Per memoria: Contributo della variazione delle scorte al tasso di crescita del Pil a prezzi costanti[1] | 0,1 | – | – 0,5 | – |

[1] Incluse le discrepanze statistiche.

Fonte: Banca d'Italia, 1997.

te il debito pubblico continui a rimanere su livelli piuttosto elevati.

*La bilancia dei pagamenti*

Nel 1996 le partite correnti della bilancia dei pagamenti hanno registrato un avanzo di 63.194 miliardi,[3] corrispondenti al 3,4% del Pil. L'eccedenza del risparmio nazionale lordo rispetto agli investimenti realizzati nel paese – testimoniata dal surplus della bilancia dei pagamenti di parte corrente – ha contribuito a ridurre il debito estero netto che è sceso, a quotazioni e cambi di fine periodo, da 84.528 a 62.020 miliardi di lire.

*La finanza pubblica*

Il riequilibrio della finanza pubblica avviato agli inizi degli anni Novanta ha subito nel 1996 una battuta d'arresto. Infatti, a causa soprattutto dell'evoluzione dell'attività economica inferiore alle attese, i saldi di bilancio hanno segnato uno sconfinamento rispetto agli obiettivi.

Nel 1996 l'avanzo primario del conto economico delle amministrazioni pubbliche è sceso dal 4,4% del 1995 al 4% del Pil (tavola 12). La discesa dei tassi ha contenuto la spesa per interessi (che si è ridotta, in rapporto al Pil, di 0,6 punti percentuali) al di sotto del 10,8%. Nonostante il rallentamento dell'economia, le entrate hanno continuato ad accrescersi con un ritmo abbastanza elevato. L'indebitamento netto delle amministrazioni pubbliche è stato, in rapporto al prodotto, pari al 6,7%, contro il 7% dell'anno precedente. Complessivamente, le spese delle amministrazioni pubbliche al netto degli interes-

Tavola 11. Commercio con l'estero nei principali gruppi di paesi (variazioni percentuali sull'anno precedente)

| Voci | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|---|
| Commercio mondiale [1] | 5,4 | 4,6 | 10,2 | 9,8 | 5,2 |
| *Prezzi delle merci oggetto di scambi mondiali* [2] | | | | | |
| Manufatti | 3,6 | – 5,7 | 3,1 | 11,2 | – 2,8 |
| Petrolio [3] | – 1,5 | – 11,7 | – 5,5 | 7,9 | 19,0 |
| Materie prime non petrolifere | 0,1 | 1,8 | 13,6 | 8,2 | – 1,3 |
| *Ragioni di scambio* | | | | | |
| Paesi industriali | 1,4 | 0,9 | 0,4 | – | – 0,4 |
| Stati Uniti | – 0,9 | 0,8 | – | 0,6 | – 1,0 |
| Giappone | 7,4 | 8,7 | 7,6 | – 0,4 | – 8,1 |
| Germania | 3,3 | 0,9 | 0,1 | 1,1 | – 0,3 |
| Ue [4] | 1,6 | 0,7 | – 0,6 | – 0,6 | 0,4 |

[1] Quantità di beni.
[2] I prezzi sono espressi in dollari Usa.
[3] Media delle quotazioni a pronti delle qualità di greggio Brent e West Texas intermediate.
[4] Comprende 12 paesi fino al 1994; dal 1995 comprende anche l'Austria, la Finlandia e la Svezia.
Fonte: Banca d'Italia, 1997.

si sono cresciute nel 1996 di quasi otto punti percentuali; rispetto all'anno precedente la loro incidenza sul Pil è passata dal 41,5% al 42,3%.
Nel 1996 le spese delle Amministrazioni pubbliche sono cresciute del 6,2%, contro il 3,4% del 1995. La loro incidenza sul Pil è così passata dal 52,9% al 53,1%. Al netto degli interessi passivi, rimasti sostanzialmente stabili, l'aumento è stato del 7,9%, contro l'1,3% del 1995.
Particolarmente sostenuta è stata l'espansione della spesa per le pensioni e per le retribuzioni.
Le entrate complessive sono aumentate del 6,8%, a fronte dell'8,7% del 1995.
La pressione fiscale – comprensiva dei contributi sociali figurativi e delle imposte in conto capitale – è salita di circa mezzo punto percentuale, collocandosi su un livello superiore al 42% (tavola 12). Se da un lato il livello della pressione fiscale risulta in linea con quello dei principali partner europei (42,8% come media calcolata escludendo il nostro paese), diversa tuttavia è la sua composizione. Infatti, in Italia è più contenuto il ricorso all'imposizione indiretta.[4] La pressione contributiva ha raggiunto il 15,1% del Pil, contro una media europea pari al 15,8%.
La crescita delle imposte dirette (9,3%) è stata superiore a quella delle indirette (6,3%); in rapporto al Pil, le prime sono passate dal 14,7% al 15,2%, le seconde dall'11,8% all'11,9%.

**5.** Passando ad analizzare l'offerta interna, lo sviluppo dell'economia italiana, come già abbiamo anticipato, è stato minore di quello degli altri principali paesi industrializzati. Nel 1996 la crescita complessiva del valore aggiunto reale al costo dei fattori è stata piuttosto lenta, risultando pari allo 0,8% (tavola 13).
Nel settore agricolo, il valore aggiunto è aumentato considerevolmente (2,4%), a causa anche di un notevole incremento della produttività (5,1%). Tale risultato rispecchia sia il proseguimento del-

Tavola 12. Principali indicatori della politica economica, 1996

| Indicatori | 1995 | 1996 |
|---|---|---|
| *Quadro macroeconomico (variazioni percentuali)* | | |
| Prezzi al consumo | 5,40 | 3,90 |
| Saldo corrente Bdp (in % del Pil) | 2,50 | 3,40 |
| Debito estero[1] | – 28,30 | – 26,70 |
| Tasso di interesse medio bancario | 12,47 | 12,06 |
| Tasso ufficiale di sconto | (29.05.1995) 9,00 | (24.10.1996) 7,50 |
| *Principali indicatori del conto economico delle amministrazioni pubbliche (in percentuale del Pil)* | | |
| Entrate | 45,9 | 46,4 |
| Spese | 52,9 | 53,1 |
| Disavanzo primario (avanzo) | – 4,4 | – 4,0 |
| *Entrate fiscali delle amministrazioni pubbliche (in percentuale del Pil)* | | |
| Imposte dirette | 14,7 | 15,2 |
| Imposte indirette | 11,8 | 11,9 |
| *Entrate tributarie correnti* | *26,5* | *27,1* |
| Contributi sociali effettivi | 13,1 | 14,8 |
| Contributi sociali figurativi | 1,8 | 0,3 |
| *Entrate fiscali correnti* | *41,4* | *42,1* |
| Imposte in c/capitale | 0,5 | 0,3 |
| *Entrate fiscali (Pressione fiscale)* | *41,9* | *42,4* |
| *Spese delle amministrazioni pubbliche (in percentuale del Pil)* | | |
| Redditi da lavoro dipendente | 11,4 | 11,7 |
| Consumi intermedi | 4,7 | 4,6 |
| Prestazioni sociali | 19,0 | 19,3 |
| Interessi | 11,4 | 10,8 |
| Altre spese correnti | 2,6 | 2,8 |
| Investimenti | 2,2 | 2,2 |
| Altre spese in conto capitale | 1,6 | 1,7 |
| *Totale* | *52,9* | *53,1* |
| di cui: spese al netto degli interessi | 41,5 | 42,5 |
| *Finanza pubblica (variazioni percentuali)* | | |
| Saldo corrente della pubblica amministrazione[1] | – 75,5 | – 60,9 |
| Indebitamento netto della pubblica amministrazione[1] | 123,3 | 126,3 |
| in % del Pil | 7,0 | 6,7 |
| Avanzo primario della pubblica amministrazione[1] | 77,9 | 75,4 |
| in % del Pil | 4,4 | 4,0 |
| Debito Pa/Pil (Ue) | 124,4 | 123,8 |

[1] Migliaia di miliardi.
[2] Variazione percentuale calcolata tra la fine del 1995 e il mese di novembre 1996.

Fonti: Banca d'Italia, 1997; Cer, 1998.

l'esodo degli occupati, il cui numero si è ridotto in termini di unità standard di lavoro del 3%, sia l'adeguamento della struttura produttiva del settore ai recenti cambiamenti nelle tendenze della politica agraria comunitaria.
Per il settore manifatturiero il 1996 è stato invece un anno di recessione: dopo la ripresa del biennio 1994-95, il valore aggiunto reale al costo dei fattori del settore è diminuito di 0,7 punti percentuali. In un contesto internazionale difficile per le economie europee, è stato soprattutto l'indebolimento della domanda interna a determinare il calo dell'attività produttiva.
Al contrario, il settore delle costruzioni, consolidando una tendenza positiva intrapresa dalla fine del primo quinquennio degli anni Novanta, ha registrato nel 1996 un incremento del valore aggiunto di oltre 1,7 punti percentuali, determinato soltanto dall'incremento dell'edilizia non residenziale privata, che ha più che compensato la caduta degli investimenti pubblici e di quelli residenziali. Ciò può essere interpretato come una conseguenza della consistente espansione delle attività di ristrutturazione, anche grazie ai precedenti incentivi fiscali.
Il valore aggiunto nei servizi è aumentato di circa 1,5 punti percentuali, ovvero di una percentuale pari a circa il doppio della crescita del Pil. In questo caso, è possibile notare una ripresa dei processi di terziarizzazione trainata dalla robusta espansione dei trasporti e comunicazioni e dei servizi vari; mentre la debolezza dei consumi ha rallentato la crescita dei servizi alle famiglie. La produttività è rimasta complessivamente stagnante, anche se vanno tenuti presenti i processi di ristrutturazione del settore commerciale e i guadagni di produttività dei trasporti e del credito.
Il valore aggiunto al costo dei fattori in termini correnti, è aumentato, tra il 1995 e il 1996, di oltre 5,6 punti percentuali. Tale incremento ha interessato sia i beni e servizi destinabili alla vendita (5,31%) sia, e in misura più forte, i servizi non destinabili alla vendita (8%).

**6.** Anche la dinamica della produttività mostra di avere risentito dell'evoluzione congiunturale debole del 1996 (tavola 14). Infatti, se si osserva il valore aggiunto al costo dei fattori per unità di lavoro si nota che la produttività del sistema economico italiano è cresciuta, tra il 1995 e il 1996, di circa 0,6 punti percentuali.
La crescita è stata particolarmente forte nel settore agricolo (5,1%); i servizi privati, investiti da processi di ristrutturazione, hanno conseguito un guadagno di produttività pari allo 0,12%; l'indicatore settoriale ha chiaramente risentito degli andamenti negativi rilevati sia nei servizi vari (una diminuzione del 2,01%), sia nel caso di commercio, alberghi e pubblici esercizi (una diminuzione dello 0,23%).
Al contrario, mostrano una performance favorevole i settori dei trasporti e delle comunicazioni (4,39%) e il credito e assicurazione (2,32%).
L'industria in senso stretto ha realizzato un guadagno di produttività piuttosto modesto (0,08%); tale dato, peraltro, costituisce una sintesi dei comportamenti alquanto divergenti del settore dei prodotti energetici (che ha avuto un incremento del 2,14%) e di quello dei prodotti della trasformazione industriale, che addirittura ha messo a segno una perdita di produttività (0,09%).

**7.** Complessivamente, le retribuzioni lorde per unità di lavoro sono aumentate mediamente tra il 1995 e il 1996 di circa cinque punti percentuali, contro un'inflazione del 3,9%. In particolare (tavola 15), nel periodo considerato si è avuta un'impennata delle retribuzioni nel pubblico impiego, in cui la crescita ha superato i nove punti percentuali (oltre cinque punti percentuali sopra l'inflazione). Molto più modesti invece sono risultati gli incrementi nel settore privato (in media 3,55% in termini monetari, ovvero al di sotto dell'inflazione). In particolare, nell'agricoltura si è avuta una perdita di due punti percentuali del potere d'acquisto, nelle costruzioni la perdita è arrivata a tre punti percentuali e, infine, nel caso dei prodotti energetici, ha raggiunto un punto percentuale.
Grazie ad un moderato incremento del cuneo fiscale (tavola 16), il modesto aumento dei salari si è positivamente riflesso nell'andamento del costo del lavoro per dipendente, che ha di poco superato quello dell'inflazione nella media, segnando però rilevanti differenze settoriali.
Il costo reale del lavoro per dipendente (redditi reali da lavoro per unità di lavoro) è cresciuto

Tavola 13. Valore aggiunto ai prezzi di mercato per branca (miliardi di lire a prezzi 1990)

| Branca | 1995 | 1996 | Variazioni % |
|---|---|---|---|
| Beni e servizi destinabili alla vendita | 1.188.404 | 1.199.291 | 0,92 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *46.393* | *47.504* | *2,39* |
| *Industria* | *458.930* | *458.495* | *– 0,09* |
| In senso stretto | 388.693 | 387.020 | – 0,43 |
| *Prodotti energetici* | *74.112* | *74.653* | *0,73* |
| *Prodotti della trasformazione industriale* | *314.581* | *312.367* | *– 0,70* |
| Costruzioni | 70.237 | 71.475 | 1,76 |
| *Servizi* | *683.081* | *693.292* | *1,49* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 253.537 | 255.384 | 0,73 |
| Trasporti e comunicazioni | 89.858 | 93.471 | 4,02 |
| Credito e assicurazione | 71.841 | 70.036 | – 2,51 |
| Locazione di fabbricati | 98.646 | 99.658 | 1,03 |
| Servizi vari | 169.199 | 171.743 | 1,50 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 185.134 | 184.742 | – 0,21 |
| *Amministrazioni pubbliche* | *171.801* | *171.124* | *– 0,39* |
| Valore aggiunto ai prezzi di mercato[1] | 1.373.538 | 1.384.033 | 0,76 |
| Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato | 1.385.830 | 1.395.408 | 0,69 |

[1] Al lordo dei servizi bancari.

Fonte: Istat, *Contabilità nazionale*.

mediamente, nel corso del periodo considerato, di quasi un punto percentuale (tavola 17). Tale variazione positiva, in linea con l'andamento della dinamica salariale, costituisce la sintesi di andamenti moderati in tutti i comparti produttivi anche se, in alcuni casi, si è avuta un'impennata piuttosto evidente, come nel caso di trasporti e comunicazioni (3,67%).
Al contrario, nel caso dell'agricoltura e delle costruzioni (dove il costo reale del lavoro per occupato si è ridotto rispettivamente dell'1,6% e dell'1,8%) è possibile parlare di una cospicua svalutazione del fattore lavoro.

*Salari e costo del lavoro: confronti internazionali*
La tavola 18 offre un inquadramento internazionale della dinamica salariale italiana.
Emerge nel complesso un quadro di moderazione, che in diversi paesi (e in particolar modo nel nostro) si è tradotto negli anni recenti in una caduta dei salari reali.
Particolarmente deludente è l'andamento dei salari reali contrattuali italiani, in diminuzione dal 1993. Tra questa data e il 1996 la riduzione dei salari reali contrattuali si è aggirata intorno al sette-otto per cento. Una certa ripresa sembra potersi osservare per il 1997, in larga parte dovuta alla forte decelerazione del tasso d'inflazione, dato che la dinamica delle retribuzioni nominali e del costo del lavoro (intorno al cinque per cento) non dovrebbe discostarsi da quella del 1996.
La tavola 19 confronta la crescita del costo del lavoro per unità di prodotto (Clup) in Italia e nei principali paesi industriali. Dopo la diminuzione nel biennio 1994-95, il Clup aumenta in Italia nel 1996 di quasi cinque punti percentuali, soprattutto come conseguenza del notato rallentamento della produttività.

Tavola 14. Valore aggiunto al costo dei fattori per unità di lavoro (migliaia di lire a prezzi 1990)

| Branca | 1995 | 1996 | Variazioni % |
|---|---|---|---|
| Beni e servizi destinabili alla vendita[1] | 58.592,7 | 58.920,5 | 0,56 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *28.069,6* | *29.501,9* | *5,10* |
| *Industria* | *65.489,0* | *65.659,2* | *0,26* |
| In senso stretto | 72.735,2 | 72.790,6 | 0,08 |
| *Prodotti energetici* | *199.741,5* | *204.023,9* | *2,14* |
| *Prodotti della trasformazione industriale* | *68.003,1* | *67.942,8* | *– 0,09* |
| Costruzioni | 43.930,1 | 44.637,0 | 1,61 |
| *Servizi*[1] | *59.772,4* | *59.842,8* | *0,12* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 51.767,7 | 51.648,4 | – 0,23 |
| Trasporti e comunicazioni | 77.884,1 | 81.300,9 | 4,39 |
| Credito e assicurazione | 148.464,9 | 151.906,5 | 2,32 |
| Servizi vari | 51.646,4 | 50.610,6 | – 2,01 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 43.211,2 | 43.342,2 | 0,30 |
| *Amministrazioni pubbliche* | *48.173,5* | *48.494,9* | *0,67* |
| Totale[1] | 55.628,8 | 55.939,3 | 0,56 |

[1] Al netto della locazione dei fabbricati.

Fonte: Istat, *Contabilità nazionale.*

Tavola 15. Retribuzioni reali per unità di lavoro[1] (migliaia di lire a prezzi 1990)

| Branca | 1995 | 1996 | Variazioni % |
|---|---|---|---|
| Beni e servizi destinabili alla vendita | 25.239,1 | 25.128,7 | – 0,44 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *16.668,4* | *16.330,4* | *– 2,03* |
| *Industria* | *26.045,3* | *25.904,1* | *– 0,54* |
| In senso stretto | 27.278,5 | 27.265,0 | – 0,05 |
| *Prodotti energetici* | *43.964,6* | *43.538,2* | *– 0,97* |
| *Prodotti della trasformazione industriale* | *26.534,0* | *26.544,3* | *0,04* |
| Costruzioni | 21.205,4 | 20.578,6 | – 2,96 |
| *Servizi* | *25.421,2* | *25.340,5* | *– 0,32* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 20.987,4 | 20.985,4 | – 0,01 |
| Trasporti e comunicazioni | 30.021,9 | 29.799,8 | – 0,74 |
| Credito e assicurazione | 51.290,4 | 51.719,5 | 0,84 |
| Servizi vari | 21.626,3 | 21.685,5 | 0,27 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 28.183,2 | 29.394,4 | 4,30 |
| *Amministrazioni pubbliche* | *30.616,9* | *32.203,5* | *5,18* |
| Totale | 26.063,3 | 26.315,5 | 0,97 |

[1] Deflazionate con l'indice generale dei prezzi al consumo.

Fonte: Istat, *Contabilità nazionale.*

Tavola 16. Cuneo fiscale[1] per branca

| Branca | 1995 | 1996 | Variazione assoluta |
|---|---|---|---|
| Beni e servizi destinabili alla vendita | 30,24 | 30,73 | 0,49 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *10,68* | *11,41* | *0,73* |
| *Industria* | *31,52* | *32,03* | *0,50* |
| In senso stretto | 32,55 | 33,05 | 0,50 |
| *Prodotti energetici* | *36,05* | *36,51* | *0,45* |
| *Prodotti della trasformazione industriale* | *32,27* | *32,79* | *0,51* |
| Costruzioni | 25,83 | 26,17 | 0,34 |
| *Servizi* | *30,09* | *30,52* | *0,43* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 29,55 | 30,24 | 0,68 |
| Trasporti e comunicazioni | 25,19 | 25,32 | 0,13 |
| Credito e assicurazione | 37,35 | 37,73 | 0,38 |
| Servizi vari | 29,92 | 30,27 | 0,35 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 29,27 | 29,18 | – 0,09 |
| *Amministrazioni pubbliche* | *30,37* | *30,16* | *– 0,20* |
| Totale | 29,95 | 30,25 | 0,30 |

[1] Rapporto percentuale tra gli oneri sociali a carico delle imprese e il reddito da lavoro dipendente.

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, *Contabilità nazionale.*

Tavola 17. Redditi reali da lavoro per unità di lavoro[1] per branca (migliaia di lire a prezzi 1990)

| Branca | 1995 | 1996 | Variazioni % |
|---|---|---|---|
| Beni e servizi destinabili alla vendita[2] | 37.774,2 | 37.920,8 | 0,39 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *20.926,8* | *20.592,0* | *– 1,60* |
| *Industria* | *40.979,2* | *40.837,4* | *– 0,35* |
| In senso stretto | 44.147,4 | 44.103,3 | – 0,10 |
| *Prodotti energetici* | *62.182,7* | *62.998,3* | *1,31* |
| *Prodotti della trasformazione industriale* | *43.759,5* | *43.632,9* | *– 0,29* |
| Costruzioni | 28.944,4 | 28.433,4 | – 1,77 |
| *Servizi*[2] | *36.936,0* | *37.284,8* | *0,94* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 29.605,0 | 29.774,4 | 0,57 |
| Trasporti e comunicazioni | 43.832,5 | 45.439,0 | 3,67 |
| Credito e assicurazione | 93.611,2 | 92.729,8 | – 0,94 |
| Servizi vari | 29.627,4 | 30.158,2 | 1,79 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 41.506,7 | 41.617,9 | 0,27 |
| *Amministrazioni pubbliche* | *46.145,5* | *46.438,1* | *0,63* |
| Totale[2] | 38.832,3 | 39.194,5 | 0,93 |

[1] Ottenuti dividendo i valori a prezzi correnti per i deflatori del valore aggiunto al costo dei fattori.

[2] Al netto della locazione dei fabbricati.

Fonte: Istat, *Contabilità nazionale.*

Tavola 18. Salari reali.[1] Industria e manifattura, Italia e altri paesi, 1986-97 (variazioni percentuali annue)

| Paesi | 1986-90[2] | 1991-92[2] | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997[3] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Stati Uniti[4] | – 1,3 | – 0,8 | – 0,5 | 0,3 | – 0,1 | 0,6 | 0,2 |
| Giappone[5] | 2,4 | 0 | – 1,2 | 1,2 | 2,8 | 2,6 | 1,4 |
| Austria[6] | 2,7 | 2,4 | 1,3 | 1,2 | 1,8 | – | – |
| Belgio[7] | 0,9 | 2,2 | – 0,5 | 0,3 | 1,2 | – 0,4 | 0,1 |
| Francia[6,8] | 0,6 | 1,3 | 0,3 | 0,1 | 1,0 | 0,6 | 1,7 |
| Germania[9] | 2,9 | 3,6 | 0,2 | 0,8 | 1,5 | 1,7 | – |
| Italia[6,8] | 0,6 | 1,6 | – 1,0 | – 0,6 | – 2,2 | – 2,3 | 2,2 |
| Olanda[7] | 1,0 | 0,5 | 0,8 | – 0,9 | – 1,1 | – 0,3 | 0,5 |
| Regno Unito[10] | 2,5 | 1,7 | 3,0 | 1,6 | 1,4 | 2,1 | 1,7 |
| Spagna[11] | 1,7 | 2,4 | 1,8 | 0 | 0 | 2,4 | 1,7 |
| Svezia[4] | 2,1 | – 1,7 | – 1,6 | 2,4 | 2,1 | 5,3 | 2,8 |
| Finlandia[4] | 1,7 | – 0,6 | 2,7 | 3,5 | 7,0 | 3,5 | 2,9 |
| Grecia[6] | – | – | – | – | 4,4 | 0,3 | – |

[1] Salari nominali meno inflazione al consumo.
[2] Media annua.
[3] Secondo semestre sul periodo corrispondente del 1996.
[4] Guadagni orari.
[5] Guadagni mensili.
[6] Salari contrattuali.
[7] Industria e trasporti.
[8] Tutte le industrie, escluse le costruzioni.
[9] Solo regioni occidentali fino al 1995.
[10] Guadagni settimanali.
[11] Settore privato.

Fonte: Elaborazioni su dati Ocse, *Main economic indicators*, fascicoli vari.

Tavola 19. Costo del lavoro per unità di prodotto in Italia e nei paesi industriali (variazioni percentuali annue)

| Paesi | 1987-91[1] | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Usa[2] | 3,8 | 1,9 | 2,1 | 1,5 | 2,9 | 2,9 |
| Giappone[3] | 0,3 | 8,6 | 5,4 | – 0,3 | – 2,3 | – 2,1 |
| Germania[3,4] | 2,1 | 5,2 | 3,4 | – 6,2 | – 1,1 | – 0,7 |
| Francia[3] | 1,6 | 2,6 | 1,8 | – 5,5 | – 1,4 | 1,0 |
| Italia[5] | 5,3 | 2,9 | 2,7 | – 3,3 | – 0,2 | 4,7 |
| Regno Unito[3] | 4,3 | 0,9 | – 0,4 | 0 | 3,1 | 4,0 |

[1] Media annua.
[2] Settore privato, esclusa l'agricoltura.
[3] Industria manifatturiera.
[4] Regioni occidentali fino al 1990.
[5] Industria in senso stretto.

Fonte: Banca d'Italia, 1997.

*Contrattazione salariale di secondo livello e inflazione*

Per spiegare la dinamica salariale in Italia dopo il 1993 è necessario riferirsi al nuovo assetto della contrattazione predisposto dal Protocollo del 1993. Il nuovo quadro affida la crescita del potere d'acquisto dei salari interamente al secondo livello contrattuale (contrattazione decentrata).

Al fine di offrire un riscontro empirico del grado di copertura della contrattazione di secondo livello è stato realizzato un esercizio di misurazione indiretta e aggregata dello stesso. L'esercizio si basa sull'ipotesi che se tutte le imprese e tutti i dipendenti applicassero appieno la contrattazione di secondo livello assumendo a riferimento la crescita della produttività, ci sarebbe un'utilizzazione completa dello spazio salariale neutrale rispetto all'inflazione. Tale spazio salariale è costituito dalla differenza tra la crescita della produttività e quella del costo del lavoro, ed è neutrale rispetto all'inflazione in quanto non sposta le quote distributive.[5] L'ipotesi di studio prevede che la contrattazione di primo livello protegga integralmente il potere d'acquisto dei salari, e il secondo livello assorba per intero i guadagni di produttività realizzati a livello aziendale e territoriale.

La lettura dell'esercizio condotto può essere agevolata da una seconda ipotesi: se la contrattazione di secondo livello fosse stata attuata completamente dalle imprese o territori che la hanno applicata, ovvero se fosse stato assorbito tutto lo spazio salariale neutrale a questi relativo, allora il grado di copertura aggregato di tale spazio potrebbe essere utilizzato come indicatore del grado di diffusione della contrattazione di secondo livello.

La tavola 20 mostra che, in generale, tra il 1993 e il 1996 il grado di copertura è stato molto modesto nella maggior parte dei settori. Il grado di copertura medio del settore privato (beni e servizi destinabili alla vendita) è stato pari al 25% soltanto. Sulla base della seconda ipotesi, questa evidenza equivale ad affermare che il 75% dei dipendenti privati non ha avuto accesso alla contrattazione di secondo livello. Tale risultato è la media del grado di copertura rilevato nell'industria (13,17%) e nei servizi (54,48%). Si tratta di una stima certamente sovradimensionata, legata al processo di entrata a regime del nuovo ordinamento; la stima offre tuttavia rilevanti argomenti di riflessione sull'intensità dello sforzo che resta ancora da percorrere alle parti sociali per adeguare i sistemi di micro e meso-relazioni industriali alla struttura negoziale varata con il Protocollo del 1993.

In generale, i livelli più elevati di copertura si riscontrano nel comparto dei servizi, che si conferma come il settore più vivace dal punto di vista salariale e risulta ancora gravato da sensibili spinte inflazionistiche.

Infatti, il grado di copertura:

1. risulta pari a zero nel caso del settore dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca. In particolare, l'incremento della produttività rilevato in tale settore è stato superiore al 5% l'anno, a fronte di un andamento del costo del lavoro che, invece, è diminuito di oltre due punti percentuali l'anno (di conseguenza, lo spazio salariale annuo non utilizzato si è attestato su un valore superiore a sette punti percentuali l'anno);
2. mostra un andamento piuttosto modesto nel caso dell'industria in senso stretto (15,7%), nonostante questo aggregato si situi su un livello comunque più elevato rispetto al livello medio dell'industria (13,2%), che a sua volta deve tali risultati al livello nullo riscontrato nel settore delle costruzioni. Il comparto dei prodotti energetici mostra una più significativa utilizzazione dello spazio salariale neutrale, che si situa su un livello pari al 34,8%. Osservando più in dettaglio i diversi comparti che compongono il settore della trasformazione industriale, si possono individuare fondamentalmente due gruppi:
   *a.* da un lato si situano i settori che hanno fatto maggiore uso dello spazio salariale neutrale, ovvero il comparto dei prodotti minerari non metallici (81,7%), il settore tessile, abbigliamento, cuoio e calzature (53,6%), i prodotti in metallo e macchine (40,1%), i mezzi di trasporto (26,3%) e i prodotti alimentari, bevande e tabacco (21,7%);
   *b.* dall'altro, si situano comparti che non hanno utilizzato affatto lo spazio salariale disponibile (minerali, metalli ferrosi e non ferrosi, prodotti chimici e farmaceutici, legno, carta, gomma e altri);
3. è praticamente nullo nel caso delle costruzioni; anzi, tale comparto evidenzia una notevole riduzione del costo del lavoro (1,4% l'anno), a fronte di un incremento della produttività annua di quasi un punto percentuale;

4. è in generale molto più significativo nel comparto dei servizi (54,5%).
Più in dettaglio, il settore del commercio, alberghi e pubblici esercizi, è quello che registra la più bassa utilizzazione, a causa probabilmente – in particolare per ciò che concerne il commercio – delle intense ristrutturazioni che lo hanno coinvolto nel periodo in esame.
Più alto è il grado di utilizzazione da parte del settore dei trasporti e comunicazioni (49,7%), che mostra una crescita della produttività molto elevata rispetto a quella rilevata per gli altri servizi e, se si esclude il comparto industriale dei minerali, metalli ferrosi e non ferrosi (che evidenzia a sua volta la più elevata crescita della produttività di tutti i comparti considerati), anche rispetto ai settori che appartengono all'industria. La dinamica positiva della produttività ha consentito al settore dei trasporti e comunicazioni di assorbire agevolmente un incremento del costo del lavoro (3,1%) che, esaminando il complesso dei settori presi in considerazione, è preceduto soltanto dal comparto dei minerali e prodotti minerari non metallici.
Un comportamento anomalo si riscontra nel settore del credito e delle assicurazioni che ha utilizzato uno spazio salariale di cui non disponeva. Infatti, a fronte di un andamento della produttività di segno mediamente negativo (1,7%), che avrebbe dovuto spingere verso una riduzione del costo del lavoro, esso mostra al contrario una significativa variazione positiva dello stesso (2,3%). Il Protocollo di luglio prevedeva la sanzione di tali comportamenti inflazionistici, attraverso manovre differenziate fiscali e contributive (politiche dei redditi di tipo Tip, tax-based income policy); tuttavia tali norme sono rimaste inapplicate.
Infine, i servizi vari mostrano, fra tutti i settori presi in esame, una decisa utilizzazione dello spazio salariale, dato che la crescita media annua del costo del lavoro è stata dello 0,7% e quella della produttività solo dello 0,4%. Anche in questo caso si tratta di un comportamento inflazionistico che, a norma degli accordi, dovrebbe essere sanzionato.
Nella media 1996 il costo del lavoro per unità di prodotto è aumentato rispetto all'anno precedente di circa cinque punti percentuali (tavola 21). Tuttavia, il comportamento di tale variabile non è stato omogeneo nei diversi settori economici. Infatti, nel caso delle amministrazioni pubbliche, la variazione del costo del lavoro è stata consistente (pari all'8,3%); alcuni comparti hanno mostrato una variazione positiva più modesta (industria in senso stretto: 4,6%; credito e assicurazioni: 3,1%; prodotti della trasformazione industriale: 4,9%); altri, infine, hanno evidenziato una variazione di segno negativo, come nel caso dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (2,2%), dei trasporti e comunicazioni (0,9%) e delle costruzioni (0,2%).
La quota del lavoro dipendente nel reddito (tavola 22) ha segnato complessivamente un incremento pari allo 0,3%. Osservando i dati relativi ai diversi comparti produttivi si nota, tuttavia, un calo abbastanza consistente che ha coinvolto molti settori. La caduta è stata sensibile soprattutto nel comparto dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (4,8%) e in quello delle costruzioni (2,2%). Il settore dei servizi complessivamente considerato ha avuto al contrario una variazione positiva della quota del lavoro nel reddito, seppure di entità modesta (mezzo punto percentuale). Tale dato, tuttavia, nasconde comportamenti dei diversi comparti alquanto difformi. Infatti, a fronte di un incremento della quota rilevato per i servizi vari (2,2%), i comparti del credito e assicurazioni e dei trasporti e comunicazioni hanno registrato una variazione – seppure di diversa intensità – di segno negativo (rispettivamente pari al 2,1 e allo 0,4%).

*Produttività, prezzi e costo del lavoro*
Completiamo queste note con alcuni dati relativi al raffronto delle recenti evoluzioni dei redditi, della produttività, dei prezzi di produzione e dei prezzi degli input nell'industria italiana.
La tavola 23 presenta l'evoluzione del prodotto per unità di lavoro e dei costi del lavoro unitari. Come si può vedere, l'annullamento dei guadagni di produttività nel corso del 1996 ha determinato un aumento dei costi unitari del lavoro per unità di prodotto, sia nei servizi vendibili, sia nel settore della trasformazione industriale. La modesta crescita delle retribuzioni unitarie e l'andamento positivo della produttività hanno invece consentito una riduzione del Clup nel settore agricolo e nel settore delle costruzioni.

Tavola 20. Grado di copertura dello spazio salariale neutrale rispetto all'inflazione per branca

| Settori | Occupazione 1996 | Crescita media annua reale | | Spazio salariale neutrale non utilizzato | Grado di copertura % |
|---|---|---|---|---|---|
| | *unità di lavoro in migliaia* | *a. rdl per unità di lavoro* | *b. produttività* | *c. valore assoluto (b – a)* | *(a/b) in migliaia di unità* |
| Beni e servizi destinabili alla vendita | 11.058 | 0,70 | 2,72 | 2,02 | 25,70 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *569* | *– 2,18* | *5,01* | *7,19* | *0* |
| *Industria* | *4.944* | *0,46* | *3,49* | *3,03* | *13,17* |
| In senso stretto | 3.938 | 0,62 | 3,94 | 3,32 | 15,74 |
| *Prodotti energetici* | *167* | *1,84* | *5,27* | *3,44* | *34,82* |
| *Prodotti trasf. industriale* | *3.771* | *0,62* | *4,03* | *3,41* | *15,46* |
| *Minerali, metalli ferrosi e non ferrosi* | *122* | *– 7,65* | *6,82* | *14,48* | *0* |
| *Minerali, prodotti minerari non metallici* | *271* | *3,34* | *4,09* | *0,75* | *81,68* |
| *Prodotti chimici e farmaceutici* | *242* | *– 2,54* | *4,75* | *7,29* | *0* |
| *Prodotti in metallo e macchine* | *1.138* | *1,81* | *4,52* | *2,71* | *40,07* |
| *Mezzi di trasporto* | *281* | *2,06* | *7,86* | *5,80* | *26,26* |
| *Prodotti alimentari, bevande e tabacco* | *282* | *0,99* | *4,56* | *3,57* | *21,71* |
| *Tessile, abbigliamento, cuoio e calzature* | *789* | *1,96* | *3,65* | *1,70* | *53,55* |
| *Legno, carta, gomma, altri* | *646* | *– 0,45* | *0,90* | *1,35* | *0* |
| Costruzioni | 1.006 | – 1,40 | 0,94 | 2,35 | 0 |
| *Servizi* | *5.545* | *0,90* | *1,66* | *0,75* | *54,48* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 2.219 | 0,48 | 1,92 | 1,44 | 24,91 |
| Trasporti e comunicazioni | 1.091 | 3,09 | 6,23 | 3,14 | 49,66 |
| Credito e assicurazioni | 432 | 2,31 | – 1,70 | – 4,01 | – |
| Servizi vari | 1.803 | 0,68 | 0,42 | – 0,27 | 164,18 |

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Istat, *Contabilità nazionale*.

Tavola 21. Costo del lavoro per unità di prodotto per branca (lire correnti per mille lire di valore aggiunto al costo dei fattori a prezzi 1990)

| Branca | 1995 | 1996 | Variazioni % |
|---|---|---|---|
| Beni e servizi destinabili alla vendita[1] | 789,2 | 818,4 | 3,7 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *849,7* | *830,6* | *– 2,2* |
| *Industria* | *742,3* | *771,5* | *3,9* |
| In senso stretto | 710,7 | 743,7 | 4,6 |
| *Prodotti energetici* | *439,9* | *446,8* | *1,6* |
| *Prodotti della trasformazione industriale* | *736,4* | *772,7* | *4,9* |
| Costruzioni | 831,8 | 830,0 | – 0,2 |
| *Servizi*[1] | *777,5* | *810,1* | *4,2* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 735,7 | 774,2 | 5,2 |
| Trasporti e comunicazioni | 658,6 | 652,4 | – 0,9 |
| Credito e assicurazione | 704,8 | 726,8 | 3,1 |
| Servizi vari | 763,8 | 816,8 | 6,9 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 1.178,6 | 1.272,9 | 8,0 |
| *Amministrazioni pubbliche* | *1.166,6* | *1.264,0* | *8,3* |
| Totale[1] | 854,8 | 896,6 | 4,9 |

[1] Al netto della locazione dei fabbricati.

Fonte: Istat, *Contabilità nazionale*.

Tavola 22. Quota del reddito da lavoro[1] per branca (valori percentuali)

| Branca | 1995 | 1996 | Variazione assoluta |
|---|---|---|---|
| Beni e servizi destinabili alla vendita[2] | 64,5 | 64,4 | – 0,1 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *74,6* | *69,8* | *– 4,8* |
| *Industria* | *62,6* | *62,2* | *– 0,4* |
| In senso stretto | 60,7 | 60,6 | – 0,1 |
| *Prodotti energetici* | *31,1* | *30,9* | *– 0,2* |
| *Prodotti della trasformazione industriale* | *64,3* | *64,2* | *– 0,1* |
| Costruzioni | 65,9 | 63,7 | – 2,2 |
| *Servizi*[2] | *61,8* | *62,3* | *0,5* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 57,2 | 57,6 | 0,4 |
| Trasporti e comunicazioni | 56,3 | 55,9 | – 0,4 |
| Credito e assicurazione | 63,1 | 61,0 | – 2,1 |
| Servizi vari | 57,4 | 59,6 | 2,2 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 96,1 | 96,0 | – 0,1 |
| *Amministrazioni pubbliche* | *95,8* | *95,8* | *0* |
| Totale[2] | 69,8 | 70,1 | 0,3 |

[1] Ottenuta moltiplicando la quota del reddito da lavoro dipendente sul valore aggiunto al costo dei fattori per il rapporto tra occupazione totale e occupazione dipendente.
[2] Al netto della locazione dei fabbricati.

Fonte: Istat, *Contabilità nazionale*.

Tavola 23. Costo del lavoro e produttività

| | 1989-93[1] | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|
| | | *Totale economia* | | |
| Produttività[2] | 1,7 | 3,3 | 3,1 | 0,6 |
| Retribuzione per unità di lavoro | 6,9 | 3,2 | 3,9 | 5,0 |
| Costo del lavoro per unità di prodotto | 5,7 | – 0,4 | 1,7 | 4,9 |
| | | *Agricoltura* | | |
| Produttività[2] | 5,1 | 4,9 | 5,0 | 5,1 |
| Retribuzione per unità di lavoro | 6,4 | 0,2 | 2,2 | 1,9 |
| Costo del lavoro per unità di prodotto | 1,4 | – 3,2 | – 2,7 | – 2,3 |
| | | *Costruzioni* | | |
| Produttività[2] | – 0,6 | – 0,4 | 1,6 | 1,6 |
| Retribuzione per unità di lavoro | 6,7 | 4,0 | 1,0 | 0,9 |
| Costo del lavoro per unità di prodotto | 7,8 | 2,9 | 0,4 | – 0,2 |
| | | *Trasformazione industriale* | | |
| Produttività[2] | 2,3 | 6,0 | 6,2 | – 0,1 |
| Retribuzione per unità di lavoro | 7,1 | 3,3 | 3,8 | 4,1 |
| Costo del lavoro per unità di prodotto | 5,6 | – 3,5 | – 0,5 | 4,9 |
| | | *Servizi vendibili*[3] | | |
| Produttività[2] | 1,5 | 2,8 | 2,1 | 0,1 |
| Retribuzione per unità di lavoro | 6,6 | 3,6 | 4,3 | 3,7 |
| Costo del lavoro per unità di prodotto | 5,5 | – | 3,4 | 4,2 |

[1] Media del periodo.
[2] Valore aggiunto ai prezzi 1990 per unità di lavoro.
[3] Al netto della locazione dei fabbricati.

Fonte: Banca d'Italia, 1997.

Il dato da sottolineare, nella tavola 24, è che la retribuzione reale media per unità di lavoro (dati di contabilità nazionale) è in diminuzione dal 1993 nel complesso del settore privato. Nella pubblica amministrazione le retribuzioni reali, ridottesi dal 1992 al 1995, hanno segnato nel 1996 una crescita consistente, del 5,2%. Anche nella trasformazione industriale il 1996 ha comportato un arresto della perdita di potere di acquisto della retribuzione lorda, senza tuttavia consentire una vera crescita in termini reali.

L'andamento moderato delle retribuzioni nominali in presenza di una contrazione della crescita della produttività non ha impedito che nel corso del 1996 si determinasse un aumento del costo del lavoro per unità di prodotto, come già messo in luce nella tavola 23. La quota corretta del lavoro, in ogni caso, è rimasta pressoché stazionaria nel 1996, ben al di sotto dei valori di inizio decennio. Le tendenze per il 1997 puntano ad un andamento più moderato dei costi unitari del lavoro (3,1% nel primo semestre del 1997, contro

Tavola 24. Salari, costi e prezzi in Italia, 1990-97 (variazioni percentuali annue)

| | 1990-92 [1] | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1996 [2] | 1997 [2] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Retribuzioni reali [3] | | | | | | | |
| *Servizi privati* [4] | *1,6* | *– 1,1* | *– 0,4* | *– 0,9* | *– 0,3* | | |
| *Trasformazione industriale* | *2,5* | *– 0,1* | *– 0,3* | *– 1,3* | *0,04* | | |
| *Amministrazioni pubbliche* | *– 0,5* | *– 3,1* | *– 2,1* | *– 1,2* | *5,2* | | |
| *Beni e servizi destinabili alla vendita* | *1,9* | *– 0,8* | *– 0,3* | *– 1,2* | *– 0,4* | | |
| Costi unitari variabili | 4,4 | 4,7 | 0,3 | 4,9 | 3,3 | 2,9 | 2,1 |
| Prezzi degli inputs (trasf. industriale) | 3,6 | 7,8 | 4,0 | 10,0 | 1,9 | – 0,2 | 1,2 |
| Costo del lavoro per unità di prodotto trasformazione industriale | 3,4 | 3,3 | – 3,3 | – 0,5 | 4,9 | 6,6 | 3,1 |
| Prezzi output (industria) | 2,6 | 6,0 | 3,4 | 7,8 | 2,0 | 0,6 | 0 |
| Interno | 2,8 | 3,9 | 3,6 | 7,3 | 1,9 | 0,7 | 0,4 |
| Estero | 2,2 | 11,6 | 3,1 | 8,9 | 2,3 | 0,2 | – 0,9 |
| Distribuzione del reddito [5] | | | | | | | |
| *Industria in senso stretto* | *66,2* | *66,8* | *63,3* | *60,7* | *60,6* | | |
| *Servizi privati* [4] | *65,9* | *63,7* | *62,5* | *61,8* | *62,2* | | |

[1] Medie annue del periodo.
[2] Primo semestre (variazione percentuale in ragione d'anno).
[3] Retribuzioni lorde per dipendente deflazionate con l'indice dei prezzi al consumo.
[4] Al netto della locazione dei fabbricati.
[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; «Bollettino economico», ottobre 1997.

6,6% dello stesso periodo del 1996), in conseguenza della prevista ripresa della produttività.

*La distribuzione dei guadagni di produttività*

Particolarmente interessante è l'esame di come si è evoluta la distribuzione dei guadagni di produttività tra i settori e tra gli impieghi, secondo i dati della contabilità nazionale. La stima è stata realizzata a partire dal 1990 fino al 1996, suddividendo tale arco temporale in due periodi: il primo (1990-91) corrispondente alla fase di rallentamento della crescita; il secondo (1992-96) relativo alla fase di riequilibrio e di aggiustamento strutturale (tavola 25).

I risultati ottenuti indicano innanzitutto una ripresa della produttività del sistema economico: complessivamente, i beni e servizi destinabili alla vendita hanno maturato nel periodo 1992-96 guadagni di produttività superiori al 2,6% l'anno, contro l'1,6% registrato nel periodo 1990-91. Osservando in dettaglio l'evoluzione della distribuzione della produttività è evidente che nel corso degli anni Novanta si è avuto un vero e proprio ripensamento del modello distributivo: infatti, se nel 1990-91 tutta la produttività realizzata veniva assorbita dal salario reale (1,53% l'anno) e, in misura molto più modesta (0,4% l'anno) veniva utilizzata per ridurre i prezzi relativi, nel periodo successivo i salari sono divenuti contributori netti (– 0,7% l'anno) e la produttività (2,7% l'anno) praticamente è stata interamente utilizzata a vantaggio dei profitti (2,39%), del cuneo fiscale (0,5% l'anno) e per aumentare la competitività (i prezzi relativi del settore privato si sono ridotti di oltre mezzo punto percentuale l'anno).

Si assiste così ad una vera e propria inversione di tendenza circa il modello distributivo, che con-

Tavola 25. La distribuzione dei guadagni di produttività, 1990-96 (tassi di crescita medi annui)

| | Produttività [1] | Margine lordo [2] | Salario reale [3] | Cuneo fiscale [4] | Prezzi relativi [5] |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *1990-1991 (A)* | | | |
| Trasporti e comunicazioni | 3,34 | – 0,39 | 2,47 | – 0,88 | – 2,17 |
| Agricoltura, silvicoltura, pesca | 7,56 | 1,35 | 1,90 | – 0,18 | – 4,56 |
| Prodotti energetici | 3,18 | 4,25 | 2,97 | – 0,65 | 3,24 |
| Prodotti della trasformazione industriale | 2,74 | – 2,89 | 2,11 | 0,06 | – 3,56 |
| Credito e assicurazione | 1,02 | – 1,19 | 2,23 | 0,39 | 0,38 |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 0,31 | – 0,25 | 1,00 | – 0,38 | 0,04 |
| Servizi vari | 0,57 | 3,29 | – 1,09 | 0,40 | 1,80 |
| Servizi alle imprese | – 3,16 | – 2,19 | 0,93 | 0,01 | 1,89 |
| Costruzioni | – 1,54 | – 1,67 | 0,69 | 0,19 | 0,75 |
| *Beni e servizi destinabili alla vendita* | *1,55* | *– 0,25* | *1,53* | *– 0,09* | *– 0,36* |
| | | *1992-1996 (B)* | | | |
| Trasporti e comunicazioni | 5,93 | 4,84 | – 1,54 | 0,21 | – 2,55 |
| Agricoltura, silvicoltura, pesca | 5,36 | 6,21 | – 2,03 | 0,48 | – 0,81 |
| Prodotti energetici | 5,02 | 4,93 | – 0,35 | 0,74 | 0,18 |
| Prodotti della trasformazione industriale | 3,43 | 2,45 | – 0,49 | 0,44 | – 1,01 |
| Credito e assicurazione | 2,51 | – 0,34 | 0,14 | – 0,45 | – 3,46 |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 1,58 | 1,14 | – 0,38 | 0,81 | – 0,02 |
| Servizi vari | 0,83 | 0,29 | – 1,02 | 0,28 | – 1,37 |
| Servizi alle imprese | 0,15 | – 0,02 | 0,11 | 0,64 | 0,57 |
| Costruzioni | – 0,33 | 1,21 | – 2,53 | – 0,09 | – 1,15 |
| *Beni e servizi destinabili alla vendita* | *2,68* | *2,39* | *– 0,74* | *0,45* | *– 0,58* |
| | | *B – A* | | | |
| Trasporti e comunicazioni | 2,59 | 5,23 | – 4,01 | 1,09 | – 0,38 |
| Agricoltura, silvicoltura, pesca | – 2,21 | 4,87 | – 3,93 | 0,66 | 3,75 |
| Prodotti energetici | 1,84 | 0,68 | – 3,32 | 1,38 | – 3,06 |
| Prodotti della trasformazione industriale | 0,70 | 5,34 | – 2,60 | 0,38 | 2,54 |
| Credito e assicurazione | 1,49 | 0,85 | – 2,10 | – 0,84 | – 3,84 |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 1,27 | 1,38 | – 1,38 | 1,19 | – 0,07 |
| Servizi vari | 0,25 | – 3,00 | 0,07 | – 0,12 | – 3,17 |
| Servizi alle imprese | 3,31 | 2,17 | – 0,82 | 0,62 | – 1,32 |
| Costruzioni | 1,21 | 2,88 | – 3,22 | – 0,27 | – 1,89 |
| *Beni e servizi destinabili alla vendita* | *1,13* | *2,64* | *– 2,27* | *0,54* | *– 0,22* |

[1] Rapporto tra valore aggiunto al costo dei fattori a prezzi costanti e unità di lavoro totali.
[2] Rapporto tra valore aggiunto al costo dei fattori e redditi da lavoro (dipendenti e indipendenti).
[3] Retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente deflazionate con il deflatore del Pil.
[4] Rapporto tra redditi da lavoro dipendenti e retribuzioni lorde.
[5] Rapporto tra il deflatore del Pil e i deflatori settoriali.

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Istat.

ferma il valore della spinta al riequilibrio prodotta dagli accordi di luglio.
Lo studio del comportamento dei diversi settori dell'economia può essere agevolato aggregando gli stessi in base all'andamento della produttività. Così, è possibile distinguere tre gruppi (tavola 25).
1. *Settori dinamici.* Rientrano in tale gruppo i settori che mostrano un andamento vivace della produttività (trasporti e comunicazioni, agricoltura silvicoltura e pesca, prodotti energetici). Sebbene i comparti che compongono questo primo gruppo abbiano realizzato tra il 1992 e il 1996 guadagni di produttività piuttosto sostenuti (superiori al 5% l'anno), va sottolineato che, se si esclude il settore dell'agricoltura,[6] a beneficiarne sono stati quasi esclusivamente i profitti e, in misura più modesta, il cuneo fiscale. Inoltre, ad eccezione dei prodotti energetici (protetti dalla concorrenza internazionale), in tutti i comparti appartenenti a tale gruppo una quota della produttività realizzata è stata utilizzata per aumentare la competitività (ovvero per ridurre i prezzi relativi). Tale tendenza, consolidando un comportamento rilevato anche nel periodo 1990-91, è stata particolarmente forte nel comparto dei trasporti e comunicazioni, dove i prezzi si sono ridotti di oltre il 2,5% l'anno. In sintesi, dunque, nei settori dinamici i salari reali non hanno affatto usufruito dei benefici derivanti dalla positiva dinamica della produttività.
2. *Settori intermedi.* Sono raccolti in questo secondo gruppo quei comparti che hanno mostrato un livello medio di crescita della produttività (prodotti della trasformazione industriale, credito e assicurazione e commercio, alberghi e pubblici esercizi). Osservando i dati relativi al periodo 1992-96, anche in questo caso la produttività viene distribuita ai profitti, ad eccezione dell'anomalia rilevata per il credito e assicurazione che, nel periodo 1992-96, ha utilizzato i guadagni di produttività in larga misura per diminuire i prezzi (3,46% l'anno) e, sebbene in misura modesta, a beneficio dei salari reali (0,14% l'anno). Si tratta di un dato che merita un'attenzione particolare in quanto tale comparto, insieme ai servizi vari, è l'unico che mostra una distribuzione dei guadagni di produttività sfavorevole ai profitti.
3. *Settori stagnanti.* Si tratta di comparti caratterizzati da andamenti della produttività poco dinamici (servizi vari, servizi alle imprese, costruzioni). Il dato medio che si evince dall'osservazione delle stime realizzate è che i modesti guadagni di produttività raggiunti sono stati fondamentalmente impiegati a favore dei profitti e dell'aumento della competitività degli stessi settori. I risultati relativi al periodo 1992-96 mostrano tuttavia comportamenti poco uniformi dei comparti che rientrano in tale raggruppamento. Infatti, i servizi vari hanno utilizzato i guadagni di produttività a favore di profitti, fisco/parafisco e prezzi, a danno dei salari reali, che anzi si sono trovati nella condizione di dover contribuire al finanziamento dell'eccesso di produttività distribuita. I servizi alle imprese, al contrario, hanno investito la tendenza lievemente positiva della produttività nei salari reali e nel cuneo fiscale, trascurando sia i profitti che la stessa competitività settoriale. Infine, le costruzioni, colpite da una consistente recessione della produttività, hanno realizzato un modello distributivo tale per cui la contrazione dei salari reali è andata di fatto a finanziare i profitti e la riduzione dei prezzi. Così come nel caso dell'agricoltura, probabilmente è stata la forte contrazione occupazionale che ha investito il settore a rendere più disponibili i lavoratori nei confronti di una riduzione del salario reale.

**8.** Come abbiamo visto, nel 1996 il prodotto interno lordo è cresciuto dello 0,7%, un tasso notevolmente più modesto di quello rilevato nel 1995, quando l'aumento aveva sfiorato il 3%. Nel complesso, la crescita si è trasferita sull'occupazione solo per un quarto (ovvero l'occupazione ha presentato una elasticità al prodotto dello 0,25%) e, in particolare, analizzandone il contenuto occupazionale, è possibile distinguere (tavola 26):
*a.* settori con crescita sia del prodotto che dell'occupazione, tra cui i servizi vari, il commercio, gli alberghi e i pubblici esercizi e le costruzioni;
*b.* settori con crescita del prodotto e riduzione dell'occupazione, quali i prodotti energetici, l'agricoltura, silvicoltura e pesca e, infine, i trasporti e comunicazioni;
*c.* settori con riduzione del prodotto e dell'occupazione: si tratta del gruppo più numeroso, e

Tavola 26. Contenuto occupazionale della crescita per branca[1] 1995-96

| Branca | Elasticità |
|---|---|
| *A. Settori con crescita del prodotto e dell'occupazione* | |
| Beni e servizi destinabili alla vendita | 0,37 |
| Costruzioni | 0,07 |
| Servizi | 1,02 |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 1,32 |
| Servizi vari | 2,41 |
| *B. Settori con crescita del prodotto e riduzione dell'occupazione* | |
| Agricoltura, silvicoltura e pesca | – 1,27 |
| Prodotti energetici | – 1,61 |
| Trasporti e comunicazioni | – 0,12 |
| *C. Settori con riduzione del prodotto e dell'occupazione* | |
| Industria | 5,67 |
| Industria in senso stretto | 1,77 |
| Prodotti della trasformazione industriale | 1,06 |
| Credito e assicurazione | 0,27 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 2,43 |
| Amministrazioni pubbliche | 2,63 |
| Totale economia | 0,25 |

[1] Ottenuto dividendo il tasso di variazione percentuale dell'occupazione per il tasso di variazione percentuale del valore aggiunto ai prezzi di mercato.

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Istat, *Contabilità nazionale*.

Tavola 27. I possibili stati del mercato del lavoro

| Occupazione | Disoccupazione | Forze di lavoro | Tasso di disoccupazione | Stato del mercato del lavoro |
|---|---|---|---|---|
| Crescita | Crescita | Crescita | Diminuzione/crescita | Attrazione |
| Crescita | Diminuzione | Crescita/diminuzione | Diminuzione | Complementarità 1: tight market |
| Diminuzione | Crescita | Crescita/diminuzione | Crescita | Complementarità 2: slack market |
| Diminuzione | Diminuzione | Diminuzione | Crescita/diminuzione | Scoraggiamento |

Fonte: Tronti, 1995.

raccoglie settori quali le amministrazioni pubbliche, i servizi non destinabili alla vendita, i prodotti della trasformazione industriale e, infine, il credito e assicurazioni.
Va peraltro notato che l'aggregato dei servizi privati si colloca nel primo gruppo e quello dell'industria nel terzo. La tenuta occupazionale, pertanto, è stata determinata dai servizi, dal turismo, dal commercio, dai servizi vari e dai servizi alle imprese; mentre il resto dell'economia si è contratta oppure, pur crescendo, ha distrutto posti di lavoro.

**9.** Al fine di cogliere le reazioni dell'occupazione alle diverse fasi della congiuntura economica, può essere utile prendere spunto dalla classificazione teorica contenuta nella tavola 27, che presenta i possibili stati del mercato del lavoro sulla base delle dinamiche dell'occupazione e della disoccupazione. La combinazione di movimenti in crescita e in diminuzione delle due variabili definisce la possibilità di quattro stati distinti:
*a.* attrazione;
*b.* complementarità 1, o tight market;
*c.* complementarità 2, o slack market;
*d.* scoraggiamento.
Sulla base di tale classificazione vi è la possibilità che, a seconda della velocità relativa di variazione dell'occupazione e della disoccupazione, il tasso di disoccupazione possa crescere in una fase di attrazione e possa, viceversa, ridursi una fase di scoraggiamento.
I dati relativi al caso del mercato del lavoro italiano, costruiti sulla base dell'evoluzione ciclica dell'occupazione (tavola 28), confermano che possibilità apparentemente paradossali (tavola 27) hanno profondamente caratterizzato il nostro mercato del lavoro in passato e continuano a caratterizzarlo oggi.
In particolare, gli anni successivi al 1992 sono stati interessati da tre differenti cicli occupazionali. Il primo, che va dal 1992 al 1994, è stato caratterizzato da una caduta dell'occupazione (2,72% l'anno) così forte da creare un effetto di scoraggiamento tale da ridurre la partecipazione e portare il tasso di disoccupazione ad un aumento di circa lo 0,2% l'anno. Il secondo ciclo (che ha avuto inizio nel primo trimestre del 1994 ed è terminato nel terzo trimestre del 1995) si è presentato come una fase di complementarità 2, caratterizzata da una riduzione dell'occupazione, da un calo della partecipazione e da un consistente incremento del livello della disoccupazione (9,05% l'anno). Infine, il ciclo occupazionale che va dal quarto trimestre del 1995 al quarto trimestre del 1996 si è presentato come una fase di ripresa occupazionale, di attrazione della partecipazione e caratterizzata da un aumento – anziché da una riduzione – del tasso di disoccupazione, come conseguenza di un tasso di crescita delle persone in cerca di lavoro superiore a quello degli occupati.

**10.** Dato il contesto delineato ai punti precedenti, secondo i dati della contabilità nazionale dell'Istat, nel 1996, in media, l'occupazione totale, misurata in unità di lavoro standard, è cresciuta di circa lo 0,2% rispetto all'anno precedente, pari a 38 mila unità (tavola 29). L'incremento discende quasi interamente dal miglioramento verificatosi nel settore dei servizi privati (149 mila unità). Nel caso del settore industriale, invece, il progressivo rallentamento dell'attività produttiva si è associato ad una ripresa del ricorso agli interventi ordinari della cassa integrazione guadagni (Cig).
L'incremento nel settore dei servizi vendibili è fondamentalmente concentrato nel comparto dei servizi vari (112 mila unità, pari al 3,6%). Rispetto al 1995, positivo è stato anche l'andamento del commercio, dove si segnala un incremento percentuale di unità di lavoro standard di quasi un punto, corrispondente a circa 50 mila occupati a tempo pieno in più. In flessione, seppure in misura contenuta, è l'occupazione nei trasporti e comunicazioni (0,50%) e nel settore del credito e assicurazioni (0,69%).
Secondo la rilevazione trimestrale delle forze di lavoro dell'Istat, il numero di occupati a tempo pieno nel 1996 è stato pari a 18,793 milioni di unità, impegnati soprattutto come lavoratori dipendenti, in particolare nella branca dei servizi (denominata nella tavola 30 con la voce «altre attività economiche»). Gli occupati a tempo parziale, complessivamente molto meno numerosi (1,29 milioni di unità), hanno mostrato tra il 1995 e il 1996 un tasso di crescita alquanto soste-

Tavola 28. Stati e cicli del mercato del lavoro italiano
(tassi di crescita medi annui e, tra parentesi, variazioni medie annue assolute in migliaia)

| Ciclo del mercato del lavoro | Occupazione | Disoccupazione | Forze di lavoro | Tasso di disoccupazione [1] | Stato del mercato del lavoro |
|---|---|---|---|---|---|
| 1959-72 | – 0,46<br>(– 89) | – 2,25<br>(– 33) | – 0,58<br>(– 112) | – 0,12 | Scoraggiamento [2] |
| 1973-91 | 0,72<br>(146) | 4,08<br>(74) | 1,00<br>(220) | 0,25 | Attrazione [3] |
| 1992-94 [4] | – 2,72<br>(– 572) | – 0,85<br>(– 22) | – 2,52<br>(– 595) | 0,19 | Scoraggiamento |
| I-94/III-95 | – 1,34<br>(– 273) | 9,05<br>(213) | – 0,26<br>(– 60) | 0,97 | Complementarità 2: slack market |
| IV-95/IV-96 | 0,40<br>(79) | 1,62<br>(44) | 0,54<br>(123) | 0,13 | Attrazione [3] |

[1] Variazioni assolute medie annue.
[2] Si tratta del caso estremo di scoraggiamento, in cui il tasso di disoccupazione si riduce perché il tasso di caduta della disoccupazione è maggiore di quello dell'occupazione.
[3] Si tratta del caso estremo di attrazione, in cui il tasso di disoccupazione aumenta perché il tasso di crescita della disoccupazione è maggiore di quello dell'occupazione.
[4] Dati 1992-94 omogenei, prima della revisione di aprile 1995.

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

Tavola 29. Occupazione totale, 1995-96 (unità di lavoro standard in migliaia)

| Branca | 1995 | 1996 | Variazioni assolute | Variazioni % |
|---|---|---|---|---|
| Beni e servizi destinabili alla vendita | 17.950 | 18.011 | 61 | 0,34 |
| *Agricoltura, silvicoltura e pesca* | *1.810* | *1.755* | *– 55* | *– 3,04* |
| *Industria* | *6.331* | *6.297* | *– 34* | *– 0,54* |
| In senso stretto | 4.738 | 4.702 | – 36 | – 0,76 |
| *Prodotti energetici* | *170* | *168* | *– 2* | *– 1,18* |
| *Prodotti della trasformazione industriale* | *4.568* | *4.534* | *– 34* | *– 0,74* |
| Costruzioni | 1.593 | 1.595 | 2 | 0,13 |
| *Servizi* | *9.810* | *9.959* | *149* | *1,52* |
| Commercio, alberghi e pubblici esercizi | 4.875 | 4.922 | 47 | 0,96 |
| Trasporti e comunicazioni | 1.403 | 1.396 | – 7 | – 0,50 |
| Credito e assicurazione | 437 | 434 | – 3 | – 0,69 |
| Servizi vari | 3.095 | 3.207 | 112 | 3,62 |
| Servizi non destinabili alla vendita | 4.284 | 4.262 | – 22 | – 0,51 |
| *Amministrazioni pubbliche* | *3.566* | *3.529* | *– 37* | *– 1,04* |
| Totale | 22.235 | 22.273 | 38 | 0,17 |

Fonte: Istat, *Contabilità nazionale.*

nuto, che ha sfiorato i cinque punti percentuali. La crescita si è concentrata nell'industria e nei servizi, mentre in agricoltura gli occupati a tempo parziale si sono ridotti di 73 mila unità.
Mediamente, in base ai dati contenuti nell'*Indagine trimestrale delle forze di lavoro* realizzata dall'Istat, nel 1996 il numero di occupati residenti è stato pari a 20,088 milioni unità, concentrati soprattutto al Nord con oltre 10 milioni di unità (tavola 31). Nelle aree centrali del paese il numero di occupati è stato di poco superiore ai 4 milioni di unità, mentre al Sud ha superato i 5,6 milioni di unità. Tuttavia, in controtendenza rispetto a quanto rilevato al Nord e al Centro della penisola, il Mezzogiorno è l'unica area geografica che, tra il 1995 e il 1996, ha perduto occupati (39 mila unità), per entrambe le componenti dell'offerta (29 mila maschi; 10 mila femmine). In generale, è proseguita anche nel 1996 la tendenza alla femminilizzazione dell'occupazione in atto nel nostro paese dai primi anni Settanta. Infatti, la variazione positiva dell'occupazione (78 mila occupati in più) ha comportato una redistribuzione delle occasioni lavorative a vantaggio della componente femminile che, nel corso del periodo considerato, ha registrato un incremento pari a 111 mila unità, mentre per i maschi si è verificato un decremento di oltre 30 mila occupati. Solo nella ripartizione settentrionale l'occupazione è cresciuta sia per i maschi (3 mila) che per le femmine (89 mila unità).
I dati relativi al titolo di studio posseduto dagli occupati (tavola 32) mostrano che nel 1996 è ancora molto rilevante il numero di coloro che hanno soltanto la licenza media (7,5 milioni di unità), o addirittura la sola licenza elementare (3,4 milioni di unità). Questi due gruppi formano assieme oltre il 54% degli occupati. Tuttavia, tra il 1995 e il 1996 il tasso di crescita più significativo si è avuto per gli occupati con diploma universitario oppure laurea breve (9,8%), mentre proprio gli occupati con licenza elementare hanno mostrato, al contrario, una variazione percentuale di segno negativo superiore ai nove punti percentuali. Tassi di variazione positivi di tutto rilievo sono inoltre stati riscontrati per gli occupati con diploma che consente l'accesso all'università (4,8%), con dottorati di ricerca (4,7%) e con laurea (4,5%).
In sintesi, dunque, nel corso del periodo considerato si è verificata una vera e propria redistribuzione del lavoro tra gli occupati con diverso titolo di studio. Infatti, a fronte di una forte riduzione di coloro che hanno la licenza elementare si è avuta una variazione positiva (certo meno numerosa) del numero di occupati con qualifiche che consentono l'accesso all'università. Il cambiamento avvenuto nella qualità della domanda di lavoro ha interessato entrambi i generi. Infatti, la quota di donne occupate con licenza elementare si è ridotta di 30 mila unità, mentre quella relativa alle qualifiche che permettono l'accesso all'università è aumentata di 18 mila unità. Parallelamente, i maschi occupati con licenza elementare sono diminuiti di oltre il 9,6% a fronte di una variazione positiva di quelli con diplomi che consentono l'accesso all'università (pari al 4,5%).
Complessivamente, il tasso di occupazione nel periodo considerato ha realizzato una lieve variazione di segno positivo (pari allo 0,09%).
L'incremento, tuttavia, è stato «tutto al femminile» in quanto, a fronte di una diminuzione di circa 0,3 punti percentuali registrata dal segmento maschile, il tasso di occupazione relativo alle donne è aumentato di circa mezzo punto percentuale (tavola 35).

**11.** La crescita occupazionale (frenata dal rallentamento ciclico dell'economia) non ha ridotto le tensioni nel mercato del lavoro emerse negli anni precedenti. Osservando i dati medi del 1996, la crescita del numero delle persone occupate (circa 80 mila unità) è stata infatti più che bilanciata (tavola 33) da quella delle forze di lavoro (117 mila unità). La crescita delle forze di lavoro è interamente dovuta alla componente femminile dell'offerta che, rispetto ai dati medi relativi al 1995, ha subito una variazione positiva di 125 mila unità, concentrata per lo più al Centro e al Nord (123 mila unità). In media (tavola 34), tra il 1995 e il 1996 il numero di disoccupati ha subito pertanto un'ulteriore crescita di 39 mila unità, concentrata in larga parte nelle persone in cerca di prima occupazione di sesso maschile nel Centro e nel Sud e di sesso femminile nel Sud soltanto. Il tasso di disoccupazione complessivo è così passato dall'11,9% al 12,1% (tavola 35). Nel cor-

Tavola 30. Occupati per tipo di orario di lavoro, settore di attività economica, posizione nella professione; medie 1995-96 (dati in migliaia)

| Posizione nella professione | Agricoltura | | | Industria | | | Altre attività | | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995 | 1996 | var. % | 1995 | 1996 | var. % | 1995 | 1996 | var. % | 1995 | 1996. | var. % |
| | | | | | | *A tempo pieno* | | | | | | |
| Indipendenti | 859 | 799 | – 6,98 | 1.139 | 1.155 | 1,40 | 3.398 | 3.450 | 1,53 | 5.397 | 5.405 | 0,15 |
| Dipendenti | 451 | 437 | – 3,10 | 5.109 | 5.061 | – 0,94 | 7.818 | 7.890 | 0,92 | 13.378 | 13.388 | 0,07 |
| Totale | 1.309 | 1.236 | – 5,58 | 6.249 | 6.216 | – 0,53 | 11.216 | 11.340 | 1,11 | 18.771 | 18.793 | 0,12 |
| | | | | | | *A tempo parziale* | | | | | | |
| Indipendenti | 85 | 80 | – 5,88 | 58 | 64 | 10,34 | 232 | 238 | 2,59 | 375 | 381 | 1,60 |
| Dipendenti | 96 | 86 | –10,42 | 187 | 195 | 4,28 | 577 | 632 | 9,53 | 860 | 913 | 6,16 |
| Totale | 181 | 166 | -8,29 | 245 | 259 | 5,71 | 809 | 870 | 7,54 | 1.235 | 1.294 | 4,78 |
| | | | | | | *Quota percentuale degli occupati a tempo parziale* | | | | | | |
| Indipendenti | 9,00 | 9,10 | – | 4,85 | 5,25 | – | 6,39 | 6,45 | – | 6,48 | 6,58 | – |
| Dipendenti | 17,55 | 16,44 | – | 3,53 | 3,71 | – | 6,87 | 7,42 | – | 6,04 | 6,38 | – |
| Totale | 12,15 | 11,84 | – | 3,77 | 4,00 | – | 6,73 | 7,13 | – | 6,17 | 6,44 | – |

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

Tavola 31. Occupati totali per genere e ripartizione. Medie 1995-96 (dati in migliaia)

| | 1995 | 1996 | Differenze assolute | Variazioni % |
|---|---|---|---|---|
| | | *Maschi* | | |
| Nord | 6.352 | 6.355 | 3 | 0,05 |
| Centro | 2.545 | 2.538 | – 7 | – 0,28 |
| Sud | 4.036 | 4.007 | – 29 | – 0,72 |
| Totale | 12.933 | 12.900 | – 33 | – 0,26 |
| | | *Femmine* | | |
| Nord | 3.942 | 4.031 | 89 | 2,26 |
| Centro | 1.475 | 1.507 | 32 | 2,17 |
| Sud | 1.660 | 1.650 | – 10 | – 0,60 |
| Totale | 7.077 | 7.188 | 111 | 1,57 |
| | | *Totale* | | |
| Nord | 10.294 | 10.386 | 92 | 0,90 |
| Centro | 4.020 | 4.045 | 25 | 0,62 |
| Sud | 5.696 | 5.657 | – 39 | – 0,69 |
| Totale | 20.010 | 20.088 | 78 | 0,39 |

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

Tavola 32. Occupati in complesso per sesso, titolo di studio e ripartizione geografica; medie 1995-96 (dati in migliaia)

| Titoli di studio | Maschi | | | Femmine | | | Maschi e femmine | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995 | 1996 | var. % | 1995 | 1996 | var. % | 1995 | 1996 | var. % |
| *Italia settentrionale* | *6.352* | *6.355* | *0,05* | *3.942* | *4.031* | *2,26* | *10.294* | *10.386* | *0,89* |
| Dottorato di ricerca o specializzazione | 35 | 36 | 2,86 | 14 | 13 | – 7,14 | 49 | 49 | 0,00 |
| Laurea | 516 | 532 | 3,10 | 319 | 349 | 9,40 | 835 | 881 | 5,51 |
| Diploma universitario o laurea breve | 24 | 26 | 8,33 | 38 | 41 | 7,89 | 62 | 67 | 8,06 |
| Diploma che permette l'accesso all'università | 1.545 | 1.612 | 4,34 | 1.088 | 1.150 | 5,70 | 2.633 | 2.762 | 4,90 |
| Qual., licenza o attestato che non permette accesso univ. | 475 | 502 | 5,68 | 488 | 514 | 5,33 | 963 | 1.016 | 5,50 |
| Licenza media | 2.594 | 2.592 | – 0,08 | 1.401 | 1.411 | 0,71 | 3.995 | 4.003 | 0,20 |
| Licenza elementare, nessun titolo di studio | 1.164 | 1.055 | – 9,36 | 593 | 554 | – 6,58 | 1.757 | 1.609 | – 8,42 |
| *Italia centrale* | *2.545* | *2.538* | *– 0,28* | *1.475* | *1.507* | *2,17* | *4.020* | *4.045* | *0,62* |
| Dottorato di ricerca o specializzazione | 13 | 12 | – 7,69 | 6 | 6 | 0,00 | 19 | 18 | – 5,26 |
| Laurea | 249 | 261 | 4,82 | 168 | 179 | 6,55 | 417 | 440 | 5,52 |
| Diploma universitario o laurea breve | 11 | 12 | 9,09 | 15 | 16 | 6,67 | 26 | 28 | 7,69 |
| Diploma che permette l'accesso all'università | 707 | 739 | 4,53 | 489 | 523 | 6,95 | 1.196 | 1.262 | 5,52 |
| Qual., licenza o attestato che non permette accesso univ. | 128 | 124 | – 3,13 | 115 | 109 | – 5,22 | 243 | 233 | – 4,12 |
| Licenza media | 949 | 955 | 0,63 | 431 | 445 | 3,25 | 1.380 | 1.400 | 1,45 |
| Licenza elementare, nessun titolo di studio | 487 | 436 | – 10,47 | 252 | 229 | – 9,13 | 739 | 665 | – 10,01 |
| *Italia meridionale e insulare* | *4.036* | *4.007* | *– 0,72* | *1.660* | *1.650* | *– 0,60* | *5.696* | *5.657* | *– 0,68* |
| Dottorato di ricerca o specializzazione | 14 | 16 | 14,29 | 5 | 7 | 40,00 | 19 | 23 | 21,05 |
| Laurea | 344 | 351 | 2,03 | 231 | 239 | 3,46 | 575 | 590 | 2,61 |
| Diploma universitario o laurea breve | 15 | 18 | 20,00 | 20 | 21 | 5,00 | 35 | 39 | 11,43 |
| Diploma che permette l'accesso all'università | 929 | 971 | 4,52 | 543 | 561 | 3,31 | 1.472 | 1.532 | 4,08 |
| Qual., licenza o attestato che non permette accesso univ. | 128 | 126 | – 1,56 | 76 | 78 | 2,63 | 204 | 204 | 0,00 |
| Licenza media | 1.682 | 1.690 | 0,48 | 463 | 453 | – 2,16 | 2.145 | 2.143 | – 0,09 |
| Licenza elementare, nessun titolo di studio | 925 | 836 | – 9,62 | 322 | 292 | – 9,32 | 1.247 | 1.128 | – 9,54 |

*(segue tavola 32)*

| Titoli di studio | Maschi | | | Femmine | | | Maschi e femmine | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995 | 1996 | var. % | 1995 | 1996 | var. % | 1995 | 1996 | var. % |
| *Italia* | *12.933* | *12.901* | *– 0,25* | *7.077* | *7.187* | *1,55* | *20.010* | *20.088* | *0,39* |
| Dottorato di ricerca o specializzazione | 61 | 64 | 4,92 | 24 | 25 | 4,17 | 85 | 89 | 4,71 |
| Laurea | 1.109 | 1.143 | 3,07 | 718 | 767 | 6,82 | 1.827 | 1.910 | 4,54 |
| Diploma universitario o laurea breve | 50 | 57 | 14,00 | 73 | 78 | 6,85 | 123 | 135 | 9,76 |
| Diploma che permette l'accesso all'università | 3.181 | 3.321 | 4,40 | 2.120 | 2.233 | 5,33 | 5.301 | 5.554 | 4,77 |
| Qual., licenza o attestato che non permette accesso univ. | 732 | 752 | 2,73 | 680 | 701 | 3,09 | 1.412 | 1.453 | 2,90 |
| Licenza media | 5.224 | 5.237 | 0,25 | 2.294 | 2.308 | 0,61 | 7.518 | 7.545 | 0,36 |
| Licenza elementare, nessun titolo di studio | 2.576 | 2.327 | – 9,67 | 1.167 | 1.074 | – 7,97 | 3.743 | 3.401 | – 9,14 |

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

## Tavola 33. Forze di lavoro; medie 1995-96 (dati in migliaia)

| | 1995 (A) | 1996 (B) | Differenze assolute (B – A) | Variazioni % |
|---|---|---|---|---|
| | | *Maschi* | | |
| Nord | 6.647 | 6.635 | – 12 | – 0,18 |
| Centro | 2.747 | 2.744 | – 3 | – 0,11 |
| Sud | 4.850 | 4.857 | 7 | 0,14 |
| Totale | 14.244 | 14.236 | – 8 | – 0,06 |
| | | *Femmine* | | |
| Nord | 4.393 | 4.486 | 93 | 2,07 |
| Centro | 1.735 | 1.765 | 30 | 1,70 |
| Sud | 2.362 | 2.364 | 2 | 0,08 |
| Totale | 8.490 | 8.615 | 125 | 1,45 |
| | | *Totale* | | |
| Nord | 11.040 | 11.121 | 81 | 0,73 |
| Centro | 4.482 | 4.509 | 27 | 0,60 |
| Sud | 7.212 | 7.221 | 9 | 0,12 |
| Totale | 22.734 | 22.851 | 117 | 0,51 |

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

Tavola 34. Disoccupati totali; medie 1995-96 (dati in migliaia)

| | 1995 (A) | | | | 1996 (B) | | | | B – A variazioni percentuali | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | disocc. | in cerca di prima occ. | altre in cerca | totale | disocc. | in cerca di prima occ. | altre in cerca | totale | disocc. | in cerca di prima occ. | altre in cerca | totale |
| | | | | | | *Maschi* | | | | | | |
| Nord | 150 | 99 | 46 | 295 | 148 | 91 | 41 | 280 | – 1,35 | – 8,79 | –12,20 | – 5,36 |
| Centro | 94 | 89 | 19 | 202 | 91 | 95 | 20 | 206 | – 3,30 | 6,32 | 5,00 | 1,94 |
| Sud | 353 | 412 | 49 | 814 | 355 | 444 | 50 | 850 | 0,56 | 7,21 | 2,00 | 4,24 |
| Totale | 597 | 600 | 114 | 1.311 | 594 | 630 | 111 | 1336 | – 0,51 | 4,76 | – 2,70 | 1,87 |
| | | | | | | *Femmine* | | | | | | |
| Nord | 184 | 134 | 133 | 451 | 185 | 138 | 132 | 456 | 0,54 | 2,90 | – 0,76 | 1,10 |
| Centro | 78 | 101 | 81 | 260 | 81 | 102 | 75 | 258 | 3,70 | 0,98 | – 8,00 | – 0,78 |
| Sud | 145 | 316 | 241 | 702 | 151 | 334 | 230 | 714 | 3,97 | 5,39 | – 4,78 | 1,68 |
| Totale | 407 | 551 | 455 | 1.413 | 417 | 574 | 437 | 1.428 | 2,40 | 4,01 | – 4,12 | 1,05 |
| | | | | | | *Totale* | | | | | | |
| Nord | 334 | 233 | 179 | 746 | 333 | 229 | 173 | 736 | – 0,30 | – 1,75 | – 3,47 | – 1,36 |
| Centro | 172 | 190 | 100 | 462 | 172 | 197 | 95 | 464 | 0,00 | 3,55 | – 5,26 | 0,43 |
| Sud | 499 | 727 | 291 | 1.517 | 506 | 778 | 280 | 1564 | 1,38 | 6,56 | – 3,93 | 3,01 |
| Totale | 1.005 | 1.150 | 570 | 2.725 | 1.011 | 1.204 | 548 | 2.764 | 0,59 | 4,49 | – 4,01 | 1,41 |

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

so dell'anno il ritmo di crescita dell'offerta di lavoro è andato però progressivamente annullandosi, seguendo il deterioramento delle tendenze dell'occupazione.
Per la popolazione in età di lavoro, nel 1996 il tasso di attività ha raggiunto il 54,3% mostrando, rispetto all'anno precedente, una variazione positiva di circa lo 0,2%, che ha interessato esclusivamente la componente femminile dell'offerta, indipendentemente dalla zona di residenza (tavola 35). Al contrario, per i maschi il tasso di attività è diminuito a livello nazionale di circa lo 0,2%.
L'aumento dell'offerta di lavoro femminile può essere associato con una crescita dell'occupazione femminile e una riduzione del relativo tasso di disoccupazione (0,07 punti percentuali, contro un aumento dello 0,2% rilevato per i maschi). Ciò può essere collegato anche al fatto che la componente femminile è quella più direttamente interessata dalle nuove forme di lavoro e dalla tendenza ad una maggiore flessibilità delle prestazioni.[7]

**12.** I principali istituti di intervento, attualmente disponibili per la gestione delle eccedenze di lavoro in Italia, possono essere raggruppati in quattro gruppi:
*a.* la cassa integrazione guadagni (Cig), a sua volta suddivisa in ordinaria e straordinaria;
*b.* l'indennità di mobilità;
*c.* l'indennità di disoccupazione;
*d.* i pensionamenti anticipati.
In linea generale, va sottolineato che la dinamica degli ammortizzatori sociali dovrebbe essere correlata positivamente agli andamenti negativi del ciclo economico e all'incapacità del sistema di

Tavola 35. Indicatori sintetici del mercato del lavoro

| | Tassi di attività | | | Tassi di occupazione | | | Tassi di disoccupazione | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995 (A) | 1996 (B) | B – A | 1995 (A) | 1996 (B) | B – A | 1995 (A) | 1996 (B) | B – A |
| | | | | *Maschi* | | | | | |
| Nord | 70,14 | 69,88 | – 0,26 | 67,03 | 66,93 | – 0,10 | 4,4 | 4,2 | – 0,2 |
| Centro | 68,92 | 68,57 | – 0,35 | 63,85 | 63,42 | – 0,43 | 7,4 | 7,5 | 0,2 |
| Sud | 66,63 | 66,48 | – 0,15 | 55,45 | 54,85 | – 0,60 | 16,8 | 17,5 | 0,7 |
| Totale | 68,67 | 68,43 | – 0,24 | 62,35 | 62,01 | – 0,34 | 9,2 | 9,4 | 0,2 |
| | | | | *Femmine* | | | | | |
| Nord | 45,76 | 46,71 | 0,95 | 41,06 | 41,97 | 0,91 | 10,27 | 10,16 | – 0,10 |
| Centro | 42,01 | 42,55 | 0,54 | 35,71 | 36,33 | 0,62 | 14,99 | 14,62 | – 0,37 |
| Sud | 31,47 | 31,49 | 0,02 | 22,12 | 21,98 | – 0,14 | 29,72 | 30,20 | 0,48 |
| Totale | 39,98 | 40,53 | 0,54 | 33,33 | 33,81 | 0,49 | 16,64 | 16,58 | – 0,07 |
| | | | | *Totale* | | | | | |
| Nord | 57,87 | 58,23 | 0,36 | 53,96 | 54,38 | 0,42 | 6,71 | 6,62 | – 0,09 |
| Centro | 55,22 | 55,33 | 0,10 | 49,53 | 49,63 | 0,10 | 10,25 | 10,29 | 0,04 |
| Sud | 48,78 | 48,75 | – 0,03 | 38,53 | 38,19 | – 0,34 | 21,01 | 21,66 | 0,65 |
| Totale | 54,16 | 54,33 | 0,17 | 47,67 | 47,76 | 0,09 | 11,93 | 12,10 | 0,17 |

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Istat, *Indagine trimestrale sulle forze di lavoro.*

creare nuove occasioni di lavoro, provocando un rallentamento della sensibilità dell'occupazione alle variazioni della congiuntura. Tuttavia, come precedentemente segnalato da queste stesse colonne (Tronti, 1998a), nel corso della crisi occupazionale degli anni Novanta questi legami sono risultati notevolmente indeboliti.

Il particolare periodo di risanamento finanziario vissuto dall'economia italiana, d'altro canto, induce a considerare con particolare attenzione i costi dei singoli strumenti di sostegno del reddito, nonché a valutare la ripartizione della spesa tra la collettività e la produzione.

Complessivamente, il saldo al netto del contributo dello Stato, ovvero il costo che la fiscalità generale ha sostenuto per interventi di ammortizzazione sociale è stato, nel 1996, pari a 8.132 miliardi, di cui oltre il 60% è servito a finanziare pensionamenti anticipati (tavola 36). A fronte di contributi della produzione pari a 10.030 miliardi, il costo totale degli strumenti di ammortizzazione sociale è stato di oltre 18 mila miliardi. Se l'istituto più costoso per la finanza pubblica è stato il prepensionamento, complessivamente, la cassa integrazioni guadagni è risultata invece finanziata dai contributi della produzione in notevole eccesso rispetto ai costi, con un grado di copertura da parte della contribuzione pari al 216%.

I risultati di un nostro esercizio di armonizzazione del numero dei trattamenti in equivalenti annui (tavola 37) mostrano che anche nel 1996 è proseguita la caduta delle prestazioni assicurate, in atto dal 1994. Infatti, il numero dei trattamenti equivalenti annui complessivamente erogati nel 1996 è stato pari a 665.233, un livello di quasi 50 mila unità inferiore a quello registrato l'anno precedente, nonostante l'aumento delle persone in cerca di lavoro. Tuttavia, la situazione ap-

Tavola 36. Prestazioni a garanzia del salario, 1996 (in miliardi di lire)

| Tipo di prestazione | Entrate | | | Uscite | | | Saldo | Saldo al netto del contributo dello Stato | Grado di copertura[1] (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | produzione | stato | totale | prestazioni | copertura figurativa | totale | | | |
| Integrazioni salariali | 4.782 | 1.228 | 6.010 | 1.488 | 723 | 2.211 | 3.799 | 2.571 | 216,28 |
| Mobilità | 622 | 958 | 1.580 | 1.459 | 1.302 | 2.761 | – 1.181 | – 2.139 | 22,53 |
| Prestazioni di disoccupazione | 4.264 | 345 | 4.609 | 4.183 | 3.535 | 7.718 | – 3.109 | – 3.454 | 55,25 |
| Pensionamenti anticipati[2] | 362 | 3.174 | 3.536 | 3.010 | 2.462 | 5.472 | – 1.936 | – 5.110 | 6,62 |
| Totale | 10.030 | 5.705 | 15.735 | 10.140 | 8.022 | 18.162 | – 2.427 | – 8.132 | 55,23 |

*Nota bene:* Sono compresi gli effetti economici del dl 185/94.
[1] Rapporto tra contributi della produzione e uscite.
[2] Dati di preconsuntivo.
Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Inps.

pare alquanto differenziata osservando i dati relativi ai diversi istituti. Infatti, mentre la cassa integrazione guadagni straordinaria, l'indennità di mobilità e l'indennità di disoccupazione mostrano una tendenza verso la riduzione del numero dei trattamenti, nel caso delle gestioni ordinarie dell'industria e dell'edilizia e dei pensionamenti anticipati si registra una nuova tendenza alla crescita, che segnala la perdurante gravità del problema degli esuberi.
L'esercizio di armonizzazione consente poi l'effettuazione di un'analisi comparata dei costi annui unitari dei diversi strumenti di intervento. La tavola 38 presenta gli andamenti 1990-96 del costo di un trattamento armonizzato a una durata annua, al lordo della copertura figurativa degli oneri previdenziali. Mediamente, nel 1996 il costo unitario annuo dei trattamenti è stato superiore ai 24 milioni mostrando, rispetto all'anno precedente, un incremento di circa tredici punti percentuali. Il prepensionamento, coerentemente con le tendenze manifestate gli anni precedenti, presenta il costo medio unitario più elevato tra gli strumenti di ammortizzazione sociale; al contrario, l'indennità di disoccupazione non sembra aver mantenuto nel corso degli anni Novanta la posizione di strumento con il costo medio per trattamento più contenuto. Infatti, se nel 1990 tale strumento costava mediamente poco più di 12 milioni l'anno, nel 1996 ha superato i 22 milioni di lire, in considerazione dell'aumento del parametro di collegamento al salario precedente. Benché con tassi di incremento diversi, tutti gli strumenti di ammortizzazione sociale – ad eccezione delle gestioni industria ed edilizia della cassa integrazione guadagni – segnalano incrementi tra il 1995 e il 1996 del costo medio unitario dei trattamenti. Rispetto alle tendenze generali, la Cig ordinaria dell'industria si distingue tuttavia non soltanto perché mostra un deciso ridimensionamento nel biennio 1995-96 del costo medio unitario per trattamento, ma anche perché quest'ultimo è l'unico ad essere stimato inferiore ai 20 milioni annui.

**13.** Al termine di questa analisi può essere utile proporre alcune considerazioni incentrate sulle politiche salariali e del lavoro. Nel 1996 e, in misura ancor maggiore nel 1997, il tema salariale si configura nei termini della verifica della tenuta e degli effetti economici del nuovo sistema negoziale adottato dall'Italia con gli accordi trilaterali di luglio 1992 e 1993.[8]

Tavola 37. Strumenti di sostegno del reddito; numero dei trattamenti armonizzati [1] (dati di competenza in equivalenti a trattamenti annui)

| Anni | Cassa integrazione guadagni | | | | Mobilità | Disoccup. | Pensionamenti anticipati | Totale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ordinaria industria | ordinaria edilizia | straordinaria | totale | | | | |
| 1990 | 28.023 | 14.347 | 116.632 | 159.002 | 0 | 397.363 | 156.236 | 712.601 |
| 1991 | 51.712 | 24.430 | 110.374 | 186.516 | 18.083 | 405.858 | 142.921 | 753.378 |
| 1992 | 66.417 | 23.188 | 117.908 | 207.514 | 67.500 | 406.749 | 129.202 | 810.964 |
| 1993 | 84.278 | 26.335 | 121.081 | 231.693 | 127.583 | 443.804 | 120.264 | 923.345 |
| 1994 | 42.590 | 24.735 | 112.159 | 179.483 | 178.750 | 350.992 | 103.217 | 812.441 |
| 1995 | 17.505 | 17.342 | 83.178 | 118.025 | 151.583 | 346.726 | 98.147 | 714.481 |
| 1996 | 24.530 | 18.804 | 48.072 | 91.406 | 124.333 | 343.698 | 105.796 | 665.233 |

[1] L'armonizzazione si basa sulle seguenti assunzioni:
*a.* il numero massimo di ore integrabili in un anno è ipotizzato in 2.000 x 11/12 per la gestione ordinaria (industria ed edilizia), e in 2.000 per la gestione straordinaria;
*b.* il numero massimo di giornate di disoccupazione sussidiabili in un anno è posto pari a 358 in tutti i settori;
*c.* i trattamenti di pensionamento anticipato sono posti pari alla semisomma dei trattamenti in essere al 31 dicembre dell'anno con quelli al 31 dicembre dell'anno precedente, nell'ipotesi di un'evoluzione lineare.

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Inps.

Tavola 38. Strumenti di sostegno del reddito; costo medio unitario dei trattamenti (dati di competenza; importi annui in milioni di lire correnti, al lordo della contribuzione figurativa)

| Anni | Cassa integrazione guadagni | | | | Mobilità | Disoccup. | Pensionamenti anticipati | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ordinaria industria | ordinaria edilizia | straordinaria | totale | | | | |
| 1990 | 13,203 | 21,469 | 14,739 | 15,075 | 0 | 12,037 | 24,821 | 15.518 |
| 1991 | 19,899 | 21,694 | 17,821 | 18,905 | 12,111 | 11,908 | 27,512 | 16.605 |
| 1992 | 19,889 | 25,185 | 20,448 | 20,799 | 13,822 | 13,251 | 37,468 | 19.088 |
| 1993 | 22,972 | 25,062 | 20,788 | 22,068 | 17,808 | 14,874 | 33,368 | 19.493 |
| 1994 | 25,170 | 27,370 | 21,942 | 23,456 | 19,424 | 20,855 | 31,778 | 22.503 |
| 1995 | 25,364 | 28,140 | 20,486 | 22,334 | 18,036 | 19,090 | 35,009 | 21.589 |
| 1996 | 19,160 | 26,537 | 25,836 | 24,189 | 22,206 | 22,456 | 36,410 | 24.866 |

Fonte: Elaborazioni Fgb su dati Inps.

Sotto questo profilo, i dati aggregati mostrano il perdurare della scarsa copertura dello spazio salariale neutrale rispetto all'inflazione, che attesta come il monte salari abbia giocato a tutto il 1996 un ruolo non solo non inflazionistico, ma addirittura disinflazionistico rispetto al resto dell'economia. La bassa copertura dello spazio disponibile va addebitata ad un'insufficiente diffusione della contrattazione di secondo livello, nella variante sia aziendale che territoriale, e quindi ad una mancata interazione tra primo e secondo livello contrattuale, che attesta della rigidità con cui è stato sinora interpretato da parte del sistema di relazioni industriali il legame tra dinamica del primo livello e inflazione programmata.
L'insufficiente dinamica del monte retributivo, poi, si è correlata con un andamento particolarmente debole della domanda interna che, se non ha avuto effetti immediati sul livello dell'occupazione (sospinto da impulsi di trascinamento della crescita dell'anno precedente), non mancherà di esercitare un lascito negativo sull'anno successivo, anche in considerazione della persistente debolezza della funzione di investimento dell'economia.
Va poi segnalata la disparità dei comportamenti salariali settoriali che ha causato, nel 1996, la ricomparsa di focolai di inflazione endogena e la ripresa di fenomeni distributivi tipici del «paradigma baumoliano perverso» che aveva contrassegnato il periodo 1984-92 (cfr. Cucchiarelli e Tronti, 1997), caratterizzato da una crescita salariale inversamente proporzionale alla crescita della produttività settoriale, al netto degli effetti di prezzo. I settori del credito e assicurazioni, dei servizi vari e delle pubbliche amministrazioni hanno presentato effetti di questo genere a fronte di realtà sindacalmente molto più deboli, quali quelle dell'agricoltura e delle costruzioni, nelle quali il salario reale si è addirittura ridotto, pur in presenza di aumenti di produttività anche consistenti. Il Protocollo prevedeva, in questi casi, la possibilità da parte dell'operatore pubblico di sanzionare i comportamenti inflazionistici con inasprimenti contributivi mirati (sul modello di politica dei redditi del tipo Tip), ma il governo non si è avvalso di questa facoltà che, a rigor di logica, avrebbe dovuto rivolgere anche contro se stesso, in considerazione dell'impatto del rinnovo contrattuale dei comparti pubblici. Va da sé che le segnalate disparità nella crescita delle retribuzioni non mancheranno di attivare i fenomeni di rincorsa salariale tipici dell'economia italiana, con la conseguenza di rendere più difficile in futuro il mantenimento della crescita salariale in linea con quella della produttività.
Un ultimo punto va sottolineato, ed è quello dell'insufficienza della strumentazione di politica del lavoro che, anche in una fase di crescita dell'occupazione, non riesce né ad evitare che una quota rilevante dei disoccupati rimanga senza copertura, né a ridurre le considerevoli difficoltà di ingresso nel lavoro di chi cerca una prima occupazione. Si tratta di debolezze note, per rimediare alle quali utili indicazioni erano state avanzate già nel Protocollo del 1993 e, successivamente, dalle linee portanti della strategia europea varata nel 1994 dal Consiglio di Essen. Il 1996 vede certo l'ampliamento delle assunzioni con contratti atipici, che si estendono rapidamente alla maggioranza dei neoassunti, e vede anche giungere alla firma il Patto per il lavoro del 24 settembre, che troverà una prima attuazione legislativa solo nel giugno 1997. Nel frattempo, però, la disoccupazione italiana continuerà a crescere e a concentrarsi sui giovani e sul Mezzogiorno, e la lunga schiera dei disoccupati di lungo periodo (una delle più consistenti in Europa) diventerà ancora più lunga.

*Leonello Tronti, Anna Ceci e Maurizio Zenezini*

## Note

[1] A rigor di termini, la crisi occupazionale ha coperto 13 trimestri, dal luglio del 1992 al luglio del 1995, ma in termini di media annua l'inversione del ciclo si è avvertita solo nel 1996.

[2] Si è così ampliato il differenziale nei tassi di interesse reale a breve con gli altri principali paesi, caratterizzati negli ultimi tempi da un allentamento delle condizioni monetarie.

[3] Oltre 19.500 miliardi in più rispetto al 1995.

[4] Nel nostro paese questa rappresenta il 28,1% del prelievo fiscale, contro il 33,2% della media Ue. In particolare, in Germania il livello dell'imposizione indiretta è pari al 29,7%; in Francia è pari al 32,6% e, infine, nel Regno Unito è pari al 45,5%.

[5] L'invarianza delle quote distributive tra capitale e lavoro come «regola aurea» di una politica dei redditi non inflazionistica è approfondita da Cucchiarelli e Tronti (1997).

[6] Il settore dell'agricoltura merita un approfondimento in quanto, sebbene negli anni Novanta esso mostri una tendenza al rallentamento della produttività, allo stesso tempo la quota destinata ai profitti aumenta sensibilmente a danno dei salari reali. Ciò può trovare una spiegazione nel fatto che l'esodo degli occupati che ha continuato ad interessare il comparto anche negli anni Novanta, opera un continuo ridimensionamento del potere contrattuale dei lavoratori che, pur di mantenere un impiego, sono stati disposti a finanziare i profitti.

[7] L'occupazione femminile, dunque, più di quella maschile, potrà beneficiare dei mutamenti normativi volti a favorire una maggiore flessibilità dell'uso della forza lavoro.

[8] Per un'ampia analisi di questo punto si vedano Autori vari, 1998 e Tronti, 1998b.

## Fonti

Autori vari (1998), *Il Protocollo del luglio 1993. Spunti per un dibattito*, a cura dell'Ufficio studi relazioni industriali e amministrazione Telecom Italia, Aisri/Franco Angeli, Milano.

Banca d'Italia (1997), *Assemblea generale ordinaria dei partecipanti. Relazione annuale e Appendice*, Roma.

Banca d'Italia (1997), *Bollettino economico*, Roma.

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

Biagioli M. (1997, a cura di), *L'analisi economica delle relazioni industriali*, Esi, Napoli.

Cer (1997), *Rapporto Cer*, nn. 1-7.

Cer (1998), *Rapporto Cer*, n. 1.

Cucchiarelli A., Tronti L. (1997), *Produttività e distribuzione del reddito: equità ed efficienza in un modello a due settori*, in Biagioli M. (1997, a cura di), citato.

Fondazione Giacomo Brodolini (1997), *L'evoluzione delle micro-relazioni industriali*, in «Fgb ricerche», n. 131, Roma.

Ice (1997), *Rapporto 1996 sul commercio estero*, Roma.

Inps (1997), *Bilancio 1996*, Roma.

Istat (1995,1996), *Indagine sulle forze di lavoro*, Roma.

Istat (1996, 1997), *Contabilità nazionale*, Roma.

Ocse (vari anni), *Main economic indicators*, Paris.

Tronti L. (1995), *«Commenti»*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 2.

Tronti L. (1998a), *Il mercato e le politiche del lavoro*, in Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1994-95*, Edizioni lavoro, Roma.

Tronti L. (1998b), *Salari, crescita e aggiustamento nelle economie avanzate: quali lezioni per l'Italia?*, in *Il Protocollo del luglio 1993*, citato.

# Gli interventi legislativi sul lavoro

**1. Premessa e rinvii 2. Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro 3. Concertazione, patti territoriali e contratti d'area 4. Mercato del lavoro 5. Retribuzione e contrattazione collettiva 6. Parità uomo donna 7. Assunzioni obbligatorie 8. Pubblico impiego 9. Lavoro agricolo 10. Di alcuni particolari rapporti di lavoro**

**1.** L'immediata efficacia dei decreti legge ex articolo 77 della Costituzione, in uno con le difficoltà politiche delle maggioranze parlamentari a rispondere tempestivamente alle pressanti richieste di interventi sul mercato di lavoro, sulla crisi economico-occupazionale e sulla riforma dello Stato sociale, ha fatto di questo strumento normativo quello preferito anche per l'esercizio dell'ordinario potere di iniziativa legislativa del governo. Il risultato – come è noto – era che i decreti legge spesso non venivano convertiti entro il termine di sessanta giorni e venivano reiterati inalterati o con modifiche e aggiunte marginali.
Come già segnalato nella rassegna precedente, con la sentenza della Corte costituzionale 17 ottobre 1996, n. 360, tale sistema ha subito una battuta d'arresto. Di conseguenza, alla fine del 1996 si sono accavallati numerosi disegni di legge di conversione di decreti legge che da tempo erano oggetto di continue reiterazioni. La fretta, naturalmente, non ha giovato alla chiarezza del dettato normativo, che fa di questa legislazione una delle più ingarbugliate della storia della repubblica.
È nella legge 28 novembre 1996, n. 608, che il Parlamento assembla una buona parte dei decreti più volte reiterati, finalmente convertendoli in legge.
La legge contiene così una serie di norme relative al mercato del lavoro e in materia previdenziale.
Le nuove norme in materia di contratti di riallineamento e di collocamento in generale sono già state oggetto del precedente *Rapporto*; a questa facciamo, dunque, rinvio. Lo stesso rinvio va fatto per la legge 9 dicembre 1996, n. 617, di convalida degli effetti della sanatoria per gli immigrati irregolari disposta da una serie di decreti legge non convertiti.
Ad una maggiore chiarezza degli interventi legislativi non ha certo giovato la continuazione, anche nel 1996, della prassi, adottata per ragioni di tecnica parlamentare, di utilizzare la legge finanziaria e le leggi ad essa collegate come leggi omnibus, formate da pochi articoli ciascuno di un numero spropositato di commi, nelle quali ficcare interventi di riforma – qualche volta marginali, qualche volta di grande rilievo – sugli argomenti più disparati mescolati insieme.
Infine, va segnalato che molti degli interventi legislativi che esamineremo sono di adattamento dell'ordinamento a quello comunitario.

**2.** Il dlgs 19 marzo 1996, n. 242, integra e modifica il dlgs 626/94 in materia di sicurezza sul lavoro in vari punti.
L'articolo 1, comma 2, consente che, con decreto del ministro competente di concerto con il ministro del Lavoro, della Sanità e della Funzione pubblica, la normativa generale trovi applicazione tenendo conto delle particolari esigenze di servizio per quanto riguarda le Forze armate e la Polizia, la Protezione civile, le strutture giudiziarie e penitenziarie, gli organi con compiti di ordine e sicurezza pubblica, le università, gli istituti di istruzione ed educazione, le rappresentanze diplomatiche e consolari, i mezzi di trasporto aerei e marittimi.
Sono, altresì, modificate alcune importanti definizioni. In quella di datore di lavoro viene precisato che rientra nella definizione stessa non solo chi sia il titolare del rapporto di lavoro, ma anche chi abbia la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva «in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa» e che, nelle pubbliche amministrazioni di cui al dlgs 29/93, è tale il dirigente cui spettano i poteri di gestione ovvero il funzio-

nario non dirigente se preposto ad un ufficio con autonomia gestionale. Nella definizione di medico competente sono state aggiunte ulteriori specializzazioni, con l'evidente scopo di allargare la platea dei professionisti che possono ricoprire la relativa funzione. Viene introdotta una definizione di unità produttiva (che sostituisce la menzione dello «stabilimento» già presente nella definizione di datore di lavoro) come struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale.
L'articolo 1, comma 4 bis, precisa che sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nel decreto, oltre al datore di lavoro, anche i dirigenti e i preposti nell'ambito delle proprie attribuzioni o competenze. Il comma 4 ter dispone che non sono delegabili la valutazione dei rischi, la designazione del responsabile per la sicurezza e la convocazione delle riunioni periodiche di prevenzione e protezione (articolo 11, primo periodo). Aldilà di una serie di proroghe per l'adempimento di alcuni obblighi imposti dal dlgs 626/94, il nuovo decreto ha attenuato talune rigidità. Sono stati differenziati i requisiti dei locali di lavoro in relazione alla dimensione delle aziende (articolo 16). A seguito di quanto disposto dall'articolo 3 (che aggiunge un undicesimo comma all'articolo 4 del dlgs 626/94), l'obbligo di elaborare il documento di valutazione dei rischi e il cosiddetto piano di sicurezza non si applica al datore delle aziende familiari nonché di quelle che occupano fino a dieci addetti, salvo che l'azienda non rientri fra quelle indicate nella nota 1 dell'allegato 1 ovvero siano soggette a particolari fattori di rischio individuati, con proprio decreto, dal ministro del Lavoro di concerto con il ministro della Sanità e con il ministro competente per settore produttivo. Il datore di lavoro esonerato è tenuto all'autocertificazione per iscritto dell'avvenuta «effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati». Sempre con decreto ministeriale potranno essere previste, per le piccole e medie imprese, procedure standardizzate per l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi (articolo 4, comma 9).
Il nuovo articolo 6 del dlgs 626/94 vieta anche la fabbricazione di macchine, attrezzature e impianti non rispondenti ai requisiti di sicurezza; attenua, però, l'obbligo dei concedenti in locazione finanziaria: oggi, questi sono tenuti soltanto ad accertarsi che i beni forniti siano dotati delle certificazioni o omologazioni eventualmente richieste.
Nella definizione di lavoratore ai videoterminali (articolo 51) – ai fini dell'applicazione delle relative norme del titolo VI del dlgs 626/94 – l'articolo 19, comma 2 del decreto in commento ha sostituito la parola «pause» con la parola «interruzioni» allo scopo di risolvere rilevanti dubbi interpretativi: oggi, dunque, è lavoratore addetto ai video terminali colui che lavora per almeno quattro ore giornaliere consecutive dedotte le interruzioni, tra le quali vanno oggi comprese anche quelle dedicate ad altre attività.

*Il «decreto cantieri»*
Il così detto decreto cantieri (dlgs 14 agosto 1996, n. 494, di attuazione della direttiva Cee 92/57 relativa alla sicurezza nei cantieri temporanei e mobili) dispone, per il settore cantieristico, che la normativa in materia di sicurezza sia applicata anche per mezzo di due nuove figure designate dal committente o dal responsabile dei lavori: il coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la progettazione dell'opera e il coordinatore in materia di sicurezza e salute durante l'esecuzione dei lavori. Il primo deve redigere un piano unitario di sicurezza e di coordinamento e un piano generale di sicurezza (disciplinati, rispettivamente dagli articoli 12 e 13) e il secondo deve assicurarne l'applicazione. Attraverso queste figure, con le relative responsabilità, si tende a realizzare una visione unitaria e complessiva dei problemi di igiene e sicurezza che la frammentazione dei soggetti impegnati nel cantiere impedisce, come tante volte si è visto nell'esperienza concreta, così colmando un vuoto del dlgs 626/94.
Sempre in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro vanno segnalati i decreti legislativi di attuazione di particolari disposizioni comunitarie come il dlgs 25 novembre 1996, n. 624, di attuazione delle direttive Cee 92/91 e 92/104 relative alla sicurezza e alla salute dei lavoratori nelle industrie estrattive per trivellazione, a cielo aperto e sotterranee e il dlgs 14 agosto 1996, n. 493, di attuazione della direttiva Cee 92/58 relativa alle prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro.

*Le lavoratrici madri*
Va menzionato anche il dlgs 25 novembre 1996 n. 645, di attuazione della direttiva Cee 92/85 relativa alle lavoratrici madri gestanti, puerpere o in periodo di allattamento: secondo tale normativa, nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 1 dlgs 626/94 e successive modifiche, il datore di lavoro deve comprendere anche quelli riguardanti specificatamente le lavoratrici madri e adottare le necessarie misure per evitare l'esposizione al rischio «modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro» (articolo 5, comma 1). Ove ciò non sia possibile, il datore di lavoro è tenuto ad informare l'ispettorato del lavoro e ad applicare l'articolo 3 commi 2, 3 e 4, legge 1204/71 anche oltre le ipotesi previste dal dpr 1026/76.
Va infine segnalato il regolamento dpr 26 luglio 1996, n. 459, di attuazione delle direttive Cee 89/392, 91/368, 93/44 e 93/68 relative al riavvicinamento delle legislazioni nazionali concernenti le macchine.

**3.** Con il comma 203 dell'articolo 2 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, la concertazione sociale cessa di essere un termine esclusivamente politologico o delle relazioni industriali e diventa un istituto giuridico con il nome di programmazione negoziata. La norma, infatti, ha definito le tipologie degli accordi diretti a regolamentare gli interventi che coinvolgono una molteplicità di soggetti pubblici e privati e implicano, a carico di amministrazioni pubbliche, risorse finanziarie allo scopo di realizzare azioni finalizzate allo sviluppo e alla creazione di nuova occupazione. Tali strumenti sono:
*a.* l'accordo di programma quadro;
*b.* il patto territoriale;
*c.* il contratto di programma;
*d.* il contratto d'area.
Quest'ultimo era già previsto dal Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, ma la sua traduzione normativa è solo parzialmente fedele se non altro per il suo inserimento in un sistema più ampio. Tutti questi accordi hanno come punto di riferimento l'intesa istituzionale di programma, che è un accordo fra pubblica amministrazione centrale e regionale (o provinciale per le provincie autonome) avente ad oggetto la realizzazione di piani pluriennali di intervento, sulla base di una ricognizione delle risorse finanziarie disponibili.

**4.** È utile ricordare i principali interventi legislativi in materia di mercato del lavoro.

*Licenziamenti collettivi*
L'articolo 40 della legge comunitaria del 1996 (legge 6 febbraio 1996, n. 52) attribuisce al governo delega legislativa per armonizzare la legge 223/91 (di attuazione della direttiva 75/129/Cee) ai contenuti della direttiva 92/56/Cee, in particolare disponendo – in modo riduttivo, rispetto al contenuto della direttiva stessa – che oggetto della consultazione sindacale debbano essere anche le possibili misure di riqualificazione e di riconversione dei lavoratori licenziati e che gli obblighi di informazione e consultazione sussistano anche quando le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano assunte non dal datore di lavoro, ma dall'impresa controllante.

*Prepensionamenti*
Anche nel 1996 vi sono stati numerosi provvedimenti che, per favorire processi di ristrutturazione e riconversione, hanno fatto ricorso ai prepensionamenti.
Uno di essi è contenuto nell'articolo 4 della legge 5 gennaio 1996, n. 11, di conversione del decreto legge 25 novembre 1995, n. 501, e riguarda il personale autoferrotranviario.
Il secondo è contenuto nella legge 20 dicembre 1996, n. 640, di conversione del decreto legge 23 ottobre 1996, n. 546, e riguarda le imprese del gruppo Alitalia esercenti trasporto aereo. È da sottolineare che la normativa fa espresso divieto ai lavoratori beneficiari del prepensionamento (ivi compreso quello previsto dall'articolo 9 del decreto legge 16 maggio 1994 convertito dalla legge 19 luglio 1994, n. 451), per un periodo pari a quello per cui hanno goduto delle maggiorazioni contributive, di «assumere incarichi o intrattenere rapporti che comunque comportino una prestazione d'opera o di attività, anche occasionale» sia con le imprese del gruppo Alitalia e con soggetti con esse operanti, sia con altre imprese operanti nell'ambito del trasporto aereo. Tale di-

vieto è esteso anche al lavoratore che fruisca di incentivi alle dimissioni fino al compimento dell'età stabilita per il pensionamento di vecchiaia. In caso di violazione di quest'ultimo divieto, si incorre in una sanzione pecuniaria pari all'incentivo ricevuto; per il primo, invece, «l'erogazione della pensione è sospesa per un periodo pari all'entità della maggiorazione dell'anzianità contributiva e assicurativa riconosciuta».
Un altro provvedimento in materia di prepensionamenti riguarda i giornalisti ed è nell'articolo 2, comma 2, della legge 29 luglio 1996, n. 402, di conversione del dl 14 giugno 1996, n. 318; più precisamente, si dispone che – per coloro che si avvalgano della facoltà di pensionamento anticipato riconosciuto dall'articolo 37, comma 1, lettera *b*, legge 5 agosto 1981, n. 416 – l'integrazione contributiva a carico dell'istituto di previdenza dei giornalisti «G. Amendola» non possa essere superiore a cinque anni.

*Indennità di mobilità*
L'articolo 1 della legge 29 luglio 1996, n. 402, di conversione del dl 14 giugno 1996, n. 318, mira a sanare alcune conseguenze negative dell'innalzamento dell'età pensionabile: i lavoratori che siano disoccupati, che non abbiano potuto godere dei benefici previsti dall'articolo 7, comma 6, legge 23 luglio 1991, n. 223, perché non ricompresi nelle aree territoriali ivi previste, che siano stati collocati in mobilità a seguito di accordo sindacale stipulato entro il 30 agosto 1992, possono vedersi attribuita nuovamente l'indennità di mobilità se l'innalzamento dell'età pensionabile non abbia loro consentito di raggiungere il pensionamento durante il godimento «normale» dell'indennità di mobilità.

*Misure per incentivare l'occupazione*
Il comma 185 dell'articolo 1 della già citata legge 662/96, al fine di incentivare l'occupazione ad incremento di quella esistente (comma 191), dispone che i lavoratori che abbiano i requisiti per la pensione di anzianità possano passare dal rapporto a tempo pieno al rapporto a tempo parziale – non inferiore a 18 ore settimanali – godendo di un trattamento pensionistico «ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro, riduzione (del trattamento pensionistico) comunque non superiore al 50%». Tale beneficio è subordinato al fatto che il datore di lavoro assuma nuovo personale per una durata e un tempo di lavoro non inferiore a quello ridotto dei lavoratori passati part-time.
Il successivo comma 192 concede ai lavoratori autonomi che abbiano maturato la pensione di anzianità e che rinuncino al pensionamento una riduzione del 10% dei contributi dovuti fino al raggiungimento dei 40 anni di contributi, ovvero all'età per il pensionamento di vecchiaia, a condizione che assuma uno o più lavoratori, anche a tempo parziale non inferiore al 50% del tempo normale di lavoro, ovvero che si avvalga dei contratti di riallineamento per regolarizzare posizioni lavorative non conformi al contratto di categoria. Lo stesso beneficio spetta se il lavoratore autonomo «affianchi un socio nell'esercizio dell'attività».

**5.** Una norma, forse di grande importanza, ma certo di dubbia efficacia pratica in conseguenza dell'oscurità della sua lettera, è quella contenuta nell'articolo 3 della legge 29 luglio 1996, n. 402, di conversione con modificazioni del decreto legge 14 giugno 1996, n. 318. Con essa – sembra intendersi – si dispone che le clausole dei contratti collettivi (a qualunque livello siano stipulati) che prevedano la non computabilità di alcuni elementi della retribuzione nella base di calcolo o di altri elementi della retribuzione (purché questi ultimi non traggano titolo dalla legge), ovvero che quantifichino elementi della retribuzione sulla base dell'incidenza di altri elementi retributivi, siano esse a determinare la retribuzione dovuta «in base agli accordi collettivi»: ciò che sembra sottinteso è che il giudice non può sostituirsi all'autonomia delle parti, quando quest'ultima è l'unica fonte dell'obbligazione. Per espressa disposizione, la norma vale anche ai fini previdenziali.

**6.** L'articolo 18 della già citata legge comunitaria del 1996 (legge 6 febbraio 1996, n. 52) ha investito il governo del compito di emanare disposizioni regolamentari in materia di parità di trattamento tra uomini e donne che adeguino la normativa interna al diritto comunitario, nonché di attuazione dei programmi comunitari per le pari

opportunità e per la promozione delle azioni positive; deve essere acquisito il parere della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo donna di cui alla legge 22 giugno 1990, n. 164, ovvero del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di pari di trattamento tra lavoratori e lavoratrici di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le rispettive competenze; i regolamenti, salve le materie oggetto di riserva di legge, possono abrogare o modificare le disposizioni legislative in contrasto con i principi e le norme del diritto comunitario.

**7.** In materia di assunzioni obbligatorie, il dpr 30 ottobre 1996, n. 634, ha provveduto a semplificare i procedimenti amministrativi per l'esonero parziale, per la compensazione territoriale e per le denunce cui sono obbligati i datori di lavoro.
Sull'argomento è anche intervenuto il comma 257 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, che ha disposto che, entro il 31 marzo di ciascun anno, gli invalidi civili, i ciechi e i sordomuti assunti al lavoro ai sensi della legge 482/68 devono dichiarare alla prefettura e al datore di lavoro la sussistenza dei requisiti per l'assunzione. La mancata dichiarazione comporta che si proceda d'ufficio all'accertamento della sussistenza dei requisiti e l'accertamento negativo produce la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro. Non è chiarito cosa succeda in caso di dichiarazione che i requisiti per godere dei benefici della legge 482/68, esistenti all'epoca dell'assunzione, siano successivamente venuti meno.

**8.** Le seguenti norme riguardano aspetti diversi della legislazione sul pubblico impiego.

*Tempo parziale*
Il collegato alla legge finanziaria del 1996 (legge 23 dicembre 1996, n. 662), al fine di favorire il ricorso al tempo parziale e realizzare così un risparmio di spesa, riforma la disciplina in materia nell'articolo 1, commi da 56 a 65. In particolare, va segnalato che viene consentita l'iscrizione agli albi professionali dei dipendenti la cui attività lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno (comma 56); che il rapporto a tempo parziale può essere costituito in relazione a tutti i profili professionali delle diverse qualifiche, eccettuati il personale militare, delle forze di Polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (comma 57); il riconoscimento di un vero e proprio diritto del dipendente alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, con poche eccezioni e limitazioni, il divieto al personale che non opti per il part-time di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa, salvo diversa disposizione, e l'obbligo di dichiarare all'amministrazione datrice di lavoro ogni altra attività lavorativa svolta – subordinata od autonoma – al fine di accertare eventuali conflitti di interesse (comma 58 e 60); la sanzione della risoluzione del rapporto (licenziamento per giusta causa per il personale «privatizzato» e decadenza dall'impiego per il restante personale) per i dipendenti che violino gli obblighi sopra sommariamente esposti (comma 61).
I risparmi di spesa sono così ripartiti: il 30% va ad economia di bilancio; il 50% all'assunzione di nuovo personale attraverso la mobilità ovvero dall'esterno; il 20% ai fondi per il miglioramento della produttività secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.
Il comma 187 dell'articolo 1 della legge 662/96 dispone che la combinazione tra passaggio a tempo parziale e godimento di un trattamento pensionistico è applicabile anche ai rapporti di pubblico impiego, secondo norme regolamentari da emanarsi dal ministero della Funzione pubblica. In tal caso – precisa la stessa norma – non ricorre l'obbligo di nuove assunzioni.

*Assegnazione a mansioni superiori*
L'articolo 1 della legge 11 luglio 1996, n. 365, di conversione del dl 10 maggio 1996, n. 254, pone termine anch'esso ad una lunga serie di decreti legge che rinviavano l'entrata in vigore dell'articolo 57, comma 6, dlgs 29/93 sull'attribuzione temporanea di mansioni superiori.

*Diritti sindacali*
L'articolo 2 della stessa legge ha modificato l'articolo 54 del dlgs 3 febbraio 1993, n. 29, in materia di aspettative e permessi sindacali, disponendo che le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi siano demandate al-

la contrattazione collettiva e chiarendo che, a partire dal 1° agosto 1996, trova applicazione in materia la legge 20 maggio 1970, n. 300 (lo Statuto dei lavoratori).

*Enti locali*
Il dl 4 ottobre 1996, n. 516, ultimo di una serie di decreti legge relativa al personale degli enti locali, contenenti disposizioni in materia di procedure di mobilità, proroga di rapporti di lavoro a tempo determinato e di validità delle graduatorie, assunzioni negli enti locali non strutturalmente deficitari e altre ancora non strettamente pertinenti al rapporto di lavoro, è decaduto per mancata conversione. Il comma 170 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, però, ne ha salvaguardato gli effetti.

**9.** Il lavoro agricolo nel 1996 è stato oggetto della solita lunga serie di decreti legge. Questa serie si chiude con il dl 1° ottobre 1996, n. 511, che non viene convertito; i suoi contenuti, però, sono trasferiti nel decreto legge di pari data n. 510 dalla legge di conversione di quest'ultimo: legge 28 novembre 1996, n. 608, in particolare negli articoli 9 ter, 9 quater, 9 quinquies e 9 sexies; il comma 4 dell'articolo 1 della legge di conversione fa altresì salvi gli effetti di tutta la serie di decreti.
All'evidente scopo di contrastare il lavoro irregolare nel settore, l'articolo 9 ter, comma 3 (così modificando l'articolo 8, comma 3, dlgs 11 agosto 1993, n. 375), attribuisce all'Inps un potere di diffidare il datore di lavoro a fornire spiegazioni nell'ipotesi che il confronto fra una «stima tecnica» del fabbisogno di manodopera e le giornate effettivamente dichiarate trimestralmente risulti «significativamente superiore» in favore della prima. Qualora non vi sia adeguata motivazione, l'Inps procede all'imposizione dei contributi. Lo stesso comma 3 dell'articolo 9 ter modifica l'articolo 20 del dlgs 375/93, disponendo che le agevolazioni contributive vengano revocate a chiunque «produca dichiarazioni di manodopera occupata finalizzate all'attribuzione indebita di giornate lavorative» e a chi non applichi i ccnl di categoria o i contratti territoriali in essi previsti.
L'articolo 9 quater disciplina dettagliatamente il registro di impresa agricola rilasciato dall'Inps sul quale deve essere iscritta una serie di dati relativi alla manodopera impiegata sia a tempo determinato che indeterminato oppure con contratto di formazione e lavoro. Ogni foglio, a lettura ottica, deve essere riprodotto in cinque copie, delle quali una va consegnata al lavoratore, una all'Inps e una alla sezione circoscrizionale per l'impiego e per il collocamento in agricoltura entro cinque giorni dalla data di assunzione. È previsto un modello semplificato se il datore di lavoro assume per un numero di giornate non superiori a 270. A partire del 31 dicembre 1996, il comma 18 prevede un inasprimento delle sanzioni per le violazioni dell'obbligo di comunicazione ai soggetti sopra menzionati, nonché per infedele od omessa compilazione dei dati oppure per omessa esibizione del documento alle autorità ispettive competenti.
L'articolo 9 quinquies disciplina l'accertamento ai fini previdenziali e contributivi degli operai agricoli assunti a tempo determinato. A cura dell'Inps, debbono essere elaborati elenchi nominativi trimestrali e uno annuale sulla base delle dichiarazioni del datore di lavoro. Il lavoratore, se in questi elenchi non si vede attribuire giornate di lavoro effettivamente prestate, deve inviare all'ispettorato del lavoro «una informazione circostanziata relativa alla prestazione di lavoro non riconosciuta», entro trenta giorni dalla pubblicazione degli elenchi stessi. La commissione circoscrizionale per il collocamento in agricoltura non può riconoscere al lavoratore giornate di lavoro per le quali non vi sia stata l'informativa (comma 10).
L'articolo 9 sexies trasferisce all'Inps il compito della riscossione unificata dei premi e dei contributi agricoli di previdenza e assistenza sociale per i lavoratori subordinati e autonomi del settore, prima attribuito allo Scau soppresso con legge 23 dicembre 1994, n. 724. L'Inps subentra in tutti i rapporti attivi e passivi dell'ente soppresso e viene creato un suo nuovo organo – la Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati – a maggioranza composto da rappresentanti delle parti sociali.
Inoltre, l'articolo 2 della legge 23 dicembre 1996, n. 649, di conversione del dl 23 ottobre 1996, n. 542, ha fissato nel 1° giugno 1996 l'entrata in vigore dell'obbligo del prospetto paga gravante sui datori di lavoro agricoli, disposto dall'articolo 4 del dlgs 11 agosto 1993, n. 375.

**10.** Alcuni interventi legislativi hanno regolamentato in maniera specifica particolari rapporti di lavoro.

*Il personale degli enti nazionali del settore musicale*
Con il dlgs 29 giugno 1996, n. 367, si è disposta la trasformazione degli enti di prioritario interesse nazionale del settore musicale in fondazioni di diritto privato. Come corollario di questa trasformazione, anche il rapporto di lavoro dei dipendenti è ora retto «dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e sono costituiti e regolati contrattualmente» (articolo 22, comma 1).
All'affermazione dell'applicabilità delle regole generali, corrisponde anche il riconoscimento di alcuni elementi di specialità: inapplicabilità, al personale artistico e tecnico, dei limiti alla proroga e al rinnovo dei contratti a termine di cui all'articolo 2, legge 18 aprile 1962, n. 230 (comma 2); subordinazione dell'assegnazione definitiva alle mansioni superiori del personale artistico di cui all'articolo 2103 cc al superamento di una prova di verifica di idoneità professionale disciplinata dalla contrattazione collettiva (comma 3); possibilità di svolgere attività di lavoro autonomo di alto valore artistico e professionale su autorizzazione del consiglio di amministrazione e senza che ciò pregiudichi «le esigenze produttive» della fondazione datrice di lavoro (articolo 23, comma 1); possibilità che i cosiddetti corpi artistici – l'insieme del personale artistico necessario alla produzione degli spettacoli – si costituisca «in forma organizzativa autonoma» anche mantenendo il rapporto di lavoro con la fondazione.

*Il personale dell'azienda autonoma di assistenza al volo*
La legge 21 dicembre 1996, n. 665, trasforma l'azienda autonoma di assistenza al volo per il traffico aereo generale in ente pubblico economico e ne programma l'ulteriore trasformazione (non oltre il 30 giugno 1999) in società per azioni. Coerentemente, l'articolo 8 dispone che i rapporti di lavoro sono disciplinati «dalle norme di diritto privato e dalla contrattazione collettiva di lavoro» e che le relative controversie sono devolute alla giurisdizione del giudice ordinario. Viene, altresì, modificato l'articolo 731 del codice navale, al fine di rendere applicabile lo stesso codice al personale addetto al controllo del traffico aereo e al servizio pubblico di informazione al volo.

*Lavoro portuale*
Con la legge 23 dicembre 1996, n. 647, di conversione del dl 21 ottobre 1996, n. 535, si chiude un'altra lunghissima vicenda di decreti legge non convertiti e reiterati, questa volta riguardante il lavoro portuale. Con essa vengono convalidate le numerose misure, prese con i decreti legge, tese a favorire l'esodo dei lavoratori e la ristrutturazione del settore.
Inoltre, modificando l'articolo 21 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, le compagnie e i gruppi portuali possono essere trasformati, oltre che in società per l'esercizio delle operazioni portuali ovvero di mera gestione dei beni già appartenenti alle stesse compagnie o gruppi, anche direttamente in società o cooperative che forniscano servizi, nonché, fino al 31 dicembre 1996 in deroga all'articolo 1, legge 23 ottobre 1960, n. 1369, mere prestazioni di lavoro. Di tale possibilità possono avvalersi pure i dipendenti delle compagnie portuali che non siano transitati, con continuità di rapporto, nelle nuove società.
Ancora modificando l'articolo 23, comma 5, legge 84/94, diventa norma senza un termine di scadenza quella che consente alle autorità portuali di assolvere ai servizi di interesse generale attraverso la costituzione di una o più società tra le imprese operanti nel porto e utilizzando il personale in esubero.
Il comma 26 dell'articolo 2 della legge in esame, aggiungendo un comma 2 bis all'articolo 24 della legge 84/94, attribuisce alle autorità portuali poteri di vigilanza e controllo in materia di sicurezza e igiene del lavoro.
L'articolo 5 della legge esonera dalla contribuzione previdenziale gli emolumenti spettanti a titolo di senseria – secondo gli usi o la contrattazione collettiva – al personale delle agenzie marittime, corrisposti da terzi tramite il datore di lavoro.

*Monica McBritton*

# Le condizioni generali

# Le retribuzioni

Sommario

Le retribuzioni, p. 113. L'orario di lavoro, p. 121. La conflittualità, p. 132. La sindacalizzazione, p. 139.

**1. Il quadro generale 2. Le retribuzioni contrattuali 3. Le retribuzioni di fatto**

**1.** Con i rinnovi contrattuali del 1996 e del 1997, si è sostanzialmente ultimato il passaggio al regime contrattuale sancito dal Protocollo di luglio del 1993.
La quasi totalità dei contratti nazionali è stata rinnovata nel biennio 1995-96 (175 ccnl, riguardanti oltre 8 milioni di lavoratori dipendenti), portando, a fine 1996, la percentuale dei lavoratori interessati dai rinnovi contrattuali a circa l'80-85% del totale (nella tavola 1 sono riportati, con le relative date di stipula e di decorrenza, i principali contratti collettivi rinnovati nel 1996).
Nel periodo in esame è scaduto il primo biennio salariale per oltre 100 ccnl (che riguardano circa il 70% dei lavoratori dipendenti). Di questi ne sono stati rinnovati più della metà, per una copertura di circa il 65-70% dei lavoratori interessati. Complessivamente, dall'entrata in vigore dell'accordo, ha già sperimentato il rinnovo della parte economica circa il 95% dei lavoratori interessati (nella tavola 2 sono riportati i principali ccnl di cui è stato stipulato l'accordo di rinnovo del secondo biennio salariale nel 1996).
La fase dei rinnovi è stata caratterizzata, per quasi tutto il periodo considerato, da una sostanziale novità: l'assenza di conflitti. Il clima disteso ha accompagnato anche la prima parte dei rinnovi dei secondi bienni salariali, tra la fine del 1995 e il primo semestre del 1996. Tra gli altri, i principali settori che hanno rinnovato senza eccessive difficoltà la parte economica del contratto collet-

Tavola 1. Principali accordi di rinnovo dei ccnl del 1996

| Nome contratto | Stipula | Decorrenza |
|---|---|---|
| Assicurazioni - Unapas | 8.01.1996 | 1.01.1995 |
| Grafici editoriali - industria | 24.01.1996 | 1.01.1996 |
| Poste e telecomunicazioni - appalti | 2.02.1996 | 1.01.1995 |
| Alimentari - piccole e medie imprese (Confapi) | 9.02.1996 | 1.01.1996 |
| Consorzi di bonifica | 26.02.1996 | 1.01.1994 |
| Vigilanza privata | 5.03.1996 | 1.10.1995 |
| Grafici editoriali - piccole e medie imprese | 13.03.1996 | 1.01.1996 |
| Palestre e impianti sportivi | 22.03.1996 | 1.01.1996 |
| Minero-metallurgica - industria | 26.03.1996 | 1.04.1996 |
| Enti di ricerca | 4.04.1996 | 1.01.1994 |
| Gomma e plastica - piccole e medie imprese | 4.04.1996 | 1.11.1995 |
| Occhiali - artigianato | 11.04.1996 | 1.05.1996 |
| Anas | 18.04.1996 | 18.04.1996 |
| Enel | 23.04.1996 | 1.01.1995 |
| Compagnie aeree straniere | 30.04.1996 | 1.07.1995 |
| Elettrici: aziende municipalizzate - Aem | 4.05.1996 | 1.01.1995 |
| Formazione professionale - enti privati | 21.05.1996 | 1.01.1994 |
| Teatri privati | 28.05.1996 | 1.04.1995 |
| Energia elettrica - autoproduttori | 12.06.1996 | 1.01.1995 |
| Ombrelli - industria | 27.06.1996 | 1.07.1997 |
| Autorimesse | 3.07.1996 | 1.03.1996 |
| Acquedotti privati - Anfida | 8.07.1996 | 1.10.1995 |
| Ina e Assitalia (Anagnina) - piccole e medie agenzie | 9.07.1996 | 1.01.1995 |
| Lavoro domestico | 16.07.1996 | 16.07.1996 |
| Tlc | 9.09.1996 | 1.01.1996 |
| Studi professionali[1] - Confedertecnica | 22.10.1996 | 1.05.1996 |

[1] In data 19.12.1996 sono stati rinnovati anche i ccnl firmati da Cipa e Consilip, con decorrenza 1.01.1997.

Fonte: nostre elaborazioni su archivio Cnel sulla contrattazione; archivio Laserdata.

tivo, ricordiamo il pubblico impiego, il chimico e il credito (sebbene in quest'ultimo si sono verificate alcune tensioni).

Una radicale modifica nell'atteggiamento delle controparti si è registrata in corrispondenza del rinnovo del secondo biennio economico del contratto dei metalmeccanici. In quell'occasione il clima è notevolmente mutato, non solo per la nota propensione al conflitto dell'organizzazione imprenditoriale, ma, anche per i rilevanti cambiamenti intervenuti nello scenario complessivo: la decisione di accelerare l'entrata del nostro paese nell'Unione monetaria, la progressiva rivalutazione della lira, il calo dell'inflazione, la fine delle aspettative di svalutazioni competitive.

**2.** Dopo la dinamica negativa del 1995, e degli anni precedenti (si veda, a questo proposito, Birindelli L., D'Aloia G., *Le retribuzioni*, pubblica-

to nell'edizione precedente di questo stesso *Rapporto*), nel 1996, nei contratti per i quali si possono già registrare gli effetti degli ultimi rinnovi, le retribuzioni tornano a crescere, tendenza che si conferma anche nel 1997 (come si evince dall'ultima colonna della tavola 3, che mostra la dinamica delle retribuzioni contrattuali nel quadriennio 1994-97), permettendo in molti casi di recuperare la perdita subita nel primo biennio.
Nel biennio 1993-95 si era cumulata, infatti, non solo la perdita di potere d'acquisto dovuta alla crescita dell'inflazione effettiva, nel 1995, di tre punti al di sopra dell'inflazione programmata (e rispetto alla quale i sindacati hanno rivendicato e, nella maggior parte dei casi, sostanzialmente ottenuto, il recupero) ma anche quella derivante dal periodo di vuoto contrattuale nella fase di transizione dal regime della scala mobile (finito nel 1992), all'entrata in vigore del nuovo regime, sostanzialmente con i rinnovi contrattuali del 1994.
La tavola 3 rappresenta la dinamica delle retribuzioni contrattuali reali (deflazionate con l'indice del costo della vita per le famiglie di operai e impiegati, del 1996) nel 1995, 1996, e una stima dell'andamento delle stesse nel quadriennio 1994-97, per alcuni dei principali settori economici.
Le elaborazioni qui riportate sono state da noi effettuate con l'utilizzo degli indici mensili delle retribuzioni contrattuali, non essendo ancora disponibili, al momento della stesura di questo articolo, la ricostruzione delle retribuzioni annue di competenza (per le differenze tra le due serie si veda il già citato saggio di L. Birindelli e G. D'Aloia). La dinamica del quadriennio 1994-97 è, come dicevamo, frutto di nostre stime, effettuate sulla base degli incrementi retributivi previsti dai rinnovi contrattuali dei settori considerati, stante la mancanza, al momento delle elaborazioni qui riportate, di dati ufficiali Istat sugli incrementi retributivi del 1997.
Complessivamente, la tendenziale tenuta dell'indice generale[1] nel periodo 1994-97, è il risultato di andamenti contrapposti nei vari settori.
Alla flessione tendenziale dell'industria manifatturiera si sono contrapposte, infatti, la sostanziale tenuta della pubblica amministrazione,[2] nel suo complesso, del commercio e dei pubblici esercizi, e la buona performance del settore del credito,[3] l'unico che non ha subito perdite in entrambe gli anni considerati e che, alla fine del quadriennio registra un incremento reale del 5%.
Non mancano, però, differenze anche tra i diversi comparti del settore manifatturiero.
Alle flessioni significative, tra il 2,5 e il 3%, registrate nei comparti del legno e delle lavorazioni dei minerali non metalliferi (comprendenti, questi ultimi, i ccnl dei laterizi, del cemento e dei lapidei), che non sono stati in grado di recuperare il potere d'acquisto perduto nel primo biennio, probabilmente a causa della grave crisi che attraversa il settore dell'edilizia, e all'altrettanto rilevante perdita (1,3%) dei tessili (che hanno rinnovato il contratto molto tardi, nel luglio 1995, accumulando, con il vecchio contratto e il blocco della scala mobile, una perdita di potere d'acquisto non completamente recuperata nel rinnovo), si contrappongono la sostanziale tenuta dei metalmeccanici[4] e la buona tenuta del settore chimico, che nel 1996 registra un incremento reale dell'1,8% (il miglior risultato tra i settori manifatturieri rappresentati).
Anche all'interno del comparto pubblico, tra i risultati generalmente positivi del quadriennio 1994-97, si riscontra una vistosa eccezione, il Servizio sanitario nazionale che, secondo le nostre stime, dovrebbe realizzare, nel 1997, rispetto al 1994, incrementi retributivi complessivi di circa il 2,4% al di sotto della crescita dell'inflazione.
Tuttavia, in questo stesso settore si rileva, nel 1996, al pari degli altri, una netta inversione di tendenza, poiché dalla forte perdita del 1995 (4,1%), si passa ad un incremento positivo nel 1996 (0,6%).
Ancora negative, invece, nel 1996, le variazioni che interessano i settori manifatturieri che hanno registrato la perdita di potere d'acquisto, nel quadriennio 1994-97, cui accennavamo poc'anzi, anche se, nella maggior parte di essi si riscontra un'attenuazione di detta perdita, rispetto all'anno precedente e, quindi, l'inizio di una tendenza al recupero.

**3.** Considerazioni analoghe a quelle effettuate per le retribuzioni contrattuali, circa la dinamica osservata nei due anni di riferimento, possono effettuarsi per le retribuzioni di fatto. Anche queste, infatti, mostrano un'inversione di ten-

Tavola 2. Principali accordi di rinnovo dei secondi bienni salariali del 1996

| Nome contratto | Stipula |
|---|---|
| Petrolio - industria privata | 26.01.1996 |
| Radiotelevisioni private | 9.02.1996 |
| Consorzi di bonifica | 6.03.1996 |
| Casse rurali artigiane (Federcasse) | 27.03.1996 |
| Banca d'Italia | 28.03.1996 |
| Ufficio italiano cambi (Uic) | 28.03.1996 |
| Cinematografi - esercizi e cinema teatrali | 11.04.1996 |
| Bancari: aziende di credito e casse di risparmio | 18.05.1996 |
| Sanità | 27.05.1996 |
| Ina e Assitalia (Anagnina) - agenzie grandi | 4.06.1996 |
| Scuole materne autonome - Fism | 11.06.1996 |
| Sistemazione idraulica forestale e agraria | 20.06.1996 |
| Enti pubblici non economici | 1.07.1996 |
| Formazione professionale - enti privati | 10.07.1996 |
| Cooperative agricole - operai | 12.07.1996 |
| Enti locali | 16.07.1996 |
| Scuole private religiose - Agidae | 18.07.1996 |
| Turismo | 19.07.1996 |
| Ministeri | 20.07.1996 |
| Alberghi - dipendenti | 22.07.1996 |
| Cinematografia - industria (aziende tecniche) | 26.07.1996 |
| Scuola - comparto pubblico | 1.08.1996 |
| Aziende di Stato: monopolio, vigili del fuoco, Eima, Cassa depositi e prestiti | 4.09.1996 |
| Università - amministrativi e tecnici | 5.09.1996 |
| Enti di ricerca | 22.10.1996 |
| Sanità privata | 23.10.1996 |
| Centrali del latte - aziende municipalizzare | 29.10.1996 |
| Commercio | 29.11.1996 |
| Cooperative di consumo | 6.12.1996 |

Fonte: nostre elaborazioni su archivio Cnel sulla contrattazione; archivio Laserdata.

Tavola 3. Incrementi percentuali medi annui delle retribuzioni contrattuali (valori reali)

| Settore | 1995 | 1996 | 1994-1997 |
|---|---|---|---|
| *Indice generale* | *– 2,0* | *0,3* | *0,6* |
| Alimentari | – 2,9 | – 1,1 | – 2,2 |
| Tessili | – 3,1 | – 0,2 | – 1,3 |
| Conciarie | – 0,7 | – 1,2 | 0,5 |
| Legno | – 2,5 | – 1,0 | – 2,4 |
| Carta e cartone | – 0,4 | – 0,9 | 1,3 |
| Chimiche | – 1,2 | 1,8 | 1,2 |
| Laterizi | – 2,0 | – 0,6 | – 2,1 |
| Cemento, calce e gesso | – 2,3 | – 0,9 | – 2,8 |
| Lapidei | – 1,9 | – 0,5 | – 1,5 |
| Metalmeccanica | – 0,8 | – 0,6 | 0,8 |
| Commercio | – 0,9 | 0 | 0,6 |
| Pubblici esercizi e alberghi | – 1,5 | 0 | 0,6 |
| Istituti di credito ordinario | 2,7 | 1,9 | 5,1 |
| Ministeri | – 2,6 | 0 | 0,8 |
| Enti pubblici non economici | – 3,2 | 0,8 | 1,3 |
| Enti locali | – 2,8 | 1,4 | 1,9 |
| Servizio sanitario nazionale | – 4,1 | 0,6 | – 2,4 |
| Scuola | – 3,7 | 1,5 | 1,6 |

Fonte: nostre elaborazioni e stime su dati Istat.

Tavola 4. Incrementi percentuali medi annui delle retribuzioni di fatto (valori reali)

| Settore | 1995 | 1996 | 1993-1996 |
|---|---|---|---|
| Alimentari | – 1,9 | – 0,2 | – 0,8 |
| Prodotti tessili e dell'abbigliamento | – 1,5 | 0,7 | – 0,1 |
| Cuoio, articoli in pelle e cuoio, calzature | – 0,1 | 1,4 | 2,1 |
| Legno e mobili in legno | – 1,8 | – 0,9 | – 2,7 |
| Carta, prodotti cartotecnici, della stampa ed editoria | – 1,3 | 0,9 | – 0,8 |
| Prodotti chimici e farmaceutici | – 2,0 | 0,3 | – 0,1 |
| Minerali e prodotti a base di minerali non metalliferi | – 1,2 | – 1,1 | – 1,9 |
| Meccanica generale | – 1,7 | 0,2 | – 3,4 |
| Commercio | – 0,2 | – 0,2 | – 0,2 |
| Alberghi e pubblici esercizi | – 1,1 | 0,6 | – 1,9 |
| Credito e assicurazione | 0,6 | 0,9 | 4,2 |
| Amministrazioni pubbliche | – 1,3 | 5,3 | 1,9 |

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat-Contabilità nazionale.

denza rispetto agli andamenti negativi registrati nel 1995, che nel 1996 si attenuano o cambiano, in molti casi, di segno.
La tavola 4, risultato di nostre elaborazioni sui dati Istat di contabilità nazionale, mostra la dinamica delle retribuzioni di fatto annue reali (anche a queste è stato applicato come deflattore l'indice del costo della vita per le famiglie di operai e impiegati, del 1996) dei lavoratori regolari, nei due anni di riferimento, 1995 e 1996, e nel quadriennio 1993-1996 (i dati di contabilità nazionale per il 1997 non sono ancora disponibili, né ci è stato possibile effettuare, come nel caso delle retribuzioni contrattuali, nostre stime attendibili dal momento che i dati trimestrali forniti dall'Istat, relativamente a questa fonte, non risultano sufficientemente affidabili). Abbiamo ritenuto opportuno, nell'impossibilità di utilizzare il quadriennio 1994-97, per un confronto con un periodo di tempo relativamente più ampio, il quadriennio 1993-96, sia per omogeneità con l'estensione temporale del primo confronto (ovvero scegliendo sempre quattro anni), sia perché il 1993 rappresenta, comunque, un anno significativo, di cui tener conto vista l'entrata in vigore, proprio in quell'anno, dell'accordo che sancisce le nuove modalità di contrattazione degli assetti retributivi. Per uniformità espositiva, abbiamo, inoltre, scelto di rappresentare la dinamica delle retribuzioni di fatto degli stessi settori, all'incirca, di cui abbiamo discusso la dinamica delle retribuzioni contrattuali. Lievi discrepanze derivano dalle differenze nelle logiche di rilevazione sottostanti le due diverse fonti statistiche (per maggiori dettagli si veda il saggio di L. Birindelli e G. D'Aloia, già richiamato). Le principali differenze riscontrabili nelle tabelle, di cui il lettore deve tener conto per una corretta lettura dei dati, sono l'accorpamento, nei dati di contabilità nazionale, sotto la voce minerali e prodotti a base di minerali non metalliferi, dei contratti del cemento calce e gesso, laterizi e lapidei, e l'accorpamento, sotto la voce amministrazioni pubbliche, dei contratti dei ministeri, enti pubblici non economici, enti locali, servizio sanitario nazionale e scuola.
Come dicevamo, anche le retribuzioni di fatto hanno registrato, nel quadriennio considerato, mediamente una dinamica inferiore a quella dell'inflazione. Mentre, però, nel 1995, tutti i settori presi in esame, ad eccezione del credito e assicurazione (che in quell'anno ha percepito rilevanti quote retributive a titolo di arretrati ed una tantum), hanno ottenuto incrementi delle retribuzioni di fatto che non hanno evitato loro una perdita, più o meno significativa, di potere d'acquisto, nel 1996 molti settori registrano incrementi reali positivi, sia pur di lieve entità.
Unica eccezione è il rilevante incremento, sempre nel 1996, delle retribuzioni di fatto reali nel pubblico impiego. Questa deviazione, però, si spiega con il fatto che in quest'anno si sono concentrati i trascinamenti del primo biennio e gli incrementi per il secondo, nonché il recupero del potere d'acquisto perso nel primo biennio. Nel 1995, inoltre, sono state erogate le una tantum relative al ritardo con cui sono stati rinnovati i contratti. Questi dati contengono inoltre gli effetti degli straordinari e delle competenze accessorie.
Interessante, per l'analisi della componente ciclica, l'esame dei dati, forniti anch'essi dall'Istat, relativi all'indagine sulle imprese con più di 500 dipendenti, riportati nella tavola 5.

Tavola 5. Incrementi percentuali delle retribuzioni di fatto nelle grandi imprese industriali

| | |
|---|---|
| 1995 | 2,9 |
| 1996 | 5,7 |
| 1997 | 3,7 |

Fonte: Istat, *Indagine sulle imprese con più di 500 dipendenti.*

Questi mostrano che le retribuzioni di fatto, nelle imprese industriali, sono aumentate, nel 1996, in media d'anno, del 5,7% (in termini reali, quindi, dell'1,8%); nel 1995 l'incremento nominale era stato del 2,9% (al di sotto, quindi del 3,4% delle contrattuali).
La spiegazione di questo andamento anomalo è probabilmente da attribuire, da una parte ad un effetto di sfasamento temporale tra congiuntura e dinamica retributiva (solitamente le retribuzioni registrano, infatti, gli effetti della ripresa economica con un ritardo di circa un anno), dall'altra, al fatto che nel 1996 sono stati erogati i pre-

Tavola 6. Slittamento salariale «apparente» 1993-96, incrementi percentuali annui (lire 1996)

| Settore | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|
| Alimentari | 1,7 | – 0,1 | 0,9 | 0,9 |
| Prodotti tessili e dell'abbigliamento | – 0,6 | 0,7 | 1,6 | 1,1 |
| Cuoio, articoli in pelle e cuoio, calzature | 1,1 | 2,8 | 1,5 | 2,7 |
| Legno e mobili in legno | 0,8 | 1,1 | 0,7 | 0,2 |
| Carta, prodotti cartotecnici, della stampa ed editoria | 2,0 | 0,5 | 0,6 | 0,9 |
| Prodotti chimici e farmaceutici | – 1,2 | 2,2 | – 1,0 | 0,8 |
| Minerali e prodotti a base di minerali non metalliferi | 0,2 | 2,4 | 0,4 | – 0,2 |
| Meccanica generale | 2,0 | 0 | – 1,0 | 0,8 |
| Commercio | 0 | 1,2 | 0,7 | – 0,1 |
| Alberghi e pubblici esercizi | – 1,3 | 0,4 | 0,3 | 0,6 |
| Amministrazioni pubbliche | 0,1 | 1,3 | 1,9 | 3,7 |

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, *Contabilità nazionale*.

mi di risultato concordati nel 1995, determinando una crescita aggiuntiva, rispetto alle retribuzioni contrattuali (che nell'industria in senso stretto erano aumentate del 3,4%), di circa 2,3 punti percentuali.

A questo proposito è opportuno effettuare due considerazioni. La prima è che, essendo la contrattazione dei premi di risultato quadriennale, il gradino di crescita del 1996 non è destinato a ripetersi negli anni successivi. I dati relativi al primo semestre del 1997, infatti, sembrerebbero confermare questa ipotesi: le retribuzioni di fatto, nelle imprese industriali con più di 500 dipendenti, sono cresciute, nei primi sei mesi dell'anno, ad un tasso medio del 3,7% (di nuovo al di sotto degli incrementi registrati nelle retribuzioni contrattuali) e con valori mensili comunque non superiori a quelli delle contrattuali.

La seconda è che questo livello di incrementi riguarda esclusivamente una parte minoritaria delle imprese e dei lavoratori, per cui tale universo non può, evidentemente, considerarsi un campione rappresentativo di tutto il mondo del lavoro dipendente.

In ogni caso, i dati sopra riportati sulle retribuzioni di fatto di contabilità nazionale indicano che l'esistenza di due livelli di contrattazione non determina spinte inflazionistiche sulle retribuzioni, a livello macroeconomico. Degli effetti sono individuabili a livello micro, ma le dinamiche non risultano incompatibili con quelle della produttività e competitività delle imprese.

L'ultima tabella qui riportata, la tavola 6, mostra gli incrementi dello slittamento salariale nel quadriennio 1993-96, misurato come differenza tra gli incrementi delle retribuzioni di fatto annue dei lavoratori regolari, registrate dall'Istat nei dati di contabilità nazionale, e gli incrementi delle retribuzioni contrattuali annue, anch'esse fornite dall'Istat (slittamento dinamico), entrambe deflazionate con l'indice del costo della vita per le famiglie di operai e impiegati del 1996.

La definizione «apparente» trova ragione nella considerazione del fatto che questa non è la misura più appropriata della quota retributiva percepita dal lavoratore al di fuori della contrattazione collettiva (ovvero delle elargizioni unilaterali o pattuizioni individuali tra lavoratore e impresa). Tale quota andrebbe stimata, infatti, dalla differenza tra retribuzione di fatto e retribuzione complessivamente contrattata (tanto a livello nazionale, quanto a livello aziendale), mentre il confronto da noi effettuato (peraltro, l'unico possibile vista la mancanza di rilevazioni generali, su campioni sufficientemente rappresentativi, della retribuzione aziendale) evidenzia so-

lo la differenza tra retribuzione di fatto e retribuzioni determinate in sede di contrattazione nazionale, essendo comprensive, le prime di una quota di reddito determinata dalla contrattazione aziendale.
Come mostra la tavola 6, lo slittamento salariale dinamico si è andato attenuando negli ultimi due anni considerati, fatta eccezione per il comparto pubblico che registra, nel 1995-96, oltre due terzi dell'incremento complessivo dello slittamento salariale conosciuto nel quadriennio 1993-96 (7% circa).
Simili risultati vanno, però, interpretati con cautela. Come già detto in precedenza, infatti, i dati delle retribuzioni contrattuali dei settori afferenti alla pubblica amministrazione, sono sicuramente sottostimati a causa del ritardo nella registrazione dei rinnovi e della mancata considerazione degli arretrati, percepiti in questo comparto nel 1995 e 1996, il che porta, evidentemente, ad una sovrastima dello slittamento.
In effetti, un confronto più corretto si sarebbe ottenuto con l'utilizzo delle retribuzioni contrattuali ricostruite dall'Istat attribuendo arretrati ed una tantum secondo il criterio della «competenza», ma sfortunatamente questi dati, per il 1996, non sono ancora stati resi disponibili dall'istituto.
I risultati ottenuti vanno, quindi, letti per lo più come indicazione di tendenza dal momento che anche altri settori non sono estranei a problemi di questa natura.
Tra questi, comunque, l'altro risultato vistosamente falsato è quello relativo al credito e assicurazioni (per tale ragione omesso da questa tabella) del quale si può solo ragionevolmente affermare che, nel quadriennio 1993-96, ha visto aumentare lo slittamento salariale di circa tre punti percentuali.
Va inoltre ricordato che la distorsione discussa, che porta, in alcuni anni, ad una sottostima delle retribuzioni contrattuali, e ad una conseguente sovrastima del fenomeno dello slittamento salariale e, in altri, ad una sovrastima delle prime, e una corrispondente sottostima del secondo, può essere una delle spiegazioni delle variazioni negative dello slittamento salariale dinamico.
Anche nel caso di stime corrette, tuttavia, il fenomeno dello slittamento dinamico negativo non deve sorprendere poiché non necessariamente le retribuzioni di fatto crescono più di quelle contrattuali. Inoltre è molto probabile che uno slittamento dinamico negativo si registri proprio dove la componente extra contratto nazionale delle retribuzioni (quella tendenzialmente più flessibile e, quindi, più legata agli andamenti ciclici), sia essa derivante da contrattazione aziendale che totalmente estranea a qualsiasi forma di contrattazione collettiva, è in proporzione più elevata.

*Lorenzo Birindelli, Giuseppe D'Aloia e Lucia Zabatta*

## Note

[1] Il dato relativo all'indice generale è sovrastimato in quanto tratto da una media ponderata dei soli contratti qui rappresentati (tutti con il rinnovo del secondo biennio) con un peso particolare del pubblico impiego. In realtà la stima possibile, per la dinamica media delle retribuzioni per l'intera economia, per il 1997 è di circa il 3,5%, vale a dire circa un punto sopra le previsioni di inflazione.

[2] È corretto specificare, inoltre, che i dati del pubblico impiego, per il 1995 e il 1996, sono sottostimati per via del ritardo con cui l'Istat registra i rinnovi (solo quando diventano ufficiali) e della mancata considerazione degli arretrati.

[3] Il confronto più significativo, in questo caso, sarebbe, però, quello con il 1993, in quanto il 1994 fu un anno di carenza contrattuale e l'Istat non calcola arretrati e una tantum, la cui considerazione farebbe registrare un incremento minore. Secondo le retribuzioni Istat di competenza, infatti, che registrano anche questi elementi delle retribuzioni, il settore del credito e assicurazioni ha conosciuto, nel 1995, una flessione delle retribuzioni reali annue pari all'1,8%.

[4] Nei dati e, quindi, nelle stime relativi a questo settore non è inclusa l'una tantum concordata nell'ultimo rinnovo del secondo biennio. Se venisse considerata, e attribuita al 1996, il dato si rivaluterebbe tra lo 0,5 e l'1%.

# L'orario di lavoro

**1. L'andamento dell'orario di fatto nel 1996 e nel 1997 2. Il tempo parziale 3. La normativa sul tempo di lavoro e il Patto per il lavoro 4. La contrattazione nazionale 5. La contrattazione decentrata e le politiche locali dei tempi**

**1.** Dopo la forte ripresa del 1995 la crescita economica si è decisamente attenuata. Nel 1996 l'aumento del prodotto interno lordo è stato inferiore a un punto percentuale rispetto ai tre dell'anno precedente. La contrazione della crescita è stata determinata sia dalla decelerazione della domanda interna che delle esportazioni. La fase di ristagno è continuata ancora nel primo trimestre del 1997, ma successivamente vi è stata una nuova inversione. La ripresa è stata a quel punto sospinta dal settore industriale e sostenuta dagli acquisti interni di beni durevoli, in particolare di autoveicoli, e dalle esportazioni; il mutamento va fatto risalire agli incentivi pubblici all'acquisto di autovetture, al miglioramento della capacità di spesa in termini reali delle famiglie (favorita dalla caduta dell'inflazione), alla ripresa nei paesi partner europei, alla svalutazione delle monete dello Sme (tra cui marco e lira) rispetto al dollaro.
Nel corso del 1995, per effetto della forte ripresa, si erano avute una stabilizzazione dell'occupazione nella grande industria ed una rilevante riduzione dell'incidenza delle ore di cassa integrazione guadagni. Tra l'inizio del 1994 e lo stesso periodo del 1995 era anche cresciuto consistentemente il ricorso allo straordinario. La sua incidenza sul totale delle ore lavorate ha raggiunto allora livelli analoghi a quelli registrati nei primi mesi del 1990, al termine della più lunga fase ciclica di sviluppo del dopoguerra. L'aggiustamento della domanda di lavoro da parte delle imprese non era avvenuta, dunque, sul numero degli occupati, ma sulle ore lavorate. L'aumento dello straordinario è proseguito fino al secondo trimestre del 1995.
A questo punto due elementi hanno determinato l'inversione della fase ciclica: il peggioramento delle aspettative economiche degli operatori economici, in particolare delle famiglie per lo sfavorevole andamento dell'occupazione, ed il contenimento del reddito disponibile. Vi è stato un rallentamento degli investimenti delle imprese per il venir meno degli incentivi fiscali e per le incertezze della domanda. Il calo dell'attività industriale, che ne è conseguito, ha determinato un'ulteriore contrazione degli occupati dipendenti e la riduzione delle ore lavorate per il minor ricorso allo straordinario. L'utilizzo della cassa integrazione guadagni è cresciuto limitatamente al settore metalmeccanico, mentre negli altri settori si è avuta un'ulteriore contrazione, per il forte calo strutturale del ricorso allo strumento.
Nelle grandi imprese dell'industria le ore lavorate pro capite al netto dei dipendenti in cassa integrazione si sono ridotte dello 0,6% nel corso del 1996; il calo è stato dello 0,4% nel complesso delle industrie estrattive e chimiche, dello 0,9% per la lavorazione e trasformazione dei metalli, dello 0,3% nell'aggregato dell'industria alimentare, tessile, legno ed altre manifatturiere. In controtendenza si è posto il segmento dell'industria energetica, gas ed acqua con un aumento dello 0,8%. Il ricorso allo straordinario è diminuito nel corso dell'anno, arrivando in media ad un'incidenza sul totale delle ore lavorate del 5%, rispetto al 5,5% del 1995 (tavola 1).
Il dato delle ore lavorate pro capite nel periodo gennaio-agosto 1997 (diminuito dell'1% nel totale industria rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) risente ancora della contrazione nei primi mesi, ma poi evolve in direzione del tutto diversa (tavola 2). Infatti nel corso del 1997 l'occupazione nel settore manifatturiero è diminuita fino ad aprile; dalla primavera la ripresa dell'attività industriale si è riflessa in un aumento delle ore lavorate; è diminuita la componente ordinaria della cassa integrazione guadagni e si è

Tavola 1. Ore effettivamente lavorate, cassa integrazione guadagni e incidenza straordinario nelle grandi imprese (base 1995=100)

| | Ore lavorate al netto dei dipendenti in Cig[1] | | Ore cassa integrazione guadagni[1] | | Incidenza straordinario[2] | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1996 | 1997 gennaio/agosto | 1996 | 1997 gennaio/agosto | 1996 | 1997 gennaio/agosto |
| *Totale industria* | *– 0,8* | *– 1,0* | *1,4* | *– 49,7* | *5,0* | *5,4* |
| *Industria manifatturiera* | *– 0,8* | *– 0,8* | *1,3* | *– 49,5* | *5,1* | *5,6* |
| Alimentari, bevande, tabacco | – 0,3 | – 2,5 | 3,7 | – 43,0 | 4,5 | 4,6 |
| Tessili e abbigliamento | – 0,4 | – 1,6 | – 32,1 | 24,7 | 3,6 | 3,6 |
| Carta, stampa, editoria | 0,8 | – 1,4 | – 25,4 | – 91,2 | 6,4 | 6,2 |
| Raffinazione petrolio | 0,5 | – 1,9 | 12,1 | – 29,7 | 7,3 | 7,2 |
| Prod. chimici, fibre sintetiche | 0,2 | – 0,9 | – 53,3 | – 30,3 | 3,4 | 3,4 |
| Gomma e plastica | – 2,2 | 0,4 | – 10,0 | – 36,5 | 4,0 | 4,4 |
| Minerali non metalliferi | – 1,8 | – 1,1 | 26,4 | – 1,7 | 4,6 | 4,7 |
| Prodotti in metallo | 0 | – 0,3 | – 33,9 | – 72,2 | 9,6 | 9,1 |
| Macchine e apparati meccanici | – 2,5 | – 1,8 | 178,5 | – 39,7 | 5,8 | 6,0 |
| Macchine elettriche | 1,0 | – 1,1 | – 24,6 | – 45,2 | 4,1 | 4,4 |
| Mezzi di trasporto | – 2,3 | 1,0 | 37,2 | – 52,4 | 5,0 | 6,8 |
| Altre ind. manifatturiere | 0,3 | 15,1 | – 39,7 | 6,9 | 5,9 | 7,0 |
| *Energia, gas, acqua* | *1,0* | *– 2,7* | *– 50,3* | *– 57,8* | *4,5* | *4,1* |
| *Totale servizi* | *0,9* | *– 1,7* | *9,3* | *– 67,1* | *6,4* | *6,7* |
| Commercio e riparazioni | – 0,5 | – 2,0 | – 28,0 | – 58,0 | 8,1 | 9,1 |
| Alberghi, ristoranti, pubblici esercizi | – 0,6 | 0,2 | – | – | 3,6 | 3,8 |
| Trasporti e comunicazioni | 2,7 | – 1,1 | – 21,3 | – 79,9 | 6,8 | 7,1 |
| Intermediazione monetaria e finanziaria | – 2,0 | – 2,7 | – | – | 4,3 | 4,5 |
| Servizi per le imprese | 0 | – 0,4 | 408,7 | – 72,1 | 11,8 | 11,5 |

[1] Variazione percentuale rispetto periodo precedenti.
[2] Incidenza sulle ore ordinarie. Media dei valori mensili.

Fonte: Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria e delle grandi imprese del terziario.*

Tavola 2. Indicatori del lavoro nella grande industria (base 1988=100)

| | Incidenza straordinario [1] | Occupati al lordo Cig | Occupati al netto Cig | Ore di lavoro per dipendente | Ore di Cig |
|---|---|---|---|---|---|
| 1989 | 5,6 | 99,9 | 100,4 | 99,2 | 84,1 |
| 1990 | 5,1 | 98,2 | 98,3 | 97,1 | 94,7 |
| 1991 | 5,1 | 95,5 | 93,8 | 97,9 | 141,7 |
| 1992 | 4,9 | 90,2 | 88,0 | 98,5 | 152,5 |
| 1993 | 4,4 | 85,2 | 81,9 | 97,9 | 178,7 |
| 1994 | 4,6 | 80,9 | 79,7 | 98,2 | 113,4 |
| 1995 | 5,5 | 77,8 | 79,0 | 98,3 | 44,4 |
| 1996 | 4,9 | 76,2 | 77,3 | 97,7 | 44,3 |
| | | *Variazioni percentuali* | | | |
| 1990 | – | – 1,7 | – 2,1 | – 2,1 | 12,6 |
| 1991 | – | – 2,7 | – 4,6 | 0,8 | 49,6 |
| 1992 | – | – 5,5 | – 6,2 | 0,6 | 7,6 |
| 1993 | – | – 5,5 | – 6,9 | – 0,6 | 17,2 |
| 1994 | – | – 5,0 | – 2,7 | 0,3 | – 36,5 |
| 1995 | – | – 3,8 | – 0,9 | 0,1 | – 60,8 |
| 1996 | – | – 2,1 | – 2,2 | – 0,6 | – 0,2 |
| | | *Indici trimestrali* | | | |
| 1995 I trimestre | 5,1 | 77,4 | 78,4 | 104,2 | 49,8 |
| II trimestre | 5,4 | 78,0 | 79,0 | 102,3 | 46,5 |
| III trimestre | 5,7 | 78,3 | 79,7 | 86,8 | 38,9 |
| IV trimestre | 5,5 | 77,6 | 78,7 | 100,0 | 42,4 |
| 1996 I trimestre | 4,9 | 76,9 | 77,9 | 103,5 | 47,1 |
| II trimestre | 5,0 | 76,7 | 78,0 | 101,6 | 39,1 |
| III trimestre | 5,1 | 76,4 | 77,7 | 86,1 | 39,5 |
| IV trimestre | 4,7 | 74,9 | 75,7 | 99,5 | 51,5 |
| 1997 I trimestre | 5,0 | 75,0 | 76,9 | 98,3 | 29,0 |
| II trimestre | 5,5 | 75,2 | 77,5 | 103,7 | 16,5 |

[1] Incidenza sulle ore ordinarie. Media dei valori mensili.

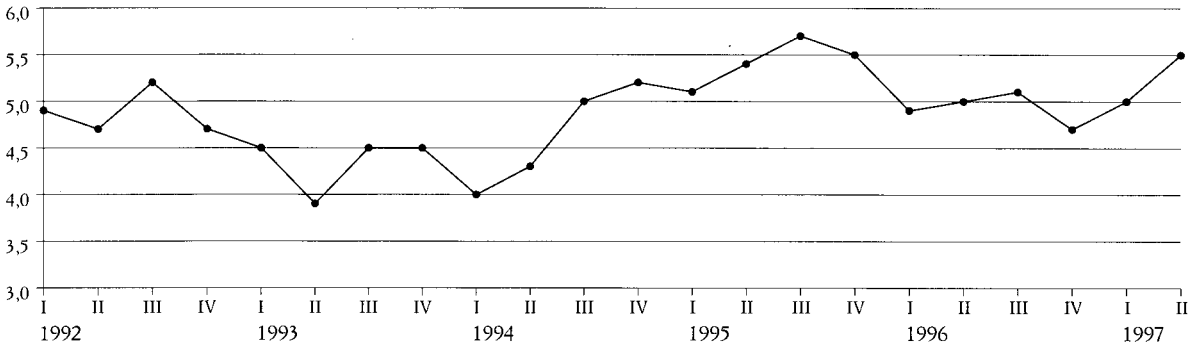
Fonte: Banca d'Italia su dati Istat, *Indicatori del lavoro della grande industria e nostri aggiornamenti.*

Tavola 3. Cassa integrazione guadagni (migliaia di ore autorizzate)

| Gestione | 1993 | Var.% (93-92) | 1994 | Var. % (94-93) | 1995 | Var. % (95-94) | 1996 | Var. % (96-95) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ordinaria | 497.177 | 19,7 | 373.420 | – 24,9 | 265.064 | – 29,0 | 209.957 | – 20,8 |
| *Interv. ordin.* | *240.302* | *31,3* | *119.652* | *– 50,2* | *57.899* | *– 51,6* | *81.765* | *41,2* |
| *Interv. straord.* | *256.876* | *10,6* | *253.768* | *– 1,2* | *207.165* | *– 18,4* | *128.192* | *– 38,1* |
| Edilizia | 52.219 | 13,2 | 48.900 | – 6,4 | 34.802 | – 28,8 | 38.129 | 9,6 |
| Totale | 549.396 | 19,1 | 422.318 | – 23,1 | 299.866 | – 29,0 | 248.085 | – 17,3 |

Fonte: Inps.

Incidenza dello straordinario nella grande industria (in percentuale delle ore lavorate)




accentuato il ricorso allo straordinario. A luglio 1997 l'incidenza dello straordinario nelle imprese con più di 500 addetti ha raggiunto un nuovo massimo storico.[1]
Si è confermato, quindi, nel periodo considerato un rapido adattamento nella gestione dell'orario di lavoro ai mutamenti determinati dalla fase ciclica e, più in generale, alle oscillazioni della domanda di lavoro. In un'ottica di lungo termine si può notare che la sintonia tra orario pro capite ed andamento della produzione industriale è cresciuta vistosamente nel corso degli anni Ottanta, con un aumento dell'elasticità della domanda di lavoro rispetto al Pil (ossia della variazione del monte ore lavorate ogni data variazione della quantità prodotta). Nell'organizzazione produttiva si è puntato, infatti, a ridurre il peso delle scorte, accrescendo il grado di rispondenza della produzione alle fluttuazioni della domanda. Le modifiche all'organizzazione del lavoro hanno, cioè, aumentato la flessibilità della produzione.[2]
Nelle grandi imprese del terziario l'andamento dell'occupazione e degli orari di lavoro è stato molto diversificato nei vari settori. Nel ramo dei trasporti e delle comunicazioni, interessato da forti ristrutturazioni, si è avuto un notevole calo degli addetti e insieme la crescita delle ore lavorate pro capite sia nel 1995 che nel 1996. Gli incrementi dell'occupazione nel commercio e nei pubblici esercizi si sono accompagnati, invece, a una contrazione delle ore lavorate. Infine nel credito la riduzione delle ore lavorate complessive è avvenuta sia sul lato degli occupati che su quello dell'orario medio.

È continuata nel periodo la contrazione delle ore di Cig. L'Inps rileva che le ore integrate nel complesso dell'economia sono state nel 1996 pari a circa 210 milioni con una riduzione del 20,8% rispetto all'anno precedente. Il calo ha riguardato esclusivamente gli interventi straordinari (con una riduzione del 38%), mentre quelli ordinari sono cresciuti del 39% per effetto dell'indebolimento congiunturale. Nel corso del 1997 anche le ore ordinarie integrate hanno ripreso a scendere. L'accelerazione dell'attività produttiva nel comparto automobilistico e la conseguente necessità di aumentare la manodopera disponibile hanno indotto, a partire da ottobre 1996 nell'arco di un semestre, un dimezzamento del ricorso agli interventi ordinari.[3] Inoltre, se confrontiamo i livelli delle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni nel 1996 con quelli del 1992, troviamo che essi si sono più che dimezzati (tavola 3).

**2.** Sta gradualmente aumentando in Italia il ricorso al lavoro a tempo parziale. Secondo i dati del ministero del Lavoro i contratti part-time sono cresciuti nel corso del 1996 del 13,7%, proseguendo una tendenza positiva registrata negli anni precedenti. Continuano a risultare largamente prevalenti i contratti stipulati dalle donne (il 70% del totale), ma i tassi di crescita più sostenuti hanno riguardato proprio la componente maschile, con variazioni pressoché doppie rispetto a quelle complessive.
Dall'inizio degli anni Novanta i contratti stipulati a tempo parziale sono aumentati di quasi l'80%

(tavola 5) e la crescita è stata superiore alla media nelle aziende più grandi.
Anche nel 1996, come negli anni precedenti, si è ridotto il numero di contratti trasformati da tempo pieno a part-time (in complesso del 9,9%). Si può ascrivere tale fenomeno alla minore pressione delle eccedenze di manodopera rispetto ai livelli record del 1993, anno che aveva registrato la punta massima di oltre 84 mila rapporti trasformati a tempo parziale (tavola 6). Si tratta, comunque, di cifre assai più elevate rispetto a quelle della fine degli anni Ottanta.
Nonostante la recente crescita della stipula di contratti a tempo parziale, questo tipo di rapporto di lavoro rimane una quota marginale dell'occupazione nel nostro paese. Secondo le rilevazioni delle forze di lavoro dell'Istat, nel 1996 l'incidenza del part-time sul totale occupati era del 6,4%, con un rapporto molto più elevato per le donne (12,6%) rispetto agli uomini (3%). L'incidenza maggiore si ha in agricoltura (11,8%), ma il grosso dell'occupazione ad orario ridotto (870 mila, dei quali 632 mila lavoratori dipendenti) si trova nei servizi. Il contratto a tempo parziale viene utilizzato maggiormente dai lavoratori più giovani e da quelli sopra i 50 anni di età (tavola 4).
L'apparente contraddizione tra crescita della stipula di part-time e bassa incidenza nel complesso si spiega con la quota rilevante di occupazione temporanea caratteristica di molti di questi rapporti di lavoro. Infatti su tre dipendenti a tempo parziale, uno è occupato solo temporaneamente.

**3.** Dopo la finanziaria per il 1996, che aveva previsto la maggiorazione per le ore lavorate sopra la quarantesima, il tema dell'orario è ritornato nel Patto per il lavoro del settembre 1996. Anche se con fatica e polemiche, che hanno rischiato di compromettere tutto l'accordo, si è arrivati ad una definizione che ha prospettato rilevanti novità. Così il tema è uscito dallo stallo di posizioni di principio contrapposte verso un approccio più pragmatico e fattivo. L'orario è entrato a pieno titolo nella politica del lavoro governativa; questa ha abbandonato le precedenti posizioni agnostiche per una prospettiva di accordo con sindacati ed imprese in materia di rimodulazione e riduzione contrattata degli orari di lavoro.

Il Patto si è dato l'obiettivo della costruzione di un nuovo contesto di regole per incentivare la negoziazione degli orari, sviluppare la competitività delle imprese ed allargare le opportunità di praticare orari di lavoro ridotti. Le principali previsioni del Patto per il lavoro hanno riguardato:
*a.* la riduzione dell'orario legale a 40 ore: il governo si è impegnato a recepire la direttiva comunitaria sull'orario di lavoro (la 93/104) sulla base di un'intesa tra imprese e sindacato;
*b.* l'incentivazione delle riduzioni contrattate dell'orario di lavoro;
*c.* la definizione di orari modulari, con un riferimento plurisettimanale che consenta il governo della flessibilità con strumenti innovativi rispetto allo straordinario ed alla cassa integrazione;
*d.* un intervento sulla struttura stessa degli oneri sociali, basato su quattro fasce orarie settimanali (24, 32, 36 e 40 ore) che favorisca l'accesso a regimi di orario ridotti rispetto al tempo pieno e disincentivi lo straordinario con invarianza degli oneri per i rapporti a tempo pieno;
*e.* sgravi ulteriori per il part-time di specifiche figure (giovani al primo impiego nelle aree depresse, donne già occupate che rientrano al lavoro, anziani in uscita progressiva con l'assunzione contestuale di giovani).
Ampliando la prospettiva, il Patto ha previsto di:
*a.* allargare le opportunità della formazione continua per garantirne l'accesso durante tutto l'arco di vita. Ciò deve avvenire attraverso l'adozione di un sistema di crediti formativi e la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con la concessione di borse di formazione a parziale integrazione del salario perso;
*b.* rafforzare gli strumenti contrattuali attualmente esistenti in materia di congedi di formazione e periodi sabbatici attraverso una specifica legislazione di sostegno;
*c.* diffondere lo stage per migliorare il raccordo tra scuola e lavoro o, in altri termini, tra tempo della formazione e tempo del lavoro.
Nel corso del 1997 è stata quindi attuata una parte delle previsioni del Patto per il lavoro. Con la legge 196/97 la durata normale dell'orario di lavoro è stata portata da 48 a 40 settimanali ore ed è stato previsto l'intervento sulla struttura degli oneri sociali basato sulle quattro fasce orarie, con

Tavola 4. Occupati a tempo pieno e a tempo parziale (valori assoluti e incidenza percentuale)

| | Lavoratori interessati | | | Settore economico | | | Età (anni) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | uomini | donne | totale | agricoltura | industria | servizi | 15-29 | 30-49 | 50 e oltre |
| *Occupati in complesso* | | | | | | | | | |
| Tempo pieno | 12.515 | 6.278 | 18.793 | 1.236 | 6.216 | 11.341 | 4.438 | 10.571 | 3.783 |
| Tempo parziale | 386 | 909 | 1.295 | 166 | 259 | 870 | 368 | 665 | 262 |
| *Totale* | *12.901* | *7.187* | *20.088* | *1.402* | *6.475* | *12.211* | *4.806* | *11.236* | *4.045* |
| Incidenza part-time (%) | 3,0 | 12,6 | 6,4 | 11,8 | 4,0 | 7,1 | 7,7 | 5,9 | 6,5 |
| *Occupati dipendenti* | | | | | | | | | |
| Tempo pieno | 8.562 | 4.826 | 13.388 | 437 | 5.061 | 7.890 | | | |
| Tempo parziale | 233 | 680 | 913 | 166 | 259 | 632 | | | |
| di cui temporanei | 125 | 178 | 303 | 61 | 47 | 195 | | | |
| *Totale* | *8.795* | *5.506* | *14.301* | *603* | *5.320* | *8.522* | | | |
| Incidenza part-time (%) | 2,6 | 12,4 | 6,4 | 27,5 | 4,9 | 7,4 | | | |
| Incidenza part-time, escluso occupazione temporanea (%) | 1,3 | 10,4 | 4,6 | 24,0 | 4,2 | 5,5 | | | |

Fonte: Istat Rilevazione delle forze di lavoro Media 1996.

uno stanziamento di 400 miliardi di lire per lo stesso anno. Dopo un lungo negoziato, durato diciotto mesi, si è giunti nel novembre 1997 all'avviso comune tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria sui criteri di recezione della direttiva europea. Si è trattato di un fatto importante, perché destinato a orientare il legislatore nella definizione delle nuove regole, che rivedono profondamente la legge del 1923.

Tornando alle modifiche della normativa nel corso del 1996, occorre segnalare la direttiva del ministro della Pubblica istruzione Lombardi (n. 133, del 3 aprile 1996) che ha reso più flessibili gli orari per l'attività scolastica e ha consentito un ampliamento delle attività, anche non gestite direttamente dalla scuola. L'obiettivo è stato quello di promuovere occasioni e spazi di incontro attraverso l'apertura della scuola alle domande di tipo educativo, culturale, ludiche e sportive provenienti dal territorio. Le iniziative specifiche possono svolgersi di norma nel pomeriggio e, ove possibile, nei giorni festivi, utilizzando gli edifici e le attrezzature scolastiche fuori dell'orario normale secondo le modalità previste dal consiglio di circolo o d'istituto.

Dopo ben sedici reiterazioni con la legge 608/96 è stato convertito un decreto legge contenente alcune disposizioni in materia di contratti di solidarietà relative alla copertura della retribuzione persa dei lavoratori; per i contratti stipulati successivamente al 14 giugno 1995 da imprese che possono accedere all'intervento straordinario della Cig, il trattamento di integrazione salariale è pari al 60% della retribuzione persa, mentre i datori di lavoro hanno diritto, per un periodo non superiore a due anni, ad uno sgravio contributivo pari al 25% (30% per le aree obiettivo 1 e 2) per i lavoratori interessati ad una riduzione di orario superiore al 20%, al 35% (40% per le aree obiettivo 1 e 2) per i lavoratori interessati ad una riduzione di orario superiore al 30%. La stessa legge ha riproporzionato la contribuzione Inail per i contratti a tempo parziale, eliminando in tal modo uno dei fattori di disincentivo per i datori di lavoro delle assunzioni part-time rispetto a quelle a tempo pieno.

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 | 94.107 | 239.133 | 333.240 | 237.298 | 57.957 | 18.746 | 19.239 | 390 | 74.099 | 258.751 |
| 1996 | 116.901 | 262.065 | 378.966 | 264.315 | 66.687 | 26.955 | 21.009 | 558 | 95.688 | 282.720 |
| | | | | *Variazione percentuale* | | | | | | |
| 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 | 21,3 | 15,3 | 16,9 | 14,2 | 19,1 | 44,9 | 23,0 | – 57,4 | 13,5 | 18,3 |
| 1996-95 | 24,2 | 9,6 | 13,7 | 11,4 | 15,1 | 43,8 | 9,2 | 43,1 | 29,1 | 9,3 |
| | | | | *Numero indice 1991=100* | | | | | | |
| 1996 | 192,8 | 173,5 | 179,0 | 172,9 | 190,0 | 206,6 | 198,0 | 17,7 | 188,0 | 179,4 |

[1] Nuova serie.
Fonte: ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.

Tavola 6. Contratti trasformati da tempo pieno e 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 | 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 | 19.566 | 64.720 | 84.286 | 65.979 | 9.771 | 2.637 | 5.899 | 147 | 28.604 | 55.535 |
| 1994 | 13.468 | 59.186 | 77.089 | 59.684 | 8.702 | 2.445 | 6.258 | 170 | 25.248 | 51.671 |
| 1995 | 16.169 | 57.584 | 73.753 | 54.362 | 10.151 | 2.827 | 6.413 | 135 | 25.631 | 47.987 |
| 1996 | 16.037 | 50.424 | 66.461 | 51.055 | 8.861 | 2.112 | 4.433 | 524 | 22.946 | 42.991 |
| | | | | *Variazione percentuale* | | | | | | |
| 1993-92 | 64,5 | 25,3 | 32,6 | 44,5 | 11,0 | – 3,1 | – 7,6 | – 5,2 | 24,8 | 37,2 |
| 1994-93 | – 31,2 | – 8,6 | – 8,5 | – 9,5 | – 10,9 | – 7,3 | 6,1 | 15,6 | – 11,7 | – 7,0 |
| 1995-94 | 20,1 | – 2,7 | – 4,3 | – 8,9 | 16,7 | 15,6 | 2,5 | – 20,6 | 1,5 | – 7,1 |
| 1996-95 | – 0,8 | – 12,4 | – 9,9 | – 6,1 | – 12,7 | – 25,3 | – 30,9 | 288,1 | – 10,5 | – 10,4 |
| | | | | *Numero indice 1991=100* | | | | | | |
| 1996 | 151,5 | 109,5 | 117,4 | 127,7 | 105,1 | 83,7 | 78,1 | 313,8 | 105,8 | 123,6 |

[1] Nuova serie.
Fonte: ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.

Sulla scia della riforma delle pensioni dell'anno precedente, un decreto legislativo (luglio 1996) ha attuato una delega al governo in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione. Lo scopo è stato quello di consentire al lavoratore una maggiore flessibilità nel ciclo di vita, tenendo conto che interruzioni e riprese della vita professionale sono oggi certamente più frequenti rispetto anche al recente passato. Le disposizioni del decreto hanno riguardato i periodi di malattia; di maternità; quelli di interruzione previsti da disposizioni di legge o contrattuali; la formazione professionale, lo studio o la ricerca; i periodi di lavoro discontinuo, stagionale e temporaneo.
La finanziaria 1997 (legge 662/96 parzialmente modificata dalla legge 140/97) ha puntato ad incentivare il passaggio al tempo parziale di coloro che svolgono una seconda attività di lavoro dipendente ed autonomo. Il tentativo è quello di far emergere e regolare il doppio lavoro dei pubblici impiegati, considerata la distorsione che questo produce sul sistema economico e sulla funzionalità della macchina pubblica. Si è puntato a distinguere più nettamente il lavoro a tempo pieno ed esclusivo per la pubblica amministrazione dal doppio lavoro, destinato ad essere compatibile soltanto con il lavoro a tempo parziale nella pubblica amministrazione. Lo scopo immediato è stato quello di ridurre la spesa, ma in prospettiva la misura dovrebbe servire a premiare di più coloro che si dedicano esclusivamente al servizio pubblico. Chi vuole svolgere la doppia attività trova vincoli meno stringenti sul secondo lavoro e può, a differenza del passato, anche iscriversi ad albi professionali. Per coloro che optano per il part-time, infatti, cadono le incompatibilità a svolgere più attività, a meno che non emergano conflitti di interesse con l'impiego pubblico. Invece per i dipendenti che mantengono il regime a tempo pieno è vietata la possibilità di un altra attività e sono previsti sanzioni e controlli più severi. I risultati quantitativi di queste innovazioni legislative sono stati molto modesti ed inferiori alle previsioni indicate dal governo. L'impressione è che difficilmente il lavoro a tempo parziale nella pubblica amministrazione possa prendere piede su connotati sostanzialmente difensivi, come quelli previsti nella finanziaria 1996. Occorre invece guardare al part-time come strumento che può da un lato ampliare la funzionalità della pubblica amministrazione e dall'altro rispondere ai bisogni di una parte dei lavoratori. Il problema è ancora quello della possibilità di utilizzare le risorse umane in modo articolato e flessibile in un contesto in cui la soddisfazione dell'utente conti davvero.

**4.** Il 1996 è stato soprattutto anno di rinnovo del secondo biennio dei contratti nazionali e, quindi, gli interventi sui temi dell'orario sono stati piuttosto limitati ed interstiziali.
Per i *grafici-editoriali* le ore lavorate in eccesso in relazione a picchi di produzione non sono più monetizzabili, ma vanno recuperate come riposi. L'accordo ha consentito modalità particolari fissate dalla contrattazione aziendale.
Nella preintesa per il rinnovo del secondo biennio economico del contratto delle *aziende di credito* è stata prevista l'introduzione della banca delle ore per recuperare le ore lavorate in più rispetto all'orario contrattuale. Questo consente da un lato di non aumentare l'orario annuo, dall'altro favorisce una maggiore modulazione delle ore lavorate nel corso dell'anno. Vi è stato, però, un supplemento di negoziato seguito alla sconfessione da parte datoriale del primo accordo, considerato troppo oneroso nella parte economica. Il ministro del Lavoro Treu ha insistito, in questa occasione, sulla flessibilità dell'orario per rendere più produttivo ed efficace il lavoro bancario e, quindi, per uscire da una rilevante situazione di crisi. Il ministro ha invitato le aziende a modificare gli orari nell'anno, seguendo i picchi produttivi e i momenti di calo della domanda; a ridurre e riorganizzare gli orari anche su più turni per migliorare ed ampliare il servizio. Da parte delle associazioni dei banchieri vi è infatti la richiesta di ampliare il periodo di attività nel corso della giornata per seguire l'apertura dei mercati finanziari americani e di prevedere un maggior numero di sportelli aperti al sabato e nel fine settimana. I sindacati hanno replicato che le banche italiane sono al primo posto in Europa per la durata di apertura degli sportelli, per flessibilità di servizio e per flessibilità di orario individuale. Alla fine, nell'accordo siglato a giugno 1996, è ri-

masto lo strumento della banca delle ore, mentre una discussione a più ampio raggio è stata rinviata. Con il Protocollo del 4 giugno 1997, siglato dal governo e dalle parti sociali, è stato delineato un quadro complessivo di sostegno alla ristrutturazione del settore bancario affrontando il problema nella sua globalità, compreso il riposizionamento strategico, e con una pluralità di strumenti (flessibilità degli orari di lavoro e di sportello, contratti di solidarietà, potenziamento del part-time in tutte le sue forme, esternalizzazione, flessibilità all'ingresso, mobilità interna, formazione e riqualificazione delle risorse umane, riduzione dei costi unitari).

Con l'introduzione del lavoro pomeridiano, anche ai *ministeriali* sono stati erogati i buoni pasto, limitatamente ai giorni in cui il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore o almeno tre ore per recupero o straordinario e a condizione che non possa fruire a titolo gratuito di servizio mensa. Si tratta del necessario completamento della nuova articolazione degli orari nel pubblico impiego con l'allargamento dell'attività al pomeriggio.

Nelle *Poste* è stato introdotta l'apertura domenicale in alcuni sportelli delle maggiori città con la copertura in prospettiva dei capoluoghi di provincia. L'esperimento ha dato risultati positivi con una buona affluenza di utenti. La maggior parte dei commentatori ha sottolineato che in questo modo si ampliano i margini di libertà nell'organizzazione della vita, in particolare nei rapporti con i servizi pubblici. Si consente, infatti, un accesso più agevole per coloro che hanno difficoltà a recarsi all'ufficio postale nel corso della settimana lavorativa. I sindacati hanno richiesto la garanzia dei diritti degli addetti interessati, cui vanno assicurati i riposi in altro giorno della settimana. Altri commentatori non hanno guardato, invece, con favore questo tipo di iniziative, perché farebbero perdere alla domenica il carattere proprio di giornata dedicata al riposo.

Nel contratto dell'*Enel* si è deciso che l'orario di lavoro, rimasto a 38 ore settimanali, possa essere articolato con periodi di picco e di flesso. Enel e sindacati individueranno quelle realtà aziendali nelle quali si potrà procedere a modifiche stagionali dell'orario per meglio rispondere alle esigenze degli utenti e alla qualità del servizio. Per compensare l'orario prolungato per un massimo di tre mesi all'anno vi sono, oltre alla riduzione in un altro periodo, due alternative possibili: la fruizione di un'indennità pari al 40% del minimo tabellare più contingenza per le ore eccedenti il normale orario di lavoro dal lunedì al venerdì e del 50% per il sabato. La seconda alternativa è di fruire una riduzione pari a un'ora e trenta minuti ogni dieci ore eccedenti il normale orario; in questo modo il tempo di lavoro scenderebbe sotto le 38 ore settimanali.

Anche nella *gomma-plastica* si è rinviata a livello aziendale la possibilità di introdurre l'orario multiperiodale. Sono stati decisi la riduzione di otto ore annue per i lavoratori dei cicli continui (21 turni) e l'aumento di una giornata di ferie per la fascia più alta degli operai, che si avvicina alle cinque settimane previste per gli impiegati. La quota dei contratti a tempo determinato è stata portata dal 10 al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Ha suscitato notevole dibattito la proposta fatta dall'Intersind ai sindacati dei *telefonici* del Gruppo Stet di prevedere per i neoassunti, oltre che una riduzione dei minimi salariali, l'aumento dell'orario di lavoro da 38 ore e 20 minuti a 40 ore settimanali. Lo stesso orario sarebbe dovuto valere anche per gli altri addetti, ma questi sarebbero stati compensati dell'aumento dell'orario di lavoro settimanale con una banca delle ore da gestire su richiesta del lavoratore con permessi retribuiti o ferie aggiuntive. È stato anche richiesto l'aumento del ricorso ai contratti di formazione e lavoro, a termine e part-time. Tali proposte si legano al passaggio del settore delle *telecomunicazioni* dalla condizione di monopolio a una di concorrenza, in cui si muovono operatori con condizioni contrattuali meno favorevoli rispetto a quelle del Gruppo Stet (ora Telecom). Alla fine, dopo quindici mesi di trattative, l'intesa (settembre 1996), che dovrebbe valere per l'intero settore, non ha introdotto, come le aziende avevano chiesto, il doppio regime dell'orario per lavoratori già in servizio e neoassunti. È stata, invece, regolamentata la possibilità di contratti part-time e a tempo determinato, che potranno essere l'8% del totale di ogni unità produttiva. L'orario settimanale è rimasto a 38 ore e 20 minuti, con una riduzione di otto ore annue per tutti. Le aziende pos-

sono chiedere di ampliare l'orario settimanale fino a 48 ore per settimana, recuperando le ore in eccesso in quella successiva. Qualora il lavoratore arrivi almeno alle 45 ore, ha diritto alla riduzione del 10% del tempo di lavoro per ogni ora che eccede le 38. L'accordo, inoltre, ha introdotto il telelavoro secondo tre modalità: quella classico a domicilio (come per i telefonisti addetti al «servizio 12»), il *working out*, nel quale il lavoratore si sposta in varie sedi, e il telelavoro «remotizzato», dove i lavoratori operano da piccole unità a distanza per un'altra sede.

**5.** Una parte importante della contrattazione aziendale si è concentrata sui problemi dell'utilizzo degli impianti e dei conseguenti regimi di orario, con significative modifiche di condizioni e stili di vita dei lavoratori. L'introduzione del lavoro in fasce orarie disagiate, come durante la notte e la domenica, ha portato a vertenze complicate, risolte non senza difficoltà tra azienda, lavoratori e rappresentanze sindacali. Un mutamento così decisivo degli schemi temporali nella vita dei lavoratori trova resistenza, particolarmente nelle aree a pieno impiego del Nord, dove la prospettiva della delocalizzazione non viene percepita come reale. Le soluzioni che alla fine vengono accettate risultano un mix di riduzione di orario, evidenti impegni occupazionali, esonero dagli impieghi più gravosi per alcune figure ed anche compensazioni salariali per il lavoro notturno e domenicale. Di seguito si riportano i contenuti delle esperienze più significative.
Nell'accordo integrativo della Rinascente (gennaio 1996) è stata prevista la riduzione dell'orario di lavoro su base annua in rapporto al maggior utilizzo degli impianti; infatti in caso di maggiore apertura delle filiali sono state introdotte fasce di riduzioni di orario. Inoltre vi sono maggiorazioni di 10 mila lire per il lavoro notturno e per quello disagiato (tra le 6 e le 7, tra le 21 e le 22).
Nell'accordo Fiat Auto per gli stabilimenti di Melfi e Pratola Serra è definita una nuova regolazione del part-time, la programmazione individuale trimestrale dei permessi retribuiti, l'introduzione della pausa di 40 minuti per turno.
Nello stabilimento di Bollate della Pirelli è stato introdotto il ciclo continuo su una base di uno schema individuale di quattro giorni lavorativi e due di riposo su tre turni di otto ore. Una prima intesa, che prevedeva alcuni impegni occupazionali, siglata dai sindacati era stata respinta dai dipendenti per la contrarietà al lavoro domenicale, specie da parte dei più giovani. I lavoratori chiedevano migliori contropartite in riposi ed in salario a fronte di un impegno domenicale fino a 33 giorni in un anno ed, in alcuni casi, per dieci o undici settimane di seguito. Con una nuova intesa si è poi deciso di portare i giorni lavorati a 215, uno in meno rispetto a prima, anticipando quanto previsto dal contratto nazionale. Questa seconda stesura ha aumentato l'indennità di turno domenicale e ha previsto un impegno più forte per nuove assunzioni.
Un conflitto simile si è avuto per il turno di notte alla Zanussi di Mel. Qui vi era stata un'intesa sui quattro turni al giorno per sei giorni in circa la metà dei reparti con un orario settimanale di 34,5 ore ed un aumento della paga oraria per il lavoro notturno. Era previsto per le donne lavoratrici assunte prima del 1° gennaio 1994 il turno di notte solo su base volontaria; erano anche escluse, su richiesta, le lavoratrici con minore anzianità di servizio, ma con due figli in età prescolare. L'accordo, negoziato dai sindacati nazionali e territoriali di categoria, era stato in un primo tempo respinto dalla Rsu e fortemente avversato dai lavoratori, nonostante la minaccia dell'azienda di un forte ridimensionamento degli organici ed il trasferimento delle produzioni. L'accordo è poi passato ampliando le figure escluse dal lavoro notturno sulla base delle condizioni familiari e con la trasformazione a tempo indeterminato di una quota di contratti a termine. Nel nuovo impianto di Rovigo, sempre della Zanussi, invece, una ulteriore intesa ha definito l'organizzazione su quattro turni giornalieri di sei ore ciascuno con un utilizzo pieno degli impianti a 144 ore la settimana.
L'intesa per la Marzotto a Praia a Mare (Cosenza) ha introdotto orari flessibili e ridotti, nuovi investimenti (30 miliardi per una nuova linea di filati) ed assunzioni (97 contratti formazione lavoro). A regime nei prossimi quattro anni, le ore lavorate pro capite saranno 35 a settimana pagate 40. La programmazione dell'orario avrà a riferimento l'anno per tener conto dell'accentuata

stagionalità con punte nel periodo autunno-inverno. Per 28 settimane, da novembre a giugno, l'utilizzo degli impianti sarà di sette giorni su sette per otto ore gionaliere; il singolo dipendente lavorerà tre giorni con uno di riposo. Nelle altre venti settimane si lavorerà cinque giorni su sette, dal lunedì al venerdì, con turni di sei ore.
L'accordo per la Bonfiglioli ha previsto l'articolazione dell'orario su più turni con pieno utilizzo degli impianti, impiego di quattro squadre, riduzione dell'orario ad una media di 31 ore e mezza di presenza in fabbrica con la retribuzione calcolata su 40 ore. Lo schema delle turnazioni è assai complesso e consente la produzione ininterrotta dalle 6 del lunedì mattina alle 22 del sabato sera; esso è anche adattabile alle condizioni della domanda, consentendo di rispondere ai suoi alti e bassi.
Alla Barilla una nuova intesa introduce la possibilità di lavorare a ciclo continuo per sette domeniche nel corso dell'anno con riposo compensativo in altra data; l'orario settimanale è stato portato, nel nuovo stabilimento di Pedrignano, da 39 a 36 ore settimanali. Un successivo accordo (dicembre 1996) per l'ampliamento dello stabilimento di Foggia ha previsto il ciclo continuo con tre turni avvicendati per sette giorni a settimana e meccanismi di flessibilità dell'orario.
L'intesa della Fiorucci, azienda alimentare laziale, ha invece affrontato il problema di eccedenza del personale. La soluzione è stata trovata soprattutto con la trasformazione, su base volontaria, dei rapporti a tempo pieno in part-time verticali nell'arco dell'anno nei periodi di punta stagionali. In pratica si lavora sei mesi da luglio a dicembre. Il part-time verticale ha tre opzioni: la prima è quella della trasformazione definitiva, che viene incentivata «una tantum» con l'80% della somma erogata per coloro che decidono volontariamente di entrare in mobilità (pari a circa 40 milioni); la seconda opzione prevede la trasformazione a part-time per cinque anni e dà titolo al 60% dello stesso importo; l'ultima prevede un incentivo pari al 40% dell'importo base. Al termine dei tre o dei cinque anni il lavoratore può decidere di rimanere definitivamente a part-time, riprendere il tempo pieno o scegliere la mobilità.
Nel caso dell'Italtel la riduzione degli esuberi è avvenuta prevalentemente con la riduzione di orario utilizzando i pacchetti previsti dal contratto nazionale e un ulteriore ammontare di 48 ore annue, ottenute destinando allo scopo la produttività aziendale. Un altro capitolo dell'accordo riguarda la flessibilità utilizzando, secondo le necessità, sia quella plurisettimanale nei reparti produttivi sia quella individuale per i ricercatori. Per questi ultimi è introdotta la flessibilità individuale mensile: l'orario giornaliero può variare tra le cinque e le dieci ore, con il vincolo del rispetto dell'orario mensile. È stata definita inoltre la banca delle ore per eliminare lo straordinario: ogni lavoratore fruirà di permessi individuali per recuperare il pluslavoro.
Nel corso del 1996 inoltre è aumentato il numero dei comuni impegnati nella sperimentazione di nuovi sistemi di orari di apertura di negozi, scuole e uffici pubblici per scaglionare nell'arco della giornata gli spostamenti dei cittadini, garantire meno traffico ed inquinamento, facilitare l'accesso ai servizi pubblici e privati dei cittadini. Si calcola che in almeno ottanta comuni italiani (Venezia, Padova, Milano, Ferrara, Genova, Roma, Napoli, Catania, Bolzano, Trieste, Siena, Pistoia, ecc.) vi siano stati nel 1996 esperienze innovative al riguardo.[4]

*Gabriele Olini*

## Note

[1] Banca d'Italia, «Bollettino economico», n. 29 (ottobre), 1997.

[2] Istat, *Rapporto annuale. La situazione nel paese nel 1996*, Roma, 1997; Banca d'Italia, «Bollettino economico», nn. 28 (febbraio) e 29 (ottobre), 1997; G. Olini, *Orari e occupazione nel contesto macroeconomico*, in «Lettera Fim», n. 5 settembre-ottobre, 1996.

[3] Isco, «Rapporto semestrale», n. 68 (luglio), 1997.

[4] Atti del convegno «Innovazione sociale. Tempi e spazi nell'organizzazione della vita quotidiana», Ferrara 26-27 settembre 1996.

# La conflittualità

**1. I livelli di conflittualità 2. La composizione settoriale 3. Le forme della conflittualità 4. Osservazioni conclusive**

**1.** Il 1996 ha fatto registrare in tutti gli indicatori un notevole aumento della conflittualità rispetto all'anno immediatamente precedente, specie per quanto riguarda i lavoratori partecipanti agli scioperi ed il totale delle giornate perdute. Con 904 episodi conflittuali e quasi 1,7 milioni sia di scioperanti che di giorni persi, l'anno in esame presenta infatti una crescita rispettivamente del 66%, 280% e 112% sui valori del 1995. Non solo, ma si tratta dei livelli tra i più elevati di tutto il decennio, quali non si registravano ormai dal 1990 (tavola 1).
Con tutto ciò, non sembra però il caso di parlare di una vistosa inversione di tendenza, quanto di oscillazioni, sia pure marcate, connesse alle vicende della contrattazione collettiva. Dove le vicende in questione sono soprattutto quelle del rinnovo del contratto collettivo di lavoro dei metalmeccanici, relativamente alla parte salariale, per il biennio 1996-97. Un rinnovo, come si ricorderà, che, diversamente da quello di quasi tutte le altre categorie, si è rivelato estremamente complesso sul problema del recupero più o meno automatico e più o meno integrale della differenza tra inflazione programmata e inflazione reale nel primo biennio del contratto (1994-95), e sull'interpretazione da assegnare in proposito alle previsioni contenute nel Protocollo del luglio 1993.
Che non si tratti di inversione di tendenza è mostrato anche dal fatto che si resta comunque su valori piuttosto contenuti, inferiori a tutti o quasi tutti quelli degli anni Ottanta, per non dire ovviamente degli anni Settanta. E, soprattutto, nettamente inferiori agli anni caratterizzati dai principali rinnovi dei contratti di categoria, ad esclusione del 1994. Il che sembra confermare l'efficacia del Protocollo del luglio1993 anche sul piano del contenimento del conflitto, bloccato su valori tutto sommato modesti pur in un passaggio delicato e potenzialmente critico come quello del rinnovo del secondo biennio. Del resto, chiusa la tormentata vicenda dei metalmeccanici all'inizio del 1997, i livelli aggregati di conflittualità sono tornati a scendere in misura abbastanza sensibile, su valori non distanti da quelli consueti in tutto il decennio.
La persistente tendenza a livelli contenuti della conflittualità è confermata anche in una prospettiva di più lungo termine. Nonostante l'impennata nell'anno in esame, infatti, i valori medi del biennio 1995-96 continuano a diminuire rispetto a quelli del quinquennio precedente – con la sola parziale eccezione del numero di lavoratori partecipanti agli scioperi, l'indicatore che ha registrato in effetti l'incremento più sostenuto – in continuità con la curva discendente iniziata ormai un ventennio addietro, a metà degli anni Settanta. E sono sempre più distanti da quelli medi dell'intera esperienza postbellica (tavola 2). Come di consueto, la considerazione degli occupati dipendenti, base potenziale dell'azione di sciopero, non altera questi andamenti e non compromette le valutazioni appena richiamate (tavola 3).
Da notare infine che la conflittualità politica, originata da motivi estranei al rapporto di lavoro, dopo le massicce manifestazioni di protesta dell'autunno 1994 contro la legge finanziaria ed il progetto di riforma delle pensioni del governo Berlusconi, non ha fatto registrare alcuna attività né nel 1995 né nell'anno qui in esame.

**2.** Sotto il profilo della composizione settoriale, la conflittualità nel 1996 è caratterizzata, per quanto riguarda i lavoratori partecipanti ed il volume delle giornate perdute, dalla netta concentrazione nel settore industriale (tavola 5). Con un contributo in entrambi gli indicatori superiore all'80% del totale, si tratta della concentrazione

Tavola 1. La conflittualità in Italia: 1975-96. Indicatori di base, solo scioperi originati dal rapporto di lavoro (scioperi economici)

| | 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 | 904 | 1.689 | 1.689 |
| 1997[1] | 735 | 639 | 912 |

[1] Solo periodo gennaio-ottobre.

in assoluto più elevata di tutta l'esperienza postbellica, sensibilmente superiore a quella registrata in anni pur marcatamente segnati dai conflitti nell'industria come il 1969, o il 1966 o il 1962-63. Per converso, estremamente ridotto e quasi residuale è il peso dell'attività di sciopero – oltre che in agricoltura, come di consueto – nel settore terziario, dove i lavoratori partecipanti e le giornate perse non raggiungono il 15% del totale, nettamente al di sotto della media di tutta l'esperienza postbellica, ad eccezione degli anni Cinquanta. Tuttavia ciò non si verifica per quanto riguarda la frequenza degli scioperi (46% nel 1996 e 49% nel biennio 1995-96), che è forse l'indicatore più tipico del conflitto terziario, almeno dove non si sia in presenza di lotte per il riconoscimento di nuovi organismi di rappresentanza, non ancora ammessi al tavolo negoziale. Ma anche le norme di regolazione del conflitto (legge 146/90), che scoraggiano nei servizi pubblici scioperi prolungati per più giornate, possono avere effetti rilevanti in proposito.

Più in dettaglio (tavola 6), all'interno del settore industriale, si segnala il peso assolutamente schiacciante del metalmeccanico, in connessione, come già osservato, con il rinnovo particolarmen-

Tavola 2. Indicatori di base della conflittualità. Valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)

| | 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 | 725 | 1.067 | 1.242 |
| 1952-96 | 2.391 | 3.493 | 9.153 |

*Nota bene*: come già negli ultimi *Rapporti*, 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.

te tormentato del contratto di categoria per il biennio 1996-97. Una concentrazione di quasi il 70% del totale delle giornate perse in tutta l'economia non si era mai verificata in tutta l'esperienza postbellica, neppure negli anni che più sono stati segnati dalle lotte dei lavoratori metalmeccanici, come l'autunno caldo del 1969 o il 1962-63. Questa caratteristica, in certa misura presentatasi già nel 1990 in occasione di un altro complicato rinnovo del contratto di categoria, indica forse un mutamento significativo del conflitto nel nostro paese nel decennio in corso rispetto agli anni Sessanta e Settanta, e cioè la tendenza ad una maggiore «localizzazione» settoriale dell'attività di sciopero, in collegamento con le vicende contrattuali specifiche dell'una o dell'altra categoria, ma senza estensione in un movimento generale o pluricategoriale. Non, tuttavia, un isolamento del conflitto dovuto alla peculiarità delle condizioni di lavoro di una determinata categoria – come messo in luce a suo tempo nei classici studi di Knowles o Kerr e Siegel a proposito delle tradizionali lotte dei minatori – ma più probabilmente un effetto del maggiore grado di istituzionalizzazione conosciuto dal sistema di relazioni industriali italiano negli anni recenti.

Per quanto riguarda le altre categorie, il peso più consistente spetta ai trasporti, sia nel 1996 che, in misura più pronunciata, nel 1997 (per i mesi in cui sono disponibili i dati). Un peso consistente con riferimento al volume delle giornate perdute, ma ancora maggiore per quanto riguarda il numero degli episodi conflittuali, secondo le caratteristiche tipiche del conflitto terziario (e senza contare gli scioperi annunciati e poi ritirati). Inutile sottolineare per l'ennesima volta che quello dei trasporti resta con ogni probabilità – a ormai quasi otto anni dalla approvazione della legge sulla regolamentazione degli scioperi nei servizi pubblici essenziali – il settore più problematico nell'insieme della realtà conflittuale del paese (basti pensare che le Ferrovie sono ancora prive, a tutto il 1997, dell'accordo sui servizi minimi previsto dalla legge 146/90).

**3.** La forma della conflittualità nell'anno in esame è sensibilmente diversa da quella del 1995 (tavola 7). A parte l'aumento già rilevato della frequenza – da meno di quattro ad oltre sei episodi conflittuali ogni 100 mila occupati dipendenti – sono soprattutto la dimensione e la gra-

Tavola 3. Indici di conflittualità (su 100 mila occupati dipendenti civili). Valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)

| | Numero conflitti | Lavoratori partecipanti | Giorni persi |
|---|---|---|---|
| 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 | 12.589 | 17.856 |
| 1990-94 | 6,13 | 6.023 | 11.413 |
| 1995-96 | 4,87 | 7.174 | 8.355 |
| 1996 | 6,07 | 11.347 | 11.342 |

*Nota bene*: 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, e aggiornamenti successivi. Ad essi sono stati detratti i lavoratori in Cig (con opportuna trasformazione del totale delle ore), secondi 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 ecc.
Per tutti gli anni precedenti si è utilizzata la serie sugli occupati presenti tratta da Istat, *Sommario di statistiche storiche 1926-1985*, Roma, 1986, p. 135, tabella 7.6 (relativamente agli anni 1950-1969) e tabella 7.7 (per gli anni 1970-1979). Ad essa sono stati detratti i militari di carriera, quali si desumono dalla medesima pubblicazione Istat, p. 137, tabella 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 (1952-96).
Leggere modifiche nei valori relativi agli ultimi anni rispetto alle precedenti edizioni del *Rapporto* sono dovute a correzione dei dati occupazionali da parte dell'Istat.

vità media degli scioperi a registrare le maggiori modificazioni. La prima più che raddoppia, con un coinvolgimento in media di poco meno di duemila lavoratori per sciopero contro i circa 800 del 1995, mentre la seconda quasi si dimezza, lo sciopero tipico del 1996 avendo comportato la perdita di una giornata di lavoro per scioperante contro le quasi due dell'anno precedente. Se sul piano strettamente aritmetico si riflette in questa modificazione l'incremento sensibilmente diseguale dei livelli di conflittualità nel 1996, in termini più sostanziali a influenzare pesantemente il dato complessivo è la forma tipica degli scioperi nel settore metalmeccanico nell'anno di rinnovo del contratto collettivo di categoria. Una forma caratterizzata da scioperi non particolarmente frequenti e non prolungati nel tempo, ma coinvolgenti una base molto estesa di lavoratori. Netta con riferimento a quest'ultimo indicatore è la differenza sia con l'esperienza dello stesso settore nei due anni immediatamente precedenti (1.207 nel 1995 e 916 nel 1994), sia con il settore dei trasporti o con l'insieme del terziario nel medesimo 1996: mediamente quasi 9 mila partecipanti agli scioperi dei metalmeccanici, contro i poco più di mille o di 600 negli altri due settori. Mentre assai meno pronunciate sono le differenze nella gravità media (rispettivamente 1,01 giornate perse per scioperante nel metalmeccanico contro rispettivamente 1,08 e 0,98 negli altri due

Tavola 4. La conflittualità per «motivi estranei al rapporto di lavoro»

| | Numero conflitti | Lavoratori partecipanti (in migliaia) | Giorni persi (in migliaia) |
|---|---|---|---|
| 1975 | 33 | 3.392 | 1.118 |
| 1976 | 39 | 4.924 | 5.742 |
| 1977 | 49 | 7.369 | 4.650 |
| 1978 | 14 | 4.427 | 2.776 |
| 1979 | 21 | 5.717 | 3.475 |
| 1980 | 14 | 6.397 | 4.998 |
| 1981 | 28 | 4.660 | 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 | 0 | 0 | 0 |
| 1997[1] | 2 | 13 | 12 |

[1] Solo periodo gennaio-ottobre.

settori). Un diverso profilo che si prolunga, sia pure in misura meno accentuata, anche nel 1997, in parte ancora occupato, nella sua prima fase, dalla vertenza dei metalmeccanici.
Nel complesso, tuttavia, come si è già avuto modo di osservare per i livelli di conflittualità, non sembra di essere in presenza di uno stravolgimento del modello affermatosi negli ultimi dieci-quindici anni – caratterizzato da scioperi abbastanza rari, a base non particolarmente estesa e a gravità ridotta – quanto piuttosto di modificazioni legate alla specificità delle vicende contrattuali nell'anno in esame, senza effetti di più lungo periodo. Una valutazione confermata sia dalla forma tipica della conflittualità nell'insieme del biennio 1995-96, non significativamente differente da quella registrata nei periodi precedenti, a parte la moderata ripresa della dimensione media, sia dai valori provvisori del 1997 (gennaio-ottobre), pur in parte ancora occupato dalla vertenza dei metalmeccanici.

**4.** Il 1996 si presentava come un anno abbastanza delicato sotto il profilo del funzionamento del sistema di relazioni industriali inaugurato in Italia dall'accordo triangolare del luglio 1993. E incerto quindi anche sotto il profilo dell'andamento della

Tavola 5. Composizione settoriale del conflitto.
Valori percentuali per alcuni sottoperiodi (scioperi economici)

| | 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 | 56,36 | 41,29 | 46,26 | 36,90 | 52,78 |
| 1990-94 | 2,78 | 5,55 | 4,97 | 54,75 | 60,62 | 60,50 | 42,47 | 33,83 | 34,53 |
| 1995-96 | 4,07 | 2,57 | 4,52 | 46,56 | 69,81 | 67,89 | 49,38 | 27,62 | 27,59 |
| 1996 | 5,20 | 2,90 | 2,55 | 48,34 | 82,53 | 83,12 | 46,46 | 14,56 | 14,32 |
| 1997[1] | 2,18 | 1,49 | 1,48 | 56,73 | 68,40 | 74,85 | 41,09 | 30,11 | 23,69 |

*Nota bene:* 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 contemporaneamente registrati in più settori.

[1] Solo periodo genpqnaio-ottobre.

conflittualità. La riforma della struttura della contrattazione collettiva introdotta nel 1993 prevedeva infatti che a cavallo tra il 1995 e l'anno qui in esame venissero a cadere le trattative per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il cosiddetto secondo biennio, relativamente alla parte economico-retributiva ed al connesso recupero dello scarto tra tasso di inflazione programmata ed inflazione reale eventualmente verificatosi nel corso del biennio precedente. Uno scarto che è stato in effetti nel 1994-95 piuttosto sensibile, di poco superiore ai tre punti percentuali, associato al deprezzamento della lira rispetto alle principali monete europee ed al peggioramento delle ragioni di scambio. Ed è noto che questo era uno dei punti più controversi dello stesso accordo di luglio, soggetto ad interpretazioni contrapposte tra le parti sociali circa il carattere più o meno automatico e più o meno integrale del recupero stesso. Contrapposizione che in sede di rinnovi per il secondo biennio avrebbe anche potuto portare a situazioni di stallo e ad una ripresa della conflittualità. Fenomeno che si è verificato tuttavia solo nella vertenza dei metalmeccanici, complice forse anche una discesa dell'inflazione piuttosto marcata nella seconda metà del 1996, e prevista in termini ancora più accentuati nel 1997, facendo rivedere al ribasso i tassi di inflazione programmati, con tensioni aggiuntive sul rinnovo in questione. Così, mentre in altre categorie il problema del recupero è stato risolto abbastanza agevolmente (dividendo circa a metà lo scarto tra inflazione programmata e reale del biennio precedente) e con effetti quasi nulli sul terreno della conflittualità, nel caso del settore metalmeccanico ha prodotto invece serie complicazioni della vertenza ed una forte intensificazione dell'attività di sciopero.

Tale vicenda ha quindi finito con il caratterizzare l'intera esperienza conflittuale nell'anno in esame, in tutti i suoi aspetti. A partire dal sensibile aumento dei livelli di tutti gli indicatori, ed in particolare del volume delle giornate perdute e del numero dei lavoratori partecipanti agli scioperi (più che raddoppiate le prime e quasi quadruplicati i secondi); alla composizione settoriale del conflitto, segnato dalla schiacciante, e senza precedenti, concentrazione nel settore industriale; per finire con il forte aumento della dimensio-

Tavola 6. Percentuale delle giornate perse in alcuni settori sul totale dell'economia (solo scioperi economici)

| | Costruzioni | Meccanico | Tessile | Chimico | Pubblica amministrazione | Pa e servizi | Pa, servizi e trasporti |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 4,0 | 68,6 | 3,0 | 2,4 | 2,3 | 5,4 | 12,3 |
| 1997 [1] | 11,5 | 45,9 | 7,4 | 2,3 | 2,9 | 5,9 | 21,3 |

[1] Solo periodo gennaio-ottobre.

Tavola 7. Le forme della conflittualità in alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)

| | 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 |
| 1995-96 | 4,87 | 1.342 | 1,40 |
| 1995 | 3,67 | 816 | 1,79 |
| 1996 | 6,07 | 1.868 | 1,00 |
| 1997 [1] | 4,94 | 870 | 1,43 |

[1] Solo periodo gennaio-ottobre.

ne media degli scioperi che è l'aspetto più tipico della forma della conflittualità nel 1996.
Per rilevanti che siano tali trasformazioni rispetto agli anni immediatamente precedenti, non sembra tuttavia trattarsi di un capovolgimento duraturo delle tendenze affermatesi nel periodo recente, ed in particolare nel decennio 1990, quanto piuttosto dell'effetto di vicende specifiche e ben localizzate legate al rinnovo di un contratto di categoria particolarmente tormentato. Non abbastanza per suggerire la fine di un modello di conflittualità caratterizzato da livelli tra i più contenuti dell'intera esperienza postbellica italiana e da scioperi a base ristretta e poco aspri, come sembra mostrare il rapido rientro verso tale profilo della conflittualità del 1997, una volta chiusa la vertenza dei metalmeccanici. E tanto meno per dedurne il fallimento della riforma del sistema di relazioni industriali avviata nel 1993, che sembra invece aver superato un passaggio molto delicato senza conseguenze dirompenti sul piano del conflitto.
Meno visibili nell'anno in questione, ed in attesa ancora di una compiuta soluzione, restano piuttosto altri problemi tipici degli ultimi anni, a cominciare forse dalle persistenti turbolenze nel settore dei trasporti.

*Lorenzo Bordogna*

## Note

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 otto. I dati del 1997 ci sono sono stati forniti direttamente dall'Istat, sezione conflitti di lavoro, grazie alla gentilezza del dott. Moreschini, che ringraziamo. Per i dati occupazionali, cfr. la nota alla tavola 3.

# La sindacalizzazione

**1. Iscritti complessivi alle maggiori confederazioni 2. Iscritti attivi 3. Iscritti pensionati e disoccupati 4. Dinamiche settoriali 5. Dinamiche territoriali 6. Tassi di sindacalizzazione 7. Sintesi**

**1.** Il numero totale degli iscritti alle tre maggiori centrali sindacali italiane, nel corso del 1995 e del 1996, riprende a crescere, seppure faticosamente (con incrementi rispettivi dello 0,1 e dello 0,5%), dopo un biennio caratterizzato da risultati negativi (vedi tavola 1). Le quasi 68 mila nuove adesioni permettono al sindacalismo confederale di superare la quota di 10 milioni e 600 mila iscritti, avvicinandosi al traguardo degli 11 milioni.
La crescita, per la verità, riguarda essenzialmente la Cisl, che guadagna rispettivamente l'1,1% nel 1995 e l'1,7% nel 1996, a fronte del leggero calo (−0,2% e −0,5%) della Cgil e della tenuta della Uil (che nel 1995 perde lo 0,9%, riassorbito interamente nel 1996). La Cisl non solo recupera il calo di iscritti degli anni 1993 e 1994 (responsabile, fra l'altro, dei risultati negativi dell'intero sindacalismo confederale in quel biennio), ma incrementa la sua consistenza, raggiungendo quota 3.837.104 unità. La Uil ritorna sostanzialmente alle dimensioni del 1994 (1.593.615 iscritti), mentre la Cgil scende a 5.211.568 aderenti.
Guardando i dati dell'intero periodo possiamo rilevare che dal 1980 al 1996 la membership sindacale confederale cresce di oltre un milione e 600 mila unità, pari al 18,2%. È ancora la Cisl a mostrare la performance migliore (+25,4%), seguita da Uil (+18,3%) e Cgil (+13,3%). È interessante notare che il tasso di crescita più contenuto della

Cgil è frutto essenzialmente dell'andamento meno brillante delle iscrizioni di questa organizzazione nel corso degli ultimi anni. Mentre nel decennio 1980-90 l'incremento di adesioni è simile per tutte e tre le confederazioni (12% per la Cgil, 14,7% per la Cisl, 10,3% per la Uil), nel periodo 1990-96 la Cgil cresce solo dell'1,2%, a fronte del 9,4% della Cisl e del 7,3% della Uil.
Questi differenti risultati producono un leggero riaggiustamento dei pesi relativi delle confederazioni: la Cgil raccoglieva, nel 1994, il 49,9% degli iscritti complessivi alle tre organizzazioni sindacali, oggi la sua quota è del 49%. Di tale contrazione beneficiano sia la Cisl, che nel 1994 organizzava il 35,5% dei sindacalizzati ed oggi il 36,1%, sia la Uil, la cui consistenza è passata dal 14,7 al 15% (vedi tavola 10).

**2.** Principale responsabile della consistente crescita del sindacalismo confederale, secondo una tendenza ormai consolidata, è il forte incremento degli iscritti tra i pensionati, che riesce a sopravanzare l'inesorabile calo delle adesioni tra i lavoratori attivi (del 25,8% negli anni 1980-1996, pari quasi a 2 milioni di unità in meno). Il loro calo (vedi tavola 2) colpisce in modo particolare la Cgil (1.160.698 unità in meno, pari a –33,2%) e la Cisl (661.698 unità in meno, pari a –25,3%), mentre sfiora solo marginalmente la Uil (80.695 unità in meno, pari a –6,4%). Analizzando l'andamento complessivo degli attivi nell'ultimo quadriennio possiamo comunque notare che l'intensità delle perdite va progressivamente riducendosi (da –4,0% a –1,2%), segno, forse, di un'attenuazione del fenomeno dopo la crisi del 1993. Per una conferma, occorrerà attendere, in ogni caso, i dati del 1997.
Il trend negativo degli iscritti tra gli attivi va ricondotto soprattutto alla costante contrazione della quota dei lavoratori dipendenti (vedi tavola 3). Si tratta di un processo di lungo periodo che, dopo aver subito qualche battuta d'arresto nei primi anni Novanta, ha ripreso la sua corsa. Nell'ultimo anno, comunque, si assiste ad un vistoso rallentamento delle perdite (–1,4% nel 1996, contro –2,7% nel 1995, –3,3% nel 1994 e –3,9% nel 1993). Se analizziamo i dati relativi alle singole organizzazioni, possiamo notare che le perdite più consistenti, nel biennio, sono quelle della Cgil (121.446 iscritti in meno, pari a –4,9%), seguita dalla Cisl (73.873 iscritti in meno, pari a –3,9%) e, solo a distanza, dalla Uil (25.531 iscritti in meno, pari a –2,3%). Quest'ultima appare dunque, tra le confederazioni, quella in grado di fronteggiare meglio la crisi.
Questa continua emorragia di adesioni modifica notevolmente la composizione della base sindacale (vedi tavola 7): se nella Cgil gli iscritti tra i lavoratori dipendenti perdono già nel 1993 la maggioranza assoluta, la stessa sorte tocca, nel 1995, alla Cisl e, nel 1996, anche la quota cumulata degli iscritti dipendenti alle tre organizzazioni scende al di sotto della fatidica soglia del 50% (solo la Uil resiste, caratterizzata dalla presenza di una quota di pensionati ben inferiore a quella delle altre due confederazioni). Il quadriennio 1993-96, dunque, può essere considerato, a buon diritto, un momento di svolta importante nella storia del sindacalismo italiano: segna una trasformazione significativa nella composizione della membership delle organizzazioni confederali.
La progressiva riduzione degli iscritti dipendenti è aggravata dalla dinamica degli autonomi: nel 1995 perdono più del 16% della loro base, quota recuperata solo parzialmente nel 1996 (+2,3%): il saldo negativo, nel biennio, è di quasi 34 mila unità, che vanno ad aggiungersi alle oltre 220 mila perse tra i lavoratori dipendenti (tavola 5).

**3.** I risultati dell'ultimo biennio (+4,0% nel 1995 e +2,6% nel 1996) confermano l'inarrestabile crescita degli iscritti tra i pensionati (vedi tavola 5). Come abbiamo anticipato, è questo fenomeno che consente al sindacalismo confederale di espandersi, in presenza del calo degli attivi (315.129 pensionati in più nel biennio, a fronte di 254.728 iscritti in meno tra gli attivi). Gli incrementi di questa categoria di iscritti sono, ancora una volta, significativamente diversi per le tre confederazioni: è la Cisl, con il 7,4% nel 1995 e il 4,8% nel 1996, l'organizzazione che mostra le migliori prestazioni, contro, rispettivamente, il 3,8 e il 3,5% della Uil e solo il 2,0 e l'1,0% della Cgil.
Quasi la metà degli iscritti alle tre centrali confederali (47,6%) è oggi costituita da pensionati (vedi tavola 4), mentre nel 1980 questi ultimi rappre-

Tavola 1. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil nel complesso (dati 1980-96)

| Anni | Cgil | | Cisl | | Uil | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% |
| 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 | 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 |
| 1995 | 5.235.386 | – 0,2 | 3.772.938 | 1,1 | 1.579.097 | – 0,9 | 10.587.421 | 0,1 |
| 1996 | 5.211.568 | – 0,5 | 3.837.104 | 1,7 | 1.593.615 | 0,9 | 10.642.287 | 0,5 |
| *1980-96* | *612.518* | *13,3* | *777.259* | *25,4* | *246.715* | *18,3* | *1.636.492* | *18,2* |

sentavano meno del 20% del totale. Analizzando i dati nel dettaglio si può notare che, nella Cgil, lo Spi (Sindacato pensionati italiani), da tempo sindacato di maggioranza assoluta, rappresenta nel 1996 il 54,5% degli iscritti di quella confederazione; anche la Federazione nazionale dei pensionati Cisl è avviata su quella strada, raccogliendo attualmente il 47,4% degli iscritti; solo la Uil presenta un panorama differente: i pensionati rappresentano in questa confederazione soltanto un quarto degli aderenti (per l'esattezza il 25,4%).
L'andamento degli iscritti tra i disoccupati è contrastante: molto positivo nel 1995 (in crescita dell'11,2%), negativo nel 1996 (in calo del 3,0%), per effetto delle forti perdite della Cisl (5,5%). Il saldo nel biennio, pur in attivo di 7.573 adesioni, è troppo contenuto per poter controbilanciare il calo congiunto degli iscritti tra i lavoratori dipendenti e tra gli autonomi.

**4.** La contrazione degli iscritti tra i lavoratori dipendenti investe, seppure in misura differente, tutti i settori. Nel biennio, i risultati peggiori (in termini relativi) vengono fatti registrare dall'agricoltura (62.800 unità in meno, pari a –9,2%), seguita dall'industria (85.952 unità in meno, pari a –3,9%), dai servizi destinati alla vendita (34.462 unità in meno, pari a –2,9%) e, per ultimo, dal settore dei servizi non destinati alla vendita (37.556 unità in meno, pari a –2,7%). La tavola 5 mostra l'andamento distinto per anno: si può notare che il segno negativo si ripete nel 1995 e nel 1996 per tutti i settori, tranne per i servizi destinati alla vendita che mostrano, nell'ultimo anno, una leggera ripresa (3.002 unità in più, pari a +0,3%). Il forte esodo degli iscritti in agricoltura nel corso del 1995, ma soprattutto del 1996, produce un ridimensionamento del peso di questo settore nella base sindacale confederale (dal 12,4% del

Tavola 2. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil tra i lavoratori attivi (dati 1980-1996)

| Anni | Cgil | | Cisl | | Uil | | Totale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% |
| 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 | 6.107.412 | – 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 |
| 1995 | 2.387.820 | – 2,8 | 1.965.753 | – 4,3 | 1.187.434 | – 2,4 | 5.541.007 | – 3,3 |
| 1996 | 2.334.839 | – 2,2 | 1.950.012 | – 0,8 | 1.188.128 | 0,1 | 5.472.979 | – 1,2 |
| *1980-96* | *– 1.160.698* | *– 33,2* | *– 661.698* | *– 25,3* | *– 80.695* | *– 6,4* | *– 1.903.091* | *– 25,8* |

1994 all'11,7%) a favore del terziario, sia di quello non destinato alla vendita (+0,4%), che di quello destinato alla vendita (+0,2%, vedi tavola 6). Parallelamente alla riduzione del peso degli iscritti in agricoltura sul totale degli aderenti si assiste, nel biennio, ad un analogo ridimensionamento della quota dei lavoratori del settore sul complesso degli occupati (dal 5,1% del 1994 al 4,6% del 1996). Il confronto tra la composizione percentuale degli iscritti e quella degli occupati conferma, comunque, la presenza più che proporzionale degli iscritti in agricoltura tra gli aderenti alle confederazioni, nonché la tradizionale sottorappresentazione dei lavoratori occupati nel settore dei servizi destinati alla vendita (la quota degli iscritti costituisce poco più del 22%, a fronte quasi del 39% degli occupati). Riguardo alla composizione della base associativa delle tre organizzazioni nel periodo 1994-96 segnaliamo, nella Cgil, la conferma di una lenta crescita della quota degli iscritti del terziario, sia del settore dei servizi destinati alla vendita (dal 20,4 al 21,2%), che di quello dei servizi non destinati alla vendita (dal 19,2 al 19,6%). Nella Cisl, invece, al calo della quota degli iscritti in agricoltura (dal 12,5 all'11,7%) si è associato quello nei servizi destinati alla vendita (dal 22,9 al 22,6%); ne traggono vantaggio l'industria (passando dal 34,2 al 35,1%) ed i servizi destinati alla vendita (dal 30,4 al 30,7%).La composizione settoriale degli iscritti Uil non mostra alcuna variazione significativa. Se analizziamo la composizione dell'intera base associativa delle tre organizzazioni sindacali, e non soltanto gli iscritti tra i lavoratori dipendenti, lo scenario cambia sensibilmente (tavola 7). Come già negli anni precedenti, è la Uil la confederazione che mostra la quota più alta di iscritti dell'industria sul totale (23,5% nel 1996, contro il 21,3% della Cgil ed il 16,8% della Cisl). Tale risultato è dovuto, soprattutto, alla quota poco

Tavola 3. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil tra i lavoratori dipendenti e tasso di sindacalizzazione (dati 1980-96)

| Anni | Cgil | | Cisl | | Uil | | Totale | | Tasso di sindac.[1] | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | *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 | 46,1 | – |
| 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 | 39,2 | – |
| 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 |
| 1995 | 2.387.267 | –2,8 | 1.853.610 | –2,9 | 1.100.305 | –2,1 | 5.341.182 | –2,7 | 37,2 | 37,5 |
| 1996 | 2.334.184 | –2,2 | 1.836.051 | –0,9 | 1.098.412 | –0,2 | 5.268.647 | –1,4 | 36,6 | 36,8 |
| *1995-80* | *–1.149.820* | *–33,0* | *–671.590* | *–26,8* | *–47.498* | *–4,1* | *–1.868.908* | *–26,2* | | |

[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 (per ulteriori informazioni sulle modalità di calcolo dei tassi si veda la nota metodologica). Diversità nei tassi rispetto alle serie riportate nei precedenti Rapporti Cesos sono dovute alle revisioni apportate sia dall'Istat alle serie occupazionali, che dalle organizzazioni sindacali ai dati sugli iscritti.

consistente dei pensionati di questa organizzazione, 25,4% a fronte del 54,5% della Cgil e del 47,4% della Cisl).

**5.** Nel corso del 1995 il primato nella contrazione delle adesioni tra i lavoratori dipendenti spetta al Centro (con un calo del 3,6%), seguito dal Sud e isole (con un calo del 3,0%); le posizioni si invertono, invece, l'anno successivo: il Centro perde l'1,5% e il Sud il 2,5% (vedi tavola 8). Complessivamente, nel biennio, la perdita maggiore spetta comunque alle regioni meridionali (–5,4%) seguite, a breve distanza, da quelle centrali (–5,0%), del Nord-Est (–3,2%) e, in ultima posizione, del Nord-Ovest (–2,2%). Analizzando le singole organizzazioni è interessante notare che gli unici segni di ripresa delle iscrizioni sono fatti registrare, nel corso del 1996, da Cisl e Uil nelle regioni del Nord-Ovest (che crescono rispettivamente dello 0,8 e dello 0,2%), mentre la Cgil, anche in quell'area, continua a perdere aderenti (–1,1%).
I risultati negativi della sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti nel Sud (isole comprese) e nel Centro producono un leggero riaggiustamento nei pesi relativi degli iscritti all'interno delle confederazioni: il Nord-Ovest accresce la sua quota, passando dal 26,2% del 1994 al 26,7% del 1996, mentre il Nord-Est passa dal 20,8 al 21,0% (vedi tavola 9). Anche la dinamica della

Tavola 4. Composizione degli iscritti a Cgil, Cisl e Uil per categoria (valori percentuali, dati 1980, 1995 e 1996)

| Categoria iscritti | Cgil | | | Cisl | | | Uil | | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 |
| Attivi | 76,0 | 45,6 | 44,8 | 85,4 | 52,1 | 50,8 | 94,2 | 75,2 | 74,6 | 81,9 | 52,3 | 51,4 |
| *dipendenti* | *75,8* | *45,6* | *44,8* | *82,0* | *49,1* | *47,8* | *85,1* | *69,7* | *68,9* | *79,3* | *50,4* | *49,5* |
| *indipendenti* | *0,2* | *0* | *0* | *3,4* | *3,0* | *3,0* | *9,1* | *5,5* | *5,6* | *2,6* | *1,9* | *1,9* |
| Pensionati | 24,0 | 53,7 | 54,5 | 14,6 | 45,9 | 47,4 | 5,8 | 24,8 | 25,4 | 18,1 | 46,6 | 47,6 |
| Disoccupati | – | 0,6 | 0,7 | – | 2,0 | 1,8 | – | 0 | 0 | 0 | 1,0 | 1,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tavola 5. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per settore e per categoria e tasso di sindacalizzazione

| Settore e categoria [1] | Cgil | | Cisl | | Uil | | Totale | | Tasso sind.[2] (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | |
| | | | | *dati 1995* | | | | | |
| Agricoltura | 284.119[3] | – 6,4 | 232.359 | – 2,5 | 137.868[3] | – 1,2 | 654.346 | – 3,9 | 95,8 |
| Industria | 1.145.242 | – 3,0 | 640.685 | – 2,0 | 374.852 | – 2,1 | 2.160.779 | – 2,5 | 41,2 |
| Servizi dav | 494.163 | – 1,3 | 413.055 | – 5,4 | 261.490 | – 2,6 | 1.168.708 | – 3,1 | 21,5 |
| Servizi ndav | 463.743 | – 1,5 | 567.511 | – 2,3 | 326.095 | – 2,1 | 1.357.349 | – 2,0 | 45,6 |
| Tot. dipend. | 2.387.267 | – 2,8 | 1.853.610 | – 2,9 | 1.100.305 | – 2,1 | 5.341.182 | – 2,7 | 37,2 |
| Tot. indipend. | 553 | – 33,6 | 112.143 | – 22,4 | 87.129 | – 6,2 | 199.825 | – 16,1 | |
| Pensionati | 2.813.803 | 2,0 | 1.733.215 | 7,4 | 391.663 | 3,8 | 4.938.681 | 4,0 | |
| Non occupati[4] | 33.763 | 7,0 | 73.970 | 13,2 | – | – | 107.733 | 11,2 | |
| Tot. generale | 5.235.386 | – 0,2 | 3.772.938 | 1,1 | 1.579.097 | – 0,9 | 10.587.421 | 0,1 | |
| | | | | *dati 1996* | | | | | |
| Agricoltura | 269.156[3] | – 5,3 | 214.430 | – 7,7 | 134.787[3] | – 2,2 | 618.373 | – 5,5 | 93,2 |
| Industria | 1.112.477 | – 2,9 | 643.595 | 0,5 | 375.273 | 0,1 | 2.131.345 | – 1,4 | 41,0 |
| Servizi dav | 494.820 | 0,1 | 414.368 | 0,3 | 262.522 | 0,4 | 1.171.710 | 0,3 | 21,0 |
| Servizi ndav | 457.731 | – 1,3 | 563.658 | – 0,7 | 325.830 | – 0,1 | 1.347.219 | – 0,7 | 45,5 |
| Tot. dipend. | 2.334.184 | – 2,2 | 1.836.051 | – 0,9 | 1.098.412 | – 0,2 | 5.268.647 | – 1,4 | 36,6 |
| Tot. indipend. | 655 | 18,4 | 113.961 | 1,6 | 89.716 | 3,0 | 204.332 | 2,3 | |
| Pensionati | 2.842.195 | 1,0 | 1.817.171 | 4,8 | 405.487 | 3,5 | 5.064.853 | 2,6 | |
| Non occupati[4] | 34.534 | 2,3 | 69.921 | – 5,5 | – | – | 104.455 | – 3,0 | |
| Tot. generale | 5.211.568 | – 0,5 | 3.837.104 | 1,7 | 1.593.615 | 0,9 | 10.642.287 | 0,5 | |

[1] L'indicazione delle Federazioni afferenti a ciascun settore è contenuta nella 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] Comprende i disoccupati per la Cgil e i disoccupati e i giovani per la Cisl.

Tavola 6. Composizione degli iscritti a Cgil, Cisl, Uil tra i lavoratori dipendenti per settore e dati sull'occupazione (valori percentuali)

| Settore [1] | Cgil | Cisl | Uil | Totale | Occupati [2] |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *dati 1995* | | | |
| Agricoltura | 11,9 | 12,5 | 12,5 | 12,3 | 4,8 |
| Industria | 48,0 | 34,6 | 34,1 | 40,5 | 36,5 |
| Servizi dav | 20,7 | 22,3 | 23,8 | 21,9 | 38,0 |
| Servizi ndav | 19,4 | 30,6 | 29,6 | 25,4 | 20,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | | *dati 1996* | | | |
| Agricoltura | 11,5 | 11,7 | 12,3 | 11,7 | 4,6 |
| Industria | 47,7 | 35,1 | 34,2 | 40,5 | 36,1 |
| Servizi dav | 21,2 | 22,6 | 23,9 | 22,2 | 38,8 |
| Servizi ndav | 19,6 | 30,7 | 29,7 | 25,6 | 20,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

[1] L'indicazione delle federazioni afferenti a ciascun settore è contenuta nella nota metodologica.
[2] Gli occupati sono calcolati sulla base dei dati della contabilità nazionale (vedi nota metodologica).

Tavola 7. Composizione degli iscritti a Cgil, Cisl, Uil per settore e categoria (valori percentuali, dati 1980, 1995 e 1996)

| Settore e categoria [1] | Cgil | | | Cisl | | | Uil | | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 |
| Agricoltura | 12,0 | 5,4 | 5,2 | 13,1 | 6,2 | 5,6 | 9,7 | 8,7 | 8,5 | 12,0 | 6,2 | 5,8 |
| Industria | 40,2 | 21,9 | 21,3 | 33,5 | 17,0 | 16,8 | 36,1 | 23,7 | 23,5 | 37,4 | 20,4 | 20,0 |
| Servizi dav | 12,1 | 9,4 | 9,5 | 15,4 | 10,9 | 10,8 | 19,2 | 16,6 | 16,5 | 14,3 | 11,0 | 11,0 |
| Servizi ndav | 11,4 | 8,9 | 8,8 | 20,0 | 15,0 | 14,7 | 20,1 | 20,7 | 20,4 | 15,6 | 12,8 | 12,7 |
| Totale dipendenti | 75,7 | 45,6 | 44,8 | 82,0 | 49,1 | 47,8 | 85,1 | 69,7 | 68,9 | 79,3 | 50,4 | 49,5 |
| Totale indipendenti | 0,3 | 0 | 0 | 3,4 | 3,0 | 3,0 | 9,1 | 5,5 | 5,6 | 2,5 | 1,9 | 1,9 |
| Pensionati | 24,0 | 53,7 | 54,5 | 14,6 | 45,9 | 47,4 | 5,8 | 24,8 | 25,4 | 18,2 | 46,6 | 47,6 |
| Non occupati [2] | 0 | 0,6 | 0,7 | 0 | 2,0 | 1,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,0 | 1,0 |
| Totale generale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

[1] L'indicazione delle federazioni afferenti a ciascun settore è contenuta nella nota metodologica.
[2] La categoria «non occupati» comprende i disoccupati per la Cgil e, per la Cisl, disoccupati e giovani.

Tavola 8. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil tra i lavoratori dipendenti per aree territoriali

| Area territoriale [1] | Cgil | | Cisl | | Uil | | Totale | | Tasso sind.[2] (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | val. ass. | var.% | |
| | | | | *dati 1995* | | | | | |
| Nord-Ovest | 656.799 | – 1,8 | 483.068 | – 2,0 | 267.540 | – 2,3 | 1.407.407 | – 1,9 | 32,4 |
| Nord-Est | 562.186 | – 2,6 | 371.953 | – 2,2 | 180.834 | – 2,1 | 1.114.973 | – 2,4 | 36,9 |
| Centro | 495.126 | – 3,4 | 322.387 | – 4,6 | 210.158 | – 2,3 | 1.027.671 | – 3,6 | 36,0 |
| Sud | 673.156 | – 3,5 | 676.202 | – 3,2 | 441.773 | – 1,9 | 1.791.131 | – 3,0 | 44,6 |
| Tot. dipend. | 2.387.267 | – 2,8 | 1.853.610 | – 2,9 | 1.100.305 | – 2,1 | 5.341.182 | – 2,7 | 37,5 |
| | | | | *dati 1996* | | | | | |
| Nord-Ovest | 649.321 | – 1,1 | 487.014 | 0,8 | 268.058 | 0,2 | 1.404.393 | – 0,2 | 32,1 |
| Nord-Est | 554.766 | – 1,3 | 369.332 | – 0,7 | 180.846 | 0 | 1.104.944 | – 0,9 | 36,0 |
| Centro | 482.818 | – 2,5 | 319.473 | – 0,9 | 209.848 | – 0,1 | 1.012.139 | – 1,5 | 35,2 |
| Sud | 647.279 | – 3,8 | 660.232 | – 2,4 | 439.660 | – 0,5 | 1.747.171 | – 2,5 | 44,0 |
| Tot. dipend. | 2.334.184 | – 2,2 | 1.836.051 | – 0,9 | 1.098.412 | – 0,2 | 5.268.647 | – 1,4 | 36,8 |

[1] Le regioni che rientrano in ciascuna area territoriale sono specificate nella nota metodologica.
[2] Il tasso di sindacalizzazione è calcolato sulla base dei dati della *Rilevazione delle forze di lavoro* (vedi nota metodologica).

composizione degli associati di Cgil e Cisl rispecchia questo andamento (le variazioni della Uil nel biennio sono quasi impercettibili).
È interessante notare che nel biennio 1995-96, le minori perdite della Cisl, rispetto alla Cgil, nelle aree meridionali e nelle isole (vedi tavola 8), producono una correzione dei pesi relativi delle confederazioni tale per cui la Cisl torna ad essere l'organizzazione di maggioranza relativa in queste regioni (col 37,8%), dopo la parentesi del 1994, anno in cui ha dovuto condividere il primato con la Cgil (tavola 10).

**6.** Le pagine precedenti sono state dedicate all'analisi delle adesioni alle tre organizzazioni sindacali a prescindere dalle dinamiche occupazionali: ora è venuto il momento di mettere in relazione queste due variabili, per poter misurare l'andamento della rappresentanza confederale tra i lavoratori dipendenti nel 1995 e 1996. Le ultime due colonne della tavola 3 mostrano che la progressiva discesa del tasso di sindacalizzazione confederale non solo viene confermata dai dati dell'ultimo biennio, ma anche che essa prosegue ad un ritmo sostenuto: in calo dello 0,8% nel 1995 e dello 0,6% nel 1996, secondo i dati della contabilità nazionale, e in calo dello 0,7% per entrambi gli anni, secondo la rilevazione delle forze di lavoro. Così, dal 1980 al 1996 il tasso di sindacalizzazione si è ridotto di ben 12,4 punti percentuali, portandosi a quota 36,6%.
Il fenomeno descritto investe, in misura diversa, tutti i settori, con una sola eccezione (tavola 5): nel 1995 il tasso di sindacalizzazione in agricoltura registra, inaspettatamente, un (temporaneo) risultato positivo (+2,3%), effetto della massiccia espulsione di occupati del settore (pari a –6,3%) superiore, in termini percentuali, a quella degli iscritti (pari a –3,9%). In quell'anno la prestazione peggiore, in termini di presenza confederale, viene fatta registrare dal settore dei servizi destinati alla vendita: in calo dell'1,0%, seguito da quello dei servizi non destinati alla vendita, in calo dello 0,5% e, a breve distanza, dall'industria, in calo dello 0,3%. La forte riduzione di lavoratori agricoli sembra produrre i suoi effetti sulla base sindacale l'anno successivo (un ritardo forse

Tavola 9. Composizione degli iscritti a Cgil, Cisl, Uil tra i lavoratori dipendenti per aree territoriali (valori percentuali, dati 1980, 1995 e 1996)

| Area territoriale [1] | Cgil | | | Cisl | | | Uil | | | Totale | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 |
| Nord-Ovest | 30,2 | 27,5 | 27,8 | 29,0 | 26,1 | 26,5 | 27,6 | 24,3 | 24,4 | 29,4 | 26,4 | 26,7 |
| Nord-Est | 23,0 | 23,5 | 23,8 | 19,4 | 20,1 | 20,1 | 18,6 | 16,4 | 16,5 | 21,0 | 20,9 | 21,0 |
| Centro | 21,0 | 20,7 | 20,7 | 16,2 | 17,4 | 17,4 | 17,8 | 19,1 | 19,1 | 18,8 | 19,2 | 19,2 |
| Sud | 25,8 | 28,2 | 27,7 | 35,3 | 36,5 | 36,0 | 36,0 | 40,2 | 40,0 | 30,8 | 33,5 | 33,2 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

[1] Le regioni che rientrano in ciascuna area territoriale sono specificate nella nota metodologica.

Tavola 10. Peso relativo di ciascuna confederazione per aree territoriali (valori percentuali, dati 1980, 1995 e 1996)

| Area territoriale | Cgil | | | Cisl | | | Uil | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 | 1980 | 1995 | 1996 |
| Nord-Ovest | 50,2 | 46,7 | 46,2 | 34,7 | 34,3 | 34,7 | 15,1 | 19,0 | 19,1 |
| Nord-Est | 53,4 | 50,4 | 50,2 | 32,4 | 33,4 | 33,4 | 14,2 | 16,2 | 16,4 |
| Centro | 54,5 | 48,2 | 47,7 | 30,3 | 31,4 | 31,6 | 15,2 | 20,4 | 20,7 |
| Sud | 40,9 | 37,6 | 37,0 | 40,3 | 37,8 | 37,8 | 18,7 | 24,7 | 25,2 |
| Totale dipendenti | 48,8 | 44,7 | 44,3 | 35,1 | 34,7 | 34,8 | 16,1 | 20,6 | 20,8 |
| Totale iscritti | 51,1 | 49,4 | 49,0 | 34,0 | 35,6 | 36,1 | 14,9 | 14,9 | 15,0 |

legato a semplici problemi di contabilizzazione posticipata delle tessere): nel 1996 il tasso di sindacalizzazione nel settore scende del 2,6%, riportandosi così ai valori precedenti (93,2%). Nell'ultimo anno il ritmo di riduzione dei tassi negli altri settori rallenta: il risultato peggiore è ancora quello dei servizi destinati alla vendita (in calo dello 0,5%) seguito, questa volta, dall'industria (in calo dello 0,2%) e dai servizi non destinati alla vendita (−0,1%). Complessivamente, dunque, nel biennio, è il settore dei servizi quello che mostra le performances peggiori dal punto di vista della rappresentatività sindacale tra i lavoratori (benché non sia quello caratterizzato dalla maggiore percentuale di iscritti persi).

L'analisi dei dati disaggregati per area geografica (tavola 8) mostra che, nel biennio, la zona in cui il tasso di sindacalizzazione si riduce in misura maggiore è il Nord-Est: si tratta di una riduzione consistente (–2,3%: dal 38,3% del 1994 al 36,0% del 1996), seguita dal Centro (–1,8%: dal 37,0 al 35,2%) e dal Sud (–1,1%: dal 45,1 al 44,0%). Le regioni del Nord-Ovest sono quelle, invece, in cui maggiore è la tenuta confederale (solo –0,4%: dal 32,5 al 32,1%).

**7.** Tracciando una breve sintesi dei dati presentati, possiamo ricordare che la dinamica delle adesioni nel periodo 1995-96 conferma due grandi tendenze che caratterizzano la membership delle organizzazioni confederali.

1. La progressiva sostituzione degli iscritti attivi: all'inarrestabile declino delle adesioni tra gli occupati fa riscontro un continuo aumento dei pensionati. Nel biennio in questione, l'intensità di cre-

Tavola 11. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per categoria sindacale di appartenenza (dati 1995-96)

| Cgil | | | Cisl | | | Uil | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| categoria | iscritti 1995 | iscritti 1996 | categoria | iscritti 1995 | iscritti 1996 | categoria | iscritti 1995 | iscritti 1996 |
| | | | Ugc | 92.296 | 94.181 | Uimec | 37.641 | 40.063 |
| Flai | 361.921 | 342.860 | Fisba | 232.359 | 214.430 | Uila | 158.371 | 154.832 |
| | | | Fat | 42.307 | 41.539 | | | |
| Filcea | 133.562 | 131.299 | Flerica | 83.301 | 84.670 | Uilcer | 59.343 | 61.330 |
| Fillea | 305.859 | 290.227 | Filca | 188.227 | 188.001 | Feneal | 109.066 | 106.354 |
| Fiom | 378.017 | 372.430 | Fim | 176.834 | 182.292 | Uilm | 100.594 | 100.416 |
| Filis | 53.327 | | Fis | 33.607 | 32.673 | Uilsic | 21.500 | 21.170 |
| Filtea | 145.014 | 141.282 | Filta | 79.392 | 80.091 | Uilta | 40.988 | 42.602 |
| Fnle | 51.661 | 50.989 | Flaei | 37.017 | 34.329 | Uilsp | 22.858 | 23.356 |
| | | | Fils | 51.055 | 49.099 | Statali | 44.043 | 42.443 |
| Fp | 347.684 | 344.075 | Filsel | 141.435 | 137.683 | Enti locali | 95.451 | 97.985 |
| | | | Federpubb. | 21.774 | 21.527 | Uildep | 18.401 | 17.892 |
| | | | Vvff | 7.649 | 6.917 | | | |
| | | | Fisos | 144.564 | 143.517 | Sanità | 100.987 | 99.907 |
| Snu | 11.899 | | Scuola el. | 117.447 | 120.513 | | | |
| Snr | 3.236 | | Ricerca | 3.830 | 3.723 | Ricer.-univ. | 7.548 | 7.984 |
| Sns | 100.924 | 98.979 | Scuola m. | 69.535 | 70.828 | Scuola | 59.228 | 59.195 |
| Snur | | 14.677 | Università | 10.222 | 9.851 | | | |
| Filpt | 41.956 | | Fpt | 102.338 | 101.218 | Uilpost | 29.714 | 30.868 |
| Slc | | 93.887 | | | | Uilte | 14.458 | 15.045 |
| Filt | 145.099 | 136.822 | Fit | 111.928 | 102.847 | Trasporti | 104.920 | 104.703 |
| Filcams | 220.213 | 224.432 | Fisascat | 118.157 | 128.968 | Uiltucs | 69.070 | 68.848 |
| Fisac | 73.914 | 75.620 | Fiba | 79.946 | 80.773 | Uib | 32.886 | 32.861 |
| | | | | | | Uilass | 4.631 | 4.554 |
| | | | | | | File | 5.811 | 5.643 |
| | | | | | | Org. Cost. | 437 | 424 |
| | | | Frontalieri | 686 | 562 | | | |
| Snav | 553 | 655 | Clacs | 19.847 | 19.780 | | | |
| Spi | 2.813.803 | 2.842.195 | Fnp | 1.733.215 | 1.817.171 | Uilp | 391.663 | 405.487 |
| Miste | 12.981 | 16.605 | | | | Varie | 49.488 | 49.653 |
| Disoccup. | 33.763 | 34.534 | Speciali | 73.970 | 69.921 | | | |
| *Tot. Cgil* | *5.235.386* | *5.211.568* | *Tot. Cisl* | *3.772.938* | *3.837.104* | *Tot. Uil* | *1.579.097* | *1.593.615* |

Tavola 12. Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per regione e categoria (dati 1995-96)

| Regione e categoria | Cgil | | Cisl | | Uil | | Totali | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 |
| Piemonte | 355.136 | 359.114 | 250.809 | 254.265 | 131.598 | 133.199 | 737.543 | 746.578 |
| dipendenti | 169.292 | 168.497 | 116.881 | 117.121 | 97.045 | 97.306 | 383.218 | 382.924 |
| indipendenti | 0 | 0 | 2.528 | 3.008 | 1.199 | 1.277 | 3.727 | 4.285 |
| pensionati | 183.381 | 187.300 | 127.296 | 131.699 | 33.354 | 34.616 | 344.031 | 353.615 |
| disoccupati | 2.463 | 3.317 | 4.104 | 2.437 | 0 | 0 | 6.567 | 5.754 |
| Valle d'Aosta | 10.053 | 10.493 | 6.445 | 6.908 | 1.662 | 1.716 | 18.160 | 19.117 |
| dipendenti | 5.480 | 5.769 | 4.104 | 4.181 | 1.462 | 1.454 | 11.046 | 11.404 |
| indipendenti | 0 | 0 | 18 | 30 | 0 | 0 | 18 | 30 |
| pensionati | 4.531 | 4.694 | 2.323 | 2.697 | 200 | 262 | 7.054 | 7.653 |
| disoccupati | 42 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 30 |
| Liguria | 169.443 | 168.833 | 90.654 | 91.424 | 49.410 | 50.087 | 309.507 | 310.344 |
| dipendenti | 71.845 | 69.694 | 51.188 | 50.368 | 38.771 | 38.767 | 161.804 | 158.829 |
| indipendenti | 0 | 50 | 248 | 294 | 473 | 503 | 721 | 847 |
| pensionati | 94.709 | 95.789 | 38.168 | 39.718 | 10.166 | 10.817 | 143.043 | 146.324 |
| disoccupati | 2.889 | 3.300 | 1.050 | 1.044 | 0 | 0 | 3.939 | 4.344 |
| Lombardia | 824.407 | 825.777 | 624.125 | 644.359 | 161.529 | 162.849 | 1.610.061 | 1.632.985 |
| dipendenti | 410.182 | 405.361 | 310.895 | 315.344 | 130.262 | 130.531 | 851.339 | 851.236 |
| indipendenti | 155 | 200 | 2.775 | 3.303 | 76 | 81 | 3.006 | 3.584 |
| pensionati | 409.209 | 416.789 | 302.527 | 317.642 | 31.191 | 32.237 | 742.927 | 766.668 |
| disoccupati | 4.861 | 3.427 | 7.928 | 8.070 | 0 | 0 | 12.789 | 11.497 |
| Friuli Venezia Giulia | 117.928 | 116.423 | 101.175 | 101.658 | 29.612 | 30.230 | 248.715 | 248.311 |
| dipendenti | 46.708 | 44.850 | 48.472 | 47.573 | 21.038 | 21.065 | 116.218 | 113.488 |
| indipendenti | 0 | 0 | 136 | 245 | 91 | 97 | 227 | 342 |
| pensionati | 71.100 | 71.425 | 50.952 | 52.585 | 8.483 | 9.068 | 130.535 | 133.078 |
| disoccupati | 120 | 148 | 1.615 | 1.255 | 0 | 0 | 1.735 | 1.403 |
| Trentino Alto Adige | 61.473 | 62.425 | 57.235 | 58.287 | 13.913 | 14.065 | 132.621 | 134.777 |
| dipendenti | 37.385 | 37.966 | 38.140 | 37.905 | 10.871 | 10.861 | 86.396 | 86.732 |
| indipendenti | 0 | 0 | 169 | 209 | 0 | 0 | 169 | 209 |
| pensionati | 23.948 | 24.306 | 18.772 | 20.007 | 3.042 | 3.204 | 45.762 | 47.517 |
| disoccupati | 140 | 153 | 154 | 166 | 0 | 0 | 294 | 319 |
| Veneto | 355.504 | 354.789 | 371.808 | 375.968 | 89.274 | 90.406 | 816.586 | 821.163 |
| dipendenti | 151.890 | 150.045 | 178.692 | 177.618 | 68.089 | 68.244 | 398.671 | 395.907 |
| indipendenti | 160 | 160 | 5.012 | 5.098 | 551 | 587 | 5.723 | 5.845 |
| pensionati | 200.325 | 201.902 | 186.569 | 190.573 | 20.634 | 21.575 | 407.528 | 414.050 |
| disoccupati | 3.129 | 2.682 | 1.535 | 2.679 | 0 | 0 | 4.664 | 5.361 |
| Emilia Romagna | 816.134 | 813.229 | 257.992 | 261.708 | 140.598 | 142.146 | 1.214.724 | 1.217.083 |
| dipendenti | 326.203 | 321.905 | 106.649 | 106.236 | 80.836 | 80.676 | 513.688 | 508.817 |
| indipendenti | 0 | 0 | 10.235 | 10.422 | 11.688 | 12.440 | 21.923 | 22.862 |
| pensionati | 483.556 | 484.557 | 132.212 | 136.605 | 48.074 | 49.030 | 663.842 | 670.192 |
| disoccupati | 6.375 | 6.767 | 8.896 | 8.445 | 0 | 0 | 15.271 | 15.212 |

*(segue tavola 12)*

| Regione e categoria | Cgil | | Cisl | | Uil | | Totali | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 |
| Toscana | 475.145 | 474.480 | 186.976 | 191.319 | 67.167 | 68.598 | 729.288 | 734.397 |
| dipendenti | 209.755 | 204.451 | 91.019 | 90.512 | 46.760 | 46.809 | 347.534 | 341.772 |
| indipendenti | 50 | 50 | 4.009 | 4.508 | 1.146 | 1.219 | 5.205 | 5.777 |
| pensionati | 260.528 | 264.771 | 87.408 | 91.580 | 19.261 | 20.570 | 367.197 | 376.921 |
| disoccupati | 4.812 | 5.208 | 4.540 | 4.719 | 0 | 0 | 9.352 | 9.927 |
| Marche | 172.485 | 172.753 | 149.631 | 153.260 | 46.657 | 47.139 | 368.773 | 373.152 |
| dipendenti | 59.371 | 59.444 | 43.940 | 42.866 | 25.676 | 25.694. | 128.987 | 128.004 |
| indipendenti | 0 | 0 | 7.779 | 7.353 | 2.358 | 2.510 | 10.137 | 9.863 |
| pensionati | 112.627 | 112.876 | 97.479 | 102.584 | 18.623 | 18.935 | 228.729 | 234.395 |
| disoccupati | 487 | 433 | 433 | 457 | 0 | 0 | 920 | 890 |
| Umbria | 102.628 | 103.087 | 64.030 | 68.519 | 32.598 | 32.888 | 199.256 | 204.494 |
| dipendenti | 38.503 | 37.920 | 23.285 | 22.698 | 20.253 | 20.269 | 82.041 | 80.887 |
| indipendenti | 30 | 35 | 1.123 | 1.166 | 786 | 837 | 1.939 | 2.038 |
| pensionati | 64.095 | 65.032 | 39.582 | 44.605 | 11.559 | 11.782 | 115.236 | 121.419 |
| disoccupati | 0 | 100 | 40 | 50 | 0 | 0 | 40 | 150 |
| Lazio | 308.165 | 303.373 | 263.022 | 268.013 | 137.901 | 138.313 | 709.088 | 709.699 |
| dipendenti | 187.497 | 181.003 | 164.143 | 163.397 | 117.469 | 117.076 | 469.109 | 461.476 |
| indipendenti | 158 | 160 | 9.494 | 9.157 | 1.703 | 1.813 | 11.355 | 11.130 |
| pensionati | 118.551 | 120.750 | 76.288 | 83.284 | 18.729 | 19.424 | 213.568 | 223.458 |
| disoccupati | 1.959 | 1.460 | 13.097 | 12.175 | 0 | 0 | 15.056 | 13.635 |
| Abruzzo | 101.413 | 102.676 | 91.103 | 93.597 | 36.783 | 37.762 | 229.299 | 234.035 |
| dipendenti | 43.385 | 43.297 | 39.651 | 39.237 | 24.342 | 24.399 | 107.378 | 106.933 |
| indipendenti | 0 | 0 | 3.213 | 3.430 | 1.644 | 1.749 | 4.857 | 5.179 |
| pensionati | 58.000 | 59.227 | 47.498 | 50.191 | 10.797 | 11.614 | 116.295 | 121.032 |
| disoccupati | 28 | 152 | 741 | 739 | 0 | 0 | 769 | 891 |
| Molise | 23.122 | 22.302 | 22.282 | 23.926 | 9.789 | 9.938 | 55.193 | 56.166 |
| dipendenti | 8.374 | 8.157 | 9.194 | 9.438 | 4;615 | 4.592 | 22.183 | 22.187 |
| indipendenti | 0 | 0 | 743 | 1.324 | 333 | 354 | 1.076 | 1.678 |
| pensionati | 14.600 | 14.100 | 12.345 | 13.164 | 4.841 | 4.992 | 31.786 | 32.256 |
| disoccupati | 148 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 148 | 45 |
| Campania | 311.280 | 310.133 | 256.874 | 260.460 | 128.366 | 129.424 | 696.520 | 700.017 |
| dipendenti | 159.986 | 156.355 | 168.874 | 166.624 | 109.057 | 108.898 | 437.917 | 431.877 |
| indipendenti | 0 | 0 | 8.134 | 8.711 | 1.779 | 1.893 | 9.913 | 10.604 |
| pensionati | 149.972 | 151.076 | 75.771 | 81.448 | 17.530 | 18.633 | 243.273 | 251.157 |
| disoccupati | 1.322 | 2.702 | 4.095 | 3.677 | 0 | 0 | 5.417 | 6.379 |
| Puglia | 287.173 | 281.973 | 281.965 | 284.158 | 142.458 | 144.690 | 711.596 | 710.821 |
| dipendenti | 131.735 | 125.452 | 131.161 | 129.375 | 96.484 | 95.872 | 359.380 | 350.699 |
| indipendenti | 0 | 0 | 24.043 | 23.296 | 2.842 | 3.025 | 26.885 | 26.321 |
| pensionati | 154.394 | 155.331 | 115.111 | 120.056 | 43.132 | 45.793 | 312.637 | 321.180 |
| disoccupati | 1.044 | 1.190 | 11.650 | 11.431 | 0 | 0 | 12.694 | 12.621 |

*(segue tavola 12)*

| Regione e categoria | Cgil | | Cisl | | Uil | | Totali | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 | 1995 | 1996 |
| Basilicata | 57.697 | 55.694 | 48.154 | 51.201 | 18.984 | 19.512 | 124.835 | 126.407 |
| dipendenti | 29.611 | 27.724 | 24.392 | 23.975 | 13.653 | 13.586 | 67.656 | 65.285 |
| indipendenti | 0 | 0 | 2.212 | 2.472 | 395 | 421 | 2.607 | 2.893 |
| pensionati | 27.912 | 27.970 | 20.550 | 23.754 | 4.936 | 5.505 | 53.398 | 57.229 |
| disoccupati | 174 | 0 | 1.000 | 1.000 | 0 | 0 | 1.174 | 1.000 |
| Calabria | 172.332 | 166.341 | 162.724 | 162.643 | 95.484 | 95.417 | 430.540 | 424.401 |
| dipendenti | 86.069 | 79.586 | 89.313 | 84.945 | 64.176 | 63.346 | 239.558 | 227.877 |
| indipendenti | 0 | 0 | 10.001 | 10.938 | 4.954 | 5.273 | 14.955 | 16.211 |
| pensionati | 85.863 | 86.335 | 61.410 | 66.060 | 26.354 | 26.798 | 173.627 | 179.193 |
| disoccupati | 400 | 420 | 2.000 | 700 | 0 | 0 | 2.400 | 1.120 |
| Sicilia | 373.711 | 369.692 | 347.545 | 344.437 | 156.111 | 155.331 | 877.367 | 869.460 |
| dipendenti | 152.017 | 147.849 | 160.685 | 156.567 | 100.114 | 99.621 | 412.816 | 404.037 |
| indipendenti | 0 | 0 | 17.674 | 15.966 | 3.464 | 3.686 | 21.138 | 19.652 |
| pensionati | 218.474 | 218.943 | 159.048 | 161.880 | 52.533 | 52.024 | 430.055 | 432.847 |
| disoccupati | 3.220 | 2.900 | 10.138 | 10.024 | 0 | 0 | 13.358 | 12.924 |
| Sardegna | 140.157 | 137.981 | 114.860 | 117.307 | 39.715 | 40.252 | 294.732 | 295.540 |
| dipendenti | 61.979 | 58.859 | 52.932 | 50.071 | 29.332 | 29.346 | 144.243 | 138.276 |
| indipendenti | 0 | 0 | 2.597 | 3.031 | 2.159 | 2.298 | 4.756 | 5.329 |
| pensionati | 78.028 | 79.022 | 58.377 | 63.352 | 8.224 | 8.608 | 144.629 | 150.982 |
| disoccupati | 150 | 100 | 954 | 853 | 0 | 0 | 1.104 | 953 |
| Totali nazionali | 5.235.386 | 5.211.568 | *3.749.409* | *3.813.417* | *1.529.609* | *1.543.962* | *10.514.404* | *10.568.947* |
| dipendenti | 2.387.267 | 2.334.184 | 1.853.610 | 1.836.051 | 1.100.305 | 1.098.412 | 5.341.182 | 5.268.647 |
| indipendenti | 553 | 655 | 112.143 | 113.961 | *376.41*[2] | *40.063*[2] | *150.337* | *154.679* |
| pensionati | 2.813.803 | 2.842.195 | *1.709.686*[1] | *1.793.484*[1] | 391.663 | 405.487 | *4.915.152* | *5.041.166* |
| disoccupati | 33.763 | 34.534 | 73.970 | 69.921 | 0 | 0 | 107.733 | 104.455 |

[1] Al totale dei pensionati Cisl, per avere il dato effettivo, occorre aggiungere la quota di iscritti pensionati non localizzabili territorialmente, pari a 23.529 unità. Per effetto di questa differenza, i totali nazionali della Cisl e quelli complessivi confederali non coincidono con quelli riportati nelle tavole 1 e 5.

[2] Al totale degli indipendenti Uil, per avere il dato effettivo, occorre aggiungere la quota di iscritti indipendenti raccolti sotto la voce «varie» e che non hanno una disaggregazione territoriale; essi sono pari a 49.488 unità. Per effetto di questa differenza, i totali nazionali della Uil e quelli complessivi confederali non coincidono con quelli riportati nelle tavole 1 e 5.

scita di questa categoria è stata tale da controbilanciare le perdite ed assicurare l'incremento degli iscritti complessivi alle organizzazioni confederali.
2. La riduzione costante del tasso di sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti.
Entrando più nel dettaglio, vale la pena soffermarsi su alcuni interessanti aspetti:
*a.* la crescita numerica delle adesioni complessive al sindacalismo confederale è essenzialmente effetto della espansione della Cisl;
*b.* la crisi di adesioni tra gli attivi sembra rallentare nel corso degli ultimi anni (e soprattutto del 1996);
*c.* dal 1995 i lavoratori dipendenti non rappresentano più la maggioranza assoluta degli iscritti alla Cisl (analogo fenomeno si era già verificato, due anni prima, anche nella Cgil) e dal 1996 essi scendono al di sotto della soglia del 50% anche rispetto al totale degli aderenti alle tre organizzazioni confederali, segnando una svolta storica nella composizione della base associativa;
*d.* il risultato peggiore nel biennio, in termini di percentuale di iscritti persi tra i lavoratori dipendenti, si registra in agricoltura e nell'industria; tuttavia la riduzione del tasso di sindacalizzazione in questi settori appare inferiore a quella fatta registrare nel terziario, spia delle maggiori resistenze che l'azione confederale incontra in questo settore (a partire dalla concorrenza del sindacalismo autonomo);
*e.* analogamente, dal punto di vista territoriale, è il Sud l'area che, nel biennio, perde la maggiore quantità di iscritti in termini percentuali tra i lavoratori dipendenti, riducendo ulteriormente il proprio peso relativo e segnando, forse, il definitivo declino del fenomeno della «meridionalizzazione» della base associativa confederale. Di contro, le regioni in cui si registra il calo più consistente nel tasso di sindacalizzazione sono quelle del Nord-Est, sintomo di una riduzione del radicamento confederale tra i lavoratori di quella particolare zona del paese.
Questi dati evidenziano la crescente difficoltà che le organizzazioni confederali incontrano nella rappresentanza dei lavoratori dipendenti, soprattutto nel terziario. Se le forme tradizionali di occupazione tramontano, contemporaneamente emergono nuove, anche se più difficili opportunità: si pensi, in questa prospettiva, alle esigenze di tutela del numeroso «popolo del 10%» e, più in generale, di quella schiera, ormai significativa, di lavoratori che mantengono con i datori rapporti non continuativi. Rappresentare queste nuove esigenze costituisce una sfida che il sindacalismo confederale non può eludere; così come non potrà evitare di fare i conti con il «malessere» del Nord-Est e l'indebolimento di rappresentatività in quell'area; tutto ciò comporta una grande capacità di rinnovamento: sapranno Cgil, Cisl e Uil essere all'altezza della prova?

*Lino Codara*

## Note

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 1980-1996*, Archivio «Lavoro» per software Pdg. Dalla base occupazionale derivata dalla contabilità nazionale sono stati sottratti i non sindacalizzabili, cioè magistrati, personale militare e militarmente organizzato, i militari di leva. I dati di queste categorie sono stati forniti direttamente dagli uffici dell'Istat.

Per il calcolo del tasso di sindacalizzazione (colonna *b* della tavola 3) si è fatto ricorso a: Istat, *Rilevazione delle forze di lavoro. Media 1995* e *Rilevazione delle forze di lavoro. Media 1996*. 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): per questo i nuovi dati non sono confrontabili con quelli precedenti.

I dati sugli iscritti sono stati forniti al Cesos direttamente dagli uffici organizzativi di Cgil, Cisl e Uil.

Le aree territoriali indicate nelle tavole 8, 9, 10 comprendono le seguenti regioni:
*a.* Nord-Ovest: Piemonte, Val d'Aosta, Liguria, Lombardia;
*b.* Nord-Est: Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Veneto, Emilia Romagna;
*c.* Centro: Toscana, Marche, Umbria, Lazio;
*d.* Sud: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

I settori indicati nelle tavole 5, 6,7 sono così articolati:
*a.* agricoltura: braccianti, lavoratori agricoli, parte del settore agro-industriale;
*b.* industria: tessili, chimici, meccanici, costruzioni, poligrafici/informazione, parte del settore agro-industriale;
*c.* servizi destinati alla vendita: commercio, trasporti, banche ed assicurazioni, poste, ferrovie, comunicazioni;
*d.* servizi non destinati alla vendita: statali, parastatali, enti locali, sanità, scuola.

# I processi negoziali

# La contrattazione interconfederale

Sommario

La contrattazione interconfederale, p. 153. La contrattazione nazionale di categoria nell'agricoltura, p. 171. La contrattazione nazionale di categoria nell'industria, p. 179. La contrattazione nazionale nel settore artigiano, p. 210. La contrattazione nazionale di categoria nel pubblico impiego, p. 223. La contrattazione nazionale di categoria nei servizi, p. 242.

**1. Collaudo e completamento 2. I minimi contrattuali 3. Il governo di centro-sinistra 4. Il contesto europeo 5. Stato della concertazione 6. I rinnovi contrattuali 7. I comitati aziendali europei 8. Il Patto per il lavoro**

**1.** Il 1996 è stato per il sistema italiano delle relazioni industriali un anno di importanti verifiche. Dopo quattro anni di trasformazioni profonde – scandite dagli accordi sulla politica dei redditi, dalla riforma della contrattazione e della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, e infine dalla riforma del sistema previdenziale – si trattava ora di procedere al necessario assestamento del nuovo impianto, effettuando i primi collaudi, ma anche completando la realizzazione di quelle opere previste per il suo consolidamento e reale funzionamento.
*Collaudo* e *completamento* sono quindi le chiavi di lettura per passare in rassegna e interpretare – sotto il profilo delle relazioni sindacali – gli avvenimenti del 1996. In estrema sintesi possiamo dire che i rinnovi contrattuali del secondo biennio economico costituiscono il cardine della verifica – del collaudo appunto – del Protocollo del 23 luglio 1993, laddove il Patto per il lavoro siglato da governo e parti sociali il 24 settembre 1996 ne rappresenterebbe il completamento.
Questi eventi si dispiegano, maturano, in uno scenario controverso, segnato complessivamente da importanti novità sia socio-economiche che politiche, ma anche dall'insorgenza di forti tensioni fra il mondo del lavoro e quello dell'impresa intorno ai criteri che – in base all'accordo del

1993 – dovrebbero governare la distribuzione della ricchezza, la politica dei redditi. La vertenza contrattuale per il rinnovo del secondo biennio economico dei lavoratori metalmeccanici, l'aspro conflitto che ne scaturisce, rappresenta il terminale sul quale a un certo punto si scaricano tutte insieme le diversità interpretative con cui le parti sociali tendono ad assumere quel complesso sistema di obiettivi, regole e procedure contenuto in quella che è stata definita la nuova carta costituzionale delle relazioni industriali italiane. Con una visibilità sicuramente inferiore a quella ottenuta dai potenti sindacati metalmeccanici, si consuma – nel 1996 – il secondo anno di vuoto contrattuale per una categoria sindacalmente fra le più deboli, quella dei lavoratori addetti alle imprese di pulizia, che pagheranno alla fine il prezzo più alto, con uno sforamento di oltre trenta mesi sulla scadenza naturale del contratto (dalla fine del 1994 all'ottobre del 1997).

Rispetto al clima sostanzialmente concertativo nel quale, negli anni immediatamente precedenti, si erano svolti sia gli accordi triangolari che la contrattazione collettiva, si nota quindi, nel 1996, un certo raffreddamento e irrigidimento delle posizioni. L'intero ciclo dei rinnovi contrattuali di secondo biennio, ad esempio, comprendendo anche i risultati positivi conseguiti alla fine del 1995 nel settore chimico e in quello tessile nel 1997, presenta un bilancio complessivamente più incoraggiante e costruttivo di quello che emerge invece nel corso del 1996.

Le ragioni di questo dato vanno probabilmente cercate nel mutamento di scenario che si verifica innanzitutto in campo economico. Vediamo come. Il 1995 era stato un anno eccezionale per l'economia italiana, di quelli che rimangono negli annali con l'appellativo di «storici». Le imprese avevano infatti realizzato gli utili più elevati dal 1986, grazie all'effetto congiunto di più fattori: il boom delle esportazioni reso possibile dalla svalutazione della lira, la moderazione salariale, la discesa del costo del lavoro per unità di prodotto, l'aumento della produttività media del lavoro. Il primo dato, quello delle esportazioni, registra un avanzo della bilancia commerciale pari al 27,4% del prodotto interno lordo. Il secondo, la moderazione salariale, attesta una perdurante crescita delle retribuzioni al di sotto di quella dell'inflazione. Il terzo, la discesa del costo del lavoro, parla di un meno 4,3% rispetto al 1994, che – pur in presenza della più alta incidenza degli oneri sociali – colloca l'Italia al primo posto fra i sette paesi più industrializzati del mondo nella riduzione del costo per unità di prodotto. Quanto infine all'aumento della produttività del lavoro, esso raggiunge nel 1995 quota 7% (il 13% nel settore manifatturiero), mentre – se si considera il triennio 1993-95 – l'incremento cumulato è di 11 punti percentuali, fra i più alti del mondo industrializzato.

Rispetto a questi dati, il 1996 avrebbe dovuto produrre un più equilibrato aggiustamento della politica dei redditi. La riduzione della forbice fra profitti e salari – la crescita del divario viene richiamata criticamente dal governatore della Banca d'Italia nelle sue considerazioni annuali – è ora attesa dal sindacato come un banco di prova importante per verificare l'equità, oltre che l'efficacia, del sistema congegnato col Protocollo del 1993. Tanto più che al boom economico del 1995 non fa seguito alcuna crescita occupazionale, mentre il livello dei consumi delle famiglie si deprime ulteriormente.

Il fatto è che, nel frattempo, lo scenario economico segna un brusco rallentamento, gran parte del quale dovuto al significativo apprezzamento della lira che, riducendo i vantaggi della così detta «svalutazione competitiva», determina nel corso dell'anno un sostanziale calo delle esportazioni e, conseguentemente, delle produzioni ad esse destinate. Già a gennaio tutte le previsioni concordano nello stimare al ribasso la crescita del Pil: fra il 2 e il 2,5 per il 1996. Il settore in cui questo rallentamento appare più preoccupante è quello manifatturiero, nelle imprese con più di 500 addetti. Diversamente dal passato, anche quello molto recente, non è più possibile ricorrere al deprezzamento della valuta per mantenere elevato il tasso di competitività dei prodotti italiani sui mercati esteri. Ostruita questa valvola di sfogo, alle imprese non rimane che l'«implosione» sul costo del lavoro, con l'inevitabile innalzamento della temperatura sul terreno del confronto sociale coi lavoratori e con le loro organizzazioni di rappresentanza.

La posta in gioco è alta e consiste, principalmente, nel significato da attribuire al sistema di rego-

le contenuto nel Protocollo del 1993. In termini generali è forse possibile dire che mentre i sindacati tendono ad appellarsi al valore generale e certo di quelle regole, invocandone il carattere inderogabile e non congiunturale, Confindustria è portata a una interpretazione maggiormente flessibile e contestuale del sistema, in una logica adattiva che non può prescindere dai vincoli extrasistemici imposti dalla competitività globale. Se lo scenario economico è mutato, se per le imprese si profila una stagione difficile, allora le relazioni industriali non possono che tenerne compatibilmente conto, assumere l'emergenza e ritarare adattivamente il profilo vincolistico delle regole. Quando agli inizi di ottobre appare chiara la durezza dello scontro che si profila sul rinnovo contrattuale dei metalmeccanici, il presidente di Confindustria Giorgio Fossa, lanciando quella che definisce una «provocazione costruttiva», dirà: «bisogna rendersi conto che oggi la situazione è completamente diversa. Seduti a un tavolo con i sindacati dobbiamo trovare soluzioni alternative in un momento di emergenza».
È in questa chiave che si comprendono allora le prese di posizione confindustriali sulla flessibilità salariale dei minimi contrattuali e, di conseguenza, sul ruolo del contratto nazionale di categoria, o quelle sul recupero del differenziale inflattivo pregresso nel calcolo degli aumenti contrattuali del secondo biennio economico.
La flessibilità non è solo un esito atteso dalla realizzazione di certe regole, ad esempio in tema di retribuzioni o di mercato del lavoro, ma diventa anche un metodo, un approccio con cui interpretare il significato e l'opportunità relativa delle regole medesime.

**2.** Dal punto di vista delle vicende politiche il 1996 si apre con le dimissioni del governo Dini e l'avvio di una fase transitoria che – dopo il fallimento delle «grandi intese» e dell'incarico ad Antonio Maccanico – si concluderà il 21 aprile, con le elezioni politiche e la vittoria della coalizione di centro-sinistra guidata da Romano Prodi.
All'inizio dell'anno il governo uscente ribadisce la necessità di mantenere come prioritario l'impegno per creare posti di lavoro nel Mezzogiorno. Il ministro del Lavoro Treu ipotizza uno stanziamento di 4 mila miliardi per infrastrutture, finalizzate alla creazione di 400 mila posti fra occasioni dirette e nuova occupazione nell'indotto. Al contempo si prevede, sempre da parte dell'esecutivo uscente, una manovra per il 1996 pari a 60-70 mila miliardi, con ritocchi alla riforma previdenziale.
Per i sindacati i 400 mila posti al Sud rappresentano un'ipotesi poco credibile, mentre vengono ritenute inutilmente allarmanti le stime sull'entità della nuova finanziaria. La polemica principale che i sindacati rivolgono al governo è però quella che attiene alle tariffe pubbliche – in particolare telefono, ferrovie ed energia – cresciute mediamente più dell'inflazione programmata. Contro l'eventualità di nuovi rincari, ventilata a gennaio, Cgil, Cisl e Uil chiedono al governo e ottengono un congelamento delle tariffe fino al 30 giugno, poi prorogato a settembre, e un monitoraggio severo dei prezzi privati che pure, alla fine dell'anno, registreranno al consumo un dimezzamento: dal 5,6 al 2,8%.
Le organizzazioni datoriali, dal canto loro, propongono la loro ricetta per entrare in Europa: sviluppo di una rete moderna di comunicazione, abbassamento del costo del lavoro, tagli alla spesa pubblica – anche attraverso un nuovo blocco delle pensioni di anzianità – attuazione degli strumenti di flessibilità previsti dall'accordo del 1993. Se nel primo e nel quarto caso esiste una sostanziale convergenza con le richieste dei sindacati, che sfocerà a settembre nel Patto per il lavoro, è invece polemica aperta rispetto alle altre due richieste avanzate dagli imprenditori.
Nel primo semestre dell'anno tiene banco, in particolare, la disputa sulla flessibilità salariale al Sud rispetto ai minimi tabellari fissati dai contratti nazionali. Il presidente uscente di Confindustria, Luigi Abete, spende l'ultimo periodo del suo mandato nel tentativo di convincere i sindacati confederali dell'opportunità di introdurre deroghe ai minimi contrattuali per i lavoratori assunti da nuove imprese. Si tratterebbe di misure transitorie, per periodi compresi fra i tre e i cinque anni, accompagnate da programmi di stage nelle aziende, dal prolungamento dei contratti di formazione e lavoro, dalla previsione di «un inquadramento iniziale di due livelli inferiore rispetto alla qualifica a cui è finalizzata la forma-

zione», e ancora da «eventuali deroghe ai regimi di orario», allo «slittamento dei termini di decorrenza per l'applicazione di istituti o di incrementi retributivi previsti dai contratti», fino all'impegno «a una moratoria della contrattazione aziendale di secondo livello per un congruo periodo». Queste proposte, contenute in un documento intitolato «Un patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione» e inviate ai sindacati a metà di aprile, incontrano reazioni differenziate fra le organizzazioni dei lavoratori. Rispetto alla proposta di un «salario di ingresso» per i giovani meridionali in cerca di occupazione, la Cisl e la Uil si mostrano possibiliste. L'episodio clamoroso di Sulmona, in Abruzzo, dove giovani disoccupati si dichiarano pubblicamente disponibili ad accettare offerte di impiego, anche a condizioni salariali più basse di quelle minime contenute nei contratti nazionali di categoria, allerta il mondo sindacale, e una parte di esso si dice pronta a discutere e negoziare i termini di questa modularizzazione territoriale dei regimi retributivi. Per la Cisl l'ipotesi potrebbe essere quella di concedere alle imprese una riduzione rispetto ai minimi tabellari, con la possibilità però di accantonare la differenza in un fondo individuale del lavoratore trasformabile in quote azionarie dell'impresa.
La Cgil si dichiara invece radicalmente contraria a ogni ipotesi di deroga ai minimi contrattuali per i lavoratori del Sud. La tesi secondo la quale solo a condizione di salari più bassi le imprese si sentirebbero invogliate a investire nel Mezzogiorno non troverebbe infatti, secondo la Cgil, alcun serio riscontro. Sul piano storico è noto come le vecchie «gabbie salariali», abolite nel 1969, lungi dallo spostare i capitali al Sud, non riuscirono nemmeno a frenare i flussi biblici di manodopera meridionale verso le imprese del Nord. Sul piano comparativo, l'esperienza tedesca mostrerebbe una tendenza continua al riallineamento salariale fra le regioni dell'Ovest e i cinque Lander dell'ex Ddr: dal 1989 al 1994 il rapporto sarebbe passato dal 35 all'80%, con un calo relativo della disoccupazione ad Est da 2 milioni a 800 mila unità. Infine, e soprattutto, le retribuzioni al Sud sarebbero già più basse di quelle del resto del paese. A causa della diversa composizione per livelli di qualifica, della forte incidenza del lavoro nero e/o sommerso, e della complessiva marginalità della contrattazione aziendale, le retribuzioni meridionali sarebbero inferiori del 10% a quelle del Centro-Nord, e il costo del lavoro del 16-17%. Queste analisi – frutto di un'elaborazione su dati Istat da parte di un centro studi della Cgil, come Monitor lavoro – trovano un riscontro più imparziale nello studio che la Cariplo pubblica ad agosto: le retribuzioni lorde di fatto per unità di lavoro dipendente segnano, fra Sud e Centro-Nord, divari compresi fra il 5% nel settore agricolo, il 13,5% nell'industria, il 16,6 nei servizi.
Le posizioni della Cgil vengono criticate duramente dai vertici di Confindustria, che le giudica «burocratiche e conservatrici». Ogni accostamento con le vecchie gabbie salariali viene ritenuto fuorviante; esse vengono infatti considerate come inutili irrigidimenti rispetto a una ipotesi che cerca invece di fare un «vestito su misura» per favorire la nascita e la crescita di ciascuna impresa. Anche Cisl e Uil criticano la rigidità di una posizione, quella della Cgil, che rischia di emarginare il sindacato dai processi reali. Per Confindustria, su un tema come quello del salario flessibile al Sud: «è arrivato il momento di fare emergere la divisione trasversale fra veri progressisti e conservatori, e di far esplodere le contraddizioni interne al sindacato». La chiara allusione a un possibile accordo separato, che Abete lancia a Cisl e Uil, non trova qui una sponda disponibile, ma è tuttavia il sintomo che le relazioni interconfederali attraversano una fase certamente difficile.

**3.** In primavera Giorgio Fossa subentra a Luigi Abete al vertice di Confindustria, e la coalizione dell'Ulivo, grazie all'accordo elettorale di desistenza con Rifondazione comunista, vince le elezioni politiche generali.
Con Romano Prodi presidente del Consiglio s'interrompe la prolungata stagione dei governi tecnici che – con l'eccezione della parentesi di Berlusconi, nel 1994 – aveva coperto i vuoti politici creati da Tangentopoli e dalla fine della prima Repubblica. Una stagione nella quale le parti sociali, con gli accordi triangolari di concertazione, avevano svolto un ruolo essenziale di supplenza e di tenuta democratica rispetto al grande disorientamento che aveva investito l'opinione pubblica e le istituzioni della politica.

Le elezioni politiche del 21 aprile vedono le grandi organizzazioni della rappresentanza degli interessi prendere più o meno direttamente posizione. La logica del sistema maggioritario riduce infatti i margini per le collocazioni trasversali che avevano caratterizzato la lunga epoca del sistema proporzionale, producendo una tendenziale semplificazione e chiarificazione degli schieramenti in campo.
Confcommercio organizza per il 25 marzo il «tax day». A Milano, dove si confrontano i leader delle due coalizioni, davanti a una platea composta da commercianti, lavoratori autonomi e piccoli imprenditori, i fischi sono tutti per Prodi. Di contro l'Ulivo organizza il «labour day» e ottiene, fatto senza precedenti, l'esplicito appoggio dei tre sindacati confederali, che invitano lavoratori e pensionati a votare «in difesa dello stato sociale». La vittoria della coalizione di centro-sinistra viene accolta con sollievo dal sindacato, che tuttavia promette di giudicare il nuovo governo dai fatti. «Il sindacato – verrà detto dai tre leader alla manifestazione del 1° maggio – non ha governi amici o nemici». Gli imprenditori «prendono atto del risultato elettorale»; auspicano la continuazione della collaborazione concertativa del periodo precedente; temono il peso che Rifondazione comunista potrà esercitare sulle scelte del nuovo governo.
Frattanto, poche settimane prima delle elezioni politiche, Confindutria rinnova il suo vertice e – come si diceva – Fossa succede ad Abete nell'incarico della presidenza. Il discorso inaugurale è accolto con diffidenza dai leader sindacali; non piacciono, in particolare, quei passaggi della relazione in cui sembra alludersi a una indisponibilità confindustriale al pieno rispetto del nuovo assetto pensionistico, definito «pseudoriforma», e a quell'interpretazione sindacale del 23 luglio – ritenuta «distorta e pericolosa» – che mira al pieno recupero del potere d'acquisto perduto a causa del differenziale fra inflazione programmata e inflazione reale. Gli imprenditori contestano che i salari abbiano effettivamente subito questa erosione. Si tratterebbe infatti di un'impressione basata sulle retribuzioni contrattuali, e non su quelle di fatto, in cui pesano la contrattazione aziendale, le politiche del personale, lo straordinario, gli incentivi ad personam. È il preludio di uno scontro che, su questi aspetti decisivi, raggiungerà l'apice durante gli ultimi mesi dell'anno, con la vertenza dei metalmeccanici.
In casa sindacale il confronto fra Cgil, Cisl e Uil procede fra alti e bassi. Rimini fa da sfondo ai due appuntamenti più significativi dell'anno. Ai primi di febbraio D'Antoni, di fronte all'assemblea dei quadri nazionali della sua organizzazione, assume il 1996 come «l'anno delle scelte e delle responsabilità», per creare in tempi brevissimi «un nuovo sindacato unitario, autonomo e partecipativo», e annuncia lo scioglimento della Cisl in occasione del prossimo congresso. La Uil contesta subito il metodo e la sostanza dell'approccio con cui la Cisl intende costruire l'unità sindacale. Dal canto suo, la Cgil tiene a Rimini, a luglio, il suo tredicesimo congresso, in cui la questione dell'unità viene indicata – deludendo le attese cisline – come un «obiettivo storico», un «bisogno forte», la cui realizzazione dovrà richiedere comunque una più approfondita maturazione organizzativa e tematica fra le tre confederazioni. Durante la fase preparatoria, il dibattito in Cgil era stato animato dalle conclusioni del congresso della Fiom, sempre a Rimini, in cui la potente federazione dei lavoratori metalmeccanici, dopo avere letto criticamente gli ultimi diciotto anni di strategia sindacale, concludeva che le imprese non hanno più nulla da scambiare, e che l'indipendenza e il conflitto possono rappresentare per il movimento sindacale lo sbocco alla crisi in cui è destinato ad entrare il modello concertativo. Quest'ultimo esce invece confermato dal congresso della Cgil, il cui documento di maggioranza (85%), pur criticando «l'attacco in atto» condotto su più fronti dagli industriali e «l'incapacità dei governi di essere soggetti attivi di una politica attiva di tutti i redditi», afferma – in un'ottica di «autonomia critica» – il valore e le potenzialità del nuovo modello contrattuale e della concertazione tesa all'innovazione e allo sviluppo.
Il 1996 è anche l'anno in cui, intorno al nucleo della Cisnal, nasce una confederazione più ampia, che aggrega una pluralità di sigle del sindacalismo autonomo e di centro-destra: l'Unione generale italiana del lavoro (Ugl). Nel suo programma l'associazione assume la concertazione nazionale come il punto più elevato della democrazia economica partecipativa.

**4.** Il confronto politico-sindacale che si svolge a livello nazionale interseca in modo significativo il processo di costruzione dell'Unione europea. L'obiettivo della moneta unica e, di conseguenza, il pieno rispetto dei parametri di convergenza stabiliti a Maastricht per il riordino delle finanze pubbliche nazionali, impone agli Stati membri – e in particolare a quelli che come l'Italia hanno accumulato alta inflazione e pesanti disavanzi – tagli alla spesa pubblica e politiche retributive molto moderate. In presenza di elevati tassi di disoccupazione, tale ricetta rischia di risultare particolarmente punitiva per quei ceti legati al lavoro dipendente, le cui condizioni – in termini di occupazione, di salario, di welfare – sembrano precipitare in ragione di processi globali la cui razionalità viene sempre più percepita come oscura, se non addirittura perversa. Le reazioni sociali a questa condizione di disagio diffuso assumono connotati diversi e non risparmiano nessun paese. In Francia prima e in Germania e Spagna poi, esplode un duro conflitto sociale in difesa di spezzoni significativi dello stato sociale. Ma è l'Europa tutta ad essere attraversata da fermenti – dalla xenofobia alla rivolta fiscale, dalla voglia di protezionismo all'euroscetticismo – che mettono in discussione il suo modello di coesione sociale e, con essa, la stessa praticabilità del processo di unificazione.
L'establishment politico europeo, consapevole di questo rischio, reagisce con la profusione di documenti programmatici e di solenni dichiarazioni di intenti in favore dell'occupazione e del modello sociale europeo. L'apertura della Conferenza intergovernativa per la riforma dei Trattati offre un'occasione straordinaria per porre rimedio, sul piano dei principi costituzionali, al deficit democratico e sociale accumulato dal legislatore comunitario nel corso di questi decenni. I sindacati europei dei lavoratori, i partiti di sinistra e alcuni governi a guida socialdemocratica – in particolare la Svezia – premono affinché il testo del nuovo Trattato contenga un apposito capitolo sull'occupazione, incorporando – con qualche modifica – quell'Accordo sulla politica sociale (Aps) che l'intransigenza dei conservatori inglesi aveva costretto nel 1993 a relegare ad appendice esterna allegata al Trattato di Maastricht.
In sintonia con gli orientamenti della Commissione europea, il governo italiano, che a gennaio assume il semestre di presidenza dell'Ue, dichiara di assumere come prioritari i temi della lotta alla disoccupazione. Quando a Torino, il 29 marzo, si tiene il vertice di apertura della Conferenza intergovernativa, il Consiglio europeo si trova sul tavolo la proposta del presidente della Commissione, Santer, per un Patto europeo di fiducia per l'occupazione, e il Memorandum per un modello sociale europeo, redatto dal presidente francese Chirac. Entrambi puntano a ristabilire in Europa un clima di fiducia quale condizione preliminare per la ripresa degli investimenti, dei consumi, dell'occupazione. Per il presidente della Commissione, il Patto di fiducia «dovrebbe accelerare l'apertura di due grandi cantieri, i cui principali artefici sono i governi e le parti sociali; il primo riguarda direttamente l'organizzazione del lavoro nelle imprese, con la diversificazione dei tempi e degli statuti individuali d'attività, per un nuovo equilibrio fra flessibilità e sicurezza («flessicurezza»); il secondo è finalizzato a trasformare i legami fra attività lavorativa, istruzione e formazione lungo l'arco della vita».
Per il Memorandum di Chirac «l'occupazione deve diventare criterio determinante di tutte le iniziative, di tutti gli interventi, di tutte le spese». Escluso il ricorso a nuovi stanziamenti, la proposta francese fa riferimento ai fondi risparmiati dall'Ue, al Fondo sociale europeo, alle risorse finalizzate ai quattordici progetti comunitari decisi nel 1994 per nuove tecnologie, trasporti e ricerca, ancora incredibilmente fermi.[1] L'Europa, prosegue il Memorandum, deve inoltre difendersi da una concorrenza che sempre più gioca la carta del dumping sociale all'interno e all'esterno dei confini dell'Ue. L'utilizzo della clausola sociale nei rapporti commerciali internazionali può rappresentare, secondo il documento francese, uno strumento di difesa contro questa minaccia. Anche le parti sociali esprimono una preoccupazione simile e i sindacati dei lavoratori, in particolare, sono in prima fila nel denunciare l'utilizzazione del lavoro forzato e quello dei bambini nella produzione e nell'esportazione di molte merci provenienti da alcune aree in via di sviluppo.
Nel quadro delle iniziative avviate da Santer, riguardanti un Patto europeo di fiducia per l'occupazione, la presidenza italiana dell'Ue organizza a Roma, il 14 e il 15 giugno, una conferenza tri-

partita per l'occupazione e la crescita fra i rappresentanti dei governi europei e quelli delle parti sociali. Sui contenuti macro-economici l'orizzonte strategico rimane quello del Libro bianco Delors, riassunto nelle priorità identificate al Consiglio europeo di Essen. Si tratta di favorire un approccio integrato per la crescita e l'occupazione, modernizzando il mercato del lavoro. Sul metodo si conferma un ampio consenso sulla necessità del rafforzamento del dialogo fra istituzioni e parti sociali. Un buon esempio, al riguardo, viene considerato l'accordo-quadro sui congedi parentali, adottato – mediante direttiva del Consiglio – il 3 giugno. È la prima volta che una procedura simile, prevista dall'Accordo sulla politica sociale del 1993 (articolo 4.2), giunge a felice compimento.
Imprenditori e sindacati rimangono tuttavia distanti su almeno due questioni fondamentali: il costo del lavoro e la flessibilità o, quanto meno, su quale modello di flessibilità possa risultare accettabile ad entrambe le parti. L'Unice, l'Associazione europea degli imprenditori privati a cui aderisce la nostra Confindustria, si dichiara aperta a tutte le iniziative che possono rafforzare la competitività dell'economia europea, ma rifiuta l'idea di affiancare un quadro legislativo europeo accanto a quelli già esistenti a livello nazionale. Gli imprenditori europei ritengono che il valore di iniziative come la Conferenza tripartita o il Patto di fiducia risieda nel loro significato innanzitutto politico e psicologico. Le autorità nazionali devono sentirsi sollecitate dallo sforzo compiuto in sede comunitaria, e devono attivarsi al fine di adottare quelle misure che possono favorire l'occupazione.
Per l'Unice la parola-chiave rimane quella della «competitività». I punti su cui occorre che gli Stati membri facciano di più e presto sono due: il completamento del grande mercato senza frontiere e la definizione di orientamenti in grado di aumentare la flessibilità del lavoro. «C'è un modello da seguire per l'Europa – dichiara Cipolletta, della Confindustria – ed è quello americano, che con lo stesso tasso di inflazione e di sviluppo, a differenza dell'Europa, presenta una stessa moneta, un mercato interno che funziona e un mercato del lavoro flessibile. Con lo stesso tasso di crescita gli Usa hanno più occupati e riducono la disoccupazione. Bisogna guardare a questo modello; non vedo alternative».
Per la Confederazione europea dei sindacati (Ces) i datori di lavoro devono adottare comportamenti che dimostrino un impegno e un senso di responsabilità pari a quelli dimostrati dai lavoratori e dai sindacati nel corso degli ultimi anni. In una intervista il presidente della Ces, l'italiano Emilio Gabaglio, afferma: «I lavoratori hanno accettato sacrifici (la moderazione salariale in particolare) e hanno compiuto sforzi; hanno quindi il diritto di chiedere sforzi anche alla controparte. Qual è la situazione attuale? L'inflazione è sotto controllo; la moderazione salariale è rispettata; le imprese hanno raggiunto un livello di utili simile a quello degli anni più fasti; la competitività europea è senza dubbio un problema di cui occorre sempre tener conto, ma non bisogna drammatizzarlo oltre misura, perché da due anni l'Ue registra attivi commerciali sostanziali e in aumento. Queste sono le realtà; non possono essere contestate né dimenticate; al contrario occorre tenerne conto» («Agence Europe» n. 6747, 13 giugno 1996; p. 7).
Il documento conclusivo della Conferenza tripartita, nel ribadire valutazioni e proposte già svolte e contenute nei documenti prodotti dalle istituzioni comunitarie nel corso degli ultimi anni, aveva espresso l'auspicio che il Consiglio europeo di Firenze potesse finalmente imprimere un nuovo impulso alla lotta alla disoccupazione. Auspicio disatteso da un summit deludente, che passerà alla storia per il tormentone inglese sulla «mucca pazza», ma anche per il diniego tedesco a qualsiasi ipotesi di aumento degli stanziamenti comunitari in favore dell'occupazione.

**5.** Che si tratti del livello nazionale oppure di quello europeo, come abbiamo avuto modo di vedere, la concertazione viene unanimemente assunta come l'asse procedimentale su cui fondare una politica economica e sociale efficace e solidale. In Italia l'orientamento politico e culturale della nuova maggioranza di governo pare favorire chiaramente l'adozione di questa metodologia. Tuttavia i rapporti con le parti sociali sono ripetutamente attraversati da momenti di tensione. Il primo banco di prova è rappresentato dal-

la manovra aggiuntiva di riequilibrio dei conti pubblici del 1996, la così detta «manovrina» di 16 mila miliardi, che il governo annuncia a giugno. Essa risulta costituita per due terzi da tagli alla spesa, e per un terzo da nuove entrate. L'obiettivo è di anticipare – nella prospettiva di Maastricht e dell'unione monetaria – l'intervento sul deficit pubblico, per arrivare a fine anno con una finanziaria 1997 da 30 mila miliardi.
Gli industriali giudicano criticamente i contenuti della manovra; in particolare l'aggravio di tassazione sui depositi e la riduzione della fiscalizzazione degli oneri sociali di 0,6 punti percentuali e, di conseguenza, l'incidenza negativa che questo determina sul costo del denaro e su quello del lavoro. Ciò avrà ripercussioni sui rinnovi contrattuali ancora aperti: «Ci costringono ad essere più rigidi – annuncia Fossa – invece di dare qualcosa ai lavoratori, la dovremo dare allo Stato».
Sul versante sindacale, che complessivamente giudica positivamente l'intervento del governo, si apre un contenzioso sull'inflazione programmata per il 1997, che assorbirà due mesi di confronto fra le forze sociali, fra quelle politiche, fra le prime e le seconde. In vista del Documento di programmazione economica e finanziaria (Dpef) 1997-99, il governo annuncia che l'inflazione programmata per il 1997 sarà pari al 2,5%, invece del già previsto 3%. È una sfida, quella del governo, che sia la Confindustria che Cisl e Uil si dicono pronte a raccogliere; si tratta infatti dell'opportunità di far calare i tassi di interesse attraverso un drastico calo dell'inflazione. Fermamente contraria si dichiara invece la Cgil, che ritiene inaccettabile la revisione in corso d'opera del tetto già programmato al 3%. Si creerebbe infatti una disparità fra quelle categorie che hanno già pattuito su quella base i nuovi aumenti contrattuali – i chimici, il pubblico impiego – e quelle che si trovano ancora a dover concludere i rispettivi rinnovi, come ad esempio i metalmeccanici. In sede di approvazione parlamentare, il «caso Dpef» si risolve nel senso auspicato dalla Cgil, e ciò grazie all'interdizione determinante svolta da Rifondazione comunista. Le ripercussioni sui rapporti intersindacali sono pesanti; anche il processo unitario sembra in quella fase doverne risentire. La Cisl definisce l'episodio un «pasticiaccio» che inganna i lavoratori e che toglie ai sindacati l'autorità salariale di cui sono portatori. Cisl e Uil vedono nell'appariscente azione svolta da Rifondazione una invasione di campo, che ha leso l'autonomia sindacale e inferto un vulnus serio al ruolo delle parti sociali. La concertazione sembra svilita a mera comunicazione, se poi viene stravolta, nei suoi esiti, da un nuovo confronto in sede politica. Alla Cgil, che da poco ha chiuso il suo congresso, viene rimproverata una certa mancanza di autonomia, di quella formula cioè che ne ha ispirato tanto i lavori che le conclusioni. Cisl e Uil respingono l'eventualità che anche in futuro possa nuovamente verificarsi questo meccanismo di trasferimento della rappresentanza sociale dai sindacati alla politica. Se gli esiti della concertazione triangolare sono infatti suscettibili di ricorsi in appello, in sede politica, la concertazione muore.
Il governo, tuttavia, non cessa di ritenere imprescindibile il metodo della contrattazione interconfederale e propone alle parti sociali tre tavoli di confronto: gli aiuti alle imprese, la flessibilità negli strumenti della gestione del mercato del lavoro e la formazione. Prima della pausa estiva il Cipe stanzia 10 mila miliardi per opere infrastrutturali e stabilisce un tetto agli stanziamenti per i patti territoriali. Si discute in particolare sull'opportunità di indirizzare finanziamenti mirati e sgravi sugli utili in cinque aree di crisi: Gioia Tauro, Cagliari, Napoli, Palermo e Brindisi.
Quanto al mercato del lavoro, il vertice triangolare di luglio discute del pacchetto di proposte sull'occupazione predisposto dal ministro Treu. Esso comprende un'ampia gamma di misure, come il rilancio delle opere pubbliche, l'utilizzo di tutti i fondi dell'Ue, il rifinanziamento della legge 44/86 sull'imprenditoria giovanile, la riduzione del carico fiscale per le nuove imprese, incentivi alle assunzioni, lavoro interinale, riforma dei contratti di formazione e lavoro e dell'apprendistato, degli orari e del part-time, riforma della formazione, rilancio degli investimenti nella ricerca.
Quanto alla formazione, il negoziato triangolare pone all'ordine del giorno la riforma della legge quadro sulla formazione professionale (legge 845/78), l'innalzamento dell'età scolastica da sedici a diciotto anni, la valorizzazione della dimensione regionale, l'istituzione di un fondo nazionale per il diritto allo studio, con lo stanzia-

mento di 100 miliardi già a partire dalla finanziaria 1997, la rifinalizzazione del contributo dello 0,30% del monte salari per la formazione continua, l'incentivazione dei percorsi formativi post diploma nei settori tecnico-professionali, infine, l'istituzione di un organismo paritetico interistituzionale per il coordinamento delle politiche formative. A quest'ultimo riguardo, già a febbraio Confindustria, Cgil, Cisl e Uil avevano dato vita a una società consortile a responsabilità limitata, denominata Organismo bilaterale nazionale per la formazione, con finalità mutualistiche e per la promozione del miglioramento dei sistemi di formazione, orientamento e riqualificazione; capitale sociale: 21 milioni.
L'insieme di queste misure – aiuti alle imprese, politiche attive del lavoro e formazione – troveranno la sistemazione più compiuta nel Patto per il lavoro del 24 settembre, a cui è dedicata l'ultima parte di questo capitolo.

**6.** In concomitanza con lo sviluppo fattivo e concreto della concertazione sui temi appena descritti, si viene facendo sempre più teso il confronto sociale in merito al rinnovo contrattuale del secondo biennio economico dei lavoratori metalmeccanici.
Il 1996 è l'anno in cui almeno 8 milioni di lavoratori sono interessati da scadenze contrattuali nazionali. Ai 5 milioni per i quali la scadenza salariale è prevista entro l'anno, si aggiungono quei rinnovi la cui scadenza, prevista per il 1995, sfora nel 1996. All'inizio dell'anno la situazione più critica si presenta nel pubblico impiego, dove ormai da quattro anni più di tre milioni di lavoratori subiscono un fermo contrattuale, con un'erosione delle retribuzioni particolarmente grave nel 1995. Con un intervento che alcuni commentatori definiranno «elettoralistico», il governo Dini, ormai dimissionario, firma le direttive per il rinnovo della parte economica dei contratti del pubblico impiego. L'Aran convoca quindi i sindacati per l'inizio delle trattative e fra marzo e aprile, prima delle elezioni, l'80% dei lavoratori di tutti i comparti ha già un contratto, con una media di aumenti intorno alle 240 mila lire lorde a regime. Fra i contratti che avevano scadenza nel 1996 firma, sostanzialmente entro i termini, la categoria del turismo, mentre si fa subito difficile il confronto nei settori della concia, del vetro, della ceramica, delle lampade. Per i lavoratori addetti alle imprese di pulizia si prospetta un vero e proprio calvario contrattuale, i cui modesti esiti giungeranno con ben trentaquattro mesi di ritardo sulla scadenza naturale (dicembre 1994), nella seconda metà del 1997. Ma la vicenda che è destinata a polarizzare l'attenzione maggiore durante tutto l'ultimo trimestre dell'anno è, come si è già detto, quella dei metalmeccanici (un milione e 700 mila addetti). Per questa, come per tutte le altre vertenze contrattuali del 1996 rimandiamo ai capitoli specifici di questo volume. Al di là delle singole questioni di merito, tuttavia, c'è un aspetto generale del confronto che interessa particolarmente il livello interconfederale. Il problema principale consiste infatti nel definire la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, seguendo l'ordine del doppio livello di contrattazione previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993. A partire dalle divergenze sul calcolo del recupero del differenziale fra inflazione programmata e inflazione reale maturato fra il 1994 e il 1996, prende spunto un aspro conflitto interpretativo che investe tempi e modalità di coordinamento fra i due livelli contrattuali e, in particolare, il significato e il ruolo da riconoscere al contratto nazionale di categoria.
Già all'inizio dell'anno aveva suscitato un certo scalpore la proposta di due economisti vicini a Forza Italia, secondo i quali sarebbe opportuno mantenere un solo livello contrattuale, quello aziendale, abolendo quello nazionale. Proprio dagli industriali era arrivata immediata la dura bocciatura. In un paese come l'Italia in cui – veniva osservato – il 90% delle aziende non è in grado di fare contrattazione aziendale, l'eliminazione del ccnl priverebbe il 60% circa di lavoratori di ogni copertura, oppure – timore espresso soprattutto dai piccoli imprenditori – incentiverebbe una microconflittualità anche in quelle aziende in cui il ccnl, stabilendo le tutele minime, ha fino ad oggi esorcizzato questo pericolo.
Quando tuttavia, in autunno, monta il conflitto nel settore metalmeccanico, i sindacati accuseranno gli industriali di voler vanificare quel sistema uniforme di regole erga omnes che solo il ccnl è in grado di garantire. Gli imprenditori conte-

stano che l'erosione salariale del biennio precedente sia stata solo apparente, perché questa valutazione omette di considerare gli aumenti ad personam e/o quelli dovuti agli integrativi aziendali. Ma in questo modo dimenticano ciò che loro stessi avevano ricordato a chi voleva abolire il ccnl, e cioè il grado molto basso di copertura aziendale e territoriale della contrattazione di secondo livello. D'altra parte, viene fatto autorevolmente notare da qualche giurista, l'accordo del 23 luglio, pur escludendo rigidi automatismi, stabilisce che a livello aziendale possono essere negoziate solo erogazioni retributive «diverse e non ripetitive» rispetto a quelle proprie del contratto nazionale. Ed è proprio a questo livello che si definiscono, in modo uniforme per tutto il territorio nazionale, i minimi tabellari, tutelando così, per tutti i lavoratori, il potere d'acquisto dei salari eroso dall'inflazione.
Tra settembre e dicembre i sindacati di categoria indicono scioperi generali, locali e aziendali, con rallentamenti della produzione e blocchi degli straordinari. Con l'esclusione della lotta contro il disegno di riforma previdenziale del governo Berlusconi, un conflitto industriale simile non si vedeva in Italia dal 1990.
La vicenda assume una gravità tale da non potersi risolvere nel solo ambito settoriale, e finisce con l'investire la dimensione triangolare e interconfederale della contrattazione. Sono i sindacati, in particolare, a invocare un intervento del governo: in un primo momento lo fanno per il riavvio della trattativa interrotta, in un secondo – che si concluderà ai primi del 1997, con la chiusura della vertenza e la firma del nuovo contratto – per rendere possibile un compromesso fra posizioni che, ancora a novembre, venivano definite «sideralmente» distanti.

**7.** Nessuna delle vicende fin qui descritte, pur contribuendo a costituire i tasselli del complesso mosaico macro concertativo italiano del 1996, rientra direttamente e formalmente in ciò che nel linguaggio delle relazioni sindacali si è soliti classificare come «accordo interconfederale». L'intenso confronto condotto ai massimi livelli nazionali dalle parti sociali, e fra queste e il governo, non sortirà alcun vero accordo prima dell'autunno. È infatti fra la fine di settembre e il mese di novembre che maturano le condizioni per siglare i due importanti accordi interconfederali del 1996: quello triangolare del 24 settembre, noto come Patto per il lavoro, e quello bilaterale del 6 novembre, sottoscritto il 27 dello stesso mese alla presenza del ministro del Lavoro, per il recepimento della direttiva 94/45 sui Comitati aziendali europei (Cae) e sulle procedure per l'informazione e consultazione dei lavoratori a livello europeo. Per comodità espositiva non rispetteremo l'ordine cronologico dei due eventi, riservandoci di approfondire la descrizione del Patto per il lavoro dopo aver trattato dell'accordo interconfederale sui Cae.
La vicenda dei Cae costituisce un terreno di estremo interesse nel quale sperimentare e verificare le capacità dei lavoratori europei e delle loro organizzazioni di rappresentanza di fronteggiare su scala transnazionale le sfide della globalizzazione. Obiettivo esplicito della direttiva è quello di: «Migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie» (articolo 1.1).[2] Sebbene la direttiva 94/45/Ce escluda forme più intense di partecipazione, che pure erano previste nel testo della Carta fondamentale dei diritti dei lavoratori del 1989 (articoli 17 e 18), occorre sottolineare come essa produca comunque alcuni risultati importanti dal punto di vista dei lavoratori. Infatti:
*a.* costituisce il primo importante precedente di applicazione normativa dei principi del dialogo sociale a livello europeo siglato dopo l'Accordo sulla politica sociale di Maastricht;
*b.* indirizza le rappresentanze dei lavoratori nazionali verso il confronto e il riavvicinamento di interessi, culture e strategie collettive su scala transnazionale;
*c.* impone alle rappresentanze dei lavoratori di dotarsi delle conoscenze sovraziendali e macroeconomiche necessarie per massimizzare l'utilità delle informazioni acquisite;
*d.* consente di portare le conoscenze acquisite in sede transnazionale nell'ambito del confronto negoziale nazionale;
*e.* consente di ricomporre formalmente il sistema transnazionale di comando dell'impresa oppure del gruppo.

L'impianto complessivo della direttiva si caratterizza innanzitutto per il costante rinvio al principio di sussidiarietà e per la valorizzazione del consenso e dell'autonomia collettiva.
I casi in cui la direttiva rinvia alle legislazioni e alle prassi nazionali sono quantitativamente e qualitativamente sostanziali. Tale massiccio ricorso al principio di sussidiarietà da parte del legislatore comunitario trova giustificazione nella pragmatica presa d'atto che il permanere di profonde differenze negli assetti normativi, consuetudinari e culturali delle relazioni industriali nei paesi dell'Ue rende ancora irrealistica l'ambizione di giuridificare in modo esaustivo e unitario la materia del diritto sindacale. Quanto alla valorizzazione del consenso e dell'autonomia collettiva, essa si coglie pienamente nella possibilità che hanno le parti di determinare i contenuti degli accordi, sia nella fase «costitutiva», quando il confronto avviene fra la delegazione speciale di negoziazione e la direzione centrale, sia nella fase di funzionamento «a regime», cioè quando il Cae è stato insediato ed è con esso che si confronta adesso la direzione centrale.
Un secondo ordine di considerazioni attiene all'accordo interconfederale del novembre 1996, che in Italia ha posto le basi per il completo recepimento della direttiva. Tale procedura, basata sul potere che l'Aps riconosce alle parti sociali nella trasposizione di direttive comunitarie negli ordinamenti nazionali (articolo 2.4), costituisce una vera novità per il sistema italiano di relazioni sindacali. Si potrebbe addirittura configurare, come hanno fatto alcuni studiosi, una nuova tipologia di accordo collettivo, «traspositivo» di norme comunitarie.
L'accordo raggiunto fra Confindustria, Assicredito, Cgil, Cisl e Uil giunge con un mese e mezzo di ritardo sulla data ultima prevista per il recepimento della direttiva negli ordinamenti nazionali (22 settembre 1996). Esso suggella un biennio di approfondito confronto, articolato in svariati momenti seminariali e formativi, con la creazione di un gruppo congiunto di pilotaggio finalizzato alla soluzione di alcune delicate problematiche inerenti alla trasposizione. Uno dei punti maggiormente controversi è quello che attiene alla composizione delle rappresentanze dei lavoratori in seno ai Cae. Il testo della direttiva sembra propendere per una soluzione «alla tedesca», assumendo un modello di rappresentanza diretta di tutti i lavoratori – sia iscritti che non iscritti – di una unità produttiva, senza alcuna espressa menzione alle organizzazioni sindacali. Confindustria e Assicredito insistono invece affinché risulti privilegiata una rappresentanza di emanazione sindacale, ritenuta più affidabile e più rappresentativa. Alla fine si adotterà una soluzione omologa a quella fatta per le Rsu nell'accordo del luglio 1993 e nei successivi protocolli applicativi: la rappresentanza italiana in seno ad un Cae sarà quindi ripartita fra un terzo designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nell'azienda, e due terzi dalle Rsu dell'impresa e/o del gruppo di imprese, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati, operai).
Il modello partecipativo predisposto con l'istituzione dei Cae e/o di procedure di informazione e consultazione dei lavoratori, prevede un importante capitolo sui procedimenti conciliativi e arbitrali, culminanti in un lodo irrituale inoppugnabile, tramite il quale si intende pervenire a una soluzione endogena degli eventuali punti di dissenso tra le parti.
Siglato l'accordo interconfederale di recepimento, rimane aperto il problema della sua efficacia giuridica. Come è noto, l'inattuazione dell'articolo 39 della Costituzione (eccetto il comma 1) priva il nostro sistema contrattuale collettivo di quella efficacia soggettiva erga omnes, necessaria per il conseguimento di obiettivi di carattere generale come quelli previsti da una direttiva comunitaria. Affinché l'accordo interconfederale possa quindi espletare fino in fondo e in modo generalizzato i suoi effetti è necessario un intervento del legislatore o, su sua delega, del governo, auspicando che ciò avvenga nel completo rispetto dell'accordo raggiunto autonomamente dalle parti sociali. In questo caso – e la cosa è di un certo interesse – si avrebbe un inedito riferimento legislativo alle Rsu, finora previste e regolamentate nel solo ambito di accordi interconfederali. Qualche problema potrebbe porsi rispetto alla soluzione del lodo irrituale inoppugnabile, la cui sussunzione in una norma di rango legislativo porrebbe sicuramente delle incongruenze nel nostro ordinamento gius-sindacale.

Il fatto che la materia dell'informazione e della consultazione attenga alla dimensione obbligatoria e non normativa del contratto, vincolando i soli soggetti negoziali e non l'intero universo dei rappresentati, può costituire – secondo la giurisprudenza costituzionale e di legittimità e una parte della dottrina – una soluzione al problema, senza bisogno di un intervento legislativo o amministrativo di ratifica. Tuttavia, in ragione dei poteri conferiti dall'Aps all'autonomia collettiva di livello nazionale (nel recepimento di direttive comunitarie) e comunitario (nel raggiungimento di accordi collettivi di livello europeo), appare ormai ineludibile una modifica costituzionale capace di risolvere il problema della rappresentatività sindacale e di adeguare i contenuti dell'articolo 39 della Costituzione alle nuove prospettive offerte dal diritto comunitario del lavoro.

**8.** All'inizio di questo capitolo, nel tentare di riassumere i tratti distintivi del 1996, sotto il profilo delle relazioni sindacali, abbiamo adoperato impressionisticamente le espressioni collaudo e consolidamento per qualificare una fase intermedia, compresa fra il Protocollo del 1993 e la riforma pensionistica del 1995 da un lato, e l'obiettivo dell'ingresso nella moneta unica europea dall'altro. L'accordo o Patto per il lavoro, siglato da governo e parti sociali il 24 settembre del 1996, costituisce indubbiamente lo snodo centrale in cui si consolidano, dispiegandosi, tutti quei principi di politica attiva del lavoro già tracciati dall'Ue (Libro bianco Delors; priorità fissate ad Essen) e dallo stesso accordo del luglio 1993.
Il Patto per il lavoro è il frutto di un accordo interconfederale fra governo e parti sociali, rappresentate da 32 associazioni di imprese e sindacati, finalizzato ad attivare un piano straordinario per l'occupazione, avendo un particolare riguardo al Mezzogiorno. Si tratta di un documento corposo – 75 pagine per l'esattezza – e impegnativo, articolato intorno ad alcuni capisaldi principali: la formazione e la ricerca, il mercato del lavoro, le opere infrastrutturali, i contratti d'area. La nostra ricognizione non potrà che procedere se non in modo assai sintetico e schematico.
Sul terreno della formazione viene ribadita l'assunzione della centralità di una strategia occupazionale fondata su una maggiore e più adeguata qualificazione della forza lavoro. Tale obiettivo deve essere strenuamente perseguito attraverso un percorso di riforma in grado di far crescere quantitativamente e qualitativamente il patrimonio di risorse umane presente sul territorio nazionale. Tale patrimonio risulta ancora oggi afflitto da carenze storiche e strutturali: l'elevato tasso di abbandoni durante la scuola dell'obbligo, il numero percentualmente basso di laureati sul totale della popolazione, la mancanza di percorsi post secondari alternativi all'università, l'assenza di coordinamento fra scuola e lavoro, l'arretratezza organizzativa e programmatica dei cicli formativi. Il tutto aggravato, come sempre, dalla spaccatura fra i livelli performativi del Centro-Nord, e quelli del Sud. Per far fronte a questa vera emergenza nazionale, al fine accrescere «la competitività attuale e futura e per costruire un modello sociale equilibrato fondato sull'attuazione del pieno diritto di cittadinanza», il Patto identifica i seguenti interventi: l'innalzamento dell'obbligo scolastico da otto a dieci anni, con un diritto alla formazione fino a diciotto anni di età; la realizzazione dell'autonomia delle istituzioni scolastiche; la costruzione di un fondo nazionale per il diritto allo studio, alimentato con fondi pubblici ma integrabile con risorse private; l'aumento delle borse di studio e l'istituzione di un prestito d'onore; lo sviluppo di un'istruzione post secondaria volta alle alte professionalità tecniche; l'incentivazione per le imprese che offrono opportunità di stages; l'assunzione della formazione continua come prospettiva strategica, attraverso l'ottimizzazione degli istituti contrattuali già vigenti, l'uso di appositi congedi, l'uso del contributo dello 0,30% del monte salari ad opera delle parti sociali; la valorizzazione di queste ultime nell'aggiornamento dei piani formativi annuali.
Quanto alla ricerca e all'innovazione, viene previsto il varo di un nuovo piano triennale entro l'estate 1997, con l'impegno di migliorare la capacità di spesa e di raggiungere, entro un triennio, la media europea del 2% della spesa. Sarà inoltre avviato un processo di riforma dei maggiori enti di ricerca (Cnr, Enea) e, in generale del nostro sistema scientifico, con la costituzione, presso la presidenza del Consiglio, di una task

force avente il compito di progettare le maggiori scelte e la distribuzione delle risorse.
Il secondo fondamentale terreno su cui il Patto stabilisce una linea di intervento è quello della promozione dell'occupazione mediante la revisione di alcune norme in materia di mercato del lavoro. Il filo conduttore è rappresentato dall'introduzione di significativi elementi di flessibilità, la cui realizzazione viene in buona parte rimessa all'attività negoziale delle parti.
Viene innanzitutto modificato l'apprendistato, la cui normativa di riferimento risale al 1955. L'obiettivo è quello «qualificare l'istituto per quanto attiene ai profili formativi» e di allargare la possibilità del suo impiego. La fascia di età viene ora estesa a ventiquattro anni (ventisei nel Sud), laddove l'età minima è fissata a sedici anni. I settori interessati sono tutti, compresa l'agricoltura, con le possibilità più favorevoli già previste per l'artigianato, dove rimane la facoltà di raggiungere contrattualmente l'età massima di ventinove anni. La durata del contratto di apprendistato è compresa fra i diciotto mesi e i quattro anni, secondo quanto stabilirà la contrattazione collettiva di categoria. Durante questo periodo verrà favorito l'impegno formativo, il cui costo sostenuto dall'impresa sarà rimborsato da parte pubblica attivando il cofinanziamento comunitario. La retribuzione del giovane apprendista sarà stabilita contrattualmente.
Accanto all'apprendistato, e al fine di «favorire un primo contatto fra giovane in formazione e impresa», si intende semplificare il ricorso agli stages, pensando a una loro programmazione regionale e valutando la previsione di apposite borse per la formazione.
La formazione non deve riguardare soltanto coloro i quali si apprestano ad entrare nel mondo produttivo, ma deve poter interessare direttamente anche chi è già occupato. Gli strumenti sono quelli che consentono l'aggiornamento e la riqualificazione professionale di tutte le figure lavorative presenti nell'impresa. Attraverso la formazione continua e permanente, il Patto intende avvicinare l'Italia alle esperienze più avanzate in Europa. In particolare si pensa di istituire congedi finalizzati alla formazione, tenendo conto del modello contrattuale delle 150 ore. Prestito d'onore e passaggio al tempo parziale concorrono nel facilitare un rapporto più congruo e flessibile, nella vita di ciascuno, fra esperienza lavorativa e riqualificazione professionale.
Vera e propria novità per il nostro ordinamento è la previsione del lavoro interinale, la cui istituzione – sulla base delle esperienze già avviate in molti paesi europei (temporary work) – mira ad intercettare segmenti significativi della domanda e dell'offerta di lavoro presenti, in particolare, nelle grandi aree metropolitane e fra giovani disoccupati relativamente qualificati. Il lavoro interinale si basa su un rapporto trilaterale, nel quale alla figura del lavoratore fanno riscontro un'impresa utilizzatrice e un'impresa fornitrice. Questo rapporto trilaterale si svolge lungo due assi contrattuali: quello con cui l'impresa fornitrice assume – a tempo determinato o indeterminato – il lavoratore, e quello in cui l'impresa fornitrice pone il lavoratore medesimo a disposizione di un'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa per soddisfare esigenze di carattere temporaneo.
Previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il lavoro interinale è stato al centro di un serrato confronto dialettico tra fautori e detrattori, sia in ambito politico che giuslavoristico. All'esaltazione dei primi, in termini di nuove condizioni di dinamicità impresse al mercato del lavoro, e quindi all'occupazione, i secondi hanno opposto i pericoli di una irreversibile precarizzazione dei rapporti di lavoro, con effetti destrutturanti di gran lunga più gravi di quelli realisticamente immaginabili sul terreno dei nuovi posti di lavoro. L'esperienza comparata, sarà bene ricordarlo, mostra come la percentuale dei lavoratori temporanei sul totale degli occupati rimanga regolarmente sotto il livello del 2%.[3]
Il Patto per il lavoro realizza un compromesso nel quale i rischi obiettivi verso nuove e più sofisticate forme di interposizione nell'impiego di manodopera (si pensi al divieto di appalto di manodopera sancito dalla legge 1369/60) dovrebbero risultare contenuti. Il primo ordine di garanzie è stabilito attraverso la stesura di un elenco con cui vengono categoricamente escluse le ipotesi di ricorso a lavoratori interinali: si tratta della «sostituzione di lavoratori in sciopero», oppure «in unità produttive nelle quali si sia proceduto a riduzioni del personale nei dodici mesi precedenti, limitatamente alle mansioni oggetto di riduzio-

ne», o ancora dove «siano operanti sospensioni che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce la fornitura», oppure, infine, «lavorazioni che richiedono una sorveglianza medica speciale o particolarmente pericolose, individuate con decreto dal ministro del Lavoro, salvo che i lavoratori siano in possesso di una specifica preparazione». Tale elencazione è stata ulteriormente ampliata nel testo con cui il così detto Pacchetto Treu – che recepiva l'impianto propositivo del Patto per il lavoro – è stato tradotto nella legge 196/97; in essa la fornitura di lavoro temporaneo viene esclusa, secondo quanto già previsto nell'accordo del 1993, «per le qualifiche di esiguo contenuto professionale, individuate come tali dai ccnl di appartenenza dell'impresa utilizzatrice». La ratio di ciò risiede nella scelta del legislatore di rendere il ricorso al lavoro interinale non alternativo al normale rapporto di lavoro subordinato. Le fasce professionali interessate dalla nuova tipologia contrattuale dovrebbero quindi essere quelle medio-alte. L'esperienza comparata, anche in questo caso, non si rivela particolarmente incoraggiante, in quanto sono le qualifiche medio-basse (centralinisti, segretarie, camerieri) quelle ad attivare il maggior numero di richieste di lavoratori temporanei.

Un altro strumento di garanzia è rappresentato dalla forma scritta obbligatoria per il contratto di fornitura, che dovrà contenere tutte le informazioni per verificare la corrispondenza rispetto alle mansioni indicate nel contratto di assunzione presso l'impresa fornitrice. Al lavoratore in missione andranno in ogni caso garantite «le condizioni di piena parità coi lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice».

Un secondo ordine di garanzie, individuate dal Patto e ulteriormente specificate dal Pacchetto Treu, concerne il versante soggettivo dell'impresa fornitrice, dei suoi requisiti di affidabilità. La nascita di agenzie private per il lavoro interinale pone fine, definitivamente, a quel monopolio pubblico del collocamento sancito dalla legge 264/49, e reso ormai obsoleto dalla normativa comunitaria e, soprattutto, dalle trasformazioni socio-produttive di questi anni. Permane tuttavia un interesse pubblico affinché le dinamiche che investono il mercato del lavoro avvengano nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico. Garanzie economiche, copertura territoriale, autorizzazione ministeriale costituiscono le direttrici lungo le quali il legislatore dovrà stabilire precisi requisiti selettivi affinché le nuove agenzie di lavoro possano offrire indiscusse credenziali legali e imprenditoriali. Per l'agricoltura e l'edilizia, settori storicamente a rischio rispetto a diffuse e odiose pratiche di caporalato, il Patto prevede un'introduzione dell'interinale in via sperimentale e previa intesa fra le parti circa le aree e le modalità della sperimentazione.

Un terzo e ultimo ordine di garanzie dovrebbe scaturire sul terreno delle relazioni sindacali, attraverso la previsione di diritti di informazione delle rappresentanze sindacali delle aziende utilizzatrici, «preliminarmente alla stipula del contratto di fornitura, tranne nei casi in cui l'utilizzazione debba essere tempestiva».

La legge 196/97 ha anche voluto sgomberare il terreno dal rischio – oggi non soltanto teorico – di eventuali accordi pirata, siglati da sindacati sospetti, precisando che il contratto collettivo nazionale di categoria di riferimento (ad esempio per la definizione della percentuale massima di lavoratori temporanei sul totale degli occupati a tempo indeterminato dell'impresa utilizzatrice) sarà quello stipulato dai «sindacati comparativamente più rappresentativi».

Altro importante terreno su cui si misura il Patto per il lavoro è quello degli orari di lavoro e del part-time. Qui si trattava, fra l'altro, di intraprendere il confronto e le iniziative necessarie per il recepimento della direttiva comunitaria 104/93, nella quale la durata media dell'orario per ogni periodo di sette giorni non dovrà superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Per le organizzazioni sindacali italiane la richiesta è di modificare la vecchia normativa del 1923, abbassando a 40 ore l'attuale limite legale massimo dell'orario settimanale, che è ancora di 48 ore. Poiché l'orario medio contrattuale è ormai da anni al di sotto del livello fissato nel 1923, la modifica avrebbe effetti sul calcolo degli straordinari e per quelle realtà lavorative prive di contratto. L'ambiguità del testo della direttiva e l'opposizione delle associazioni datoriali all'ipotesi di una riduzione legale dell'orario determinerà, su questo terreno, uno dei due o tre maggiori punti di disaccordo fra le parti nel corso del negoziato.

Il testo definitivo del Patto per il lavoro – diversamente dal Pacchetto Treu e dalla legge che lo ha recepito (legge 196/97) – non contiene alcun riferimento alle 40 ore settimanali, limitandosi ad enunciare l'impegno del governo per l'incentivazione di riduzioni che le parti dovranno contrattare sulla base di una rimodulazione delle aliquote contributive rispetto agli orari. Attraverso un mix di sostegno pubblico e risorse contrattuali si avrebbe uno scaglionamento dell'incidenza contributiva, calcolato in quattro fasce orarie (24, 32, 36, 40), volto a favorire l'adozione di quelle comprese fra 24 e 36 ore settimanali e a disincentivare il ricorso all'ultima (fino a 40 ore) e allo straordinario.
Sul part-time si registra in Italia un ritardo antico. Il dl 185/94, in attesa di un intervento organico rivolto a un diverso assetto degli orari lavorativi, aveva previsto fino al 31 dicembre 1995 incentivi e sgravi per le imprese che utilizzano formule flessibili di orario di lavoro. Il risultato è stato incoraggiante, se si pensa che fra tutti gli strumenti incentivanti previsti, questo è stato il solo che ha conosciuto un certo aumento. Resta tuttavia il dato negativo di una forte concentrazione territoriale al Nord e nel settore terziario (il 76%) e, soprattutto, di una straripante presenza femminile (l'Isfol parla del 90%), che induce al fondato sospetto che tramite il part-time possano di fatto realizzarsi pratiche discriminatorie.
Un paragrafo del Patto è dedicato ai lavori socialmente utili (Lsu), che, in questi anni, sono serviti al legislatore per porre rimedio a situazioni riguardanti lavoratori in cassa integrazione straordinaria e in mobilità. Le regioni di gran lunga più interessate sono state la Campania e la Puglia. Dopo l'esordio del 1981, con la legge 390/81, la normativa in materia di Lsu si è caratterizzata, oltre che per la sua logica emergenziale, per l'abbassamento progressivo delle già deboli garanzie giuridiche. In base agli ultimi decreti (dl 416/95, reiterato nell'aprile del 1996, dal dl 404), la partecipazione a lavori socialmente utili non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro; per i disoccupati di lunga durata a cui è scaduto il periodo di mobilità, viene corrisposta un'indennità pari a ottomila lire l'ora, mentre viene eliminata l'integrazione salariale da parte dei comuni e il pagamento degli straordinari; la durata massima non può superare i dodici mesi. Rispetto a questo quadro il Patto si limita a indicare l'obiettivo di «rivedere le norme attuali, mettendo a punto una nuova disciplina organica (legge quadro) che valorizzi pienamente il ruolo e l'iniziativa locale». Si garantisce inoltre l'avvio di progetti tramite società miste, la destinazione di una quota dei fondi ai disoccupati di lunga durata e l'ampliamento delle aree di intervento. Un'esigenza prioritaria è ritenuta quella di conseguire una migliore qualità dei progetti, avendo poi un particolare riguardo per coloro che hanno perso il diritto agli ammortizzatori sociali.
Per quello che riguarda i nuovi servizi all'impiego il Patto contiene innanzitutto un elenco di principi prioritari: «il passaggio da una politica di sostegno passivo della disoccupazione a una politica di promozione dell'occupazione»; «il decentramento istituzionale»; una «liberalizzazione regolare», con l'apertura ai privati; «la previsione di un forte ruolo dello Stato nelle funzioni di regolazione, indirizzo e programmazione».
La materia degli incentivi, particolarmente cara alle imprese, presenta una serie di misure sul terreno degli sgravi contributivi e delle agevolazioni fiscali. La legge delega sulla riforma della finanza regionale e locale stabilirà l'abolizione dei contributi sanitari a carico dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei pensionati, e il loro trasferimento sulla fiscalità generale. Gli sgravi contributivi nelle aree dell'obiettivo 1 terranno conto dei vincoli previsti dall'Ue. Viene inoltre prevista una disciplina fiscale a favore di chi crea una nuova impresa, se è giovane di età inferiore a trentadue anni, se è un lavoratore in cassa integrazione o mobilità, un portatore di handicap, se intraprende un'attività nei settori a tutela dell'ecosistema. Il governo – si dice inoltre – attribuisce particolare rilevanza allo sviluppo del lavoro no profit, nella prospettiva di un ridisegno delle funzioni svolte dallo Stato e dagli enti pubblici non economici, salvaguardando e incentivando le opportunità di lavoro soprattutto giovanile. Il regime agevolativo consiste nell'esenzione dal reddito d'impresa e da quello derivante dall'esercizio delle arti e delle professioni.
In più parti si riscontra nel Patto la volontà delle parti di procedere alla regolarizzazione di posizioni di lavoro oggi sommerse, sia sotto il profilo

giuslavoristico che sotto quello del gettito contributivo e Irpef. Questa finalità, ad esempio, è dichiarata esplicitamente rispetto all'introduzione dell'interinale. Dove tuttavia si può cogliere con maggiore precisione e chiarezza questo intento di emersione è nell'importante paragrafo riguardante i contratti di gradualità. In base ad una normativa legale e contrattuale, che può farsi risalire alla fine degli anni Ottanta, tali contratti mirano ad estendere a quelle imprese che non lo hanno ancora fatto «l'integrale applicazione del ccnl, in maniera scaglionata nel tempo, attraverso aumenti salariali periodici, ponendole contestualmente nelle condizioni per poter fruire degli sgravi contributivi e della fiscalizzazione degli oneri sociali in virtù di apposite disposizioni legislative». Le imprese di cui si parla sono normalmente piccole e medie aziende terzocontiste, meridionali, nei comparti produttivi del tessile, abbigliamento e calzaturiero, con forti livelli di sfruttamento e autosfruttamento.
Il modello dei contratti di gradualità presenta vantaggi reciproci per gli imprenditori e i lavoratori. Per i primi, quello di ridurre la concorrenza «porta a porta» rispetto alla medesima committenza; di superare l'individualismo aziendale, aumentando il grado di cooperazione ed efficienza del sistema a livello territoriale; di accedere alle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa. Sul versante sindacale si tratta invece di far emergere il sommerso e ripristinare la legalità; di evitare forme di dumping sociale; di esercitare maggiori controlli sulle realtà del decentramento produttivo; di estendere l'area di copertura effettiva della contrattazione collettiva. Il tipo di scambio che normalmente si instaura è il seguente: riconoscimento di validità dell'accordo pari a quella attribuita ai ccnl; adeguamento graduale, nell'arco di cinque anni, ai livelli retributivi previsti dai ccnl, attraverso aumenti salariali periodici; applicazione immediata della parte normativa; sanatoria delle situazioni pregresse con clausola di rinunzia a ogni successiva impugnazione; impegno delle imprese a non procedere a licenziamenti per riduzione del personale; costituzione di commissioni paritetiche per l'esame delle controversie individuali. I contratti provinciali diventano efficaci mediante recepimento a livello di contratto aziendale (entro cento giorni). Sono fatte salve le situazioni individuali di maggior favore.
Nel 1996 oltre 500 imprese avevano già sottoscritto contratti di gradualità (300 solo nella provincia di Lecce) per un totale di 10 mila lavoratori già «emersi». In base al Patto per il lavoro: «Si conviene sull'opportunità di considerare l'occupazione emersa alla stregua di nuova occupazione alla data della completa applicazione dei contratti collettivi».
La parte più corposa del Patto per il lavoro è costituita dal pacchetto di misure concernenti le opere pubbliche e la qualificazione delle infrastrutture nel campo dei trasporti, dell'ambiente, dell'energia, della società dell'informazione. In questa parte, che dal punto di vista finanziario contiene le indicazioni più precise e più consistenti dell'intero accordo, si colgono alcune fra le analogie più profonde fra la politica dell'occupazione perseguita nel Patto e l'impianto di stampo neo keynesiano che aveva retto le proposte del Libro bianco Delors su competititività e occupazione. In estrema sintesi diciamo che per i lavori pubblici è previsto lo sblocco dei cantieri fermi, con la realizzazione di opere viarie come la realizzazione della variante di valico e la Salerno-Reggio Calabria; l'attuazione del programma di interventi nel settore idrico per il periodo 1994-99; l'attivazione dei fondi Gescal per programmi di riqualificazione urbana e opere straordinarie nell'edilizia residenziale. Per i trasporti l'obiettivo è l'attuazione del programma completo per l'alta velocità e il collegamento con la rete francese e con quella austro-tedesca, e il potenziamento della rete ferroviaria nel Mezzogiorno, cui verrà destinato il 41% di questo capitolo di spesa. In materia di ambiente viene prevista la realizzazione del programma triennale di difesa ambientale 1994-99, e di quello multiregionale «occupazione e ambiente», particolarmente rivolto – legando i Lsu alla riqualificazione dei parchi – al Mezzogiorno. Quanto infine alla società dell'informazione, nell'ambito del superamento del regime di monopolio delle telecomunicazioni, il governo ha presentato un programma di modernizzazione che investe la pubblica amministrazione, programmi di ricerca per applicazioni nella microelettronica e nel software, l'alfabetizzazione informatica, una politica dell'editoria volta

ad innovare i processi produttivi, il sostegno all'internazionalizzazione delle nostre imprese sul mercato globale.
L'ultimo capitolo del Patto per il lavoro è dedicato ai contratti d'area. Essi rappresentano un modello di incentivazione allo sviluppo locale, basato sul dispiegamento dei principi generali del partenariato sociale e della contrattazione programmata – già presenti nei patti territoriali promossi dal Cnel – ma questa volta con particolare riguardo a quelle aree «a più basso tasso di sviluppo e a maggiore tensione occupazionale, a partire dal Mezzogiorno». L'obiettivo è quello di realizzare urgentemente «un ambiente favorevole alle nuove iniziative imprenditoriali e alla creazione di nuova occupazione [...] garantendo velocità e certezza dell'azione amministrativa, realizzando concomitanza nelle decisioni delle diverse amministrazioni, stabilendo relazioni sindacali particolarmente favorevoli». Altre agevolazioni alle imprese sono individuate a livello di costo del denaro (politica del credito e iniziative nei confronti del sistema bancario), ma con «l'impegno a reinvestire gli utili nel rafforzamento patrimoniale e tecnologico delle singole iniziative». Nelle aree in questione, «individuate di volta in volta dalla presidenza del Consiglio» laddove «gli interventi abbiano maggiore probabilità di successo», il governo svolgerà una specifica azione di impulso per accelerare la realizzazione di interventi infrastrutturali. «La promozione del territorio – si dice in conclusione – valorizzato dal contenuto del contratto stesso, sarà realizzata dalle società di promozione locali collegate con l'Agenzia per la promozione delle aree industriali nazionali di prevista costituzione».
Tali aree, che nel testo del Patto dovevano essere identificate «a partire dal Mezzogiorno», sono state estese dal legislatore a non meglio definite «aree di sviluppo industriale». La legge 23 dicembre 1996, n. 662, collegata alla finanziaria 1997, con la quale lo strumento dei contratti d'area diventa norma dello Stato, prevede un sostanziale allargamento delle aree interessate a tutto il territorio nazionale. L'effetto di questo indirizzo legislativo – peraltro auspicato da settori politici e sindacali del Centro-Nord – è stato commentato criticamente da chi ritiene che un'estensione eccessiva rischia di complicare le procedure burocratiche, assottigliando le disponibilità finanziarie per ciascuna area designata. Venendo meno la discriminante territoriale, cioè la centralità dell'intervento nel Mezzogiorno, i contratti d'area possono finire col sovrapporsi agli ambiti di intervento per quali è già previsto l'altro importante strumento della contrattazione programmata: i patti territoriali. Da questi ultimi i contratti d'area continuerebbero invece a differenziarsi in ragione del maggiore coinvolgimento dell'amministrazione centrale (Cipe, ministero del Bilancio, Conferenza Stato regioni, presidenza del Consiglio), degli organi istituzionali periferici (amministrazioni locali) e, soprattutto, delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.
Su quest'ultimo versante, quello delle relazioni sindacali, il contratto d'area rappresenta certamente un istituto di grande interesse. Come si è detto, esso si basa innanzitutto sul principio del partenariato sociale e della concertazione. L'intesa fra le parti sociali a livello di ciascuna area di crisi individuata, nell'ambito di un accordo di programma-quadro fra le amministrazioni, gli enti pubblici e società a partecipazione pubblica, costituisce l'architrave dell'intera procedura. L'iniziativa del contratto d'area è infatti assunta dalle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro ed è comunicata alle regioni interessate. I progetti per la cui realizzazione sia previsto l'utilizzo delle specifiche somme destinate dal Cipe ai contratti d'area, devono essere positivamente istruiti sulla base delle modalità e dei criteri stabiliti con decreto dal ministero dell'Industria, del commercio e dell'artigianato. Il contratto d'area è stipulato entro 60 giorni dall'accertamento della sussistenza dei requisiti necessari, che il Cipe ha così precisato:
*a.* aree attrezzate per insediamenti produttivi;
*b.* progetti di investimento per una pluralità di nuove iniziative imprenditoriali nei settori dell'industria, agroindustria, servizi e turismo;
*c.* un soggetto intermediario che abbia requisiti per attivare sovvenzioni globali da parte dell'Ue.
Le erogazioni, a seguito della sottoscrizione del contratto d'area e degli eventuali protocolli aggiuntivi, sono identificate dal Cipe ed effettuate dalla Cassa depositi e prestiti.
Le intese potranno riguardare programmi per l'inserimento lavorativo dei giovani, le pari op-

portunità, la formazione, il reinserimento dei disoccupati di lunga durata, cassintegrati e lavoratori in mobilità, «l'adozione di politiche salariali finalizzate a favorire l'avvio delle nuove attività produttive, massimizzandone gli effetti occupazionali».
Nel complesso il modello dei contratti d'area sembra ispirarsi ad alcune esperienze già intraprese in alcuni paesi europei – si pensi ai bacini di crisi del Nord industriale della Francia (Nord-Pas de Calais; Le Creusot), della Vallonia in Belgio, nel Galles, nelle regioni più depresse della Spagna e del Portogallo – ma anche ad alcune proposte italiane risalenti ai primi anni Ottanta. L'idea è quella di razionalizzare e sveltire le procedure amministrative per nuovi investimenti in aree particolarmente colpite dalla crisi, e di introdurre nuovi strumenti di flessibilità – specialmente salariali – nell'ambito dei rapporti di lavoro. Sotto quest'ultimo profilo, accordi come quelli sottoscritti a Gioia Tauro per il rilancio del porto e a Praia a mare dallo stabilimento locale della Marzotto, prima dell'accordo del 24 settembre, costituiscono i precedenti concreti, contrattuali, di un modello salariale territorialmente flessibile.
Il punto non è privo di controversie e il dibattito sul significato dei minimi contrattuali, presente durante tutta la fase del confronto interconfederale nel 1996, si riaccende in occasione dell'interpretazione e della traduzione legislativa di quella parte del Patto, poc'anzi citato, in merito alle politiche salariali. Con un emendamento voluto da Rifondazione comunista e Verdi, e fatto proprio dal governo, la legge 662/96 impone alle parti sociali il rispetto dei minimi contrattuali anche per i contratti d'area. Tale limite risponde ad una preoccupazione già espressa dalla Cgil e presente in aree significative della maggioranza: quella di svuotare i contratti nazionali e di scaricare a livello periferico il confronto con le controparti. In un contesto favorevole a pratiche di dumping salariale, le strutture periferiche del sindacato sarebbero sottoposte, secondo questo punto di vista, ad un insostenibile sovraccarico di pressione determinato da situazioni occupazionali drammatiche. Tali preoccupazioni troverebbero oltretutto una sponda istituzionale nell'ostilità con cui l'Unione europea considera le pratiche di dumping sociale; si pensi al regolamento attuativo della legge 488/92, in cui il rispetto dei contratti nazionali di categoria è assunto come condizione indispensabile per poter accedere agli incentivi.
Di tutt'altro avviso gli industriali, secondo i quali il blitz parlamentare dei neo comunisti avrebbe rimesso il salario nella «gabbia» del minimo nazionale, espropriando l'autonomia contrattuale delle parti sociali. Anche Cisl e Uil esprimono la loro contrarietà nei confronti di un testo di legge che, in tema di contratti d'area, avrebbe in più punti stravolto le intenzioni contenute nel Patto di settembre. Sulla flessibilità salariale, e sull'inderogabilità dei minimi contrattuali, Cisl e Uil ritengono che il Parlamento abbia sconfinato in un terreno in cui le scelte negoziali periferiche vengono «ingessate da pregiudiziali ideologiche e insormontabili vincoli normativi, mostrando scarsa fiducia nella capacità di sperimentazione delle parti sociali».[4]

*Salvo Leonardi*

Note

[1] Tali progetti interessano l'Italia in tre casi: la linea di alta velocità Torino-Lione, il potenziamento del Brennero e l'ampliamento dell'aeroporto della Malpensa.

[2] Sono tali quelle imprese, o quel gruppo di imprese, che impiegano almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

[3] Si va dallo 0,2% del Giappone e dallo 0,5% della Germania, all'1% degli Usa, all'1,7% della Francia, al 2,7% dell'Olanda, al 3,3% del Regno Unito. La media nell'Ue è pari all'1,38% (Fonte Ciett-Eurostat).

[4] M. Sabatini, *I contratti d'area*, in *Per il lavoro che manca, per il lavoro che cambia. Il patto per il lavoro punto per punto*, Autori vari (a cura di G. Olini), Edizioni Lavoro, Roma 1997, p. 52.

# La contrattazione nazionale di categoria nell'agricoltura

**1. Premessa 2. I rinnovi dei ccnl per i dipendenti da imprese contoterziste e per gli impiegati agricoli 3. Gli accordi per il rinnovo biennale della parte economica dei ccnl riguardanti i consorzi di bonifica, il settore forestale e la cooperazione agricola 4. La contrattazione provinciale 5. L'intesa sulle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) e gli accordi per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls)**

**1.** Il 1996 ha rappresentato per le relazioni sindacali agricole un anno particolarmente ricco di iniziative e di risultati. Le vicende contrattuali e sindacali più significative e di cui si darà conto in questa rassegna riguardano:
*a.* il rinnovo di due ccnl, quello per i dipendenti da imprese che svolgono attività di contoterzismo in agricoltura firmato il 31 gennaio 1996 e quello per gli impiegati agricoli siglato il 13 novembre dello stesso anno;
*b.* gli accordi per il rinnovo biennale della parte economica dei ccnl riguardanti i consorzi di bonifica (6 marzo 1996), i forestali (20 giugno 1996) e la cooperazione agricola (12 luglio 1996);
*c.* l'avvio della contrattazione provinciale nella nuova funzione non più integrativa secondo quanto previsto dall'ultimo ccnl degli operai agricoli del 1995 e la conclusione delle trattative nella maggior parte delle province con la sottoscrizione di circa 50 contratti;
*d.* l'intesa, interna ai sindacati dei lavoratori, sulle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu) raggiunta il 24 luglio 1996 e gli accordi sottoscritti con le controparti dei settori agricoli più importanti regolati da autonomo contratto collettivo di lavoro circa l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sul posto di lavoro ai sensi del dlgs 626/94.

**2.** Il 31 gennaio 1996 è stato rinnovato il ccnl per i dipendenti da imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura. I lavoratori interessati sarebbero circa 15 mila con rapporti di lavoro per lo più a tempo indeterminato alle dipendenze di imprese agromeccaniche che rappresentano uno degli elementi dell'innovazione, della specializzazione e in ultima analisi dello sviluppo dell'agricoltura del nostro paese. Il precedente nonché il primo contratto firmato in questo settore era scaduto il 31 dicembre 1995 e la piattaforma rivendicativa era stata presenta soltanto pochi mesi prima, agli inizi del mese di ottobre dello stesso anno. In un lasso di tempo insolitamente breve si è pertanto pervenuti all'accordo di rinnovo che, anche per i suoi contenuti qualificanti e innovativi, testimonia il buon livello delle relazioni contrattuali esistenti in questo settore. I punti più salienti dell'accordo riguardano innanzitutto gli aumenti salariali, per i quali è previsto un aumento medio del 9% nel primo biennio di validità del contratto, e la previdenza complementare, che si è assunto l'impegno di introdurre nel settore rinviandone la discussione agli incontri da tenersi per il rinnovo economico del secondo biennio. Si è poi convenuto di estendere la sfera di applicazione del contratto anche alle imprese che esercitano l'attività di frangitura delle olive prevalentemente per conto terzi e di regolamentare il rapporto di lavoro anche per le figure professionali impiegatizie, escluse nel primo contratto, definendone i relativi inquadramenti parametrali. Altri aspetti innovativi dell'accordo riguardano infine la materia dei diritti sindacali e dell'applicazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro nonché la disciplina dei contratti di formazione e lavoro e dell'apprendistato.
Più faticoso è stato raggiungere l'accordo di rinnovo del contratto per gli impiegati agricoli firmato il 13 novembre 1996 e riguardante circa 7 mila unità tra impiegati, tecnici e quadri per la maggioranza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Si è trattato tuttavia di un accordo

importante perché ha segnato una quasi normalizzazione delle relazioni sindacali in un settore segnato in passato da aspre polemiche e divisioni. Va ricordato infatti che il precedente contratto firmato nel 1988 e scaduto alla fine del 1990 era stato mantenuto in vita sino al 31 dicembre 1995 da due accordi ponte dai quali si era dissociata la Flai Cgil. Ora invece l'accordo è stato firmato da tutte le parti trattanti e si sono aperti degli spiragli per realizzare in futuro un contratto unico che disciplini contemporaneamente, come avviene in tutti gli altri settori produttivi, i rapporti di lavoro sia degli operai che degli impiegati.
Nel merito dei contenuti dell'accordo va detto che lo stesso recepisce i punti più salienti dell'accordo interconfederale del 1993 sulla struttura della contrattazione, specie per quanto attiene alla durata del contratto (quattro anni), alla valenza biennale della parte economica, ai livelli della contrattazione (nazionale e territoriale) e alle reciproche competenze, alle procedure di rinnovo nonché ai comportamenti da tenere per il raffreddamento del conflitto e al riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale. Su un punto tuttavia il contratto per gli impiegati agricoli, come già era avvenuto nel contratto degli operai agricoli firmato l'anno precedente, introduce una forte divaricazione rispetto all'assetto contrattuale definito nell'accordo interconfederale del 1993. Esso riguarda il livello contrattuale abilitato a definire la parte economica per il secondo biennio di valenza del ccnl. In proposito l'accordo del 1993 prevede che la negoziazione della parte economica del secondo biennio debba avvenire sempre a livello nazionale. Nel contratto degli operai agricoli invece, così come ora in quello degli impiegati, si è convenuto che i salari del secondo biennio di validità del ccnl saranno per così dire aggiornati rispetto ai tassi di inflazione programmati con trattative che avverranno a livello di ciascuna provincia o regione e non già a livello nazionale, segnando in questo modo un potenziamento del ruolo della contrattazione territoriale a scapito di quella nazionale, che non riuscirà più a garantire salari minimi valevoli per tutto il territorio nazionale. Va detto inoltre che, secondo quanto previsto dal contratto degli impiegati, la percentuale di incremento che verrà definita a livello territoriale – tenendo anche conto dello scarto registrato nel primo biennio tra inflazione programmata e inflazione reale nonché «delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del paese» e «dell'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo» – sarà poi applicata sullo stipendio base mensile (più l'indennità di contingenza e l'elemento distinto della retribuzione) nonché «su una quota di stipendio integrativo che dovrà essere definita a livello di trattativa territoriale con un minimo del 50% e un limite massimo del 100% dell'attuale importo di stipendio integrativo». Sempre a livello territoriale potranno poi essere previste, come sancito nel Protocollo del 1993, erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti aventi i caratteri della variabilità e della indeterminabilità a priori.
Gli aumenti retributivi concordati sono stati complessivamente del 6,2%, con un meno 0,3% rispetto ai tassi di inflazione programmati per il 1996 e il 1997, e con importi lordi mensili che vanno dalle 75 mila lire per la categoria più bassa alle 130 mila lire per la categoria più alta.
In materia di classificazione del personale il contratto degli impiegati agricoli ha confermato, contrariamente a quanto è avvenuto per gli operai, la competenza del livello nazionale di contrattazione. I livelli di inquadramento del personale impiegatizio, sia di concetto che d'ordine, sono complessivamente sei e ricomprendono anche i ricercatori e i tecnici, essendo stata allargata la sfera di applicazione del contratto anche alle aziende che svolgono attività di servizio e ricerca in agricoltura.
In precedenza si è parlato di spiragli che si sarebbero aperti all'interno dell'accordo di rinnovo del ccnl degli impiegati agricoli perché in un futuro non troppo lontano si possa pervenire alla stipula di un contratto unico riguardante sia gli operai che gli impiegati del settore agricolo. Tale valutazione è sorretta da uno specifico protocollo nel quale le parti si impegnano a sottoscrivere appositi accordi su materie comuni al contratto operai e impiegati riguardanti
*a.* il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
*b.* l'osservatorio nazionale sullo stato del settore agricolo;
*c.* la rappresentanza sindacale unitaria;
*d.* la previdenza integrativa.

I tempi per tali accordi dovranno essere molto brevi: entro il 31 dicembre 1996 per le prime tre materie e subito dopo, ma senza una data prestabilita, per la previdenza complementare.
In aggiunta a tali impegni precisi le parti decidono anche di costituire un apposito gruppo di lavoro per «approfondire le esigenze di armonizzazione di alcune normative dei due contratti anche al fine di verificare le condizioni e le possibilità per una coerente evoluzione dei contratti medesimi». Tale gruppo di lavoro dovrà riferire alle parti i propri risultati entro la scadenza del ccnl prevista per il 31 dicembre 1999. Forse è troppo poco per soddisfare la rivendicazione del contratto unico per tutti i lavoratori agricoli, siano essi operai che impiegati, da lungo tempo avanzata dai sindacati dei lavoratori e dalla Flai in particolare, ma è quanto basta per poter dire che ci si sta muovendo nella direzione desiderata.

**3.** Per i dipendenti dei consorzi di bonifica e miglioramento fondiario (oltre 10 mila unità, per lo più con rapporto di lavoro a tempo indeterminato), per i lavoratori forestali (se ne stimano oltre 100 mila, di cui solo un 15% con rapporto a tempo indeterminato) e per quelli dipendenti da cooperative e consorzi agricoli (circa 40 mila addetti, di cui il 40% con rapporto a tempo indeterminato) il 1996 è stato l'anno della rinegoziazione della parte economica dei rispettivi ccnl firmati negli anni precedenti. Si è dovuto in sostanza contrattare gli aumenti salariali da corrispondere nel secondo biennio di vigenza di ciascun contratto di categoria, in applicazione di quanto previsto dal Protocollo del luglio 1993, che pur riconoscendo una durata quadriennale dei ccnl limita soltanto a un biennio la validità della parte retributiva dei contratti stessi. I margini entro i quali poteva e doveva muoversi la trattativa per la definizione del salario del secondo biennio contrattuale sono noti e comuni a tutti i settori produttivi, perché fissati sempre dal Protocollo del luglio 1993, che ha impegnato le parti a fare riferimento ai tassi di inflazione programmata per il biennio, nonché «alla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del paese nonché dell'andamento delle retribuzioni». Ed entro tali margini, rappresentati in particolare dai tassi di inflazione programmata dal governo per il 1996 e il 1997 nella misura rispettivamente del 3,5% e del 3%, si è effettivamente mantenuta la contrattazione per il rinnovo salariale del secondo biennio nei tre comparti in esame.
I risultati tuttavia non sono stati omogenei in tutti i settori interessati. I migliori sono senz'altro quelli conseguiti dai dipendenti dei consorzi di bonifica, che hanno firmato per primi l'accordo di rinnovo (6 marzo 1996) e sono riusciti ad ottenere aumenti che vanno dalle 94 mila lire circa per la fascia funzionale più bassa, alle 254 mila lire circa per la fascia funzionale più alta. Tali aumenti, pur corrisposti in tre tranche, sono cadenzati in modo tale (1° gennaio 1996, 1° giugno 1996 e 1° gennaio 1997) da poter essere goduti in gran parte durante il biennio in esame e non soltanto alla sua scadenza. Per queste ragioni la valutazione di tale accordo è stata molto positiva e si è ritenuto che così operando non solo si è salvaguardato il potere di acquisto dei salari per il biennio 1996-97, ma si è riusciti anche ad ottenere un recupero salariale sulla maggiore inflazione registrata nel biennio precedente rispetto a quella programmata e presa a riferimento per il calcolo della retribuzione.
Una valutazione meno positiva viene data dell'accordo di rinnovo biennale sottoscritto per i dipendenti del settore forestale. Qui l'intesa è stata raggiunta il 20 giugno 1996, con alcuni mesi di ritardo rispetto alla scadenza naturale, e l'aumento medio convenuto è stato di 130 mila lire, da corrispondere in due tranche a far data dal 1° luglio 1996 e dal 1° giugno 1997.
L'accordo sicuramente più travagliato e difficile è stato quello per i dipendenti della cooperazione agricola. In questo settore le maggiori resistenze alla firma dell'accordo si sono avute per la richiesta delle parti datoriali di definire gli aumenti retributivi del secondo biennio non già a livello nazionale bensì nella contrattazione di secondo livello, come previsto nel contratto per gli operai agricoli. E che tale contratto rappresenti un forte punto di riferimento anche per il settore della cooperazione è comprensibile, se si pensa che le aziende alle quali si applica il contratto della cooperazione agricola sono molto diverse tra di loro:

vi sono infatti le cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli di piccole, grandi e medie dimensioni, ma vi sono anche magazzini ortofrutticoli e le tradizionali cooperative di conduzione dei terreni. Pur in presenza di resistenze dei datori di lavoro, il 12 luglio 1996 è stata raggiunta una prima intesa per il rinnovo della parte salariale del ccnl della cooperazione agricola relativo al biennio 1996-97. L'accordo prevede per il 1996 aumenti decorrenti dal 1° giugno nella misura del 4,4% per gli impiegati e del 4,1% per gli operai, che rappresentano percentuali non solo di piena copertura rispetto all'inflazione programmata, pari come si è detto al 3,5%, ma anche di parziale recupero rispetto allo scarto registrato nel biennio 1994-95 tra inflazione programmata e inflazione reale. Per il 1997 gli aumenti da riconoscere sono stati rinviati ad ulteriori incontri, determinando soltanto le date di decorrenza degli aumenti da definirsi (1° gennaio e 1° giugno 1997), insieme alla conferma del 3% quale valore dell'inflazione programmata per il 1997, da tenere a riferimento insieme agli altri dati richiamati dal Protocollo del luglio 1993 per la determinazione degli aumenti da riconoscere.

**4.** I rinnovi dei contratti provinciali di lavoro hanno rappresentato di sicuro l'attività prevalente e politicamente più rilevante in cui sono state impegnate le parti sociali del settore agricolo nel 1996. Su circa cento province interessate ai rinnovi, i contratti firmati nel 1996 sono stati oltre una cinquantina, mentre per molti altri si sono create le condizioni per una positiva conclusione nei primi mesi del 1997.
Questi dati sono da ritenere quantitativamente importanti, specie se si considera che nella precedente tornata di contrattazione decentrata erano stati conclusi soltanto 56 accordi provinciali in un arco di tempo di quattro anni, e se si pensa inoltre che, dei contratti firmati nel 1996, circa una ventina riguardano proprio province che nella tornata precedente non avevano rinnovato alcun contratto di lavoro.
Più difficile è dire se al successo quantitativo di tali contratti si sia aggiunto anche un successo qualitativo in ragione dei loro contenuti. A tal proposito va ricordato che, contrariamente a quanto previsto nel Protocollo del luglio 1993, il ccnl per gli operai agricoli del 1995 ha inteso introdurre in tale settore – e non senza polemiche – delle varianti di non poco conto riguardanti la funzione e il ruolo della contrattazione decentrata. Questa è stata fortemente potenziata a scapito di quella nazionale, attribuendole il potere di decidere, all'interno di due aree professionali e con parametri retributivi minimi e massimi nazionalmente definiti, l'inquadramento professionale dei lavoratori, nel numero e con i livelli retributivi ritenuti più opportuni. Inoltre, ed è questo l'aspetto più rilevante, alla contrattazione decentrata è stata affidata la funzione non solo di contrattare il salario cosiddetto di produttività o di risultato, come è previsto dall'accordo del 1993 e come avviene per tutti gli altri settori produttivi, ma anche quello legato al tasso di inflazione programmato e diretto al recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, da contrattarsi allo scadere del primo biennio di validità del ccnl e da valere per i due anni successivi. Si è avuto così che l'accordo per il rinnovo salariale relativo al secondo biennio di validità del ccnl, mentre per gli altri settori produttivi diversi dall'agricoltura – e per alcuni comparti dello stesso settore agricolo, come abbiamo visto più sopra a proposito dei dipendenti dei consorzi di bonifica, dei forestali e delle cooperative agricole – è stato oggetto di trattativa e definizione a livello nazionale, per gli operai del settore primario è stato oggetto di trattativa in ogni singola provincia, con risultati che necessariamente hanno risentito dei differenti rapporti di forza presenti in ciascuna realtà territoriale. Si sono registrati pertanto aumenti salariali che, a fronte di un tasso di inflazione programmato del 6,5% per il biennio 1996-97, vanno dal 7-8% delle province più forti del Piemonte e della Lombardia, sino ai livelli molto più bassi (del 3-4%) per le province della Liguria e della Campania. In questo modo, ovviamente, non esiste più un salario minimo nazionale valevole per ciascuna provincia, ma tanti salari minimi provinciali destinati a differenziarsi sempre più per il futuro, con un forte indebolimento della funzione di garanzia minima e di raccordo tra realtà molto differenti propria del ccnl.
Va detto inoltre che negli accordi del 1996 le trattative riguardanti gli aumenti salariali si sono con-

centrate in quasi tutte le province esclusivamente sul recupero del potere di acquisto dei salari, in relazione sia ai tassi di inflazione programmati per il biennio successivo, sia allo scostamento registrato nel biennio precedente tra inflazione programmata e inflazione reale. Davvero poche sono state le province dove si è cercato di dare attuazione alla funzione economica propria della contrattazione di secondo livello: quella di definire il salario legato agli incrementi di produttività. Si segnalano a tal proposito soltanto i contratti di Vercelli, Como, Mantova, Milano e Modena, mentre nelle altre province o non si è fatto menzione del problema o, nella migliore delle ipotesi, si è convenuto semplicemente di incontrarsi in momenti successivi per valutare la possibilità di negoziare il nuovo istituto contrattuale.

Con questi risultati viene da dire che in agricoltura, rispetto al passato quando vigevano gli «integrativi provinciali», è completamente saltata la contrattazione economica di secondo livello. La contrattazione provinciale, infatti, si è limitata nella stragrande maggioranza dei casi a salvaguardare il potere di acquisto dei salari – funzione questa, come già detto, assolta dal livello nazionale in tutti gli altri settori produttivi – mentre non è stata capace di definire, come pure previsto dal Patto del luglio 1993 e dal ccnl per gli operai agricoli del 1995, quote aggiuntive di salario legate ad obiettivi incrementi di produttività. Si è trattato soltanto di una congiuntura economica sfavorevole, o vi sono anche obiettive difficoltà tecniche per regolare il salario di produttività a livello territoriale? Vi è sia una ragione che l'altra. I rapporti contrattuali non sono stati certo favorevoli ai sindacati dei lavoratori, che hanno incontrato molte difficoltà nel ricorrere ad azioni di lotta per sostenere le loro rivendicazioni. Ma non vi è dubbio che il livello territoriale, scelto per il settore agricolo come quello più idoneo per attuare la contrattazione di secondo livello, mal si presta per la definizione del salario legato a risultati di produttività, che obiettivamente possono essere realmente verificati soltanto a livello aziendale o tuttalpiù di comparto (ad esempio lavorazioni in serre, ortofrutta, latte, olivicoltura, viticoltura, settore avicolo, ecc.), dove è possibile riscontrare elementi di maggiore omogeneità. Si impone quindi un profondo ripensamento sulle scelte compiute a proposito degli assetti contrattuali da tenere nel settore primario, se si vuole per davvero costruire relazioni sindacali capaci di governare i processi reali che sono in atto nella nostra agricoltura.

Passando ora ad esaminare i risultati raggiunti in tema di inquadramento professionale vi è da notare che in molte province sono stati individuati due o tre nuovi livelli di inquadramento, specie nell'area delle qualifiche basse tra il parametro 100 e il parametro 130. Va detto inoltre che nella attribuzione degli aumenti retributivi alle diverse qualifiche professionali, la scala parametrale fissata nei valori minimi e massimi nel ccnl del 1995 (parametri 100-158 per l'area delle qualifiche basse e parametri 159-178 per l'area delle qualifiche medio alte, dove al parametro 100 corrisponde il valore fissato a livello nazionale di 1.055.613 lire) molto spesso è stata rispettata solo formalmente. In molte province infatti si è scelto di non riconoscere aumenti salariali per il parametro 100 (riguardante la manodopera meno professionalizzata e addetta alle operazioni di raccolta dei prodotti agricoli, per la quale quindi è stata confermata la retribuzione mensile di 1.055.613 lire, identica a quella prevista nel ccnl scaduto nel dicembre del 1993), per accordare invece aumenti più significativi alla manodopera più qualificata inquadrata nei parametri più alti. In tal modo però le differenze salariali tra i diversi livelli di inquadramento della manodopera agricola sono andate oltre i parametri fissati dal ccnl e soltanto delle furbizie tecniche, consistenti nel riconoscere aumenti «extraparametrali», hanno potuto celare tale realtà, facendo figurare come rispettati i differenziali retributivi massimi imposti dal contratto nazionale.

Un ultimo aspetto di questa tornata contrattuale provinciale, ma non è certo il meno significativo, merita di essere messo in rilievo. Esso riguarda la disciplina dei contratti di riallineamento retributivo definita all'interno di oltre il 50% dei contratti firmati nel 1996. Sono infatti ben 26 i contratti di riallineamento retributivo definiti in questo anno e il 90% di essi riguarda le province meridionali, dove è risaputo che i salari di fatto sono spesso largamente al di sotto di quelli contrattuali. Si stima che ben oltre il 50% della forza lavoro occupata in agricoltura, specie nelle regioni

meridionali, sia interessata all'applicazione di tali contratti, per ottenere un graduale aumento delle retribuzioni di fatto, sino a raggiungere nell'arco di quattro-cinque anni i livelli salariali previsti dalla normale contrattazione nazionale e provinciale. Insieme a questi lavoratori vi è anche l'interesse di migliaia di aziende, per le quali il rispetto del contratto collettivo di lavoro, fosse anche soltanto di gradualità, è diventato, ai sensi dell'articolo 20, comma 2, del dlgs 375/93 così come modificato dall'articolo 9 ter, comma 3, della legge 608/96, condizione indispensabile per poter godere degli sgravi contributivi e della fiscalizzazione degli oneri sociali. Ed è proprio questo interesse diffuso alla firma dei contratti di gradualità da parte dei lavoratori, ma ancor più da parte delle aziende, che praticando salari inferiori a quelli contrattuali potrebbero vedersi costrette a pagare all'Inps ingenti somme per sgravi contributivi e fiscalizzazione di oneri sociali impropriamente goduti, che spiega a nostro avviso le ragioni principali del successo, almeno quantitativo, dei contratti provinciali di lavoro per la manodopera agricola firmati nel corso del 1996.

**5.** Dopo cinque anni dall'intesa raggiunta nel 1991 tra Cgil Cisl e Uil per la elezione nei luoghi di lavoro delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu), una intesa analoga è stata firmata il 24 luglio 1996 dai tre sindacati di categoria dei lavoratori agricoli, la Flai, la Fisba e la Uila, per l'introduzione anche in questo settore delle nuove rappresentanze sindacali in sostituzione delle vecchie rappresentanze aziendali (Rsa). L'accordo tuttavia non è di per se stesso operativo, non consente cioè di poter procedere immediatamente alla elezione delle Rsu secondo le nuove regole concordate, in quanto occorre che sulle stesse vi sia una intesa anche con le controparti datoriali. Il significato quindi dell'accordo raggiunto tra i tre sindacati dei lavoratori agricoli è soltanto quello di aver finalmente trovato una comune posizione sul tema della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, che consente ora di poter aprire un confronto e una trattativa con la controparte.
Entrando nel merito dei contenuti dell'intesa, vi è da dire che dagli stessi non emerge alcuna giustificazione del lungo tempo trascorso per la sua firma rispetto all'accordo già raggiunto nel 1991 dalle tre confederazioni sindacali, alle quali pur appartengono i tre maggiori sindacati agricoli del nostro paese. Ci si sarebbe aspettato di trovarvi i risultati di un confronto lungo e faticoso su come adeguare l'intesa confederale sulle Rsu, costruita pensando per lo più alla media e grande impresa, alla realtà specifica del lavoro agricolo, che è nella stragrande maggioranza dei casi a tempo determinato, saltuario e disperso sul territorio. Di tutto questo però non vi è traccia nell'accordo e anche se vi è stato confronto e ricerca, l'approdo è stato del tutto negativo.
Su due punti, centrali per il settore agricolo, l'accordo è particolarmente deludente. Il primo riguarda la considerazione da dare ai lavoratori a tempo determinato nel computo della soglia numerica aziendale (15 dipendenti) oltre la quale non vengono più mantenute le vecchie Rsa, ma si deve procedere alla elezione delle nuove Rsu. Nell'accordo non si dice se essi vanno conteggiati e in che modo, né si chiarisce se, quando e come partecipano alla elezione delle Rsu. Il problema verosimilmente sarà affrontato e chiarito nel confronto che sull'argomento sarà aperto con le controparti contrattuali.
Il secondo punto riguarda la costituzione della nuova rappresentanza sindacale nelle realtà aziendali al di sotto della soglia numerica dei 16 dipendenti, che rappresentano la caratteristica fondamentale dell'impresa agricola nel nostro paese. In un comparto simile a quello agricolo per tessuto produttivo, costituito da aziende di piccole e piccolissime dimensioni disperse sul territorio, quale è quello dell'artigianato, si è messa in cantiere da alcuni anni la costituzione di rappresentanti sindacali di area o di settore. Questi sono eletti dai lavoratori occupati nelle piccole aziende artigiane, di una data area geografica o di un dato settore produttivo, che autonomamente, per le ridotte dimensioni numeriche, non possono eleggere un rappresentante sindacale a livello di singola azienda. Di questa esperienza però, che pure può rappresentare un'interessante ipotesi di lavoro anche per il settore agricolo non vi è traccia nell'intesa sottoscritta da Flai, Fisba e Uisba.
Con queste gravi lacune sul ruolo dei lavoratori a tempo determinato e sulla presenza di un rap-

presentante sindacale unitario extra aziendale, eletto a livello territoriale, l'intesa sindacale sulle Rsu è destinata ad avere scarse conseguenze nel settore agricolo tradizionale, mentre potrà registrare positivi sviluppi nei settori caratterizzati da unità produttive con una occupazione superiore alle quindici unità, quali quello dei consorzi di bonifica e della cooperazione.

Per completare la rassegna della contrattazione collettiva del settore agricolo per il 1996 non resta ora che dar conto degli accordi firmati sul rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro. È questa una figura prevista direttamente dall'articolo 18 del dlgs 626/94 e per disciplinare la quale (modalità di designazione o elezione, compiti da attribuire e mezzi da riconoscere per rendere effettivo l'esercizio delle funzioni attribuite) sono stati firmati accordi in tutti i comparti agricoli nei quali vi è una autonoma attività contrattuale. Ad aprire la serie di questi accordi è stato il settore delle associazioni degli allevatori e dei consorzi ed enti zootecnici (14 dicembre 1995), seguito dai consorzi di bonifica (22 gennaio 1996) e dalle imprese contoterziste (31 gennaio 1996). A distanza di qualche mese si è poi firmato l'accordo per le imprese ortofrutticole (24 maggio 1996), mentre sul finire dell'anno è arrivato l'accordo per i forestali (27 novembre 1996), nonché quello – unitario questa volta – per gli operai e gli impiegati agricoli del settore tradizionale (18 dicembre 1996). La serie è stata infine chiusa dal settore della cooperazione agricola, con una intesa raggiunta il 16 gennaio del 1997.

In tutti questi accordi i punti disciplinati sono sempre gli stessi, con contenuti che presentano poche variabili, anche se talora di rilievo. Si parte sempre dalla disciplina delle modalità di elezione o designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), individuato in quasi tutti gli accordi di individuarlo, tramite elezione o designazione dei lavoratori stessi, all'interno delle Rsa. Soltanto dove queste non esistono o non sono state costituite, il Rls sarà scelto tra i lavoratori stessi. Il diritto di voto è riconosciuto a tutti i lavoratori in forza presso l'azienda al momento della nomina, senza esclusioni per quanti abbiano un rapporto di lavoro soltanto a tempo determinato. Può essere invece nominato rappresentante soltanto un lavoratore che abbia un rapporto a tempo indeterminato. Non mancano però eccezioni a questa regola: è il caso dei forestali e dell'accordo per gli operai e impiegati agricoli, anche se in quest'ultimo settore si chiede però che il lavoratore da nominare possa vantare il diritto di almeno 51 giorni di occupazione continua presso la stessa azienda. La durata dell'incarico è fissata in tre anni, ma si decade dall'incarico in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima di tale scadenza.

Per l'espletamento dei loro compiti ai rappresentanti per la sicurezza sono riconosciuti dei permessi retribuiti in un numero di ore annue che variano da un minimo di 6,5 ad un massimo di 40, a seconda delle dimensioni aziendali e del settore interessato.

Sono poi dettagliati e specificati i poteri dei Rls e le modalità di esercizio di tali poteri, consistenti principalmente nella possibilità di accesso ai luoghi di lavoro e nel diritto di essere consultati dal datore di lavoro per tutte le situazioni contemplate dalla legge, nonché di ricevere dallo stesso informazioni e documenti aziendali attinenti alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, comprese le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza, secondo quanto previsto esplicitamente dalle lettere *e* ed *f* del comma 1 dell'articolo 19 del dlgs 626/94.

Atri punti ricorrenti in tutti gli accordi sottoscritti riguardano la formazione dei rappresentanti per la sicurezza e la costituzione di organismi paritetici per il coordinamento di tutti gli aspetti applicativi del dlgs 626/94.

Circa la formazione, si ribadisce che questa deve essere a carico del datore di lavoro e se ne prevedono i contenuti essenziali nonché, molto spesso, il numero minimo di ore da destinare a questo fine.

Sugli organismi paritetici vi sono oscillazioni circa il livello più idoneo per la loro costituzione, che a volte è soltanto quello nazionale (allevatori, contoterzisti e ortofrutta), altre volte regionale (bonifica), altre volte ancora sia nazionale che territoriale (forestali, operai e impiegati agricoli, cooperazione). Meno oscillazioni si riscontrano sui compiti attribuiti a tali organismi: essi sono per lo più di studio e analisi delle problematiche del settore, nonché di supporto, promozione e coordinamento delle attività poste a carico delle

parti sociali dal dlgs 626/94. Da segnalare anche una funzione conciliativa che spesso viene assegnata a tali organismi essendosi impegnate le parti contraenti a sottoporre alla commissione paritetica nazionale o provinciale «le eventuali controversie insorte al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata».
In conclusione, per quanto attiene al problema della sicurezza sui posti di lavoro, si può ben dire che nel 1996 si è registrata nel settore agricolo una importante e intensa attività contrattuale. Non si deve però credere di aver completato tutto quanto c'era da fare per garantire nel settore primario maggiori condizioni di sicurezza sul lavoro. In particolare presso le imprese agricole del settore tradizionale, dove tra l'altro trova occupazione la maggioranza dei lavoratori agricoli, la presenza effettiva e qualificata del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza potrà essere garantita soltanto se la sua nomina sarà non di tipo aziendale bensì territoriale. È risaputo infatti che nell'agricoltura italiana il tessuto produttivo è rappresentato prevalentemente da aziende medio piccole incapaci di assicurare una occupazione a nuclei stabili e consistenti di lavoratori all'interno dei quali poter proficuamente nominare il Rls. Nel settore agricolo pertanto – così come in tutti gli altri settori caratterizzati dalla presenza di piccole e piccolissime aziende con alle dipendenze poche unità lavorative e per lo più a tempo determinato – la nomina del rappresentante dei lavoratori per i problemi della sicurezza sui luoghi di lavoro potrà essere effettiva ed efficace soltanto se fatta a livello territoriale e coinvolgendo tutti i lavoratori occupati nelle aziende di quell'area. Se questo è vero, come valutare quanto previsto dall'accordo per gli operai e gli impiegati agricoli? Secondo tale intesa si deve procedere alla nomina aziendale del Rls qualora presso l'impresa si raggiunga una occupazione annua superiore alle 150 giornate e si abbia contemporaneamente almeno un rapporto di lavoro individuale superiore alle 51 giornate annue; diversamente, per le altre imprese con occupazione inferiore e/o diversa da quella di cui sopra, sarà la contrattazione a livello provinciale che potrà definire forme diverse di individuazione del Rls. È questa una soluzione che appare insufficiente e inadeguata sia perché la dimensione occupazionale dell'azienda che fa scattare l'obbligo della nomina del Rls è troppo bassa per poter avere una qualche fondata speranza di poter trovare un lavoratore in grado di assolvere compiutamente ai compiti riservatigli dalla legge, sia perché così disponendo si restringono i margini per un intervento della contrattazione provinciale che, tra l'altro, è soltanto facoltativa e non obbligatoria.

*Canio Lagala*

# La contrattazione nazionale di categoria nell'industria

**1. Diritti d'informazione e osservatori paritetici 2. Procedure negoziali e competenze della contrattazione decentrata 3. Formazione, occupazione, tutela dei soggetti deboli 4. Minimi salariali, aumenti e istituti retributivi 5. Disciplina del rapporto individuale 6. Premio di risultato 7. Ambiente di lavoro e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 8. Previdenza integrativa 9. Rappresentanze sindacali 10. Rinnovi biennali economici**

**1.** Con i rinnovi contrattuali di categoria stipulati nel 1996 si è praticamente chiuso il primo ciclo di contrattazione successivo al Protocollo del luglio 1993. Gli accordi nazionali esaminati (vedi tavola 1), per molti versi, non segnalano particolari scostamenti rispetto all'esperienza contrattuale degli anni precedenti (1993-95) e confermano, quindi, le tendenze, sia sotto il profilo dei comportamenti negoziali che dei contenuti contrattuali, già individuate nei precedenti *Rapporti*.
Una tendenza confermata dai rinnovi del 1996 è quella relativa agli interventi normativi, a volte innovativi, altre volte solo adattativi, che modificano la parte prima dei ccnl e incidono sui rapporti collettivi. Questi interventi, per molti versi, sono stati determinati anche dall'opportuno adeguamento del ccnl ai principi e alle norme contenute nel Protocollo del luglio 1993. Non casualmente, infatti, in tutti gli accordi di rinnovo stipulati nel 1996 le parti contraenti hanno avvertito l'esigenza di affermare che il ccnl viene stipulato nel rispetto e secondo le indicazioni del Protocollo stesso, sottolineando, in alcuni casi, il principio secondo il quale l'autonomia collettiva resta il soggetto esclusivo per la definizione delle regole e la gestione delle relazioni sindacali e la stessa deve promuovere lo sviluppo, ai vari livelli e con diversi strumenti, del modello partecipativo al quale si attribuisce anche un ruolo primario nella prevenzione dei conflitti.
Coerentemente si auspica una puntuale osservanza del ccnl da parte delle aziende associate al sindacato datoriale stipulante, quale condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato, mentre le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare e innovare quanto ha già formato oggetto di accordi ai vari livelli (ccnl grafici editoriali Confindustria).
I ccnl delle categorie con una consolidata esperienza di relazioni industriali hanno, in sede di rinnovo, introdotto parziali modifiche alla disciplina contrattuale in materia di rapporti tra le parti firmatarie e di *diritti di informazione*. In questi casi è stato ampliato il campo delle materie oggetto di informazione e/o di esame congiunto ai diversi livelli, con il chiaro intento di rafforzare le occasioni di confronto, nell'ambito di logiche di coinvolgimento delle parti contraenti, che diano maggior consapevolezza alle stesse e ispirino comportamenti coerenti con le dinamiche settoriali.
L'accordo di rinnovo della gomma plastica Confindustria, ad esempio, ha integrato il già articolato titolo I del ccnl, dedicato alle relazioni industriali, prevedendo ulteriori *materie oggetto di esame congiunto* a livello nazionale, territoriale e aziendale. A livello nazionale saranno sottoposti ad esame i processi di innovazione tecnologica, specie in riferimento agli effetti sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulle caratteristiche della prestazione e al fine di individuare le opportune iniziative formative. Ulteriore materia di esame, per effetto anche degli interventi legislativi, è la tematica della sicurezza, in relazione alla quale si prevede un confronto per adeguare e aggiornare le procedure settoriali e contrattuali alle innovazioni introdotte dall'evoluzione legislativa nazionale e comunitaria in materia di ambiente e sicurezza. Sempre al livello nazionale e per ef-

Tavola 1. Ccnl rinnovati e loro durata

| Ccnl | Stipula | Decorrenza | Scadenza parte economica | Scadenza parte normativa |
|---|---|---|---|---|
| Miniere | 26.03.1996 | 1.01.1996 | 31.12.1997 | 31.12.1999 |
| Gomma plastica Confindustria | 30.03.1996 | 1.01.1996 | 31.12.1997 | 31.12.1999 |
| Gomma plastica Confapi | 4.04.1996 | 1.11.1995 | 31.12.1997 | 31.12.1999 |
| Grafici editoriali Confindustria | 24.01.1996 | 1.01.1996 | 31.12.1997 | 31.12.1999 |
| Grafici editoriali Confapi | 13.03.1996 | 1.01.1996 | 31.12.1997 | 31.12.1999 |
| Alimentari Confapi | 9.02.1996 | 1.01.1996 | 31.12.1997 | 31.12.1999 |
| Budella e trippa | 25.06.1996 | 1.04.1996 | 31.03.1998 | 31.03.2000 |
| Coibentazioni termo-acustiche [1] | 25.01.1996 | 1.01.1996 | 31.12.1997 | – |
| Petrolio privato [1] | 26.01.1996 | 1.01.1996 | 31.12.1997 | – |
| Lubrificanti Gpl [1] | 26.01.1996 | 1.01.1996 | 31.12.1997 | – |
| Giornali quotidiani [1] | 4.10.1996 | 1.10.1996 | 30.09.1998 | – |

[1] Rinnovo biennale della parte economica.

fetto delle previsioni contenute nel Protocollo del luglio 1993, le parti stipulanti hanno previsto opportuni momenti di esame congiunto sulle dinamiche salariali e sull'andamento della contrattazione aziendale, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e protocollari. Come il livello nazionale, anche il livello territoriale e quello aziendale hanno visto delle integrazioni alle materie oggetto di esame: per questi due livelli, tuttavia, l'integrazione riguarda solo l'andamento dell'occupazione femminile, le eventuali azioni in tema di pari opportunità (all'esame di tali problematiche, a livello aziendale, potranno partecipare lavoratrici dipendenti, a ciò designate dalla Fulc) e i problemi connessi con la prestazione lavorativa dei portatori di handicap, con riferimento al loro inserimento mirato al lavoro e agli eventuali problemi occupazionali. Una reale innovazione in materia di oggetto degli incontri tra le parti sociali è quella introdotta ex novo dall'accordo di rinnovo gomma plastica Confindustria e relativa alla possibilità di concordare, in occasione degli incontri territoriali e aziendali, orari di lavoro che consentano, in situazioni di variabilità dei volumi produttivi, di attenuare l'impatto sociale e di adeguare la prestazione lavorativa ai maggiori volumi richiesti.

Il ccnl grafici editoriali Confindustria delinea il nuovo sistema di relazioni sindacali da un lato definendo i livelli contrattuali, che dovranno articolarsi secondo i principi del Protocollo e negli ambiti e con le modalità previste dal ccnl, e dall'altro approntando una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale, di gruppo e aziendale avente finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo le indicazioni dettagliate previste dallo stesso ccnl.
Il sistema di informazioni delineato dal ccnl alimentari Confapi incide anche sulle precedenti competenze del livello aziendale: a quel livello ora dovranno essere fornite anche informazioni sugli andamenti produttivi e sulle diversificazioni di processo, sul grado di utilizzo degli impianti e sull'andamento complessivo degli orari. Inoltre, in presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzioni, spostamenti, chiusure di reparti e unità produttive, prima della loro realizzazione le parti dovranno valutare le opportunità offerte dal ccnl e dalla legislazione per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti. Sempre in materia di informazioni i ccnl grafici editoriali Confindustria e Confapi hanno previsto che, in

caso di processi di ristrutturazione aziendale, di introduzione di nuovi sistemi produttivi, di significative modifiche all'organizzazione del lavoro, di decentramento di importanti fasi dell'attività lavorativa che comportino rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, prima dell'adozione dei programmi aziendali, le direzioni aziendali e le Rsu, eventualmente assistite dalle rispettive organizzazioni territoriali secondo il ccnl Confapi, dovranno esaminarli preventivamente. In quella sede la direzione aziendale dovrà illustrarne alla Rsu motivazioni e finalità e saranno esaminate le osservazioni e le proposte eventualmente avanzate dalle Rsu. La fase consultiva dovrà esaurirsi entro quindici giorni e durante tale periodo le parti non assumeranno iniziative unilaterali. Terminata la fase consultiva, le Rsu parteciperanno ad appositi incontri finalizzati a disciplinare l'attuazione del piano aziendale (ccnl grafici editoriali Confindustria).
Un'ulteriore tendenza emersa dalla contrattazione del 1996 riguarda la costituzione e lo sviluppo degli *osservatori* nazionali, quale momento di istituzionalizzazione e di stabilizzazione del confronto tra le parti. In merito agli osservatori è da rilevare come le competenze degli stessi e le materie ad essi attribuite aumentino progressivamente con il passaggio dalla fase sperimentale, avviata in alcuni ccnl ora rinnovati, a quella «a regime». Infatti, nei rinnovi contrattuali che attivano per la prima volta gli osservatori, questo avviene a titolo sperimentale e su un limitato paniere di materie; nelle esperienze più mature e già avviate in precedenza, invece, il rinnovo contrattuale è stato l'occasione per ampliare le materie oggetto dell'informazione e dello studio in sede di osservatorio, rafforzando lo strumento paritetico e riconoscendo la funzione positiva assolta dallo stesso nello sviluppo delle relazioni sindacali.
L'accordo di rinnovo delle miniere, nel prevedere la costituzione di un osservatorio paritetico tra le parti contraenti che realizzi un monitoraggio dell'andamento e dell'evoluzione complessiva del settore, affida allo stesso il delicato compito di individuare le possibili revisioni della normativa contrattuale, anche in riferimento alle problematiche legate alla riforma del sistema pensionistico e alla opportunità di un sistema previdenziale integrativo: a tal fine si è decisa la costituzione di appositi gruppi di lavoro che dovranno esaurire la loro attività entro i dodici mesi successivi alla costituzione degli stessi.
Anche il ccnl alimentari Confapi ha colto l'occasione del rinnovo per disciplinare un articolato sistema di relazioni industriali che stabilizza l'osservatorio nazionale già avviato sperimentalmente con il precedente ccnl. L'osservatorio nazionale di settore si inserisce in un concordato quadro di sviluppo delle relazioni industriali promosso dalle parti contraenti ed è funzionale ad una stabilizzazione nel tempo delle occasioni di confronto. L'organismo, definito dalle parti a carattere partecipativo, ha il compito di favorire la conoscenza comune degli andamenti del settore, di approntare analisi delle problematiche che investono lo stesso settore e di avviare iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse. L'osservatorio è, pertanto, la sede di raccolta e di scambio di un ampio paniere di tematiche rispetto alle quali dovranno essere acquisite informazioni (andamento e prospettive del settore, andamento dell'occupazione e della sua struttura, sicurezza e qualità del prodotto, monitoraggio della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali).
L'accordo di rinnovo gomma plastica Confapi arricchisce le competenze dell'osservatorio nazionale di settore al quale viene affidato, quale primo compito operativo, quello di procedere alla definizione di un sistema di raccolta dati su:
*a.* i contenuti degli accordi aziendali con particolare riferimento ai livelli retributivi, agli obiettivi concordati, alle formule utilizzate;
*b.* la verifica dei processi di innovazione tecnologica e organizzativa e gli effetti sulle caratteristiche delle professionalità e del lavoro richiesto;
*c.* la verifica degli orari di fatto con particolare riferimento alle prestazioni lavorative a turno, alle forme di flessibilità e al loro utilizzo.
La raccolta di questi dati è, secondo le parti contraenti, da un lato funzionale alla valorizzazione della contrattazione, secondo le previsioni contrattuali, dall'altro lato finalizzata a confermare la centralità della contrattazione nazionale di settore e la sua esclusività per le materie non demandate alla contrattazione aziendale. Inoltre, con un intervento di modifica della struttura

informativa già esistente, si è deciso di trasferire all'osservatorio nazionale il compito di acquisire gli elementi utili relativi al grado di utilizzazione nel settore dei contratti di apprendistato, di formazione e lavoro, di tirocinio, a tempo determinato e a tempo parziale. Si è, peraltro, attivato un gruppo di studio con il compito di proporre, entro il 31 dicembre 1997, principi e criteri per una eventuale modifica del sistema classificatorio da recepire, se positivamente valutato dalle parti contraenti, nel successivo rinnovo normativo contrattuale.
Il ccnl grafici editoriali Confindustria ha ampliato le materie oggetto di studio da parte dell'osservatorio nazionale inserendo la problematica dei lavori usuranti – anche ai fini dell'individuazione di quelle mansioni che possono essere ammesse al beneficio dell'anticipazione dell'età pensionabile – e quella del telelavoro, la cui evoluzione sarà sottoposta ad analisi al fine di valutarne gli eventuali sviluppi concreti e le caratteristiche operative. In merito è da ricordare come anche le parti stipulanti il ccnl gomma plastica Confapi hanno concordato la costituzione di un'apposita commissione «per acquisire una comune conoscenza dell'orientamento del ministero del Lavoro in materia» di lavori usuranti e definire gli schemi di riferimento per la determinazione e individuazione delle attività per le quali rendere operativi i benefici pensionistici previsti dalla legge.
Nell'ambito dell'osservatorio dei grafici editoriali Confindustria viene costituita una commissione paritetica nazionale per le pari opportunità, con i compiti di esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, elaborare schemi di progetti di azioni positive, esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali, studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno.
Il ccnl grafici editoriali Confapi ha riconfermato la necessità e l'opportunità di costituire un osservatorio nazionale permanente del settore, sostitutivo del sistema informativo, come peraltro già previsto nel ccnl del 1993. Con il rinnovo del 13 marzo 1996 le parti hanno stabilito che la riunione costitutiva dell'osservatorio dovrà tenersi entro quattro mesi dalla stipula del ccnl. Tale osservatorio avrà la specifica funzione di essere sede di scambio e verifica di dati informativi in relazione agli andamenti e alle prospettive, anche tecnologiche e organizzative, del settore, con particolare riferimento alle tecnologie informatiche, agli organici e agli orari. In materia di occupazione l'osservatorio dovrà individuare le tendenze evolutive del mercato del lavoro e le nuove tipologie professionali emergenti, nonché acquisire dati complessivi sulla situazione occupazionale del settore e sul grado di attuazione delle leggi sulle pari opportunità e sull'integrazione lavorativa dei portatori di handicap.
Oggetto di scambio informativo saranno, altresì, le problematiche riguardanti l'igiene e la sicurezza del lavoro e l'eventuale individuazione di lavori usuranti per le implicazioni previste dalla legislazione vigente, nonché l'evoluzione del fenomeno del telelavoro e l'analisi statistica del fenomeno assenteismo anomalo, con particolare attenzione alle assenze brevi e ripetute. Quest'ultimo fenomeno è stato sottoposto all'attenzione delle parti contraenti su indicazione della parte datoriale, in quanto lo stesso è ritenuto un elemento che influenza in termini significativi l'organizzazione aziendale e il costo del lavoro delle piccole e medie imprese. Nell'ambito dell'osservatorio le parti avvieranno uno studio per l'individuazione delle caratteristiche fondamentali da porre alla base di un nuovo e diverso schema di inquadramento dei lavoratori.

**2.** In materia di *procedure di rinnovo del ccnl* e in applicazione del Protocollo del luglio 1993 i rinnovi, in genere e richiamandosi esplicitamente allo stesso Protocollo, confermano le disposizioni in materia di durata del ccnl, di tempi per la presentazione delle piattaforme di rinnovo e di apertura dei negoziati, di disciplina dell'indennità di vacanza contrattuale. Si segnalano, invece, alcune integrazioni al contenuto del Protocollo.
Secondo il ccnl grafici editoriali Confindustria la disdetta del ccnl deve avvenire almeno quattro mesi prima della scadenza e comunque la richiesta deve essere presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del ccnl. Lo stesso ccnl ha già fis-

sato i tempi per la procedura di rinnovo biennale della parte economica prevedendo che, previa formalizzazione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, le parti si incontreranno nel mese di ottobre 1997.
La clausola di raffreddamento è identica a quella del Protocollo (durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza le parti non dovranno assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette) con l'integrazione che detta clausola opera comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo (miniere, grafici editoriali Confindustria).
Le parti contraenti, nella premessa all'accordo di rinnovo delle miniere, manifestano la volontà di rispondere all'esigenza di una profonda revisione della struttura del ccnl, esigenza tuttavia condizionata dai processi di trasformazione presenti nel settore, affidando, come già detto nel paragrafo precedente, al costituendo osservatorio il compito di verificare la fattibilità della revisione stessa.
Il ccnl alimentari Confapi ha riformulato la disciplina contrattuale in materia di procedure per il rinnovo del ccnl facendo esplicito riferimento ai punti 2.4 e 2.5 del Protocollo, di cui viene riportato letteralmente il testo, senza alcuna integrazione o variazione.
Nel rinnovo delle miniere, sul presupposto che l'accordo definisce le dinamiche della contrattazione con caratteristiche innovative e rispondenti allo spirito del Protocollo, si sono stabilite le *procedure per l'interpretazione del contratto*, precisando che, qualora si verifichino contenziosi sull'applicazione delle procedure definite, le organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le Rsu e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il ccnl, le quali terranno un apposito incontro nel quale «formuleranno le loro valutazioni in oggetto». Dal tenore letterale della formula utilizzata sembrerebbe che le parti si siano riservate un potere meramente valutativo, senza però alcun esplicito potere risolutorio della controversia, con effetti vincolanti nei confronti di coloro che hanno richiesto l'intervento.
Più articolata e con effetti vincolanti è la previsione del ccnl grafici editoriali Confindustria che ha introdotto una procedura, definita di conciliazione, ma destinata a fornire l'interpretazione autentica per l'ipotesi che in sede di contrattazione a livello aziendale insorga una controversia in materia di interpretazione e applicazione delle norme del ccnl, e che la stessa non venga risolta neanche a livello territoriale: in questo caso le parti nazionali interessate, su richiesta scritta di una o di entrambe le parti territoriali, corredata dalle necessarie informazioni, si impegnano a fornire la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro sette giorni dalla richiesta. Il parere delle parti nazionali è impegnativo per le parti aziendali solo se è concordato. Nel periodo occorrente alle parti nazionali per pronunciarsi, le parti aziendali non assumono iniziative unilaterali.
Il ccnl grafici editoriali Confapi, infine, volendo attribuire al ccnl una funzione di gestione omogenea del rapporto di lavoro in tutto il territorio nazionale, ha previsto la costituzione di un'apposita commissione paritetica per l'interpretazione contrattuale avente la funzione di emanare le interpretazioni della normativa contrattuale, dandone comunicazione ai rispettivi organismi territoriali con circolare congiunta. La commissione potrà attivarsi sia su richiesta delle parti stipulanti, sia in base a specifici ricorsi avviati da singoli soggetti interessati.
Molti rinnovi hanno adeguato la precedente normativa, in materia di *contrattazione aziendale*, alle disposizioni rinvenienti dal Protocollo, stabilendo le voci e le materie oggetto della contrattazione di secondo livello, spesso con un richiamo o riproduzione letterale del principio fissato dal Protocollo e secondo il quale la contrattazione aziendale non potrà avere ad oggetto materie e istituti identici o ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal ccnl. A tale principio si sono uniformati tutti i rinnovi che, in maniera più o meno articolata, hanno indicato, attraverso clausole di rinvio, le materie e gli istituti attribuiti alla competenza del livello aziendale, nello «spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese» (ccnl miniere).
A titolo esemplificativo si possono citare alcuni rinnovi che, oltre a indicare negli articoli relativi ai singoli istituti l'eventuale competenza del livello aziendale, hanno elencato in maniera dettagliata le materie stesse e tra esse il premio di ri-

sultato, le questioni riguardanti il mercato del lavoro in relazione a particolari rinvii della legislazione vigente, l'applicazione dell'inquadramento professionale e i programmi di formazione, le pari opportunità e le azioni positive, la gestione degli orari nell'ambito dei rinvii esercitati dal ccnl (ccnl grafici editoriali Confapi).
Soggetti titolari della contrattazione a livello aziendale «negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal contratto» sono le Rsu, le strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il ccnl e, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Rsu, le organizzazioni sindacali nazionali e le organizzazioni sindacali territoriali (ccnl miniere, grafici editoriali Confindustria e Confapi, budella e trippa).
Una significativa trasformazione all'interno del livello decentrato è rinvenibile nell'accordo delle miniere: infatti per il precedente ccnl era previsto un livello negoziale integrativo provinciale avente una limitata competenza esclusiva poiché erano già fissate le materie integrabili e in specifico quelle relative all'eventuale sostituzione di qualche giorno festivo e alla determinazione del compenso per i lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio. Con l'accordo di rinnovo tali competenze sono sottratte alla contrattazione provinciale per essere attribuite alla competenza della contrattazione aziendale.
Gli stessi rinnovi hanno anche individuato le modalità, i contenuti e i limiti della contrattazione aziendale a contenuto economico, disciplinandola a volte esplicitamente con idonea normativa contrattuale (ma sul punto vedi il paragrafo 6).
Infine, quasi tutti i contratti hanno disciplinato il *contributo per attività contrattuale*. Secondo i rinnovi gomma plastica Confindustria e Confapi le parti dovranno definire, in apposito incontro, le modalità operative con le quali i lavoratori dovranno versare, in termini volontari secondo il ccnl delle piccole e medie imprese, attraverso una ritenuta effettuata dalle aziende, un contributo straordinario a titolo di rinnovo contrattuale (le modalità operative dovranno probabilmente riguardare anche l'entità del contributo straordinario).
Più esplicitamente il ccnl alimentari Confapi ha fissato in lire 60 mila la ritenuta pro capite che le aziende dovranno effettuare, in due rate annuali di pari importo, a titolo di contributo di assistenza contrattuale nei confronti di ogni lavoratore dipendente non iscritto alle organizzazioni sindacali: viene comunque riconfermata la volontarietà dell'adesione.
Il ccnl grafici editoriali Confindustria, infine, ha previsto che le aziende, mediante affissione nell'ultima settimana di ottobre 1996, comunichino ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl che gli stessi sindacati richiedono una quota contratto pari a 35 mila lire, da trattenere sulla retribuzione corrisposta con il mese di dicembre. I lavoratori che non intendono versare la quota dovranno darne avviso per iscritto all'azienda entro e non oltre il 15 novembre 1996. La trattenuta a titolo di quota contratto non è, comunque, applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, puerperio, servizio militare, aspettativa, Cig, trasferta ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione e il 15 novembre 1996.

**3.** In materia di *formazione* le parti stipulanti il ccnl gomma plastica Confindustria si sono impegnate a individuare e ricercare le opportune modalità di partecipazione del settore alla individuazione dei fabbisogni formativi nell'ambito delle azioni che le parti sociali sono chiamate a svolgere per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, secondo il sistema partecipativo delineato dall'accordo interconfederale 20 gennaio 1993 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sulla formazione professionale e gli organismi paritetici bilaterali. Per questi temi e per quelli già previsti dal ccnl rinnovato, le parti contraenti hanno ritenuto opportuno riservarsi la possibilità di costituire dei comitati misti paritetici per gli approfondimenti che si ritenessero opportuni e per le eventuali iniziative propositive.
Il ccnl alimentari Confapi dedica ampio spazio alle tematiche della formazione sul presupposto che la stessa debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, specie in riferimento alle rapide evoluzioni tecnologiche, e che attraverso adeguati percorsi formativi si possa ricercare un sempre più

elevato livello qualitativo che dia competitività duratura al sistema delle piccole e medie industrie alimentari. Tali obiettivi, secondo le parti contraenti, potranno essere conseguiti a condizione che il sistema della formazione da un lato sia orientato all'acquisizione di professionalità specifiche da parte delle maestranze e alla diffusione di adeguate informazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, dall'altro, predisponga percorsi formativi mirati che consentano, ad esempio, il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza o, perfino, una maggiore flessibilità nell'impiego della forza lavoro. A tal fine le parti si impegnano a sollecitare un intervento legislativo che promuova un sistema integrato di formazione, con il coinvolgimento anche degli organismi bilaterali; al tempo stesso le parti territoriali incentiveranno la sperimentazione di corsi di formazione specifici utilizzando le risorse messe a disposizione dai fondi comunitari e nazionali.
In considerazione del continuo progresso delle tecnologie grafiche e dei sistemi editoriali che richiedono un corrispondente adeguamento delle capacità professionali, le parti del ccnl grafici editoriali Confindustria hanno convenuto di individuare e organizzare, a livello territoriale e con il supporto operativo degli enti bilaterali, iniziative formative da porre a disposizione delle aziende e dei lavoratori. Sulla base delle esigenze tecnico-organizzative e produttive, inoltre, le aziende dovranno promuovere la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione professionale inerenti agli specifici ruoli e alle mansioni svolte. Con il rinnovo grafici editoriali Confapi, inoltre, si è convenuto che l'adeguamento professionale dei lavoratori alle innovazioni tecnologiche del settore possa avvenire, a livello aziendale, utilizzando i permessi retribuiti delle 150 ore, impegnando comunque le parti a ricercare per tali iniziative il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione professionale.
La difesa dell'*occupazione* resta, come è prevedibile, una delle tematiche «calde» e sulle quali si concentra il confronto tra le parti contraenti: il ccnl alimentari Confapi, in merito alle situazioni di esubero del personale conseguenti a crisi aziendali, ristrutturazioni, riorganizzazioni e riconversioni, invita a individuare possibili soluzioni che riducano l'impatto occupazionale. La praticabilità delle soluzioni dovrà essere valutata dalle parti, tenendo conto anche delle esigenze tecniche, produttive, organizzative, economiche e di competitività delle aziende. Le misure da individuare dovranno tendere ad una diminuzione delle conseguenze degli esuberi, specie in riferimento a quei lavoratori che non possono godere dei benefici di legge. Inoltre le parti indicano un percorso solidaristico invitando le parti aziendali a destinare, in tutto o in parte, le maggiori risorse prodotte dall'innalzamento della produttività o redditività aziendale all'occupazione anziché alla distribuzione di benefici economici, attraverso riduzioni di orari o programmi di riqualificazione professionale che consentano recuperi di organici in esubero.
Esplicitamente, nell'ambito dell'attività dell'osservatorio nazionale, le parti contraenti dei ccnl alimentari Confapi e gomma plastica Confindustria hanno assunto l'impegno ad esaminare la prestazione lavorativa dei *portatori di handicap* con riferimento sia al loro inserimento mirato al lavoro, sia agli eventuali problemi occupazionali.
A tal proposito è da segnalare la dichiarazione comune delle parti stipulanti il ccnl budella e trippa, secondo la quale le parti si impegnano da un lato ad attivarsi nei confronti del ministero del Lavoro per l'emanazione di istruzioni amministrative che consentano la computabilità nella quota d'obbligo dei lavoratori riconosciuti invalidi per infortunio sul lavoro o per malattie professionali dopo l'assunzione e mantenuti in servizio, dall'altro lato ad attivarsi per promuovere l'adozione di una disciplina legale che consenta la computabilità nella quota d'obbligo dei lavoratori riconosciuti invalidi in costanza di rapporto per altre cause e con un grado di invalidità compreso tra un terzo e il 60%.
L'esigenza di studiare interventi idonei a facilitare il *reinserimento delle lavoratrici* dopo l'assenza per maternità è avvertito dalle parti contraenti dei ccnl alimentari Confapi e gomma plastica Confindustria che affidano tale compito alla commissione paritetica nazionale per le pari opportunità che dovrà altresì verificare le possibili forme che salvaguardino la professionalità delle stesse lavoratrici.

Con il chiaro intento di non destrutturare il mercato del lavoro, ma di rispondere alle esigenze produttive che possono sorgere in ciascuna realtà aziendale, tutti gli accordi di rinnovo hanno concordato una disciplina contrattuale del *contratto a termine*. In molti casi si tratta di interventi integrativi che aumentano le ipotesi in cui è consentito il ricorso al contratto a termine. In primo luogo viene considerata la possibilità di ricorrere a tale tipologia contrattuale nell'ipotesi di sostituzione di lavoratori in permesso o assenti per periodo feriale (ccnl gomma plastica Confindustria), per aspettativa, permessi retribuiti e non (ccnl gomma plastica Confapi) e part-time a tempo determinato (ccnl gomma plastica Confapi e alimentari Confapi) o, infine, temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate (ccnl budella e trippa). Ulteriore ipotesi di ricorso al contratto a termine è riconducibile alle esigenze produttive e/o di mercato in presenza di incrementi temporanei dell'attività produttiva (ccnl grafici editoriali Confindustria, gomma plastica Confapi) o di punte di più intensa attività derivanti da richieste di mercato che non sia possibile soddisfare con il normale organico o determinate dall'esigenza di collocare sul mercato nuovi prodotti (ccnl gomma plastica Confapi, budella e trippa).
L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è ancora consentita per le punte di più intensa attività amministrativa connessa alla sostituzione, modifica o ampliamento del sistema informatico aziendale (ccnl gomma plastica Confapi, grafici editoriali Confapi), nonché per l'inserimento di figure professionali non presenti in organico e di cui si voglia sperimentare l'utilizzazione (ccnl gomma plastica Confapi, alimentari Confapi, grafici editoriali Confapi). Da ultimo il contratto a termine è consentito anche per le assunzioni collegate alla sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro (ccnl grafici editoriali Confapi) o in presenza di situazioni anomale o prolungate di assenteismo per malattia e gravidanza (ccnl budella e trippa).
In occasione del rinnovo dei ccnl, le parti contraenti sono intervenute anche sulla determinazione delle quote percentuali di lavoratori che potranno essere assunti con contratto a tempo determinato. Per il ccnl gomma plastica Confindustria, nelle unità produttive con più di 50 dipendenti viene raddoppiato il numero degli assumibili a termine, che passa dal precedente 10% degli occupati a tempo indeterminato all'attuale 20%. Per il ccnl gomma plastica Confapi, invece, mentre la precedente disciplina consentiva, nelle aziende con più di 100 dipendenti, di assumere lavoratori a tempo determinato in numero non superiore al 10% di quelli a tempo indeterminato, e nelle aziende con meno di 100 dipendenti il numero di lavoratori assumibili con contratto a termine era di dieci, con la nuova disciplina si è abbassato il livello dimensionale minimo ed è consentito nelle aziende con più di 50 dipendenti di assumere lavoratori con contratto a termine in numero non superiore al 20% di quelli in servizio, mentre nelle aziende con meno di 50 dipendenti potranno essere assunti a termine dieci lavoratori.
Per il ccnl budella e trippa il numero massimo di contratti a tempo determinato non può superare il 10% degli occupati a tempo indeterminato. Tuttavia le aziende potranno assumere fino a un massimo di dieci lavoratori a tempo determinato anche quando il rapporto percentuale sia inferiore a dieci.
Percentuali più articolate in relazione alle dimensioni aziendali sono fissate dai ccnl alimentari Confapi e grafici editoriali Confapi. Secondo il primo ccnl le percentuali, e il relativo numero di lavoratori assumibili con contratto a tempo determinato, sono pari al 15% dei dipendenti nelle aziende fino a 100 lavoratori, il 10% in quelle da 101 a 300 e il 7% in quelle con più di 300 dipendenti: tali aliquote, secondo l'accordo di rinnovo, saranno aumentate del 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale e in quelle identificate dal dpr 218/78, a condizione che tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente. Per il rinnovo dei grafici nelle aziende fino a 100 dipendenti la percentuale di assumibili passa dal 15% al 20% e l'applicazione di tale percentuale non può determinare assunzioni in numero inferiore a dieci unità (in precedenza erano cinque); per le aziende da 101 a 300 dipendenti la percentuale passa dal 10% al 15%, mentre in quelle più grandi si conferma la percentuale del 7%.

Quasi tutti i rinnovi hanno ritenuto opportuno allungare il periodo di durata massima del contratto a tempo determinato, che passa dagli originari quattro mesi agli attuali sei mesi (ccnl gomma plastica Confapi, alimentari Confapi, grafici editoriali Confapi) rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo (ccnl gomma plastica Confapi).
In merito ai rapporti con la Rsu, il ccnl gomma plastica Confapi ha previsto che quadrimestralmente l'azienda informerà la Rsu circa le assunzioni da effettuarsi con contratto a termine; lo stesso dovere di informazione è previsto dal ccnl grafici editoriali Confindustria, mentre in precedenza si prevedeva solo una segnalazione. Infine per il ccnl grafici editoriali Confapi, nel caso di assunzioni a termine collegate alla sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro, si procederà ad un esame congiunto con le Rsu.
Per quanto riguarda gli interventi di adattamento della disciplina del contratto individuale, il ccnl gomma plastica Confapi ha posto a carico del lavoratore assunto con contratto a termine l'obbligo, in caso di dimissioni precedenti la scadenza, di presentare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato del medesimo livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto. Il ccnl budella e trippa, infine, riconferma che ai lavoratori assunti con contratto a termine si applicano le norme del ccnl che non siano incompatibili con la natura del contratto. Inoltre sono confermate anche le disposizioni relative alle corresponsioni retributive a titolo di ferie e retribuzioni supplementari (tredicesima e quattordicesima) in proporzione ai giorni di durata del rapporto.
In tema di part-time si segnala solo la disposizione introdotta dal ccnl alimentari Confapi secondo la quale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria, è consentita la prestazione, da parte dei lavoratori a tempo parziale, di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario ridotto concordato in attuazione dell'articolo 5, commi 3, lettera *c,* e 4, legge 19 dicembre 1984, n. 863.
Tale prestazione aggiuntiva è stata regolamentata consentendone l'effettuazione per i lavoratori a orario ridotto la cui prestazione sia inferiore alle 40 ore settimanali nel limite massimo del 20%, della normale prestazione annua. Per tale lavoro supplementare il ccnl riconosce al prestatore una maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali.
Il ccnl gomma plastica Confapi ha ritoccato la disciplina dell'*apprendistato* allungando i tempi di durata del rapporto e articolando gli stessi in relazione al livello finale di inquadramento: in tal modo la disciplina valida per gli assunti successivamente al 3 aprile 1996 prevede dodici mesi di prestazione effettiva per gli apprendisti destinati al secondo livello, trentasei mesi di prestazione effettiva per i destinati al livello secondo bis, quarantotto mesi per i destinati al terzo livello e cinquantaquattro mesi per coloro che dovranno essere destinati ai livelli superiori. Ai fini della durata dell'apprendistato vengono considerati utili il periodo di prova e i periodi di apprendistato prestati presso altra azienda industriale del settore gomma plastica, svolgente attività nello stesso genere di produzione e in mansioni analoghe a condizione che tali periodi siano debitamente certificati e non sia trascorso un anno dalla fine del precedente rapporto. La riarticolazione della durata del periodo di apprendistato ha comportato anche un ritocco delle percentuali di retribuzione spettanti agli apprendisti.
Il ccnl grafici editoriali Confindustria ha sostituito il vecchio articolo sui *contratti di formazione e lavoro* con un nuovo testo che, richiamando le disposizioni legali e interconfederali in materia, ha individuato le professionalità intermedie e le professionalità elevate. Al tempo stesso, per il comparto grafico, nell'intento di fornire una formazione uniforme e rispondente alla domanda di professionalità proveniente dal settore, si è convenuto che la formazione teorica dovrà essere conforme all'apposito programma predisposto dall'ente bilaterale, il quale ha anche il compito di verificare la rispondenza dei corsi al programma stesso.

**4.** Le *clausole contrattuali in materia salariale* non presentano particolari peculiarità, se non la conferma della tendenza da un lato a definire in sede di rinnovo aumenti retributivi scaglionati nel tempo, e da corrispondersi in tre tranche e in un periodo variabile da un minimo di quindici

Tavola 2. Minimi retributivi ccnl miniere [1]

| Livello | Aumento 1.1.1996 | Minimo 1.1.1996 | Aumento 1.11.1996 | Minimo 1.11.1996 | Aumento 1.11.1997 | Minimo 1.11.1997 | Scala parametrale | Aumento totale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 S | 127.633 | 1.136.258 | 76.580 | 1.212.838 | 79.771 | 1.292.609 | 209 | 283.984 |
| 1 | 124.580 | 1.109.074 | 74.748 | 1.183.822 | 77.862 | 1.261.684 | 204 | 277.190 |
| 2 | 112.977 | 1.005.778 | 67.786 | 1.073.564 | 70.611 | 1.144.175 | 185 | 251.374 |
| 3 | 98.932 | 880.735 | 59.359 | 940.094 | 61.832 | 1.001.926 | 162 | 220.123 |
| 4 | 87.328 | 777.439 | 52.397 | 829.836 | 54.580 | 884.416 | 143 | 194.305 |
| 5 | 80.000 | 712.200 | 48.000 | 760.200 | 50.000 | 810.200 | 131 | 178.000 |
| 6 | 73.283 | 652.396 | 43.970 | 696.366 | 45.801 | 742.167 | 120 | 163.054 |
| 7 | 65.953 | 587.157 | 39.572 | 626.729 | 41.221 | 667.950 | 108 | 146.746 |
| 8 | 61.068 | 543.664 | 36.641 | 580.305 | 38.168 | 618.473 | 100 | 135.877 |
| 9 | 56.183 | 500.170 | 33.710 | 533.880 | 35.115 | 568.995 | 92 | 125.008 |

[1] I minimi salariali indicati sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nella misura e alle scadenze indicate.

Tavola 3. Minimi retributivi ccnl gomma e plastica (Confindustria)[1]

| Livello | Aumento 1.4.1996 | Minimo 1.4.1996 | Aumento 1.12.1996 | Minimo 1.12.1996 | Aumento 1.7.1997 | Minimo 1.7.1997 | Aumento totale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I | 54.000 | 634.000 | 40.500 | 674.500 | 40.500 | 715.000 | 135.000 |
| H | 62.000 | 725.000 | 46.500 | 771.500 | 46.500 | 818.000 | 155.000 |
| G | 68.000 | 764.500 | 51.000 | 815.500 | 51.000 | 866.500 | 170.000 |
| F | 74.800 | 835.300 | 56.100 | 891.400 | 56.100 | 947.500 | 187.000 |
| E | 75.200 | 895.700 | 56.400 | 952.100 | 56.400 | 1.008.500 | 188.000 |
| D | 76.000 | 995.000 | 57.000 | 1.052.000 | 57.000 | 1.109.000 | 190.000 |
| C | 76.800 | 1.005.800 | 57.600 | 1.063.400 | 57.600 | 1.121.000 | 192.000 |
| B | 77.600 | 1.016.600 | 58.200 | 1.074.800 | 58.200 | 1.133.000 | 194.000 |
| A | 78.800 | 1.166.800 | 59.100 | 1.225.900 | 59.100 | 1.285.000 | 197.000 |
| Q | 84.000 | 1.299.000 | 63.000 | 1.362.000 | 63.000 | 1.425.000 | 210.000 |

[1] I minimi salariali indicati sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nella misura e alle scadenze indicate.

mesi ad un massimo di ventidue, e dall'altro a mantenere intatti i precedenti differenziali parametrali.

L'accordo di rinnovo del ccnl per i dipendenti delle aziende dei settori minerario carbonifero, minerario e metallurgico prevede un aumento dei minimi tabellari che varia da un minimo di lire 125.008 per il nono livello ad un massimo di lire 283.984 per il livello 1S, con un aumento medio, rapportato al parametro 131 del quinto livello, di lire 178 mila. L'incremento dei minimi è stato frazionato in tre tranche nell'arco di ventidue mesi: 45% dal 1° gennaio 1996, 27% dal 1° novembre 1996 e 28% dal 1° novembre 1997. Restano confermati i rapporti parametrali già esistenti e che si articolano su una scala 92-209.

Sempre in materia retributiva, il ccnl delle miniere prevede un incremento dell'indennità di sot-

Tavola 4. Minimi retributivi ccnl gomma e plastica (Confapi)[1]

| Livello | Aumento 1.4.1996 | Minimo 1.4.1996 | Aumento 1.12.1996 | Minimo 1.12.1996 | Aumento 1.7.1997 | Minimo 1.7.1997 | Aumento totale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q | 94.000 | 1.380.300 | 70.500 | 1.450.800 | 70.500 | 1.521.300 | 235.000 |
| 7 | 88.800 | 1.320.100 | 66.600 | 1.386.700 | 66.600 | 1.453.300 | 222.000 |
| 6 | 84.000 | 1.176.500 | 63.000 | 1.239.500 | 63.000 | 1.302.500 | 210.000 |
| 5 | 78.000 | 1.004.500 | 58.500 | 1.063.000 | 58.500 | 1.121.500 | 195.000 |
| 4 | 75.200 | 900.000 | 56.400 | 956.400 | 56.400 | 1.012.800 | 188.000 |
| 3 | 70.400 | 831.100 | 52.800 | 883.900 | 52.800 | 936.700 | 176.000 |
| 2b | 66.000 | 768.400 | 49.500 | 817.900 | 49.500 | 867.400 | 165.000 |
| 2 | 62.000 | 741.400 | 46.500 | 787.900 | 46.500 | 834.400 | 155.000 |
| 1 | 54.000 | 660.500 | 40.500 | 701.000 | 40.500 | 741.500 | 135.000 |

[1] I minimi salariali indicati sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nella misura e alle scadenze indicate.

tosuolo corrisposta ai lavoratori che effettuano la propria prestazione all'interno delle miniere: tale indennità, per ogni giornata di effettiva prestazione in sottosuolo, dal 1° gennaio 1996 passa dalle originarie lire 6.000 giornaliere alle lire 7.500, con un aumento di lire 1.500 giornaliere e un incremento orario di lire 187,5.

Per il rinnovo della gomma e plastica Confindustria, le parti hanno previsto aumenti salariali totali, nell'arco di quindici mesi, compresi tra un minimo di lire 135 mila per il livello I e le lire 210 mila per il livello Q.

Tali aumenti saranno corrisposti in tre tranche: 40% dal 1° aprile 1996, 30% dal 1° dicembre 1996 e 30% dal 1° luglio 1997.

Il ccnl gomma plastica Confapi ha previsto per il biennio 1996-97 un aumento dei minimi retributivi che varia da lire 135 mila previste per il primo livello a lire 235 mila fissate per il livello Q. Gli aumenti sono stati distribuiti in tre scadenze nell'arco di quindici mesi con l'erogazione del 40% il 1° aprile 1996, del 30% il 1° dicembre 1996 e del restante 30% il 1° luglio 1997. Questo rinnovo prevede anche la corresponsione di un importo una tantum di lire 150 mila lorde, in cifra fissa e uguale per tutti, da erogarsi con la retribuzione del mese di aprile 1996. Per tale importo si prevede una totale esclusione di incidenza sugli istituti contrattuali o di legge.

Il ccnl grafici editoriali Confindustria ha previsto aumenti salariali pari a lire 309 mila per il livello Q e a lire 125 mila per il livello E; gli aumenti sono erogati in tre tranche nell'arco di diciotto mesi: la prima, pari al 36%, dal 1° gennaio 1996, la seconda per un ulteriore 36% dal 1° dicembre 1996 e la residua quota del 28% dal 1° luglio 1997.

Il ccnl grafici editoriali Confapi prevede aumenti identici a quello Confindustria, da erogarsi sempre in tre tranche nell'arco di sedici mesi: la prima pari al 36% dal 1° marzo 1996, la seconda pari al 32% dal 1° gennaio 1997 e l'ultima sempre del 32% dal 1° luglio 1997. Lo stesso ccnl ha previsto, per i lavoratori in forza al 1° gennaio 1996 e in servizio al 13 marzo 1996 (data di stipula dell'ipotesi di accordo), la corresponsione di un importo forfetario a titolo di una tantum nella misura di lire 140 mila lorde. Tale somma è corrisposta in relazione al servizio prestato dal 1° gennaio 1996 al 29 febbraio 1996, in misura proporzionale all'orario in atto nel suddetto periodo, e non ha incidenza alcuna sugli istituti contrattuali e/o legali.

Il ccnl alimentari Confapi ha previsto che gli aumenti, di importo variabile tra il minimo di lire 109.490 per il parametro 100 e il massimo di lire 267.500 per il parametro 244,32, siano corrisposti in tre tranche nell'arco di diciannove mesi: il 50% dal 1° gennaio 1996, il 26,66% dal 1° gennaio 1997 e il restante 23,34% dal 1° agosto 1997.

Tavola 5. Minimi retributivi ccnl grafici ed editoriali (Confindustria)[1]

| Livello | Minimo precedente | Aumento 1.1.1996 | Minimo 1.1.1996 | Aumento 1.12.1996 | Minimo 1.12.1996 | Aumento 1.7.1997 | Minimo 1.7.1996 | Totale aumenti |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q | 1.560.000 | 111.000 | 1.671.000 | 111.000 | 1.782.000 | 87.000 | 1.869.000 | 309.000 |
| AS | 1.553.000 | 111.000 | 1.664.000 | 111.000 | 1.775.000 | 87.000 | 1.862.000 | 309.000 |
| A | 1.312.000 | 93.000 | 1.405.000 | 93.000 | 1.498.000 | 73.000 | 1.571.000 | 259.000 |
| B1 | 1.225.000 | 87.000 | 1.312.000 | 87.000 | 1.399.000 | 68.000 | 1.467.000 | 242.000 |
| B2 | 1.147.000 | 82.000 | 1.229.000 | 82.000 | 1.311.000 | 64.000 | 1.375.000 | 228.000 |
| B3 | 1.064.000 | 76.000 | 1.140.000 | 76.000 | 1.216.000 | 60.000 | 1.276.000 | 212.000 |
| C1 | 983.000 | 70.000 | 1.053.000 | 70.000 | 1.123.000 | 55.000 | 1.178.000 | 195.000 |
| C2 | 868.000 | 62.000 | 930.000 | 62.000 | 992.000 | 48.000 | 1.040.000 | 172.000 |
| D1 | 785.000 | 56.000 | 841.000 | 56.000 | 897.000 | 44.000 | 941.000 | 156.000 |
| D2 | 715.000 | 51.000 | 766.000 | 51.000 | 817.000 | 40.000 | 857.000 | 142.000 |
| E | 627.000 | 45.000 | 672.000 | 45.000 | 717.000 | 35.000 | 752.000 | 125.000 |

[1] I minimi salariali indicati sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nella misura e alle scadenze indicate.

Tavola 6. Minimi retributivi ccnl grafici ed editoriali (Confapi)[1]

| Livello | Minimo precedente | Aumento 1.1.1996 | Minimo 1.1.1996 | Aumento 1.12.1996 | Minimo 1.12.1996 | Aumento 1.7.1997 | Minimo 1.7.1996 | Totale aumenti |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Quadri | 1.560.000 | 111.000 | 1.671.000 | 111.000 | 1.782.000 | 87.000 | 1.869.000 | 309.000 |
| 1 | 1.553.000 | 111.000 | 1.664.000 | 111.000 | 1.775.000 | 87.000 | 1.862.000 | 309.000 |
| 2 | 1.312.000 | 93.000 | 1.405.000 | 93.000 | 1.498.000 | 73.000 | 1.571.000 | 259.000 |
| 3 | 1.225.000 | 87.000 | 1.312.000 | 87.000 | 1.399.000 | 68.000 | 1.467.000 | 242.000 |
| 4 | 1.147.000 | 82.000 | 1.229.000 | 82.000 | 1.311.000 | 64.000 | 1.375.000 | 228.000 |
| 5 | 1.064.000 | 76.000 | 1.140.000 | 76.000 | 1.216.000 | 60.000 | 1.276.000 | 212.000 |
| 6 | 983.000 | 70.000 | 1.053.000 | 70.000 | 1.123.000 | 55.000 | 1.178.000 | 195.000 |
| 7 | 868.000 | 62.000 | 930.000 | 62.000 | 992.000 | 48.000 | 1.040.000 | 172.000 |
| 8 | 785.000 | 56.000 | 841.000 | 56.000 | 897.000 | 44.000 | 941.000 | 156.000 |
| 9 | 715.000 | 51.000 | 766.000 | 51.000 | 817.000 | 40.000 | 857.000 | 142.000 |
| 10 | 627.000 | 45.000 | 672.000 | 45.000 | 717.000 | 35.000 | 752.000 | 125.000 |

[1] I minimi salariali indicati sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nella misura e alle scadenze indicate.

Tavola 7. Minimi retributivi ccnl alimentari (Confapi)[1]

| Livello | Minimo precedente | Aumento 1.1.1996 | Minimo 1.1.1996 | Aumento 1.1.1997 | Minimo 1.1.1997 | Aumento 1.8.1997 | Minimo 1.8.1997 | Totale aumenti | Parametro |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Quadri | 1.682.900 | 133.750 | 1.816.650 | 71.330 | 1.887.980 | 62.420 | 1.950.400 | 267.500 | 244,32 |
| 1 | 1.584.240 | 125.910 | 1.710.150 | 67.150 | 1.777.300 | 58.760 | 1.836.060 | 251.820 | 220,00 |
| 2 | 1.377.600 | 109.490 | 1.487.090 | 58.390 | 1.545.480 | 51.090 | 1.596.570 | 218.970 | 200,00 |
| 3 | 1.136.520 | 90.330 | 1.226.850 | 48.180 | 1.275.030 | 42.150 | 1.317.180 | 180.660 | 165,00 |
| 4 | 998.760 | 79.380 | 1.078.140 | 42.340 | 1.120.480 | 37.040 | 1.157.520 | 158.760 | 145,00 |
| 5 | 895.440 | 71.170 | 966.610 | 37.960 | 1.004.570 | 33.210 | 1.037.780 | 142.340 | 130,00 |
| 6 | 826.290 | 65.960 | 892.250 | 35.040 | 927.290 | 30.660 | 957.950 | 131.390 | 120,00 |
| 7 | 757.680 | 60.220 | 817.900 | 32.120 | 850.020 | 28.100 | 878.120 | 120.440 | 110,00 |
| 8 | 688.800 | 54.740 | 743.540 | 29.200 | 772.740 | 25.550 | 798.290 | 109.490 | 100,00 |

[1] I minimi salariali indicati sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nella misura e alle scadenze indicate.

Tavola 8. Minimi retributivi ccnl lavorazione sottoprodotti della macellazione (budella e trippa)[1]

| Livello | Minimo precedente | Aumento 1.4.1996 | Minimo 1.4.1996 | Aumento 1.1.1997 | Minimo 1.1.1997 | Aumento 1.1.1998 | Minimo 1.1.1998 | Totale aumenti | Parametro |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1.304.600 | 100.000 | 1.404.600 | 75.000 | 1.479.600 | 75.000 | 1.554.600 | 250.000 | 200 |
| 2 | 1.079.050 | 82.500 | 1.161.550 | 61.875 | 1.223.425 | 61.875 | 1.285.300 | 206.250 | 165 |
| 3 | 946.600 | 72.500 | 1.019.100 | 54.375 | 1.073.475 | 54.375 | 1.127.850 | 181.250 | 145 |
| 4 | 847.250 | 65.000 | 912.250 | 48.750 | 961.000 | 48.750 | 1.009.750 | 162.500 | 130 |
| 5 | 783.800 | 60.000 | 843.800 | 45.000 | 888.800 | 45.000 | 933.800 | 150.000 | 120 |
| 6 | 715.550 | 55.000 | 770.550 | 41.250 | 811.800 | 41.250 | 853.050 | 137.500 | 110 |
| 7 | 652.300 | 50.000 | 702.300 | 37.500 | 739.800 | 37.500 | 777.300 | 125.000 | 100 |

[1] I minimi salariali indicati sono comprensivi degli aumenti retributivi riconosciuti nella misura e alle scadenze indicate.

Tavola 9. Aumenti periodici di anzianità ccnl lavorazione sottoprodotti della macellazione (budella e trippa)

| Livello | 1.1.1996 | 1.7.1996 | 1.4.1997 |
|---|---|---|---|
| Quadri | 84.144 | 90.826 | 97.520 |
| 1 | 79.212 | 85.510 | 91.800 |
| 2 | 68.660 | 74.355 | 79.380 |
| 3 | 56.826 | 61.340 | 65.860 |
| 4 | 49.938 | 53.905 | 57.880 |
| 5 | 44.772 | 48.330 | 51.890 |
| 6 | 41.328 | 44.610 | 47.900 |
| 7 | 37.884 | 40.895 | 43.905 |
| 8 | 34.440 | 37.175 | 39.915 |

Il ccnl budella e trippa ha previsto aumenti salariali pari a lire 250 mila per il parametro 200 e lire 125 mila per il parametro 100. Tali aumenti saranno erogati nell'arco di venti mesi, in tre tranche: la prima rata il 1° aprile 1996, pari al 40% dell'aumento; la seconda il 1° gennaio 1997, pari al 30%; l'ultima rata, sempre del 30%, il 1° gennaio 1998.
In materia di *indennità di trasferta* il ccnl alimentari Confapi ha modificato la disciplina previgente, che riconosceva per le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore una retribuzione pari al 50% di quella normale. Con la nuova disciplina si è previsto che tutte le ore eccedenti l'orario normale di 8 ore saranno compensate con il 65% della retribuzione normale.
Lo stesso ccnl ha riscritto la disciplina degli *aumenti periodici di anzianità*, confermando il loro numero massimo, pari a cinque aumenti biennali per dipendente, ma ha sostituito, con effetto dal 1° gennaio 1996, la precedente determinazione in percentuale (pari al 5% del minimo tabellare del livello di appartenenza) con la nuova quantificazione in cifra fissa secondo la tavola 9.
In caso di passaggio di livello, l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello d'arrivo, restando inteso che comunque gli scatti biennali non potranno mai essere superiori a cinque. Peraltro, per effetto della nuova normativa, non sarà più effettuato alcun ricalcolo degli scatti maturati alla data di stipula dell'accordo di rinnovo sui nuovi minimi e sull'ex indennità di contingenza. Le parti contraenti, inoltre, si sono riservate la possibilità di destinare, in occasione del rinnovo della parte economica (in scadenza il 31 dicembre 1997), parte degli incrementi retributivi a rivalutazione degli aumenti periodici di anzianità.
Il ccnl alimentari Confapi ha, inoltre, previsto una disciplina contrattuale per la concessione dell'*anticipazione del Tfr* ai lavoratori che, nei limiti quantitativi previsti dall'articolo 2120 e riprodotti dal ccnl (10% dei lavoratori con almeno otto anni di servizio in azienda e comunque il 4% del numero totale dei dipendenti), ha introdotto condizioni più favorevoli in relazione ai motivi per i quali l'anticipazione potrà essere concessa e in specifico per significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate, e per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione del lavoratore a una cooperativa.

**5.** Passando all'analisi degli istituti del rapporto individuale di lavoro che i rinnovi contrattuali hanno riregolato, occorre segnalare gli interventi in materia di *classificazione del personale* presenti in diversi accordi di rinnovo. Tali interventi, per molti versi, sono riconducibili a due diverse esigenze: da un lato quella di procedere a degli adattamenti della disciplina classificatoria previgente, con l'inserimento di nuovi profili professionali, e dall'altro quella di avviare le premesse per un successivo intervento in materia.
Il ccnl gomma plastica Confindustria si limita a interventi di ritocco rispetto alla disciplina classificatoria del personale definita con il ccnl del 1992 e fondata su aree funzionali all'interno delle quali i lavoratori sono inquadrati in scale classificatorie. L'accordo di rinnovo ha inserito nuove posizioni professionali nelle aree ricerca e sviluppo, personale e organizzazione, manutenzione; inoltre, sono state inserite nell'area di produzione alcune esemplificazioni di mansioni.
Interventi di ritocco sono presenti, anche, nei ccnl grafici editoriali Confindustria e Confapi: il ccnl Confindustria, tuttavia, disciplina l'ipotesi di nuove figure professionali o nuove professionalità non direttamente inquadrabili sulla base delle declaratorie e dei profili definiti in sede nazionale. A tal fine si prevede che l'inquadramento avvenga facendo riferimento, per analogia, alle declaratorie e agli eventuali profili già presenti nel ccnl. Inoltre si attribuisce alla Rsu il compito di verificare gli inquadramenti adottati dall'azienda in applicazione della disciplina contrattuale.
Il ccnl gomma plastica Confapi ha allungato i tempi di permanenza nei livelli inferiori prima di conseguire il *passaggio automatico al livello superiore*: infatti, per i lavoratori inquadrati nel primo livello, la permanenza nello stesso passa da dieci a diciotto mesi, e per quelli di secondo livello da venti a ventiquattro mesi.
Il ccnl alimentari Confapi ha, invece, attivato un gruppo di lavoro con il compito di valutare l'assetto classificatorio del settore, specie in relazione alle nuove professionalità emerse a seguito dei

processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa che richiedono un adeguamento delle declaratorie, con l'introduzione anche di eventuali nuovi livelli di inquadramento. Tale gruppo di lavoro, avviato nel 1996, dovrà concludere i suoi lavori nel 1997 e le parti firmatarie, nel 1998, determineranno la coerenza dei risultati raggiunti dal gruppo di lavoro con le varie realtà merceologiche del settore alimentare, con l'obiettivo di individuare i principi che dovranno ispirare la riforma della classificazione del personale.

La materia dell'*orario di lavoro* ha visto marginali interventi da parte degli accordi di rinnovo e la politica di riduzione degli orari non trova un'applicazione generalizzata, ma continua ad essere praticata solo per le mansioni disagiate.

Il ccnl gomma plastica Confindustria ha previsto un momento contrattuale a livello territoriale e aziendale finalizzato all'adattamento dell'orario contrattuale alle variabili esigenze di produzione. In situazioni di variabilità dei volumi produttivi, le parti potranno concordare orari lavorativi superiori o inferiori che consentano, in casi di congiuntura negativa, di attenuarne l'impatto sociale e, viceversa, in caso di congiuntura positiva, di adeguare la prestazione lavorativa ai maggiori volumi di prodotto richiesti dal mercato.

La riduzione dell'orario di lavoro annuo per particolari categorie di lavoratori addetti a prestazioni più faticose o disagiate è trattata dal ccnl gomma plastica Confapi, che integra la precedente normativa con la previsione di ulteriori pacchetti di riduzione dell'orario: infatti, per i lavoratori che prestano attività sul terzo turno notturno anche nei tre turni avvicendati su impianti impegnati 7 giorni settimanali sono previste ulteriori 4 ore di riduzione su base annua a partire da 1° luglio 1997 e ulteriori 8 ore a partire dal 1° luglio 1998.

Il ccnl alimentari Confapi ha parzialmente modificato la disciplina dell'orario di lavoro prevedendo in primo luogo che ai quadri e alle figure professionali cui sono riconosciute mansioni direttive non si applichino i regimi di orario contrattuali, in secondo luogo che le ore non lavorate per utilizzazione dei vari istituti contrattuali, e che comportino l'erogazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro pur in assenza di prestazione, siano computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale, venendo, quindi, considerate come orario di effettiva prestazione. Per i lavoratori addetti a turni per 6 giorni settimanali o per 7 giorni settimanali con riposo a scorrimento, il ccnl ha previsto, secondo una prassi presente anche nei precedenti ccnl, una riduzione di orario, a partire dal 1° luglio 1996, pari a 8 ore.

Il ccnl grafici editoriali Confapi ha riconosciuto alle aziende la possibilità di disporre, nel limite di 50 ore, l'utilizzo di prestazioni lavorative in regime di flessibilità positiva per esigenze derivanti da eventi non programmabili: in questi casi vi deve essere una comunicazione preventiva alle Rsu e ai lavoratori direttamente interessati con preavviso non inferiore a 36 ore.

Per quanto riguarda la durata del *periodo di prova*, i rinnovi ne hanno sostanzialmente modificato i termini, in genere allungandoli per i prestatori appartenenti alla categoria operai e riducendoli per i quadri e gli impiegati. Il ccnl gomma plastica Confapi ha ridotto la durata per i livelli medioalti e l'ha aumentata per i livelli più bassi. Pertanto, il periodo di prova passa da 180 giorni a 130 per i quadri e i lavoratori inquadrati nei livelli settimo e sesto, da 90 a 80 per quelli del quinto livello, da 65 a 60 per quelli del quarto livello, da 45 a 55 per quelli del terzo e secondo bis, da 30 a 35 giorni per il secondo livello e da 21 a 25 giorni per il primo livello. La durata del periodo di prova si intende proporzionalmente prolungato nel caso di prestazione lavorativa a tempo parziale.

Anche il ccnl grafici editoriali Confapi allunga il periodo massimo di durata della prova che, per gli operai inquadrati dal terzo al settimo livello, passa dalle precedenti tre settimane agli attuali 30 giorni, mentre per quelli dall'ottavo al decimo livello passa da due settimane a 20 giorni. La durata massima è stata riformulata anche per gli impiegati, ma in questo caso si è avuta una riduzione rispetto al precedente ccnl: infatti per i quadri, e gli impiegati di primo e secondo livello, la durata passa da sei mesi a 130 giorni, per quelli inquadrati dal terzo al settimo livello passa da tre mesi a 80 giorni, mentre per quelli del nono livello la durata dovrà essere di soli 30 giorni. Il periodo di prova degli impiegati potrà, comunque, essere prolungato nel periodo massimo – che andrà moltiplicato per il coefficiente 1.2 – nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su

sei giorni lavorativi. Inoltre lo stesso ccnl ha disciplinato l'ipotesi di interruzione del periodo di prova per malattia o infortunio sul lavoro: in questi casi il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora riprenda il servizio entro 15 giorni di calendario.
Il rinnovo grafici editoriali Confapi si segnala anche per un intervento modificativo della durata del *periodo di preavviso*: nel chiaro intento di «ammortizzare» i costi della formazione, infatti, il ccnl ha previsto che tale periodo è incrementato di due mesi di effettivo lavoro se il lavoratore dimissionario nei dodici mesi precedenti ha partecipato a interventi formativi teorici o teorico-pratici con la partecipazione di docenti esterni.
I ccnl gomma plastica Confindustria e Confapi hanno rimodulato la disciplina delle *ferie* con una previsione che, timidamente, è orientata alla tendenziale equiparazione tra operai e impiegati, con una progressiva riduzione delle giornate di ferie riconosciute agli impiegati e un leggero incremento di quelle per gli operai. Infatti, i lavoratori appartenenti alle categorie degli impiegati e delle qualifiche speciali, assunti precedentemente al 31 marzo 1996 (per il ccnl Confindustria) o al 4 aprile 1996 (per il ccnl Confapi), conservano il diritto alla quantità di ferie prevista dal precedente ccnl (20 giorni lavorativi per anzianità fino a dieci anni, 25 giorni per anzianità oltre i dieci anni e fino ai diciotto anni, 27,5 giorni per anzianità oltre i diciotto anni). Gli impiegati e le qualifiche speciali assunti successivamente alla data di stipula del ccnl non potranno più godere del periodo di ferie più lungo (27,5 giorni lavorativi) precedentemente previsto al superamento di diciotto anni di anzianità. Gli operai, invece, se con anzianità inferiore a diciotto anni continuano ad avere diritto a 20 giorni di ferie, quelli con anzianità oltre i diciotto anni avranno diritto a 22 giorni di ferie sino al 30 giugno 1999 e a 23 giorni dal 1° luglio 1999. Se si considera che un impiegato con più di dieci anni di anzianità ha diritto a 25 giorni di ferie e l'operaio di pari anzianità solo a 20 giorni, il percorso di equiparazione è comunque ancora lungo.
Alcuni rinnovi hanno introdotto variazioni in materia di *permessi e aspettative*. I ccnl gomma plastica Confindustria e Confapi hanno previsto, ad esempio, per il lavoratore donatore di midollo osseo un permesso retribuito della durata di una giornata lavorativa per l'effettuazione degli accertamenti necessari alla donazione.
Gli stessi ccnl e quello alimentari Confapi si impegnano a garantire una flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni secondo quanto previsto dalla legge 266/91 (articolo 17) per i lavoratori che facciano parte di organizzazioni del volontariato. Il ccnl gomma plastica Confindustria, inoltre, estende ai lavoratori portatori di handicap le tutele e i diritti riconosciuti dalla legge 104/92 ai lavoratori genitori di bambini portatori di handicap.
Il ccnl gomma plastica Confapi ha, inoltre, specificato le ipotesi in cui sia possibile concedere al lavoratore, con un'anzianità di servizio non inferiore a quattro anni, un periodo di aspettativa che non comporta alcun effetto ai fini della maturazione dell'anzianità né ai fini della retribuzione diretta, indiretta e differita in proporzione alle ore non prestate. Tale opportunità è offerta sia ai lavoratori con familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza e sia ai lavoratori in condizione di tossicodipendenza, a fini di riabilitazione terapica (per questi ultimi lavoratori si prescinde, nella concessione dell'aspettativa, dal requisito dei quattro anni di anzianità di servizio). Lo stesso ccnl ha previsto per la lavoratrice madre un'aspettativa non retribuita fino al compimento dell'anno di vita del bambino. L'innovazione di questo ccnl, tuttavia, riguarda l'impegno delle aziende a procedere ad un adeguato periodo di addestramento per il reinserimento della lavoratrice assente per gravidanza qualora durante tale assenza siano intervenuti processi riorganizzativi o di inserimento di innovazioni tecnologiche nell'area di appartenenza della lavoratrice.
Anche in tema di permessi il ccnl gomma plastica Confapi ha innovato la materia, introducendo un'articolata disciplina. In primo luogo i lavoratori potranno usufruire di brevi permessi non retribuiti, a condizione che ricorra un giustificato motivo (quale per esempio avere a carico familiari portatori di handicap) e compatibilmente con le esigenze di servizio. In secondo luogo si è prevista la concessione di permessi parzialmente retribuiti in un limite massimo individuale di 10 giornate all'anno. La condizione soggettiva per poter richiedere i permessi è che il lavoratore ri-

chiedente abbia familiari a carico, portatori di handicap o in condizioni di tossicodipendenza, con documentate esigenze di assistenza, o che sia proveniente da paesi in via di sviluppo e debba raggiungere il paese di origine per gravi motivi di ordine familiare. Condizioni ulteriori per la concessione di tali permessi sono che, da un lato, il richiedente non abbia disponibilità di ferie, di riposi a fronte di ex festività e di riduzione dell'orario di lavoro e, dall'altro, che non si superi il limite massimo del 5% dei lavoratori dipendenti dall'azienda.
Brevi permessi non retribuiti sono stati riconosciuti dal ccnl alimentari Confapi, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori, affetti da uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, che ne facciano richiesta. Analoghi permessi potranno essere concessi anche per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stato terminale.
Al fine di superare le problematiche interpretative poste dalla giurisprudenza in materia di *insorgenza della malattia durante il periodo feriale*, diversi accordi di rinnovo (ccnl gomma plastica Confindustria, alimentari Confapi e budella e trippa) hanno disciplinato pattiziamente la materia, innovando e/o integrando la normativa contrattuale.
La malattia (ma anche l'infortunio non sul lavoro per il ccnl budella e trippa) insorta in corso di ferie (ma anche quella prima del periodo secondo il ccnl alimentari Confapi) ha un effetto interruttivo non solo nel caso di ricovero ospedaliero, ma anche nel caso di eventi morbosi con prognosi di durata superiore a 10 giorni consecutivi (8 giorni per il ccnl gomma plastica Confindustria). In tali casi, tuttavia, l'effetto interruttivo non determina l'automatico prolungamento delle ferie e il lavoratore guarito, al termine del periodo feriale già stabilito, dovrà comunque rientrare in azienda (secondo il ccnl gomma plastica, tuttavia, il lavoratore conserva il diritto a usufruire delle ferie residue).
Sempre in tema di *malattia*, gli accordi di rinnovo hanno modificato alcuni aspetti della disciplina contrattuale relativa ai trattamenti economici e al periodo di comporto.
Centrale permane l'attenzione delle parti contraenti al fenomeno dell'assenteismo per morbilità, rispetto al quale si rilevano impegni a studiare il fenomeno e concrete proposte per ridurlo. Con il ccnl budella e trippa sono stati assunti formali impegni per un confronto nazionale volto a monitorare gli andamenti del fenomeno e individuare le cause che lo determinano. I risultati saranno, poi, oggetto di esame in occasione del rinnovo economico biennale. Le parti contraenti si sono, altresì, impegnate ad assumere anche in sede di contrattazione di secondo livello le soluzioni idonee per contenere il fenomeno.
In termini propositivi le soluzioni prospettate in alcuni rinnovi, sostanzialmente, mirano a combattere l'eccessiva morbilità riducendo i trattamenti economici contrattualmente riconosciuti al prestatore: vedi in questo senso il ccnl gomma plastica Confapi, secondo il quale il trattamento economico del primo giorno di malattia non sarà corrisposto dopo cinque malattie nel corso di ciascun biennio solare mobile (intendendo per tale l'anno solare nel corso del quale si svolge l'evento e l'anno solare immediatamente precedente). Inoltre il trattamento relativo al primo giorno di malattia sarà corrisposto per non più di tre malattie nel corso di ciascun anno solare, con esclusione delle malattie documentate con ricovero ospedaliero.
Dall'altro lato, invece, si segnalano disposizioni contrattuali che garantiscono un più lungo periodo di aspettativa non retribuita di cui potrà usufruire il lavoratore per un continuativo grave evento morboso, una volta superati i limiti temporali di conservazione del posto: in questo caso, probabilmente, si è ritenuta meritevole di tutela la posizione del prestatore in comprovate condizioni di salute di particolare gravità. In questo senso il ccnl grafici editoriali Confindustria ha previsto un periodo massimo di sei mesi di aspettativa non retribuita, mentre quello gomma plastica Confindustria lo ha elevato da tre a cinque mesi (da tre a sei mesi secondo quello Confapi). I due ccnl ora citati, inoltre, accorciano il periodo senza alcuna assenza per malattia che garantisce nuovamente il decorso dei limiti temporali per i quali il ccnl riconosce l'erogazione del trattamento economico contrattuale in caso di malattia o infortunio (tale periodo passa da cinque a quattro mesi per il ccnl gomma plastica Confindustria e da sette a sei mesi per quello Confapi).

Il ccnl budella e trippa ha, invece, elevato le percentuali del trattamento economico da corrispondere agli operai dal quarto al quattordicesimo giorno di malattia: dal 1° gennaio 1997 il trattamento passa dall'80% all'85% e dal 1° gennaio 1998 al 90% della retribuzione netta normale di fatto.
Il ccnl alimentari Confapi si è preoccupato di specificare che, per consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, il lavoratore deve avvertire l'azienda con ogni mezzo possibile e di norma prima dell'inizio del suo orario normale, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore. Lo stesso ccnl ha limitato ai lavoratori non in prova la disciplina relativa alla conservazione del posto in caso di malattia o infortunio e i relativi trattamenti economici.
Per le ipotesi di infortuni sul lavoro che interessino i viaggiatori e i piazzisti, il ccnl alimentari Confapi ha aumentato, dal 1° agosto 1998, gli importi delle corresponsioni aggiuntive a carico del datore di lavoro, che passano da 30 a 40 milioni in caso di morte e da 40 a 50 milioni in caso di invalidità permanente totale.
Il ccnl grafici editoriali Confindustria, in merito al periodo di comporto, ha previsto che in caso di più assenze per malattia il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di trentasei mesi. L'occasione del rinnovo contrattuale ha consentito alle parti di precisare il regime applicabile in caso di malattia insorta durante il periodo di riduzione o sospensione del lavoro con intervento della Cig ordinaria o straordinaria: in tale ipotesi al lavoratore assente per malattia sarà corrisposto dall'azienda un trattamento integrativo fino al raggiungimento del trattamento economico netto che il dipendente avrebbe percepito dall'Inps per cassa integrazione. Infine si è precisato anche che l'integrazione a carico dell'azienda dell'indennità di malattia o infortunio non è comprensiva delle quote afferenti la gratifica natalizia e le retribuzioni differite ad essa equiparate, che rimangono a carico degli istituti previdenziali.
In tema di *rapporti in azienda* i ccnl gomma plastica Confindustria e Confapi si segnalano perché, pur riconfermando la disposizione già presente nei precedenti contratti e relativa all'opportunità di improntare a reciproca correttezza i rapporti tra i lavoratori, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, hanno precisato che dovranno essere evitati i *comportamenti offensivi a connotazione sessuale* che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona alla quale essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale, nonché le discriminazioni in relazione a orientamenti che rientrando nella sfera personale risultino non pregiudizievoli all'attività lavorativa e alla convivenza nei luoghi di lavoro.

**6.** Conformemente alle previsioni protocollari, tutti gli accordi di rinnovo hanno sostituito la precedente normativa contrattuale in materia di premio di produzione, definendo la regolamentazione del *premio di risultato* (ccnl miniere, grafici editoriali Confindustria e Confapi, gomma plastica Confindustria) o per obiettivi (ccnl gomma plastica Confapi, alimentari Confapi, budella e trippa) e fornendo le opportune coordinate che dovranno indirizzare i comportamenti delle parti aziendali.
Diffusa è l'affermazione che intento comune delle parti è quello di conseguire il miglioramento della produttività e della competitività delle aziende e che tale fine è perseguibile tramite una contrattazione aziendale che, coerentemente con gli impegni assunti con il Protocollo del luglio 1993, tenga conto dell'andamento economico dell'impresa e della produttività delle singole unità lavorative.
Consolidato è, altresì, il principio, ancora una volta di derivazione protocollare, secondo il quale il premio deve essere direttamente e sistematicamente correlato a obiettivi e programmi concordati che realizzino incrementi di produttività, di redditività, di competitività, di qualità e di andamento economico. Ugualmente diffusa è la previsione che il premio, in quanto elemento variabile e non predeterminabile a priori, dovrà essere erogato a consuntivo e in correlazione al raggiungimento degli obiettivi concordati a livello aziendale.
Le parti, secondo il ccnl gomma plastica Confindustria, dovranno pervenire alla definizione del premio sulla base di elementi comuni di conoscenza e attraverso opportuni coinvolgimenti che

verifichino l'esistenza delle condizioni per l'istituzione del premio e dei conseguenti obiettivi.
*Elementi valutabili* dalle parti nel corso del negoziato potranno essere l'andamento economico dell'impresa, le sue prospettive di sviluppo occupazionale, le prospettive di competitività e produttività nonché le «essenziali» condizioni di redditività. Il premio potrà anche essere differenziato, non solo secondo una scala di erogazioni in rapporto alla dimensione dei risultati conseguiti, ma anche in funzione delle condizioni di lavoro, delle diverse prestazioni lavorative e di altre modalità aziendalmente definite dalle parti (ccnl gomma plastica Confindustria, miniere), e dovrà essere rapportato ai diversi livelli di professionalità (ccnl grafici editoriali Confapi) e alla partecipazione individuale al raggiungimento degli obiettivi (ccnl alimentari Confapi).
Il ccnl grafici editoriali Confapi esplicitamente, e al fine di ottenere la massima omogeneità tra il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e il reale grado di miglioramento dello stato dell'impresa, invita le parti aziendali a non utilizzare un unico indicatore, ma ad individuarne una pluralità e preferibilmente di diversa natura. Sempre secondo il ccnl grafici editoriali Confapi, nell'accordo aziendale che definisce il premio di risultato dovranno essere concordate forme, tempi e altre clausole per l'informazione e la verifica dei risultati. Per ridurre l'eventuale assenteismo, l'erogazione del premio potrà rapportarsi all'effettiva prestazione del singolo lavoratore.
Innovativamente i ccnl gomma plastica Confapi e grafici editoriali Confindustria e Confapi prevedono che le parti, nel definire il premio aziendale, potranno anche esaminare la possibilità di destinare le risorse derivanti dai premi variabili per lo sviluppo dell'occupazione e delle risorse umane.
In tema di *soggetti contrattuali* abilitati alla contrattazione aziendale del premio di risultato è da segnalare come alcuni rinnovi abbiano attribuito competenza esclusiva alle Rsu (ccnl miniere, budella e trippa); altri ccnl confermano, invece, la contitolarità negoziale della Rsu e delle strutture territoriali delle organizzazioni firmatarie del ccnl e, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente, quella delle Rsu e delle organizzazioni sindacali territoriali e nazionali (ccnl grafici editoriali Confindustria e Confapi), oppure prevedono un'assistenza eventuale delle organizzazioni territoriali nella prima fase di negoziazione (ccnl gomma plastica Confapi).
Alle parti contrattuali aziendali viene riconosciuto un ampio mandato in materia di premio, poiché alle stesse viene attribuito il compito di determinare aziendalmente forme, tempi e clausole per la verifica dei risultati e per l'eventuale riesame degli obiettivi prefissati e dei meccanismi adottati in relazione alle modifiche delle condizioni dell'unità produttiva o dell'impresa o, più in generale, di quelle di riferimento esistenti al momento dell'accordo (ccnl miniere, gomma plastica Confindustria, grafici editoriali Confindustria e Confapi).
In merito alle *procedure* tutti i rinnovi indicano una durata quadriennale dell'accordo aziendale sul premio di risultato «nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni».
I rinnovi hanno, in genere, disciplinato la procedura di rinnovo con particolare attenzione alla definizione del periodo di tregua. Infatti «per favorire migliori relazioni sindacali» – come recita il ccnl gomma plastica Confindustria – le richieste di rinnovo dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative. Ciò dovrà avvenire in tempi antecedenti la scadenza del precedente accordo e variabili tra un massimo di tre mesi (ccnl alimentari Confapi) e un minimo di un mese (ccnl grafici editoriali Confindustria e Confapi). Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Più articolata la disciplina e la procedura prevista dal ccnl gomma plastica Confapi che prevede una prima fase negoziale tra direzione aziendale e Rsu, eventualmente assistite dalle rispettive organizzazioni territoriali. Tale fase dovrà iniziare almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo precedente: durante questo periodo e per un mese successivo non dovranno esserci iniziative unilaterali di ciascuna delle due parti. Nell'ipotesi che non vi sia accordo aziendale da rinnovare, la tregua è comunque reciprocamente garantita per un periodo di tre mesi dal ricevimento della piattaforma. Qualora le parti non rag-

giungano un accordo, il ccnl prevede una seconda fase negoziale con l'intervento delle organizzazioni nazionali, su comune sollecitazione delle parti aziendali e/o provinciali.
Tempi sono stati definiti anche in merito al momento in cui potrà essere avviata la contrattazione aziendale dei premi di risultato. Il ccnl gomma plastica Confindustria, se da un lato ha mantenuto in vigore, fino alla loro scadenza naturale, i premi di risultato, comunque denominati, definiti a livello aziendale in coerenza con i principi del Protocollo anche prima del rinnovo stesso, dall'altro lato precisa che, salvo l'eccezione precedente, i premi di risultato non potranno comunque essere contrattati prima del gennaio 1997, nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali sanciti dal Protocollo. Previsione affine è presente nel rinnovo miniere per il quale le richieste di rinnovo degli accordi dovranno essere presentate dopo il 1° gennaio 1997 e i conseguenti effetti economici dovranno decorrere dal 1° gennaio 1998. Anche i ccnl grafici editoriali Confindustria e Confapi prevedono una prima contrattazione del premio di risultato rispettivamente successiva al 1° ottobre 1996 e 1° novembre 1996.
Il ccnl alimentari Confapi ha disciplinato anche l'ipotesi che le imprese non riescano a individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere: in questo caso, a partire dal 1° agosto 1998, in sostituzione del premio per obiettivi dovranno erogare comunque un premio in cifra fissa il cui importo assorbe, fino a concorrenza, le erogazioni unilaterali a qualsiasi titolo corrisposte ed è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il Tfr. Tale premio sostitutivo varia da un minimo di lire 14 mila per l'ottavo livello ad un massimo di lire 34 mila per i quadri.
Ulteriore indicazione fornita dagli accordi di rinnovo riguarda le modalità attraverso le quali garantire la *transizione dai vecchi premi di produzione ai nuovi premi aziendali* di risultato precisando che i premi di produzione e gli altri istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, ma non collegati ad elementi obiettivi, non potranno più essere oggetto di successiva contrattazione e rimangono definiti negli importi in atto: tale premio dovrà, secondo il ccnl gomma plastica Confapi, essere corrisposto anche ai lavoratori assunti dopo la stipula dell'accordo aziendale. Gli eventuali preesistenti premi variabili, invece, se collegati ad elementi obiettivi, saranno ridefiniti nell'ambito del nuovo premio per obiettivi aziendalmente definito, secondo il principio che ciò dovrà avvenire senza oneri aggiuntivi per le imprese, né svantaggi per i lavoratori.
Il ccnl gomma plastica Confapi introduce una sorta di area esente dalla contrattazione del premio per obiettivi che probabilmente copre tutte le aziende rappresentate. Infatti, alle aziende con meno di 150 dipendenti (e tali dovrebbero essere tutte o quasi tutte quelle rappresentate dalla Confapi) che, in mancanza della possibilità di stipulare un premio collegato ad elementi obiettivi, abbiano già corrisposto in passato, come consentito dal precedente ccnl all'articolo 31, comma 4, un'indennità sostitutiva del premio di produzione, il rinnovo consente di continuare ad erogare tali importi senza procedere alla contrattazione del premio per obiettivi. Anche il ccnl gomma plastica Confindustria consente alle aziende con meno di 150 dipendenti e che non abbiano realizzato in passato contrattazione del premio di produzione, di continuare a corrispondere l'indennità sostitutiva, pari al 5% del minimo tabellare, in sostituzione del premio di risultato.
Le parti contraenti il ccnl gomma plastica Confapi hanno ritenuto opportuno istituire apposita sezione nell'ambito della commissione paritetica per la definizione delle linee guida per la negoziazione della retribuzione variabile. I risultati della commissione dovranno essere divulgati anche attraverso iniziative formative congiunte.
Le parti contraenti di tutti i rinnovi auspicano un intervento legislativo che fissi un diverso regime contributivo previdenziale per le somme erogate a seguito dell'istituzione del premio aziendale di risultato, sul presupposto che il premio abbia le caratteristiche che consentano l'applicazione del particolare *trattamento contributivo previdenziale* ipotizzato dal Protocollo. Secondo il Protocollo, infatti, «in ragione della funzione specifica e innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche e il regime contributivo-previdenziale me-

diante un apposito provvedimento legislativo promosso dal governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori».
A tal fine, in diversi rinnovi contrattuali si rileva l'impegno a inserire negli accordi aziendali clausole di adattamento alle norme legislative emanate in attuazione del Protocollo, in un quadro di invarianza delle erogazioni nette.
A tal proposito è da ricordare come la questione della decontribuzione dei premi è stata, da ultimo, disciplinata dall'articolo 2 del dl 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, che ha previsto l'esclusione, dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali e da quella pensionabile, delle erogazioni stabilite dagli accordi di secondo livello (aziendali o locali). Tali erogazioni devono essere incerte nella corresponsione o nell'ammontare e collegate alla misurazione d'incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.
Il particolare regime decontributivo, quindi, è applicabile ai premi di risultato a condizione che questi siano realmente tali, vale a dire che esprimano un nesso effettivo con i risultati produttivi e con l'andamento aziendale, e cioè con elementi che rappresentano una reale differenziazione rispetto ai normali premi di produzione. Gli elementi indicati non necessariamente devono coesistere e partecipare cumulativamente alla determinazione del premio, potendo essere sufficiente il riferimento anche solo ad uno di essi. Per la norma, infatti, ciò che rileva è che le erogazioni siano collegate a indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.
Altro connotato di questi incrementi economici, ai fini della decontribuzione, è che essi devono essere caratterizzati da un certo tasso d'incertezza sia per quanto riguarda il loro ammontare che per quanto riguarda la loro corresponsione, posto che il premio potrà variare di anno in anno con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati o non essere per niente corrisposto, qualora non siano raggiunti nemmeno gli obiettivi minimi. Non potranno, pertanto, rientrare nelle previsioni legislative le erogazioni previste già da alcuni rinnovi e corrisposte a titolo di indennità sostitutiva del premio aziendale o a titolo di vecchio premio di produzione, ma non collegate ad elementi obiettivi.

**7.** In tema di *sicurezza sui luoghi di lavoro*, mentre il rinnovo delle miniere sostanzialmente rinvia ad un momento successivo l'adeguamento delle norme contrattuali alla disciplina legale e la materia del *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (Rls), i rinnovi di altre categorie hanno dettato una disciplina in applicazione del dlgs 626/94 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria anche dagli accordi interconfederali del 22 giugno 1995 (Confindustria) e 27 ottobre 1995 (Confapi) sul rappresentante per la sicurezza. Peculiarità di questi rinnovi (gomma plastica Confindustria e Confapi, alimentari Confapi, budella e trippa) è aver dettato un complesso normativo che, per molti versi, è l'integrazione tra le norme del decreto legislativo e quelle degli accordi interconfederali.
In merito all'*elezione del Rls* gli accordi di rinnovo confermano sostanzialmente le disposizioni contenute nell'articolo 18 del dlgs 626/94 prevedendo che nelle aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti il Rls è eletto all'interno della Rsu, mentre in quelle con meno di quindici dipendenti è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno; per il ccnl budella e trippa, inoltre, per aziende fino a quindici dipendenti è consentita l'individuazione di un Rls per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.
Gli accordi del 1996 non sembrano aver colto l'opportunità fornita dal dlgs 626/94 di stabilire in sede di contrattazione collettiva il numero dei Rls: infatti tutti i ccnl rinnovati si assestano sul numero minimo indicato dal decreto legislativo e secondo il quale nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti a tempo indeterminato dovrà essere eletto un Rls, in quelle che occupano da 201 a 1.000 dipendenti i Rls saranno tre, mentre nelle realtà produttive che superano i 1.000 dipendenti i Rls dovranno essere sei. Per quanto attiene l'elettorato attivo e passivo, le modalità di elezione, la durata dell'incarico, gli strumenti e le modalità per l'espletamento dell'incarico, i permessi e le riunioni periodiche,

i ccnl richiamano espressamente le procedure fissate dagli accordi interconfederali del 1995, a volte riproducendole integralmente all'interno del testo contrattuale. I compiti del Rls, in genere, sono indicati con un mero rinvio a quelli espressamente indicati dal dlgs 626/94.
Conformemente all'accordo interconfederale, il ccnl gomma plastica Confindustria prevede che il diritto di accesso ai luoghi di lavoro da parte del Rls dovrà essere esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge; inoltre il rappresentante dovrà segnalare preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro e tali visite potranno svolgersi anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un suo incaricato, al fine di un migliore e sollecito approfondimento di eventuali problematiche.
Sempre agli accordi interconfederali le parti contraenti hanno inteso fare diretto riferimento per quanto riguarda le *modalità di consultazione del rappresentante* (che dovrà pertanto svolgersi in modo da garantire la sua effettività e tempestività), e le informazioni e la documentazione che lo stesso ha diritto di ricevere dall'azienda.
Per l'espletamento dei suoi compiti il Rls ha diritto, secondo gli accordi interconfederali ai quali i ccnl fanno riferimento indirettamente o direttamente, a 40 ore annue di *permesso retribuito* nelle aziende o unità produttive che occupano più di quindici dipendenti, 30 ore in quelle che occupano da sei a quindici dipendenti, 12 ore in quelle che occupano sino a cinque dipendenti.
In tema di *formazione del Rls* i ccnl, ancora una volta conformemente agli accordi interconfederali, prevedono un programma base di formazione della durata complessiva di 32 ore (secondo il ccnl gomma plastica Confindustria nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a sedici tale programma si dovrà svolgere in due moduli). Il programma deve comprendere conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; deve inoltre comprendere metodologie sulla valutazione del rischio e metodologie di comunicazione. L'attività di formazione è affidata dal ccnl gomma plastica Confapi ai costituendi organismi paritetici con un attivo intervento delle organizzazioni territoriali delle parti stipulanti. Il ccnl grafici editoriali Confindustria affida all'ente bilaterale e alle sue articolazioni territoriali il compito di definire, con riferimento ai processi produttivi del settore, i contenuti dell'informazione e della formazione in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro riguardanti la generalità dei lavoratori e i Rls. Lo stesso ente ha il compito di tenere il registro dei nominativi dei Rls eletti o designati nelle aziende grafiche e di risolvere le eventuali controversie in materia di applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.
Infine il ccnl gomma plastica Confindustria ha previsto un apposito incontro annuale con la Rsu e la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza sulle principali tematiche in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro. Inoltre, qualora l'azienda e la Rls abbiano concordato l'effettuazione di *indagini e accertamenti* sull'ambiente di lavoro, si prevede la partecipazione alla discussione, in affiancamento alla Rsu, di una delegazione, di non più di sei, lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in esame: a tali lavoratori viene garantita la retribuzione di fatto se la riunione di discussione si svolge durante l'orario di lavoro.
Ancora in tema di tutela della salute e di ambiente di lavoro si segnala il ccnl grafici editoriali Confindustria che ha dettato una disciplina contrattuale relativa alle modalità di interruzione della prestazione lavorativa degli *addetti ai videoterminali*. Come è noto il dlgs 626/94 all'articolo 54 prevede che i lavoratori adibiti all'utilizzazione sistematica e abituale di videoterminali abbiano diritto ad un'interruzione, mediante pause o cambi di attività, qualora l'applicazione ai videoterminali sia effettuata per almeno quattro ore consecutive. Lo stesso articolo affida alla contrattazione collettiva, anche aziendale, il compito di definire le modalità di interruzione. A tal fine il ccnl ha previsto che per le lavorazioni eseguite ai videoterminali nelle aziende grafiche, qualora le condizioni operative, da verificarsi in sede aziendale, comportino pause di fatto e/o svolgimenti di compiti accessori che determinino interruzioni periodiche o ricorrenti dell'applica-

zione ai videoterminali, dette condizioni realizzano e assolvono il regime di pause previsto dal decreto legislativo; qualora, invece, le condizioni operative delle lavorazioni non presentino le caratteristiche suesposte e si verifichi l'ipotesi prevista dal decreto legislativo di lavoratori addetti ai videoterminali in modo abituale e sistematico per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa, agli stessi saranno attribuite pause da definirsi in sede aziendale.

**8.** Negli accordi di rinnovo le parti contraenti hanno colto l'occasione per affrontare la materia della *previdenza integrativa*, ritenendo opportuna la costituzione di fondi che garantiscano ai lavoratori del settore un sistema complementare previdenziale: questo è avvenuto prevalentemente con manifestazioni di intenti che avviano una fase di studio e con la costituzione di apposite commissioni (solo un rinnovo istituisce effettivamente il fondo di previdenza complementare).
Il ccnl gomma plastica Confindustria ha affidato ad una commissione paritetica il compito di esaminare le disposizioni legislative emanate ed emanande e di individuare le modalità di funzionamento del fondo. Le parti contraenti hanno, comunque, già concordato da un lato che l'adesione al fondo sarà volontaria e che lo stesso sarà alimentato mediante l'utilizzazione del Tfr maturando e dall'altro che dovrà essere garantita la possibilità di istituire fondi di previdenza complementare a livello aziendale.
Le parti stipulanti il rinnovo delle piccole e medie imprese della gomma plastica e del settore grafico editoriale, invece, hanno delegato al livello confederale il compito di raggiungere intese per la costituzione di fondi pensionistici complementari che comprendano tutto il comparto delle piccole e medie imprese. Le parti, tuttavia, qualora emergesse l'impossibilità di raggiungere intese interconfederali (che secondo il ccnl grafici editoriali Confapi dovranno realizzarsi entro il 31 dicembre 1996), si sono impegnate ad attivarsi direttamente per la costituzione di un fondo di previdenza in cui possano confluire le imprese e i lavoratori di tutti i settori rappresentati da Unionchimica e Fulc (ccnl gomma plastica) e dall'Unione italiana della piccola e media industria grafica, editoriale, cartaria, cartotecnica e affine e da Filis, Fis, Uilsic (ccnl grafici editoriali).
Con il ccnl budella e trippa, ritenendo positiva l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione, si è convenuto di verificare la possibilità di aderire e partecipare al costituendo fondo per i lavoratori dell'industria alimentare, fissando però già le modalità di finanziamento, che avverrà attraverso una quota di Tfr maturando a decorrere dall'inizio dell'adesione formale al fondo già operativo, ed equivalente al 2% della retribuzione utile per tale istituto o ad altra misura e/o base retributiva che possa essere stabilita dalla normativa di legge. L'eventuale ulteriore finanziamento del fondo, da effettuarsi secondo decorrenze che le parti si sono riservate di individuare in occasione del rinnovo biennale, dovrà avvenire in termini paritetici tra azienda e lavoratori.
Anche l'accordo di rinnovo del ccnl alimentari Confapi segnala il positivo intento delle parti contraenti di costituire un fondo nazionale di previdenza volontaria complementare, costituendo idonea commissione paritetica di studio per valutare l'esistenza dei presupposti e definire le modalità per l'istituzione del fondo. Vengono già dal ccnl concordati i principi informatori del sistema e in particolare la pariteticità delle rappresentanze datoriali e dei lavoratori negli organi di amministrazione e di controllo, la pluralità dei gestori, l'attuazione del miglior rapporto possibile tra costi gestionali e rendimento, con esclusione e sostituzione dei due istituti che abbiano raggiunto i risultati economici più bassi, la mobilità verso altro fondo delle quote accantonate. Il fondo stesso sarà finanziato con una quota del Tfr maturando pari al 2% della retribuzione utile per tale istituto, o con altra misura e base retributiva che possa essere definita dalla normativa legale. Eventuale ulteriore finanziamento del fondo potrà essere previsto in occasione del rinnovo della parte economica del ccnl, secondo parametri paritetici tra azienda e lavoratori.
Il ccnl grafici editoriali Confindustria è l'unico contratto rinnovato che ha istituito il fondo nazionale di previdenza complementare la cui disciplina costitutiva e funzionale è rinviata al momento di completamento del quadro legislativo di riferimento; il fondo dovrà comunque essere

avviato in concomitanza con il secondo biennio di validità del ccnl. Il fondo si baserà sul principio della volontarietà dell'adesione e funzionerà secondo il sistema della capitalizzazione dei versamenti individuali. Il finanziamento del fondo verrà effettuato con contributi di pari entità a carico dei lavoratori e delle aziende e con quote del Tfr in corso di maturazione. Gli organi amministrativi e di controllo del fondo saranno composti pariteticamente da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Infine le parti contraenti hanno affermato il principio della salvaguardia dei fondi aziendali esistenti al 31 dicembre 1995, aventi condizioni di funzionamento complessivamente non inferiori a quelle che saranno concordate per il fondo nazionale, e si sono impegnate a non avviare iniziative e accordi aziendali o territoriali in materia.

**9.** Gli accordi di rinnovo contrattuale hanno provveduto ad adeguare la normativa dei ccnl in materia di *rappresentanze sindacali aziendali* alla regolamentazione contenuta nel Protocollo del luglio 1993 e negli accordi interconfederali per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.
Molti accordi hanno introdotto una regolamentazione articolata e ampia che da un lato recupera parti della precedente normativa contrattuale (specie in materia di permessi sindacali retribuiti) integrandole con le disposizioni protocollari e interconfederali e, dall'altro, adottano una disciplina innovativa e migliorativa rispetto a quella precitata. Altri ccnl (ad esempio budella e trippa) invece, hanno dettato una normativa scarna e con lievi integrazioni rispetto a quella dell'accordo interconfederale per le imprese industriali, che viene richiamata integralmente, in particolare per quanto riguarda le modalità di costituzione e funzionamento, la composizione, il numero dei componenti, i compiti e le funzioni, la durata e la disciplina della Rsu.
Tutti i ccnl rinnovati si occupano della disciplina in tema di *costituzione della rappresentanza sindacale unitaria* prevedendo che l'iniziativa possa essere assunta, in primo luogo, dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto e aderenti a Cgil, Cisl, Uil (miniere, gomma plastica Confindustria e Confapi, alimentari Confapi, grafici editoriali Confindustria e Confapi); tale iniziativa potrà essere assunta anche dalle altre associazioni sindacali, firmatarie del ccnl, ma non aderenti a Cgil, Cisl, Uil, nonché dalle associazioni non firmatarie del ccnl, ma che presentino liste corredate da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto, a condizione che le stesse abbiano espresso formale adesione agli accordi interconfederali o che abbiano stipulato il, o almeno abbiano formalmente aderito al, Protocollo del luglio 1993 e abbiano espresso formale adesione al ccnl (alimentari Confapi, gomma plastica Confapi e grafici editoriali Confapi). Il ccnl budella e trippa, invece, prevede più genericamente che le Rsu possano essere costituite ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo del luglio 1993.
Alcuni accordi di rinnovo (miniere, gomma plastica Confapi, alimentari Confapi, grafici editoriali Confapi), secondo una diversificazione terminologica rilevata già per i rinnovi degli anni 1993-95, adottano quale ambito di applicazione della disciplina relativa alle Rsu quello dell'unità lavorativa con più di 15 dipendenti e non l'unità produttiva come indicato, invece, nell'accordo interconfederale (per i possibili problemi di comparazione tra disciplina di categoria e disciplina interconfederale vedi già L. Bellardi, in Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia, Rapporto 1993/94*, p. 145); in alcuni ccnl (ad esempio alimentari Confapi), tuttavia, vengono usati in maniera indifferenziata i termini unità lavorativa e unità produttiva per indicare lo stesso ambito.
In relazione alla *composizione della Rsu* gli accordi confermano (miniere, gomma plastica Confindustria e Confapi, alimentari Confapi, grafici editoriali Confindustria e Confapi) il contenuto del Protocollo e dell'accordo interconfederale con una attribuzione dei due terzi dei seggi agli eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste e in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati; il residuo terzo viene assegnato alle sole associazioni firmatarie del contratto e la relativa copertura dovrà avvenire mediante elezione o designazione, ma non, come recitano il Protocollo e l'accordo interconfedera-

le, in proporzione ai voti ricevuti da ciascuna associazione, bensì in base agli stessi, riconfermando una dizione usata in molti rinnovi contrattuali del periodo 1993-95 (solo il rinnovo grafici editoriali Confindustria prevede la designazione in proporzione ai voti ricevuti).
L'accordo di rinnovo degli alimentari Confapi prevede altresì che la ripartizione dei seggi, fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettante, debba essere effettuata con riferimento al peso percentuale delle diverse categorie, garantendo in tal modo una rappresentanza anche alle categorie numericamente più ridotte; nell'ipotesi che non vi siano candidati disponibili di una categoria, tuttavia, i seggi loro spettanti saranno assegnati ad altra.
Quasi tutti gli accordi di rinnovo, riproducendo la disposizione contenuta nell'accordo interconfederale, precisano che, nella composizione delle liste, le associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche di operai, impiegati e quadri, e del genere dei lavoratori (del sesso dei lavoratori secondo il rinnovo grafici editoriali Confapi) in forza nell'unità produttiva (unità lavorativa per i rinnovi che usano una dizione diversa da produttiva) per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza; tali accordi, tuttavia, non riproducono l'ulteriore condizione prevista dall'accordo interconfederale e cioè che nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse categorie dei lavoratori «nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva».
Negli accordi di rinnovo delle miniere, degli alimentari Confapi e della gomma plastica Confapi esplicitamente e con una nota a verbale le aziende prendono atto che nella Rsu costituita ai sensi della disciplina contrattuale si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori aventi la qualifica di quadro.
In materia di *requisiti soggettivi* dei candidati eleggibili alla Rsu, l'accordo di rinnovo gomma plastica Confapi si preoccupa di garantire la maggiore continuità di rappresentanza e a tal fine affida alle organizzazioni sindacali il compito di individuare i candidati tra i lavoratori con un rapporto di lavoro di durata non inferiore a sei mesi.
In merito all'*elettorato attivo* i ccnl alimentari Confapi e grafici editoriali Confapi hanno fissato che il diritto di voto viene limitato e garantito a tutti i lavoratori non in prova in forza nell'unità produttiva alla data delle elezioni; l'elettorato passivo è, invece, riservato ai lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato. Un ampliamento della base eleggibile è previsto dall'accordo alimentari Confapi secondo il quale, in riferimento al frequente ricorso da parte delle aziende del settore a contratti di lavoro a tempo determinato, potranno essere eletti anche lavoratori assunti con contratto a tempo determinato a condizione che il loro contratto consenta una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi dalla data delle elezioni.
Per quanto riguarda il *numero dei componenti* la Rsu, alcuni accordi hanno modulato in maniera più articolata, rispetto all'accordo interconfederale, le soglie dei dipendenti in base alle quali definire il numero dei rappresentanti. Secondo l'accordo interconfederale, infatti, il numero dei componenti le Rsu deve essere pari almeno a:
*a.* tre componenti per la Rsu costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
*b.* tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
*c.* tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta a quelli definiti secondo il punto *b*.
Gli accordi (miniere, alimentari Confapi, gomma plastica Confindustria e Confapi), invece, prevedono maggiore presenza di rappresentanti nelle unità produttive di medie dimensioni, stabilendo che il numero dei componenti deve essere pari a:
tre nelle unità da 16 a 100 dipendenti;
quattro nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
sei nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
nove nelle unità da 301 a 450 dipendenti.
Per le unità lavorative con un numero di dipendenti superiore a 450 i ccnl degli alimentari Confapi e quello della gomma plastica Confapi prevedono ulteriori due componenti per ogni 150 dipendenti con un limite massimo di trenta componenti; per i ccnl miniere e gomma plastica Confindustria, invece, il numero dei componenti è ulteriormente articolato in riferimento alla dimen-

Tavola 10. Componenti delle Rsu secondo ccnl e secondo accordo interconfederale

| Dipendenti unità produttive | Componenti da ccnl | Componenti da a.i. | Incremento |
|---|---|---|---|
| 16-100 | 3 | 3 | – |
| 101-200 | 4 | 3 | 1 |
| 201-300 | 6 | 3 | 3 |
| 301-450 | 9 | 6 | 3 |
| 451-600 | 11 | 6 | 5 |
| 601-750 | 13 | 9 | 4 |
| 751-1000 | 16 | 12 | 4 |
| 1001-1500 | 21 | 12/15 | 9/6 |
| 1501-2000 | 25 | 18/21 | 7/4 |
| 2001-2500 | 27 | 21/27 | 6/– |

sione occupazionale dell'unità lavorativa, prevedendone:
11 nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
13 nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
16 nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
21 nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
25 nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
27 nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti.
Come emerge dalla tavola 10 gli accordi di rinnovo hanno previsto significativi scostamenti, in aumento, rispetto al numero di componenti fissato dall'accordo interconfederale, con esclusione delle unità produttive con meno di 100 dipendenti e di quelle con oltre 2.500 per le quali il numero è identico.
Il ccnl grafici editoriali Confindustria non ha definito direttamente il numero dei componenti la Rsu, adottando quindi l'entità fissata dall'accordo interconfederale, al quale peraltro le parti contraenti rinviano per tutto quanto non previsto nell'accordo di rinnovo. Un numero di componenti pari a quello fissato dall'accordo interconfederale è previsto anche dal rinnovo budella e trippa.
Rispetto alla disciplina interconfederale, molti ccnl (miniere, alimentari Confapi, gomma plastica Confindustria e Confapi) hanno previsto un tetto massimo per il numero di componenti della Rsu, che nelle unità produttive/lavorative di maggiori dimensioni non dovrà superare il numero di trenta componenti.
Vengono, tuttavia, fatte salve le condizioni più favorevoli eventualmente previste da accordi collettivi (miniere, gomma plastica Confapi): il ccnl alimentari Confapi si discosta da questo principio e introduce una disciplina vincolante poiché inibisce un incremento del numero dei componenti fissato dal ccnl, anche nelle ipotesi in cui a livello aziendale vi siano prassi o accordi preesistenti al ccnl.
Il rinnovo degli alimentari Confapi prevede anche un'integrazione della Rsu con l'inserimento di un rappresentante non eletto, ma designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl, nelle unità produttive in cui si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in particolari periodi dell'anno (ma ciascuna delle quali di durata non inferiore a 60 giorni lavorativi). Tale componente aggiunto della Rsu rappresenta i lavoratori addetti a tali attività e viene individuato tra gli stessi, a condizione che essi siano comunque in numero superiore alle 50 unità e che siano almeno pari al 10% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato. Tale rappresentante affianca le Rsu fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e potrà utilizzare i permessi attribuiti alle Rsu.
I rinnovi miniere, gomma plastica Confindustria e Confapi e alimentari Confapi prevedono la costituzione di un *comitato esecutivo*: tale comitato deve essere eletto (miniere, gomma plastica Confindustria e Confapi, alimentari Confapi) a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni associazione sindacale (miniere, gomma plastica Confapi, alimentari Confapi) tra i membri della Rsu per i rapporti con la direzione aziendale. Per i rinnovi miniere e gomma plastica Confapi il comitato potrà essere costituito nelle unità lavorative con Rsu di almeno nove componenti (e quindi nelle unità aventi da 301 a 450 dipendenti), mentre per il rinnovo gomma plastica Confindustria il limite dimensionale è più basso essendo prevista la costituzione del comitato nelle unità produttive con più di 200 dipendenti; per il rinnovo degli alimentari Confapi, invece, il comitato può essere istituito nelle unità con Rsu di più di nove componenti e quindi nelle unità che oc-

cupano più di 450 lavoratori. In tutti i casi si riconferma che, pur costituito il comitato esecutivo, la titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo resta una prerogativa della Rsu. Gli accordi di rinnovo non determinano il numero dei componenti il comitato esecutivo, ma si preoccupano di garantire la presenza al suo interno di tutte le associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella Rsu (miniere, alimentari Confapi, gomma plastica Confapi); solo il rinnovo degli alimentari Confapi indica un numero massimo dei componenti il comitato esecutivo, che di norma non potrà superare il 30% del numero dei componenti della Rsu (spetta comunque alla Rsu e in rapporto alle dimensioni aziendali decidere nel merito dei singoli casi).
Gli accordi (miniere, gomma plastica Confindustria e Confapi, alimentari Confapi, grafici ed editoriali Confapi, budella e trippa) esplicitamente precisano che i componenti la Rsu subentrano alle Rsa e ai dirigenti delle Rsa per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacale, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dagli stessi accordi di rinnovo. Si discosta da tale previsione il rinnovo grafici editoriali Confindustria secondo il quale le Rsu subentrano alle Rsa e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge, tacendo della titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacale, compiti di tutela dei lavoratori: nello specifico il rinnovo non disciplina la materia dei permessi per i componenti della Rsu, come, peraltro, il precedente ccnl non disciplinava quelli per le Rsa.
*I poteri e le competenze delle Rsu*, di norma, sono dagli accordi indicati nella disciplina delle singole materie: il rinnovo grafici editoriali Confindustria, invece, nella scarna norma relativa alla Rsu precisa che essa, insieme alle strutture territoriali ed eventualmente alle strutture nazionali stipulanti il ccnl, costituisce l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal ccnl. Inoltre, in sede aziendale, la Rsu è la destinataria dell'informazione, dell'esame congiunto e della consultazione, secondo le modalità previste dai diversi articoli del ccnl che prevedono il ricorso a tali istituti.
Nel riconfermare il monte ore annuo di *permessi retribuiti* riconosciuti alle rappresentanze sindacali (pari a due ore per ogni dipendente) l'accordo di rinnovo delle miniere e quello della gomma plastica Confindustria e Confapi hanno previsto che un'ora e mezza per dipendente in forza all'unità lavorativa/produttiva sia a disposizione della Rsu per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni; sono ammessi a beneficiare di tale monte ore anche i lavoratori chiamati ad affiancare la Rsu nell'esercizio dei compiti da essa svolti. Un monte ore annuo pari a mezz'ora per ogni dipendente è attribuito, invece, alle associazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità lavorative. Questo monte ore annuo di permessi retribuiti ad uso esclusivo delle tre associazioni precitate dovrà di norma essere usufruito mediante i componenti della Rsu espressamente delegati dalle stesse associazioni.
Un monte ore di permessi retribuiti di gran lunga inferiore è previsto dal rinnovo budella e trippa che riconosce un'ora all'anno per dipendente in forza.
Il rinnovo grafici editoriali Confapi prevede, invece, una ripartizione proporzionale del monte ore in ragione del numero di delegati spettante a ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste e comunque l'utilizzazione dei permessi retribuiti dovrà garantire il regolare funzionamento della rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso.
L'accordo di rinnovo degli alimentari Confapi riconosce alla Rsu il diritto a disporre di permessi retribuiti per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, ma per la determinazione quantitativa si fa riserva di una formulazione tecnica in sede di stesura.
I rinnovi (miniere, gomma plastica Confindustria e Confapi, alimentari Confapi) prevedono, inoltre, un successivo intervento sulla disciplina contrattuale delle Rsu che coordini la stessa con gli eventuali interventi regolativi di fonte legale o con una nuova regolamentazione interconfederale. Le associazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del ccnl delle miniere hanno avvertito l'esigenza di riportare nel testo contrattuale una dichiarazione unitaria in base alla quale vengono richiamate le norme regolamentari dalle stesse

definite con l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.
Tutti i rinnovi prevedono, conformemente a quanto già definito anche a livello interconfederale, che i componenti della Rsu restino in carico tre anni e che, in caso di *dimissioni di un componente elettivo*, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista; se invece il componente dimissionario sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.
I rinnovi degli alimentari Confapi, della gomma plastica Confapi e delle aziende grafiche editoriali Confapi si sono preoccupati di disciplinare anche l'ipotesi relativa agli effetti della *risoluzione del rapporto di lavoro* sul mandato conferito al rappresentante. In questo caso opera una decadenza automatica dal mandato e il lavoratore dovrà essere sostituito con le stesse modalità previste per il caso delle dimissioni: tuttavia, secondo il rinnovo gomma plastica Confapi, se il decaduto è un componente elettivo si dovrà procedere alla sua sostituzione con le medesime regole in base alle quali si procede alla costituzione della Rsu; se invece il componente decaduto era stato nominato su designazione delle associazioni sindacali firmatarie del ccnl, lo stesso sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

**10.** Infine, nel 1996 si sono stipulati anche i *rinnovi biennali della parte economica* dei contratti nazionali di importanti categorie dell'industria (coibentazioni termiche acustiche, aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani, petrolio privato, lubrificanti e gpl), che hanno offerto un momento di verifica delle stesse dinamiche negoziali, della tenuta degli assetti contrattuali e del riparto di competenze tra i diversi livelli contrattuali previsti dal Protocollo.
Mentre i primi due accordi (coibentazioni termiche acustiche e aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani) si sono limitati a definire solo le quantità salariali contrattate, gli altri due accordi biennali (petrolio privato e lubrificanti e gpl) hanno un contenuto non solo economico, ma anche normativo: in questo caso le parti contraenti hanno colto l'opportunità contrattuale per introdurre elementi che anticipano il rinnovo quadriennale e che modificano la stessa ripartizione contenutistica e temporale definita dal Protocollo.
Il rinnovo biennale per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa ha previsto un incremento del minimo tabellare per il sesto livello (parametro 208) pari a lire 215 mila. Tale importo verrà corrisposto in tre tranche, nell'arco di quindici mesi e nella misura indicata nella tavola 11. L'incremento retributivo erogato con la prima tranche il 1° ottobre 1996 è, dalle parti, attribuito a recupero sull'andamento reale inflazionistico relativo al periodo ottobre 1994-settembre 1996, mentre le altre due tranche sono relative al biennio ottobre 1996-settembre 1998 in riferimento ad un trend d'inflazione pari al 5,45% composto.
Il rinnovo biennale economico per le imprese di coibentazioni termiche acustiche ha previsto aumenti ricompresi tra un minimo di lire 136 mila per il livello I e un massimo di lire 259 mila per il livello A. Anche questi aumenti saranno corrisposti in tre tranche, nell'arco di ventuno mesi, con gli importi e le scadenze riportate nella tavola 12. Lo scarno accordo contiene anche un impegno delle parti ad incontrarsi, nel periodo di vigenza dell'accordo biennale (1996-97), per un esame sulle specifiche problematiche del settore, che ha caratteristiche diverse dalle imprese chimiche produttive, anche al fine di realizzare un più adeguato assetto retributivo che consenta il miglioramento della necessaria competitività sul mercato.
I due accordi del petrolio privato e dei lubrificanti-gpl presentano un ricco contenuto normativo che tocca diversi istituti contrattuali.
Gli *aumenti retributivi* previsti dal rinnovo del petrolio privato, da erogarsi sempre in tre tranche nell'arco di diciotto mesi, variano da un minimo di lire 148.100 per il primo livello ad un massimo di lire 419 mila per il dodicesimo livello secondo le cadenze temporali e gli importi indicati nella tavola 13. Oltre a fissare gli importi degli aumenti retributivi le parti contraenti hanno anche, sempre in materia retributiva, trasformato *l'indennità di turno notturno* da cifra fissa (lire 6 mila) in importo percentuale, pari al 6% della retribuzione di fatto per ogni ora effettivamente lavorata nel turno notturno. Tale innovazione

Tavola 11. Rinnovo biennale aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani

| Livello | Minimo precedente | Aumento 1.10.1996 | Minimo 1.10.1996 | Aumento 1.7.1997 | Minimo 1.7.1997 | Aumento 1.1.1998 | Minimo 1.1.1998 | Totale aumenti | Parametro |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 2.037.945 | 108.161 | 2.146.106 | 100.936 | 2.247.042 | 100.998 | 2.348.040 | 310.095 | 300 |
| 9 | 1.847.737 | 98.066 | 1.945.803 | 91.515 | 2.037.318 | 91.572 | 2.128.890 | 281.153 | 272 |
| 8 | 1.684.701 | 89.413 | 1.774.114 | 83.440 | 1.857.554 | 83.492 | 1.941.046 | 256.345 | 248 |
| 7 | 1.548.838 | 82.202 | 1.631.040 | 76.712 | 1.707.752 | 76.758 | 1.784.510 | 235.672 | 228 |
| 6 | 1.412.976 | 74.992 | 1.487.968 | 69.983 | 1.557.951 | 70.025 | 1.627.976 | 215.000 | 208 |
| 5 | 1.256.733 | 66.699 | 1.323.432 | 62.244 | 1.385.676 | 62.228 | 1.447.958 | 191.225 | 185 |
| 4 | 1.114.077 | 59.128 | 1.173.205 | 55.178 | 1.228.383 | 55.212 | 1.283.595 | 169.518 | 164 |
| 3 | 985.007 | 52.278 | 1.037.285 | 48.785 | 1.086.070 | 48.816 | 1.134.886 | 149.879 | 145 |
| 2 | 869.523 | 46.149 | 915.672 | 43.066 | 958.738 | 43.092 | 1.001.830 | 132.307 | 128 |
| 1 | 679.315 | 36.054 | 715.369 | 33.645 | 749.014 | 33.666 | 782.680 | 103.365 | 100 |

Tavola 12. Rinnovo biennale coibentazioni termiche acustiche

| Livello | Aumento 1.1.1996 | Aumento 1.12.1996 | Aumento 1.10.1997 | Totale aumenti |
|---|---|---|---|---|
| A | 86.000 | 80.000 | 93.000 | 259.000 |
| C | 75.000 | 75.000 | 78.000 | 228.000 |
| D | 62.000 | 68.000 | 70.000 | 200.000 |
| E | 57.000 | 64.000 | 61.000 | 182.000 |
| F | 56.000 | 51.000 | 60.000 | 167.000 |
| G | 54.000 | 47.000 | 55.000 | 156.000 |
| I | 47.000 | 41.000 | 48.000 | 136.000 |

determina un aumento della maggiorazione per il turno notturno, che passa dal 9 al 15%; l'importo salariale così determinato, secondo le parti per la sua estrinseca natura, non è parte della retribuzione «ad alcun effetto». In merito al *premio di produttività*, disciplinato anche dall'accordo biennale, occorre ricordare che, secondo la previsione contenuta nel ccnl 1994, per le aziende industriali di imbottigliamento e distribuzione di gpl, la negoziazione del premio di produttività viene attribuita al livello nazionale, in base a parametri medi di settore. Coerentemente l'accordo biennale prevede uno specifico incontro per definire i parametri e le quantità del premio di produttività 1996, da pagarsi a consuntivo nel 1997. A livello aziendale si procederà poi alla verifica dell'andamento dei parametri concordati a livello nazionale e alla conseguente, eventuale, erogazione del premio. Ancora in merito ed esclusivamente per le aziende che non hanno concordato premi di produttività per il 1994-95, le parti hanno deciso la corresponsione di una somma onnicomprensiva una tantum pari a lire 600 mila lorde a titolo di premio di produttività per gli anni 1994-95. Tale premio è riconosciuto solo ai lavoratori in forza alla data del 31 maggio 1996 e assunti anteriormente al 1° gennaio 1995. Il rinnovo biennale ha consentito alle parti contraenti di introdurre anche un *contributo per il rinnovo contrattuale* di lire 30 mila, a carico di tutti i lavoratori ai quali si applica il ccnl, in relazione ai servizi resi dalle organizzazioni sindacali

Tavola 13. Rinnovo biennale petrolio privato

| Livello | Minimo ccnl 1994 | Aumento 1.1.1996 | Minimo 1.1.1996 | Aumento 1.10.1996 | Minimo 1.10.1996 | Aumento 1.7.1997 | Minimo 1.7.1997 | Totale aumenti |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | 1.974.100 | 142.300 | 2.116.400 | 142.300 | 2.258.700 | 134.400 | 2.393.100 | 419.000 |
| 11 | 1.799.600 | 129.700 | 1.929.300 | 129.700 | 2.059.000 | 122.500 | 2.181.500 | 381.900 |
| 10 | 1.625.400 | 117.100 | 1.742.500 | 117.100 | 1.859.600 | 110.600 | 1.970.200 | 344.800 |
| 9 | 1.493.300 | 107.600 | 1.589.900 | 107.600 | 1.706.500 | 101.600 | 1.808.100 | 316.800 |
| 8 | 1.385.400 | 100.000 | 1.485.400 | 100.000 | 1.585.400 | 94.500 | 1.679.900 | 294.500 |
| 7 | 1.248.400 | 90.000 | 1.338.400 | 90.000 | 1.428.400 | 85.000 | 1.513.400 | 265.000 |
| 6 | 1.171.200 | 84.500 | 1.225.700 | 84.500 | 1.340.200 | 79.800 | 1.420.000 | 248.800 |
| 5 | 1.097.300 | 78.900 | 1.173.200 | 78.900 | 1.252.100 | 74.500 | 1.326.600 | 232.300 |
| 4 | 1.008.800 | 72.900 | 1.081.700 | 72.900 | 1.154.600 | 68.900 | 1.223.500 | 214.700 |
| 3 | 908.300 | 65.400 | 973.700 | 65.400 | 1.039.100 | 61.700 | 1.100.800 | 192.500 |
| 2 | 814.100 | 58.800 | 872.900 | 58.800 | 931.700 | 55.600 | 987.300 | 173.200 |
| 1 | 679.100 | 50.300 | 747.400 | 50.300 | 797.700 | 47.500 | 845.200 | 148.100 |

stipulanti in occasione dei rinnovi 1996 e 1994. Tale contributo viene giustificato da un lato quale compensazione delle spese sostenute dalla delegazione durante le sessioni di trattativa e dall'altro alla luce dei miglioramenti economici previsti nei ccnl stessi.

Le parti stipulanti il rinnovo del petrolio privato hanno altresì assunto l'impegno di costituire una commissione con il compito di determinare, anche alla luce degli orientamenti ministeriali e delle previsioni legislative, le *attività da considerarsi usuranti* e alle quali applicare i benefici di legge.

Inoltre con l'accordo di rinnovo si è prevista l'attivazione di un *fondo di previdenza integrativa* a capitalizzazione e su base volontaria e le cui modalità di realizzazione sono da definire entro il mese di febbraio 1996. Il fondo sarà alimentato da un contributo pari all'1% della retribuzione utile ai fini del Tfr e posto a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Inoltre i lavoratori assunti prima del 28 aprile 1993, se hanno una anzianità di contribuzione previdenziale pari o superiore ai diciotto anni, dovranno versare al fondo il 25% della quota annua di Tfr; se invece l'anzianità è inferiore ai diciotto anni la quota sale al 33%, mentre i lavoratori di prima occupazione assunti dopo il 27 aprile 1993 dovranno versare il 100% della quota annua di Tfr. Tali contribuzioni, per il primo biennio successivo all'avvio operativo del fondo, non possono essere aumentate.

Infine le parti hanno previsto l'attuazione di una forma di *assistenza sanitaria integrativa* da realizzarsi con la stipula di una convenzione con un fondo esterno già costituito.

Ultimo impegno assunto dalle parti contraenti riguarda il *sistema classificatorio* rispetto al quale si istituisce un apposito gruppo di lavoro con il compito di definire, entro il 31 dicembre 1997 – data di scadenza del ccnl – un nuovo sistema di classificazione del personale per i dipendenti delle società del settore petrolifero.

Più articolato il contenuto del rinnovo lubrificanti e gpl. Tale accordo, infatti, non solo ha definito gli aumenti retributivi biennali, ma ha proceduto anche alla sostituzione di norme del precedente ccnl del 1994, specie in riferimento al sistema di classificazione del personale. In merito agli *aumenti retributivi*, le parti contraenti hanno previsto aumenti variabili tra le lire 138.320 per il (vecchio) livello *i* e le lire 373.030 per il (vecchio) livello *a*. Gli aumenti sono da erogarsi in tre tranche nell'arco di diciotto mesi secondo le cadenze temporali e gli importi indicati nella tavola 14. In occasione del rinnovo le parti hanno provveduto

Tavola 14. Rinnovo biennale lubrificanti e gpl

*Vecchi livelli*

| Livello | Minimo ccnl 1994 | Aumento 1.1.1996 | Minimo 1.1.1996 |
|---|---|---|---|
| a | 1.722.200 | 119.000 | 1.841.200 |
| b | 1.512.800 | 105.000 | 1.617.800 |
| c | 1.353.800 | 94.000 | 1.447.800 |
| d | 1.200.000 | 83.000 | 1.283.000 |
| e | 1.069.200 | 74.000 | 1.143.200 |
| f | 983.000 | 68.000 | 1.051.000 |
| g | 887.600 | 61.000 | 948.600 |
| h | 795.800 | 55.000 | 850.800 |
| i | 681.200 | 47.000 | 728.200 |

*Nuovi livelli*

| Livello | Aumento 1.10.1996 | A minimo 1.10.1996 | B contingenza | C Edr[1] 13/14 | A+B+C minimo contratt. 1.1.1997 | Aumento 1.7.1997 | Minimo 1.7.1997 | Totale aumenti |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q1 [a] | 135.030 | 1.976.230 | 1.057.198 | 18.572 | 3.052.000 | 119.000 | 3.171.000 | 373.030 |
| Q2 | 130.118 | 1.747.918 | 1.044.510 | 18.572 | 2.811.000 | 110.000 | 2.921.000 | 345.118 |
| A [b] | 110.118 | 1.727.918 | 1.044.510 | 18.572 | 2.791.000 | 102.000 | 2.893.000 | 317.118 |
| B [c] | 97.854 | 1.545.654 | 1.034.774 | 18.572 | 2.599.000 | 91.000 | 2.690.000 | 282.854 |
| C [d] | 86.910 | 1.369.910 | 1.025.518 | 18.572 | 2.414.000 | 79.000 | 2.493.000 | 248.910 |
| D [e] | 75.721 | 1.218.921 | 1.017.507 | 18.572 | 2.255.000 | 71.000 | 2.326.000 | 220.721 |
| E [f] | 71.134 | 1.122.134 | 1.012.294 | 18.572 | 2.153.000 | 64.000 | 2.217.000 | 203.134 |
| F | 70.271 | 1.018.871 | 1.006.557 | 18.572 | 2.044.000 | 61.000 | 2.105.000 | 192.271 |
| G [g] | 63.271 | 1.011.871 | 1.006.557 | 18.572 | 2.037.000 | 59.000 | 2.096.000 | 183.271 |
| H [h] | 56.804 | 907.604 | 1.000.824 | 18.572 | 1.927.000 | 53.000 | 1.980.000 | 164.804 |
| I [i] | 47.320 | 775.520 | 993.908 | 18.572 | 1.788.000 | 44.000 | 1.832.000 | 138.320 |

[1] L'Edr di lire 20.000 mensili di cui al Protocollo 31 luglio 1992 è stato dalle parti conglobato nel minimo contrattuale mensile in ragione di 13/14, arrotondati a lire 18.572.

altresì ad effettuare, con decorrenza 1° gennaio 1997, il *conglobamento* in un'unica voce retributiva mensile, denominata minimo contrattuale, dei minimi tabellari, dell'indennità di contingenza e dell'Edr di cui al Protocollo del 31 luglio 1992. Inoltre si è già previsto che in sede di rinnovo del contratto saranno concordati aumenti retributivi con una scala parametrale diversa rispetto a quella dei nuovi minimi contrattuali conglobati.
Ulteriori interventi modificativi della struttura retributiva sono stati determinati dal nuovo *sistema di classificazione del personale* adottato con il rinnovo del 13 maggio 1996. Secondo la previsione contrattuale, il 1° ottobre 1996 i nove livelli previsti dal ccnl del 1994 confluiscono nei nuovi undici livelli secondo l'automatica corrispondenza di cui alla tavola 15.
L'accordo disciplina anche le modalità e i tempi per l'attribuzione ai lavoratori del nuovo livello d'inquadramento e le procedure di verifica in sede aziendale sulla corretta applicazione del nuovo sistema classificatorio.

Tavola 15. Lubrificanti e gpl. Il nuovo sistema di classificazione del personale e i nuovi valori degli aumenti periodici di anzianità

| Vecchi livelli ccnl 1994 | Nuovi livelli | Valore unitario |
|---|---|---|
| a | Q1 | 43.750 |
| | Q2 | 42.800 |
| b | A | 41.850 |
| c | B | 39.400 |
| d | C | 36.300 |
| e | D | 33.850 |
| f | E | 32.850 |
| | F | 31.900 |
| g | G | 30.500 |
| h | H | 29.350 |
| i | I | 27.400 |

Per effetto del nuovo sistema il rinnovo ha previsto l'attribuzione, a partire dal 1° ottobre 1996, di un'indennità di funzione, per quattordici mensilità, da corrispondersi ai lavoratori con qualifica di quadro e di importo pari a lire 225 mila per il nuovo livello Q1 e a lire 160 mila per il nuovo livello Q2.
Il nuovo sistema di inquadramento adottato dal rinnovo ha comportato, con decorrenza 1° ottobre 1996, il riproporzionamento degli importi retributivi degli aumenti periodici di anzianità nelle misure descritte nella tavola 15.
Infine, e ancora in conseguenza dei nuovi inquadramenti, sono state sostituite le norme contrattuali relative al periodo di prova e al preavviso in caso di risoluzione del rapporto, adattandole ai nuovi livelli.

*Giovanni Roma*

# La contrattazione nazionale nel settore artigiano

**1. Premessa 2. Livello confederale 3. Livello categoriale**

**1.** Vengono affrontate le attività negoziali relative al 1996.
A livello confederale anche per quest'anno non vi sono da segnalare questioni significative. Si sono gestite code di vicende negoziali precedenti: da una parte la conclusione dell'accordo sulle norme di igiene e sicurezza, dall'altra l'intesa per il decollo del fondo nazionale per la tutela della professionalità, questione pendente da circa un decennio.
Più vivace l'attività delle categorie, sia per l'esperienza delle intese di riallineamento, sia per l'attività collegata ai rinnovi contrattuali.
L'esperienza delle relazioni sindacali regionali comincia a cimentarsi con quanto viene demandato dall'accordo nazionale sulle normative di igiene e sicurezza.

**2.** Sono da segnalare a questo livello due intese formalizzate:
*a.* il perfezionamento dell'accordo applicativo del dlgs 626/94;
*b.* la costituzione e l'avvio dell'ente bilaterale nazionale e del fondo nazionale per la tutela della professionalità.
Nel precedente *Rapporto* annotavamo le difficoltà della Confartigianato a confermare l'accordo. La soluzione è avvenuta dopo l'intervento del ministero del Lavoro che ha indotto le parti ad una nota a verbale la quale, in sostanza, con-

ferma i contenuti del testo preesistente, dandone alcuni sviluppi interpretativi e applicativi soprattutto per la questione relativa alla rappresentanza per la sicurezza interna nelle imprese fino a quindici dipendenti.
Su tale questione infatti, a livello confederale, non si è arrivati ad una stesura per le diverse posizioni. Il sindacato, in coerenza con il sistema di rappresentanza sindacale territoriale, non si è manifestato favorevole nelle piccolissime dimensioni di impresa al delegato alla sicurezza interno; disponibile, comunque, ad una regolamentazione proceduralizzata nell'ambito del sistema bilaterale territoriale e limitata a dimensioni significative; le associazioni artigiane sostenevano la possibilità di istituire la rappresentanza interna in maniera generalizzata e su libera iniziativa delle imprese.
La soluzione, confermata dal verbale in sede ministeriale, è demandata alla sede nazionale di categoria, da effettuarsi in tempi certi, ma senza garanzia di soluzione. I ritardi hanno indotto ad adeguare le scadenze degli adempimenti.
L'episodio segnala un disagio, soprattutto della Confartigianato, a procedere conclusivamente sul piano nazionale delle relazioni sindacali, a motivo della difficoltà di governare la forte spinta regionale e territoriale.
Ciò introduce la seconda intesa, firmata il 13 febbraio 1997, sull'applicazione dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, relativa ai compiti e alla contribuzione del fondo nazionale per la tutela della professionalità.
L'accordo del 1988 prevedeva la costituzione di un fondo nazionale di compensazione, con finalità coincidenti con quelle degli enti e fondi regionali, alimentato dal 7% dei versamenti relativi al sostegno al reddito. Questa impostazione, pur sancita contrattualmente, non era stata riconosciuta in termini applicativi dalle varie sedi regionali per molteplici motivi (causali superate, ammontare del contributo, non condivisione di un livello nazionale di fondo).
L'accordo attuale tende a dare risposte in questa direzione. Innanzitutto prevede un aggiornamento delle finalità: da una parte, il fondo nazionale assume il compito economico di attivare le funzioni dell'ente bilaterale nazionale; dall'altra, metterà a disposizione le risorse per promuovere occupazione, nuova imprenditoria, professionalità, innovazione tecnologica e organizzativa sia nei riguardi del lavoro dipendente che imprenditoriale. In secondo luogo vengono definite meglio le modalità operative del fondo: le attività si atterranno ad una logica di programmazione pluriennale, di individuazione di priorità, di coinvolgimento dei livelli regionali delle parti e degli enti bilaterali, di attuazione attraverso enti e fondi regionali. In terzo luogo viene ristrutturata la contribuzione al fondo e la sua destinazione. Il contributo è rimodulato al 2%, suddiviso pariteticamente tra copertura economica delle attività dell'ente bilaterale nazionale e quelle del fondo per la tutela della professionalità.
Un terreno di confronto, non conclusivo, ma che ha condizionato le relazioni sindacali nell'artigianato, con riflessi sulla contrattazione di categoria, è stato quello della previdenza complementare.
La questione più controversa è, a conferma di quanto prima sostenuto, quella del livello di costituzione del fondo pensione: soprattutto la Confartigianato non è stata in grado di scegliere quello nazionale a cui tutti gli altri contraenti si erano resi disponibili, perché proprie associazioni territoriali non hanno nascosto di propendere per quello regionale. È una posizione che, protratta, peserà sugli stessi rinnovi contrattuali.

**3.** In questa fase, quattro sono i processi negoziali da segnalare: l'applicazione del meccanismo di riallineamento previsto dall'accordo interconfederale del 1992; l'avvio delle procedure di rinnovo dei contratti in scadenza, con l'invio delle piattaforme e l'inizio di alcune trattative; il tentativo di regolamentazione del delegato aziendale alla sicurezza in base allo specifico rinvio dell'accordo interconfederale; la stipula del primo contratto nazionale per l'occhialeria. È da ricordare il persistere dello stato di difficoltà del settore dell'autotrasporto, già segnalato nel precedente *Rapporto*.

*Il riallineamento*
Sulla base dell'accordo interconfederale del 1992, recepito da tutti i contratti dell'artigianato, sono andate avanti le intese di categoria per l'applicazione del meccanismo di recupero dei differenziali tra inflazione programmata e reale per il

Tavola 1. Metalmeccanici. Riallineamento (5 marzo 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche 1° aprile 1996 | Nuovi minimi 1° aprile 1996 |
|---|---|---|---|
| 1 | 70.000 | 38.000 | 1.113.967 |
| 2 | 65.000 | 34.000 | 982.954 |
| 2 B | 632.000 | 32.000 | 881.775 |
| 3 | 60.000 | 31.000 | 816.100 |
| 4 | 58.000 | 30.000 | 730.239 |
| 5 | 55.000 | 28.000 | 678.700 |
| 6 | 53.000 | 27.000 | 614.443 |

1995 (nel precedente *Rapporto* citavamo la prima intesa, quella dei metalmeccanici).
La quantificazione del differenziale è stato in quasi tutti i contratti di 3,4% (tranne che per il chimico, gomma plastica, vetro, indicato in 2,9%). Non tutte le intese di settore riportano l'individuazione del differenziale (ad esempio quella del grafico e della panificazione). Per la trasformazione della percentuale in ammontare si è fatto riferimento in genere ad un livello medio di qualifica e poi si è operato con la parametrazione. L'ammontare, essendo di una certa consistenza, è stato scaglionato in due tranche, la prima da erogare a breve periodo. La seconda in genere collocata in una fase di rinnovo contrattuale, con certezza di erogazione in caso di non procedimento dell'iter contrattuale.
Il meccanismo di riallineamento alla prova dei fatti ha funzionato. È da tener presente che ciò, per alcuni settori, si è sovrapposto alla contrattazione integrativa regionale (per la contrattazione categoriale regionale nell'artigianato, vedi il precedente *Rapporto*). Da registrare a riguardo, quindi, due fenomeni: lo slittamento verso i rinnovi contrattuali e la possibile sovrapposizione con la contrattazione categoriale regionale integrativa. Riportiamo le tavole degli aumenti (tavole da 1 a 11) così come estrapolate dalle intese.

*Piattaforme*
Si avvia, con l'inoltro delle piattaforme da parte dei sindacati di categoria, il rinnovo dei principali contratti nazionali. Le prime piattaforme sono quella della «famiglia» dei metalmeccanici, che oltre il settore specifico, riguarda orafi argentieri e odontotecnici. Seguono ceramica, tessili abbigliamento calzaturieri, legno arredo.
I contenuti delle piattaforme tendono a perseguire, in maniera più o meno omogenea, come principali obiettivi:
*a.* la specificazione categoriale degli enti bilaterali regionali attraverso la costituzione di fondi di categoria; questi istituti, nati in maniera intercategoriale, sono vissuti come estranei soprattutto dalla componente sindacale categoriale;
*b.* la costituzione di previdenza complementare attraverso fondi nazionali di categoria (solo la piattaforma della ceramica non ne parla);
*c.* la qualificazione categoriale delle norme in materia di igiene e sicurezza introdotte dall'accordo interconfederale del 1996 (comitati paritetici, formazione e permessi per il rappresentante alla sicurezza);
*d.* adeguamento del salario all'inflazione programmata su base quadriennale.
Nella tavola 12 presentiamo le piattaforme contrattuali.

*Il tentativo di regolamentazione del delegato aziendale alla sicurezza*
Come accennato, l'accordo interconfederale di regolamentazione del dlgs 626/94, ha rinviato a livello di categoria nazionale la possibilità di introdurre specifiche norme istitutive entro la data del 31 ottobre 1996.
Vi sono stati gli incontri, ma nessuna categoria ha formalizzato un testo sulla materia, anche per

Tavola 2. Orafi argentieri. Riallineamento (26 marzo 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche 1° aprile 1996 | Nuovi minimi 1° aprile 1996 |
|---|---|---|---|
| 1 | 70.000 | 42.000 | 1.156.040 |
| 2 | 65.000 | 39.000 | 1.025.200 |
| 3 | 60.000 | 37.000 | 858.155 |
| 4 | 58.000 | 35.000 | 765.605 |
| 5 | 55.000 | 32.000 | 707.700 |
| 6 | 53.000 | 30.000 | 632.030 |

Tavola 3. Odontotecnici. Riallineamento (26 marzo 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche 1° aprile 1996 | Nuovi minimi 1° aprile 1996 |
|---|---|---|---|
| 1 S | 70.000 | 42.000 | 1.228.000 |
| 1 | 65.000 | 39.000 | 1.035.700 |
| 2 | 62.000 | 37.000 | 934.000 |
| 3 | 58.000 | 35.000 | 766.500 |
| 4 | 55.000 | 32.000 | 680.250 |
| 5 | 53.000 | 30.000 | 619.350 |
| 6 | 51.000 | 28.000 | 568.500 |

Tavola 4. Grafici, fotografiche. Riallineamento (11 aprile 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche (aprile 1996) | Seconda tranche (febbraio 1997) | Nuovi minimi (1° aprile 1996) |
|---|---|---|---|---|
| 1 A | 72.000 | 40.000 | 32.000 | 1.445.000 |
| 1 B | 65.000 | 36.000 | 29.000 | 1.224.000 |
| 2 | 62.000 | 34.000 | 28.000 | 1.101.000 |
| 3 | 58.000 | 32.000 | 26.000 | 983.000 |
| 4 | 55.000 | 30.000 | 25.000 | 860.000 |
| 5 B | 51.000 | 28.000 | 23.000 | 724.000 |
| 5 | 48.000 | 26.000 | 22.000 | 664.000 |
| 6 | 46.000 | 25.000 | 21.000 | 580.000 |

Tavola 5. Chimica, gomma-plastica, vetro. Riallineamento (12 aprile 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche (aprile 1996) | Seconda tranche (gennaio 1997) | Nuovi minimi (1° aprile 1996) | Nuovi minimi (tabella C) (1° aprile 1996) |
|---|---|---|---|---|---|
| 7 | 61.000 | 36.000 | 25.000 | 1.266.000 | 1.251.000 |
| 6 | 58.000 | 34.000 | 24.000 | 1.149.000 | 1.134.000 |
| 5 S | 55.000 | 32.000 | 23.000 | 1.052.000 | 1.037.000 |
| 5 | 53.000 | 31.0000 | 22.000 | 966.000 | 956.000 |
| 4 | 51.000 | 30.000 | 21.000 | 880.000 | 860.000 |
| 3 | 48.000 | 29.000 | 19.000 | 776.000 | 761.000 |
| 2 | 46.000 | 28.000 | 18.000 | 703.000 | 693.000 |
| 1 | 44.000 | 26.000 | 18.000 | 596.000 | 586.000 |

Tavola 6. Lavanderie, tintorie, pulitura. Riallineamento (16 maggio 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche 1° maggio 1996 | Seconda tranche dicembre 1996 |
|---|---|---|---|
| 6 S | 67.000 | 31.000 | 36.000 |
| 6 | 63.000 | 29.000 | 34.000 |
| 5 | 58.000 | 27.000 | 31.000 |
| 4 | 54.000 | 25.000 | 29.000 |
| 3 | 52.000 | 24.000 | 28.000 |
| 2 | 50.000 | 23.000 | 27.000 |
| 1 | 48.000 | 22.000 | 26.000 |

Tavola 7. Legno, arredo. Riallineamento (9 maggio 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche 1° maggio 1996 |
|---|---|---|
| A S | 70.000 | 38.000 |
| A | 66.000 | 36.000 |
| B | 61.000 | 33.000 |
| C | 57.000 | 31.000 |
| D | 55.000 | 30.000 |
| E | 52.000 | 28.000 |

Tavola 8. Tessile, abbigliamento, calzaturiero. Riallineamento (7 maggio 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche 1° maggio 1996 | Seconda tranche dicembre 1996 |
|---|---|---|---|
| 6 S | 67.000 | 31.000 | 36.000 |
| 6 | 63.000 | 29.000 | 34.000 |
| 5 | 58.000 | 27.000 | 31.000 |
| 4 | 54.000 | 25.000 | 29.000 |
| 3 | 52.000 | 24.000 | 28.000 |
| 2 | 50.000 | 23.000 | 27.000 |
| 1 | 48.000 | 22.000 | 26.000 |

Tavola 9. Ceramica. Riallineamento (12 aprile 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche 1° aprile 1996 | Nuovi minimi 1° aprile 1996 |
|---|---|---|---|
| A | 65.000 | 33.000 | 1.069.500 |
| B | 59.000 | 30.000 | 910.000 |
| C | 57.000 | 29.000 | 822.500 |
| D | 55.000 | 28.000 | 757.000 |
| E | 53.000 | 26.000 | 701.300 |
| F | 52.000 | 25.000 | 653.000 |
| G | 49.000 | 24.000 | 567.000 |

Tavola 10. Alimentazione. Riallineamento (16 aprile 1996)

| Livello | Totale aumenti | Prima tranche aprile 1996 | Seconda tranche ottobre 1996 |
|---|---|---|---|
| 1 S | 73.000 | 48.000 | 25.000 |
| 1 | 67.000 | 44.000 | 23.000 |
| 2 | 62.000 | 40.000 | 22.000 |
| 3 A | 58.000 | 38.000 | 20.000 |
| 3 | 56.000 | 37.000 | 19.000 |
| 4 | 53.500 | 35.000 | 18.500 |
| 5 | 48.500 | 33.000 | 15.500 |
| 6 | 42.000 | 28.500 | 13.500 |

Tavola 11. Panificazione. Riallineamento (29 aprile 1996)

| Livello | Totale aumenti (1° aprile 1996) |
|---|---|
| A1 S | 14.500 |
| A1 | 13.500 |
| A2 | 13.000 |
| A3 | 12.000 |
| A4 | 11.500 |
| B1 | 14.000 |
| B2 | 12.000 |
| B3 | 11.500 |
| B4 | 11.000 |

il ruolo di coordinamento giocato in questo caso dalle confederazioni sindacali.

*Il contratto collettivo nazionale dell'occhialeria*
Viene stipulato il 7 maggio 1996. Si tratta della trasposizione a livello nazionale dell'esperienza contrattuale maturata in Veneto. Le parti principali su cui ci soffermeremo sono: relazioni sindacali, professionalità e inquadramento, istituti sociali, tempo di lavoro, aspetti retributivi.

*Relazioni sindacali.* Anche per questo settore si confermano gli osservatori a due livelli, nazionale e regionale, su tematiche riguardanti la politica dello sviluppo, il mercato del lavoro, la formazione e la professionalità, l'ambiente.
Incontri sono previsti sull'andamento del ricorso al lavoro esterno e a domicilio.
La struttura contrattuale, seguendo le impostazioni proprie del comparto artigiano, viene articolata su due livelli, nazionale e regionale.
Vengono introdotte le procedure per rendere certe le pratiche contrattuali, sia a livello nazionale che regionale.
È recepito l'accordo interconfederale del 1988 e le successive modifiche e sono previste procedure per l'accesso alla disoccupazione ordinaria.
In tema di diritti sindacali, si riconoscono: il diritto all'assemblea con possibilità di dieci ore di permesso retribuito all'anno, la possibilità di permessi per i dirigenti sindacali e la delega sindacale.
Vengono previsti: la costituzione a livello territoriale di commissioni di conciliazione per i licenziamenti individuali, incontri sull'ambiente e sicurezza al fine di ricerca delle misure idonee alla tutela della salute.

*Professionalità e inquadramento.* Sono introdotte, in imprese con più di otto dipendenti, 150 ore di permesso retribuito nell'arco di tre anni per la frequenza a corsi di studio dell'ordinamento scolastico.
È regolamentato il tirocinio ai sensi della legge 56/87 con durata di sei mesi e con il 90% della retribuzione del livello contrattuale corrispondente.

*Apprendistato.* Sono istituiti tre gruppi di durata.
Per il quarto livello: durata cinque anni.
Per il terzo livello: durata tre anni e mezzo.
Per il secondo livello: durata due anni e tre mesi.
Le progressioni retributive sono quelle della tavola 13.
La regolamentazione dell'apprendistato per Trento e Bolzano viene demandata alle organizzazioni territoriali.

*Apprendistato sopra i venti anni.* L'età viene elevata a ventidue anni. I profili individuati sono cinque (impiegati tecnici e amministrativi, realiz-

Tavola 12. Le piattaforme sindacali per i rinnovi contrattuali

| Settori | Relazioni sindacali | Istituti sociali | Professionalità e inquadramento | Tempo di lavoro | Trattamento economico |
|---|---|---|---|---|---|
| Metalmeccanici. Orafi. Argentieri, affini. Odontotecnici | Costituzione di fondi di categoria dentro gli enti bilaterali regionali per servizi e mutualizzazione. Diritti sindacali: apertura confronto. Quota contratto. | Trattamento malattia e infortunio: aumento del periodo di conservazione del posto di lavoro da 9 a 12 mesi, da 10 a 12 mesi; per l'aspettativa da 3 a 6 mesi; integrazione del 100% a partire dal primo giorno anche ricorrendo a forme di mutualizzazione. Previdenza complementare: completamento delle operazioni per la costituzione del fondo nazionale con contribuzioni da definire. Ambiente e sicurezza: informazioni di settore, costituzione di commissioni paritetiche di categoria, programmi di formazione, ulteriori ore di permessi per la formazione dei rappresentanti. | Definizione di programmi di formazione continua di categoria e utilizzo del monte ore per il diritto allo studio. | Aumento fino a 32 ore dei permessi retribuiti. Utilizzo come permesso retribuito delle festività cadenti sabato e domenica. Utilizzo dei permessi oltre alla flessibilità per programmi concordati, anche per cali di attività in concorso ai contratti di solidarietà o altre integrazioni salariali. | Aumento salariale medio per il quadriennio di 260.000 al parametro 116, su una scala parametrale 100 118 137 153 187 220.<br><br>Aumenti retributivi: 484.000 411.000 337.000 301.000 260.000 220.000 |
| Tessile, abbigliamento, calzaturiero. | Costituzione di osservatori regionali. Istituzione di commissioni miste per le aziende terziste. Costituzione di fondi bilaterali di categoria. Possibilità al delegato di bacino e alle Ooss di indizione dell'assemblea. | Integrazione al 90% del trattamento economico delle lavoratrici madri. | | | |
| Ceramica e affini | Analisi delle difficoltà incontrate nella Ccrl al fine di renderla esigibile ed estenderne l'applicazione. Costituzione di | Utilizzo dei permessi per assistenza ai portatori di handicap, secondo quanto disposto dalla legge. Allungamento del periodo feriale per gli immigrati tramite giornate di permesso non retribuite per favorire | Riorganizzazione dell'inquadramento | Previsione del ricorso a part-time o a tempo determinato alternativo allo straordinario. Costituzione di | Un aumento di 260.000 lire al livello F comprensivo del recupero inflattivo del 1996. |

*(segue tavola 12)*

| Settori | Relazioni sindacali | Istituti sociali | Professionalità e inquadramento | Tempo di lavoro | Trattamento economico |
|---|---|---|---|---|---|
| | fondi di categoria all'interno degli enti bilaterali | il ritorno ai paesi di origine. Integrazione al 100% del trattamento di indennità di maternità per raggiungere il 100% della retribuzione netta di fatto. Adeguamento del trattamento normativo ed economico per malattia e infortunio attraverso l'allungamento dei periodi di aspettativa non retribuita, l'esclusione dal conteggio dei periodi di ricovero ospedaliero, l'incremento dal 50%al 100% dei primi 3 giorni per assenze per malattia superiore ai 7 giorni; integrazione della retribuzione al 10% dal primo giorno in caso di infortunio da lavoro. Aumento delle percentuali di lavoratori che possono usufruire delle 150 ore; estensione dell'utilizzo delle 150 ore per corsi professionali su specificità di settore definiti a livello regionale. Igiene e sicurezza: riorganizzazione degli istituti contrattuali alla legislazione e alla contrattazione interconfederale; individuazione di corsi di formazione per i lavoratori e rappresentanti alla sicurezza tenendo conto delle specificità di settore; allargamento del tetto delle ore di formazione. | | una banca ore da utilizzare in ragione di esigenze individuali da concordare con l'azienda. Estensione della possibilità dell'utilizzo del part-time su richiesta dei lavoratori. Riduzione di 16 ore per i lavoratori addetti al ciclo continuo e ai lavori particolarmente disagiati (forni colatura spruzzatura). Ulteriore giorno di ferie per lavoratori con anzianità superiore ai 12 anni. | |
| Legno e arredo | Rendere esigibile la contrattazione di secondo livello in tutte le regioni. Utilizzabilità degli enti bilaterali nella | Integrazione dell'indennità economica di malattia fino al 100% della retribuzione netta globale per i primi 180 giorni e del 50% fino al termine della conservazione | | Miglioramento della normativa sul part-time. | Indennità di nocività del 10% riferita alla retribuzione oraria di fatto. |

*(segue tavola 12)*

| Settori | Relazioni sindacali | Istituti sociali | Professionalità e inquadramento | Tempo di lavoro | Trattamento economico |
|---|---|---|---|---|---|
| | operatività degli osservatori di categoria. Costituzione di fondi di categoria negli enti bilaterali regionali; finanziamento attraverso la mutualizzazione di istituti contrattuali già esistenti o nuovi. Diritto di affissione con bacheca per comunicazioni sindacali. Convocazione delle assemblee da parte delle Oo.ss. Modifica delle norme sulla delega sindacale. Quota contratto. | del posto di lavoro. Costituzione di commissioni paritetiche per la sicurezza di categoria a livello regionale e territoriale. 8 ore aggiuntive di permesso per la formazione alla sicurezza. Previdenza complementare: costituzione di un fondo nazionale aperto agli altri settori delle costruzioni possibilità di incrementi definiti dalla Ccr. Handicap: i lavatori con figli, genitori o familiari conviventi che siano portatori di handicap possono usufruire di permessi non retribuiti. Lavoratori immigrati: possibilità di utilizzo delle diverse opportunità retribuite o in aggiunta non retribuite, per permettere il ritorno nel paese di origine | | | Aumento medio di 250.000 al parametro 120 con scala parametrale 100 118 130 150 170 190. Aumenti salariali: AS 386.000 A 346.000 B 305.000 C 265.000 D 240.000 E 303.000 |

Tavola 13. Occhialeria. Apprendistato: le progressioni retributive

| *Primo gruppo* | | *Secondo gruppo* | | *Terzo gruppo* | |
|---|---|---|---|---|---|
| periodo | percentuale | periodo | percentuale | periodo | percentuale |
| 1 semestre | 52 | 1 semestre | 52 | 1 semestre | 52 |
| 2 semestre | 55 | 2 semestre | 55 | 2 semestre | 70 |
| 3 semestre | 60 | 3 semestre | 60 | 3 semestre | 80 |
| 4 semestre | 65 | 4 semestre | 65 | 4 semestre | 90 |
| 5 semestre | 70 | 5 semestre | 75 | 3 mesi | 90 |
| 6 semestre | 75 | 6 semestre | 85 | | |
| 7 semestre | 80 | 4 mesi | 90 | | |
| 8 semestre | 85 | | | | |
| 9 semestre | 88 | | | | |
| 10 semestre | 90 | | | | |

Tavola 14. Occhialeria. Classificazione

| | | |
|---|---|---|
| livello | 6 | impiegati/quadri |
| livello | 5 | impiegati |
| livello | 4 | impiegati/operai |
| livello | 3 | impiegati/operai |
| livello | 2 | impiegati/operai |
| livello | 1 | impiegati/operai |

Tavola 15. Occhialeria. Valori retributivi

| Livello | Parametri | Retribuzione base al 30.4.1996 | Incrementi retributivi | Minimi contrattuali a regime | Edr |
|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 174 | 968.000 | 311.000 | 1.279.000 | 20.000 |
| 5 | 148 | 822.000 | 265.000 | 1.087.000 | 20.000 |
| 4 | 132 | 731.000 | 236.000 | 967.000 | 20.000 |
| 3 | 117 | 649.000 | 209.000 | 858.000 | 20.000 |
| 2 | 109 | 605.000 | 195.000 | 800.000 | 20.000 |
| 1 | 100 | 555.000 | 179.000 | 734.000 | 20.000 |

Tavola 16. Occhialeria. Incrementi retributivi. Scadenze

| Livello | 1° maggio 1996 | 1° gennaio 1997 | 1° gennaio 1998 | 1° gennaio 1999 |
|---|---|---|---|---|
| 6 | 104.000 | 80.000 | 70.000 | 57.000 |
| 5 | 89.000 | 68.000 | 59.000 | 49.000 |
| 4 | 79.000 | 61.000 | 53.000 | 43.000 |
| 3 | 70.000 | 54.000 | 47.000 | 38.000 |
| 2 | 65.000 | 50.000 | 44.000 | 36.000 |
| 1 | 60.000 | 46.000 | 40.000 | 33.000 |

Tavola 17. Occhialeria. Indennità di contingenza

| Livello | Misura |
|---|---|
| 6 | 1.015.436 |
| 5 | 999.959 |
| 4 | 987.762 |
| 3 | 984.086 |
| 2 | 979.409 |
| 1 | 974.710 |

Tavola 18. Contratti nazionali del settore artigiano (1996)

| Settori | Addetti | Contraenti | Durata |
|---|---|---|---|
| Agenti e rappresentanti | 1.000 | Cna, Confartigianato, Casa, Claai | dal 1° ottobre 1989 al 31 dicembre 1991 |
| Chimica, vetro, gomma plastica | 30.000 | Confartigianato, Cna, Casa | dal 1° gennaio 1995 al 31 dicembre 1998 |
| Panificazione | 20.000 | Fial Siap Cna, Anp Fedal Confartigianato, Casa, Claai | dal 1° luglio 1994 al 30 giugno 1997 |
| Autotrasporto merci e servizi ausiliari | 30.000 | Fita Cna, Casa, Confartigianato trasporti | dal 1° luglio 1991 al 30 giugno 1994 |
| Edilizia e affini | 400.000 | Anaepa Confartigianato, 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 e installatori | 360.000 | Fnam Confart., Fnam Cna, Casa, Claai | dal 1° luglio 1992 al 30 giugno 1996 |
| Ceramica | 25.000 | Anac Confartigianato, Fnaata Cna, Casa, Claai | dal 1° ottobre 1992 al 30 settembre 1996 |
| Tessili abbigliamento calzaturiero | 337.000 | Fanaa Fnat Aiac Aip Confartigianato, Fnaa Unac Unamec Unas Cna, Casa, Claai | dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996 |
| Lavanderia | 8.000 | Fnap Confartigianato, Satla Cna, Fantel Casa, Claai | dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996 |
| Orafi e argentieri | 50.000 | Aioa Confartigianato, Fnaat Cna, Casa, Claai | dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996 |
| Odontotecnici | 25.000 | Fenaoli Confartigianato, Sno Cna, Casa, Claai | dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996 |
| Legno e affini | 90.000 | Aial Confartigianato, Fnla Cna, Casa | dal 1° gennaio 1993 al 31 dicembre 1996 |
| Alimentazione | 72.000 | Fedal Confartigianato, Fiaal Cna, Fna Casa, Claai | dal 1° giugno 1993 |
| Grafico, editoriale, cartotecnico, ecc. | 43.000 | Fnagi Siaf Cna, Anaf Confartigianato, Casa | dal 1° luglio 1993 al 30 giugno 1997 |
| Imprese di pulizia | 350.000 | Unionser. Confapi, Fiats Cna, Confartigianato, Casa, Claai, Lega cooperative, Agci, Confcoop. | dal 1° maggio 1993 al 31 dicembre 1994 |
| Lapidei, manufatti in cemento | 35.000 | Associazione nazionale marmo, Confartigianato, Associazione nazionale imprenditori lapidei marmo e affini Cna, Casa, Claai | dal 1° ottobre 1995 al 30 settembre 1999 |
| Occhialeria | | Associazione nazionale produttori occhiali Confartigianato, Cna, Casa, Claai | dal 1° maggio 1996 al 31 dicembre 1999 |

zazione attrezzature per pantografi, iniettato e metallo, esecuzione di lavori e modelli, ciclo completo produttivo delle lenti, controllo finale del prodotto).
La durata è quella del primo gruppo. Il livello retributivo di riferimento è il quarto livello.
Le progressioni sono:
primo semestre 75%;
secondo semestre 85%;
terzo semestre e oltre 90%.
Per i precedenti profili si ricorre all'apprendistato e non anche al contratto di formazione e lavoro.
La scala classificatoria è articolata su sei livelli, come si può vedere nella tavola 14.
Le controversie sull'attribuzione dei livelli sono esaminate a livello territoriale e in seconda istanza a livello nazionale, prevedendo tempi di chiusura certi. Per l'aggiornamento del sistema classificatorio è prevista la costituzione di una commissione nazionale con compiti propositivi.

*Istituti sociali.* Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia è di dieci mesi.
Una commissione approfondirà le questioni della previdenza complementare.

*Tempo di lavoro.* È reso applicabile il contratto a termine, prevedendo tre casi (picchi di attività, sostituzione di lavoratori assenti per particolari condizioni, incrementi di attività per penetrazione in mercati nuovi o per arricchimento di beni e servizi dell'azienda), fissando al 50% il rapporto con il numero di lavoratori a tempo indeterminato, individuando in quattro mesi la durata massima, subordinando l'applicazione al rispetto del contratto.
È normata una versione di contratto a termine non inferiore ai quattro mesi e non superiore ai sei per lavoratori in particolare stato di disagio.
L'orario di lavoro è fissato in otto ore giornaliere e 40 settimanali. In termini di flessibilità dell'orario contrattuale si può arrivare ad un orario settimanale di 48 ore per un massimo di 96 ore all'anno.
Il limite massimo allo straordinario è di 200 ore all'anno. Sono previste maggiorazioni salariali per lo straordinario diurno e notturno, lo straordinario festivo e festivo notturno.
È introdotto il lavoro a squadre per avvicendamento sulla macchina nelle 24 ore, con turni di otto ore compresa mezz'ora di riposo. L'orario può essere di 36 ore settimanali in caso di turni su sei giorni.
Per il lavoro a squadre è prevista una maggiorazione salariale dell'1,05%.
Viene regolamentato il tempo parziale con possibilità di sforare l'orario settimanale del 20%.
Le ferie ammontano a quattro settimane all'anno.

*Aspetti retributivi.* La regolamentazione della trasferta è rinviata a livello territoriale.
Gli scatti di anzianità biennali sono al massimo cinque e differenziati sui sei livelli.
Il trattamento economico di malattia per gli operai deve consentire, in aggiunta a quello dell'istituto assicuratore:
*a.* la copertura dell'80% della retribuzione dal 1° al 20° giorno (non viene corrisposto per i primi tre giorni per durate inferiori ai nove giorni);
*b.* la copertura del 100% dal 21° al 180° giorno.
Differenti coperture si applicano agli apprendisti.
Viene regolamentato in termini retributivi il lavoro a domicilio e viene introdotta la normativa per i quadri, prevedendo un'indennità di funzione di 40 mila lire con assorbimento del superminimo.

*Incrementi retributivi.* I tassi di inflazione programmata, per la durata quadriennale del contratto, sono:
1996 3,5%;
1997 3%;
1998 2,5%;
1999 2%.
Gli incrementi sono riportati nelle tavole 15 e 16.
Il valore della ex indennità di contingenza viene fissato al 30 aprile 1996 nelle misure definite nella tavola 17.

*Mario Conclave*

## Fonti

«Lavoro e Informazione», anno 1996.
«Rassegna Sindacale», anno 1996.
«Conquiste del Lavoro», anno 1996.
«Lavoro 2000», anno 1996.
«Impresa Artigiana», anno 1996.
«Lavoro Italiano. Notizie», anno 1996.

# La contrattazione nazionale di categoria nel pubblico impiego

**1. Premessa 2. L'attività contrattuale 3. Il Patto per il lavoro pubblico 4. Le leggi Bassanini 5. Il dlgs 4 novembre 1997, n. 396**

**1.** Il pubblico impiego (o lavoro pubblico, come sarebbe più corretto chiamarlo per valorizzare la prospettiva di contrattualizzazione avviata con il dlgs 29/93) vive ancora una volta un anno di transizione e di modifica normativa. Ancora una volta le modifiche si inquadrano in una duplice motivazione di riforma: quella di tipo istituzionale che sarà al massimo enfatizzata con l'approvazione delle leggi Bassanini; quella contrattuale, di aggiustamento, completamento e perfezionamento del modello del 1993. Questa duplice prospettiva si realizza, come è logico, sia attraverso provvedimenti legislativi sia attraverso l'azione contrattuale delle parti, in un continuo intrecciarsi di norme al quale bisogna riconoscere una sostanziale omogeneità e coerenza di previsioni.
Al momento in cui scriviamo il processo è ancora in corso e gli effetti delle leggi Bassanini, per quanto riguarda i contenuti della normativa delegata, non sono ancora definiti. In queste pagine daremo conto delle principali novità, soprattutto allo scopo di evidenziare il senso del percorso che ancora caratterizza il lavoro pubblico.

**2.** Il periodo considerato è soprattutto dedicato a completare la tornata contrattuale 1994-97, prima esperienza successiva al modello definito dal dlgs 29/93. Si è trattato non solo di rinnovare i contratti degli otto comparti del settore pubblico (del cui contenuto abbiamo dato conto nel *Rapporto* precedente), ma anche di definire i contenuti dei contratti di area dirigenziale per ognuno dei comparti, di rinnovare i contratti per il secondo biennio economico e di definire alcune questioni che erano rimaste irrisolte soprattutto per quanto riguarda i permessi e i distacchi sindacali e i criteri di misurazione della rappresentatività sindacale: su questi ultimi due problemi, come si sa, pesava l'abrogazione dell'articolo 47 del dlgs 29/93 a seguito dei referendum del 1995.
Non potendo dar conto, per ragioni di spazio, dei contenuti di una cospicua attività contrattuale, ci limitiamo a presentare gli elementi conoscitivi di maggiore rilevanza, rinviando l'approfondimento alla curiosità e alla volontà dei lettori.
Principale dato conoscitivo da evidenziare è l'insieme della attività contrattuale svolta, che sintetizziamo nelle tavole 1 e 2.
Le tavole 1 e 2 evidenziano con sufficiente chiarezza la vischiosità ancora presente nella procedura di approvazione di un contratto, nonostante la contrattualizzazione del rapporto di lavoro.
Per una chiara comprensione del fenomeno e come legenda delle tavole stesse precisiamo che:
*a.* nella colonna «concordato» è indicata la data in cui le parti (Aran e organizzazioni sindacali di comparto, di area e/o confederali a seconda dell'ambito contrattuale) siglano l'ipotesi di contratto;
*b.* nella colonna «autorizzato» è indicata la data in cui la presidenza del Consiglio dei ministri autorizza l'Aran a firmare il contratto concordato;
*c.* nella colonna «registrato» è indicata la data in cui la Corte dei Conti ammette alla registrazione l'autorizzazione della presidenza del Consiglio dei ministri: questa, infatti, essendo atto di governo è sottoposta al parere preventivo di legittimità della Corte;
*d.* nella colonna «sottoscritto» è indicata la data in cui le parti hanno potuto definitivamente sottoscrivere il contratto.
Come si vede elementi privatistici ed elementi pubblicistici ancora caratterizzano le procedure contrattuali determinando non solo un prolungamento dei tempi che, in verità, risultano più ridotti nella maggior parte dei casi rispetto a quelli caratterizzanti l'esperienza precedente, ma soprattutto l'intervento di diversi soggetti esterni

Tavola 1. Attività contrattuale di comparto con indicazione delle date della procedura

| Comparto | Contenuto | Concordato | Autorizzato | Registrato | Sottoscritto |
|---|---|---|---|---|---|
| Ministeri | contratto nazionale di lavoro di comparto per il quadriennio 1994-97 | 10.02.1995 | 3.03.1995 | 8.05.1995 | 16.05.1995 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo) | 2.07.1997 | 29.08.1997 | 10.10.1997 | 22.10.1997 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo tipologie di orario) | 14.11.1995 | 30.11.1995 | 22.12.1995 | 12.01.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo particolari figure) | 17.03.1997 | 27.09.1997 | 8.10.1997 | 22.10.1997 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo fondo di produttività) | 8.10.1996 | 31.10.1996 | 18.11.1996 | 25.11.1996 |
| | biennio economico 1996-97 per il comparto | 21.05.1996 | 18.06.1996 | 19.07.1996 | 26.07.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale | 27.11.1996 | 12.12.1996 | 2.01.1997 | 9.01.1997 |
| | biennio economico per l'area dirigenziale | 27.11.1996 | 12.12.1996 | 2.01.1997 | 9.01.1997 |
| | contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale (integrativo) | 9.01.1997 | 22.05.1997 | 26.09.1997 | 30.09.1997 |
| | buoni pasto personale dei ministeri | 23.02.1996 | 29.03.1996 | 16.04.1996 | 30.04.1996 |
| | buoni pasto personale dei ministeri (arretrati) | 20.09.1996 | 11.10.1996 | 4.12.1996 | 12.12.1996 |
| | buoni pasto dirigenti dei ministeri | 17.01.1997 | 14.02.1997 | 19.03.1997 | 8.04.1997 |
| Autonomie locali | contratto nazionale di lavoro di comparto per il quadriennio 1994-97 | 15.03.1995 | 6.04.1995 | | 6.07.1995 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo) | 15.02.1996 | | | |
| | biennio economico 1996-97 per il comparto | 19.04.1996 | 12.06.1996 | | 16.07.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale | | | | |
| | biennio economico per l'area dirigenziale | 19.12.1996 | 22.01.1997 | 21.02.1997 | 27.02.1997 |
| | biennio economico area dirigenziale (integrativo) | 27.02.1997 | 30.04.1997 | 3.06.1997 | 18.06.1997 |
| | segretari comunali | 14.07.1995 | 4.08.1995 | 23.08.1995 | 14.09.1995 |
| | segretari comunali (biennio economico) | 23.01.1997 | 14.03.1997 | 7.07.1997 | 18.04.1997 |
| Enti pubblici non economici | contratto nazionale di lavoro di comparto per il quadriennio 1994-97 | 28.03.1995 | 19.04.1995 | 4.07.1995 | 6.07.1995 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo servizi sostitutivi mensa) | 4.11.1996 | 21.03.1997 | 17.04.1997 | 24.04.1997 |
| | biennio economico 1996-97 per il comparto | 16.04.1996 | | | |
| | contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale | 30.09.1996 | 12.09.1996 | 2.10.1996 | 11.10.1996 |
| | biennio economico per l'area dirigenziale | 23.01.1997 | 14.02.1997 | 1.08.1997 | 10.08.1997 |
| | contratto nazionale di lavoro area dirigenziale (professionalità medica) | 23.1.1997 | 14.02.1997 | 19.03.1997 | 14.04.1997 |
| Sanità | contratto nazionale di lavoro di comparto per il quadriennio 1994-97 | 26.07.1995 | | | |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo) | 26.03.1997 | 17.04.1997 | 15.05.1997 | 22.05.1997 |
| | biennio economico 1996-97 per il comparto | 16.04.1996 | 7.05.1996 | 19.06.1996 | 27.06.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale | 17.07.1996 | 12.09.1996 | 26.11.1996 | 5.12.1996 |

*(segue tavola 1)*

| Comparto | Contenuto | Concordato | Autorizzato | Registrato | Sottoscritto |
|---|---|---|---|---|---|
| | biennio economico per l'area dirigenziale | 31.07.1996 | 9.11.1996 | 29.11.1996 | 5.12.1996 |
| | integrativo per area dirigenziale | 11.12.1996 | 17.01.1997 | 10.02.1997 | 4.03.1997 |
| | integrativo per area dirigenziale | 30.04.1997 | 22.05.1997 | 24.06.1997 | 1.07.1997 |
| | integrativo per area dirigenziale | 18.12.1996 | 17.01.1997 | 1.08.1997 | 5.08.1997 |
| | contratto nazionale di lavoro per l'area medica | 22.07.1996 | 12.09.1996 | 26.11.1996 | 5.12.1996 |
| | biennio economico per l'area medica | 22.07.1996 | 8.11.1996 | 29.11.1996 | 5.12.1996 |
| | integrativo per l'area medica | 19.12.1996 | 17.01.1997 | 3.02.1997 | 4.03.1997 |
| | transitorio per distacchi e permessi sindacali (area medica) | 23.03.1997 | 17.04.1997 | 15.05.1997 | 27.05.1997 |
| | integrativo per area medica | 30.04.1997 | 22.05.1997 | 24.06.1997 | 2.07.1997 |
| | integrativo per area medica | 19.12.1996 | 17.01.1997 | 1.08.1997 | 5.08.1997 |
| Scuola | contratto nazionale di lavoro di comparto per il quadriennio 1994-97 | 23.06.1995 | 21.07.1995 | 2.08.1995 | 4.08.1995 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (istituzioni educative) | 22.02.1996 | 7.03.1996 | 10.04.1996 | 2.05.1996 |
| | biennio economico 1996-97 per il comparto | 1.07.1996 | 12.07.1996 | 26.07.1996 | 1.08.1996 |
| | tra accordi di interpretazione autentica | 1.07.1997 | 18.07.1997 | 2.09.1997 | 17.07.1997 |
| | contratto per istituzioni scolastiche all'estero | 29.10.1996 | 21.11.1996 | 4.12.1996 | 11.12.1996 |
| | contratto per interpretazione autentica articolo 66 del contratto | 1.07.1996 | 21.11.1996 | 4.12.1996 | 11.12.1996 |
| Enti di ricerca | contratto nazionale di lavoro di comparto per il quadriennio 1994-97 | 17.05.1996 | 7.06.1996 | 6.09.1996 | 7.10.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo) | | | | |
| | biennio economico 1996-97 per il comparto | 15.10.1996 | 31.10.1996 | 14.11.1996 | 21.11.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale | | | | |
| | biennio economico per l'area dirigenziale | | | | |
| Università | contratto nazionale di lavoro di comparto per il quadriennio 1994-97 | 6.03.1996 | 4.04.1996 | 14.05.1996 | 21.05.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo) | 16.04.1996 | 8.11.1996 | 11.03.1997 | 25.03.1997 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo) | 12.05.1997 | 3.06.1997 | 16.07.1997 | 17.07.1997 |
| | biennio economico 1996-97 per il comparto | 22.07.1996 | 2.08.1996 | 14.08.1996 | 5.09.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale | 3.12.1996 | 30.12.1996 | 30.01.1997 | 5.02.1997 |
| | biennio economico per l'area dirigenziale | 3.12.1996 | 30.12.1996 | 30.01.1997 | 5.02.1997 |
| Aziende autonome | contratto nazionale di lavoro di comparto per il quadriennio 1994-97 | 15.12.1995 | 26.02.1996 | 7.04.1996 | 5.05.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro di comparto (integrativo) | | | | |
| | biennio economico 1996-97 per il comparto | 23.07.1996 | 2.08.1996 | 14.08.1996 | 4.09.1996 |
| | contratto nazionale di lavoro dell'area dirigenziale | | | | |
| | biennio economico per l'area dirigenziale | | | | |

Tavola 2. Attività contrattuale quadro con indicazione delle date della procedura

| Contenuto | Concordato | Autorizzato | Registrato | Sottoscritto |
|---|---|---|---|---|
| Contributi sindacali | 9.11.1995 | 30.11.1995 | 11.01.1996 | 9.02.1996 |
| Rappresentante per la sicurezza | 7.07.1996 | 5.06.1996 | 28.06.1996 | 10.07.1996 |
| Contratto transitorio su aspettative e distacchi sindacali | 27.03.1997 | 17.04.1997 | 15.05.1997 | 26.05.1997 |

all'attività contrattuale che possono rideterminare la revisione dei contenuti. In linea di massima si tratta di soggetti la cui legittimazione all'intervento non può considerarsi di per sé superflua, ma che l'esperienza descritta ha dimostrato non ancora del tutto coerente con la duplice necessità di garantire snellezza e trasparenza di procedure e responsabilità e controllo delle disponibilità economiche.
A questa funzione di raffinamento delle procedure provvederà la legge 59/97 (cosiddetta Bassanini 1) soprattutto attraverso i contenuti del dlgs 396/97: su entrambi i provvedimenti ci soffermeremo in seguito.

**3.** Di rilievo sul piano contrattuale è il Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico, siglato da governo e parti sociali il 12 marzo del 1997, con il quale le parti «individuano punti di convergenza e definiscono un quadro di riferimento entro il quale perseguire, con azioni coerenti, il miglioramento dell'efficienza delle pubbliche amministrazioni e la valorizzazione del lavoro pubblico, specie per quanto concerne responsabilità e competenze connesse allo sviluppo locale».
Il Protocollo sul lavoro pubblico, che per espressa volontà delle parti si colloca come completamento del Patto per il lavoro e del Protocollo del 23 luglio (del quale, peraltro, assume le cadenze semestrali per la verifica dell'attuazione), contiene un complesso quadro di impegni che in parte sono transitati anche nelle previsioni delle leggi Bassanini.
Gli aspetti più rilevanti del Protocollo riguardano le materie individuate nei paragrafi successivi, che rispettano l'articolazione del documento.

*Completamento della contrattualizzazione del lavoro pubblico*
Il completamento del processo di unificazione della disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato è considerato obiettivo primario, da realizzare attraverso la revisione del dlgs 29/93 e ulteriori coerenti iniziative con lo scopo di realizzare:
*a.* il progressivo adeguamento ai modelli privatistici dell'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, attraverso un'ampia delegificazione che porti alla riduzione progressiva del regime pubblicistico degli atti organizzativi, limitandolo alla determinazione degli aspetti fondamentali dell'organizzazione degli uffici e alle garanzie dei cittadini nei procedimenti;
*b.* la progressiva generalizzazione della contrattualizzazione, con modalità e tempi coerenti con l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione e con l'auspicata revisione dei principi costituzionali in materia di pubblica amministrazione (su questo punto, oltre alle innovazioni previste dalle leggi Bassanini, hanno rilievo le conclusioni della Commissione bicamerale, particolarmente agli articoli 79-83);
*c.* la completa realizzazione della riforma della dirigenza, che porti alla distinzione effettiva, anche dal punto di vista organizzativo, della funzione di indirizzo e controllo da quella di gestione; su questo punto vanno segnalati due momenti attuativi: il primo consiste nella contrattualizzazione di tutti i livelli dirigenziali attuata in base alla delega contenuta nella Bassanini 1, il secondo, che rappresenta l'attuazione più rilevante, si è realizzato nel settore delle autonomie locali con la legge 127/97 (cosiddetta Bassanini 2) che ha rivisto anche disciplina e status dei segretari comunali;

*d.* il passaggio delle controversie di lavoro pubblico al giudice del lavoro entro il 30 giugno 1998 e di quelle previdenziali entro il biennio successivo, evitando il rischio di conflitti di giurisdizione e prevedendo misure straordinarie per attrezzare le sedi giudiziarie più esposte a sovraccarico per effetto del contenzioso (questo aspetto è ripreso dall'articolo 11 della legge 59/97 e dovrà essere regolamentato con decreto legislativo);
*e.* la revisione dell'impianto contrattuale, articolato su due livelli effettivi, e il pieno dispiegamento della contrattazione collettiva integrativa di secondo livello, come previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 (questa materia è affidata alla delega prevista dalla Bassanini 1);
*f.* lo sviluppo di nuove relazioni sindacali al livello di unità amministrativa che valorizzino il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti e la responsabilità e l'autonomia dei dirigenti, anche attraverso lo sviluppo delle forme di partecipazione;
*g.* il riordino e il potenziamento dell'Aran, sulla base di un'effettiva rappresentanza delle amministrazioni pubbliche a livello nazionale attraverso comitati di settore, e delle procedure della contrattazione nazionale (questi obiettivi rientrano nella delega della Bassanini 1 e sono in via di realizzazione normativa con il decreto legislativo in via di pubblicazione);
*h.* la delegificazione e la semplificazione delle materie dei concorsi sulla base dei principi dell'articolo 97 della Costituzione (gli aspetti di semplificazione delle procedure concorsuali e di revisione dei requisiti sono contenuti nelle leggi Bassanini; resta ancora inattuata la delega prevista dall'articolo 44 del dlgs 29/93 sui contratti di formazione e lavoro);
*i.* la contrattualizzazione dei diritti sindacali, sulla base delle garanzie della legge 300/70 (su questo punto, il 27 maggio 1997 è stato siglato un accordo transitorio relativo a permessi e aspettative che funga da ponte per un accordo generale da integrare con le norme previste dai prossimi contratti);
*l.* la revisione degli ordinamenti professionali per superare la disciplina transitoria in materia di assegnazione a mansioni superiori e per armonizzarla progressivamente alla disciplina legale prevista nel settore privato (al momento, per ogni comparto contrattuale sono in via di definizione i relativi ordinamenti professionali: si sottolinea l'urgenza e la rilevanza di questa definizione anche per evitare gli impatti traumatici dell'applicazione dell'attuale normativa prevista dagli articoli 56 e 57 del dlgs 29/93).

*Politiche di innovazione, valorizzazione e qualificazione del lavoro pubblico*
Questo capitolo del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico si pone l'obiettivo della valorizzazione delle risorse umane «attraverso adeguati investimenti programmati in base al rapporto tra qualità dei servizi e costi», anche attraverso la previsione di incentivi non solo finanziari per le amministrazioni che definiscano rapidamente gli adempimenti relativi alle dotazioni organiche e ai servizi di controllo interno.

*La formazione*
Nell'ambito di questa politica, l'aggiornamento e l'accrescimento professionale sono considerati metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze e favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale, nonché per garantire l'attuazione del decentramento previsto dalle leggi Bassanini.
Il Protocollo prevede un significativo impegno finanziario, anche mediante un'ottimizzazione delle risorse comunitarie e il vincolo del reinvestimento di una quota non inferiore al 20 per cento delle risorse rese disponibili da processi di riorganizzazione e ammodernamento, con l'obiettivo tendenziale di pervenire nel triennio, in ogni comparto, alla destinazione di una quota pari all'1 per cento della spesa complessiva del personale.
Ambiti privilegiati della formazione sono: l'informatizzazione, la sicurezza sul lavoro, la riqualificazione a sostegno dei processi di mobilità.
Strumenti operativi sono: l'esplicitazione della domanda formativa da parte delle amministrazioni, la revisione normativa del ruolo e delle strutture delle agenzie formative statali e locali, il coordinamento da parte del dipartimento della Funzione pubblica, la definizione di standard formativi.
Strumento di promozione è considerato un piano straordinario e pluriennale per la formazione e la riqualificazione che coinvolga anche le com-

petenze e i ruoli della Scuola superiore della pubblica amministrazione e il Formez.
Strumenti di verifica sono considerati rapporti annuali sulle attività formative e sulla loro efficacia.
In attuazione di questa parte del Protocollo, la prima Conferenza nazionale sulla formazione nel settore pubblico (21-23 gennaio 1998) ha visto il coinvolgimento, oltre che delle parti sociali che hanno firmato il Protocollo stesso, anche di rappresentanti della Comunità europea, dei comuni, delle province, di fondazioni e università, delle scuole di pubblica amministrazione, del Formez, dell'Aran, del Cnel e della Scuola superiore di pubblica amministrazione.

*Formazione e reclutamento*
Il Protocollo per il lavoro pubblico prevede il rafforzamento di strumenti quali il corso-concorso, sviluppando esperienze finanziate dai fondi europei (tipo Ripam), e l'inserimento anche nel settore pubblico di modalità di gestione del mercato del lavoro quali part-time, contratto di formazione e lavoro, telelavoro.
Al momento, solo il primo di questi ultimi tre istituti risulta sufficientemente regolamentato, mentre per gli altri due mancano ancora disposizioni legislative di attuazione e di integrazione con la contrattazione.

*Mobilità*
La mobilità nel settore pubblico assume particolare rilevanza, sia in relazione all'esigenza di riequilibrio della distribuzione del personale, sia per l'avvio dei processi di decentramento previsti dalle leggi Bassanini.
A tale proposito, il Protocollo per il lavoro pubblico prevede:
*a.* l'organizzazione di un monitoraggio in tempo reale sui flussi di personale;
*b.* la promozione di accordi territoriali di mobilità;
*c.* l'attivazione di strumenti di riqualificazione e aggiornamento;
*d.* la previsione di incentivazioni per le amministrazioni e il personale coinvolto nei processi di mobilità;
*e.* il rafforzamento delle forme partecipative per la determinazione dei carichi di lavoro e delle procedure contrattate per la gestione dei processi successivi alle dichiarazioni di esubero.
Si tratta di misure che in parte sono già previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, ma che hanno bisogno ancora di un quadro normativo di riferimento più certo.

*Interventi sull'organizzazione*
Il Protocollo per il lavoro pubblico prevede criteri di riorganizzazione soprattutto per garantire la responsabilità di risultato nell'organizzazione interna e il raccordo tra amministrazioni pubbliche ai fini dell'integrazione degli interventi.
Anche su questo punto alcune previsioni sono state attuate con le leggi Bassanini, soprattutto per quanto riguarda gli strumenti della Conferenza dei servizi e degli accordi di programma e il ruolo riconosciuto all'Aipa.

*Forme di finanziamento*
In questa parte del Protocollo sono ribaditi criteri di finanziamento legati a parametri di efficienza dei servizi e ai reinvestimenti dei risparmi di gestione in direzione della formazione, della sicurezza, della valorizzazione delle professionalità, della mobilità e dell'innovazione organizzativa.

**4.** Come accennato in precedenza, le leggi Bassanini (59/97 e 127/97) introducono innovazioni anche per quanto riguarda la contrattazione collettiva e le regole del rapporto di lavoro. Si tratta di innovazioni coerenti per un verso al modello di amministrazione che la legislazione precedente aveva definito e per un altro ai criteri di decentramento e sussidiarietà che caratterizzano i due provvedimenti.

*Il rapporto di lavoro*
Le modifiche apportate dalle leggi Bassanini al rapporto di lavoro pubblico sono di tre tipi:
*a.* innanzitutto, con l'articolo 11 della legge 59/97 si conferisce una nuova delega al governo per la revisione e il rafforzamento della disciplina contenuta nel dlgs 29/93 con lo scopo di «completare l'integrazione della disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato e la conseguente estensione al lavoro pubblico delle disposizioni del codice civile e delle leggi sul rapporto di lavoro privato nelle imprese»: in questo caso si tratta di poche modifiche apportate ai criteri ai

quali il governo dovrà attenersi e la disciplina concreta non è ancora disponibile;
*b.* in secondo luogo, si dettano norme, soprattutto con la legge 127/97, che modificano il rapporto di lavoro dei dipendenti dagli enti locali, anche nella prospettiva della riforma istituzionale in cui queste amministrazioni sono coinvolte: in questo caso, è la stessa legge che direttamente modifica la disciplina preesistente;
*c.* infine, vengono modificati, direttamente o attraverso l'individuazione dei criteri di delega al governo, alcuni istituti normativi per particolari figure professionali (direttori amministrativi delle università, docenti universitari, ministeriali, capi d'istituto, ecc.).
La tavola 3 riassume le principali modifiche introdotte nel rapporto di lavoro pubblico.
Al rapporto di lavoro dei dirigenti degli enti locali e dei segretari comunali e provinciali sono dedicate le tavole 4 e 5.

*Dirigenti e segretari delle autonomie locali*
In conseguenza della riforma delle autonomie locali che nella prospettiva del massimo decentramento delle funzioni ha comportato una parziale revisione anche degli organi politici degli enti, le leggi Bassanini modificano anche funzioni, compiti e rapporto di lavoro della dirigenza professionale degli enti stessi. In linea generale, il filo conduttore di tali modifiche è quello di rafforzare l'autonomia degli enti e di creare una maggiore coesione (pur nella distinzione delle funzioni politiche e gestionali) tra le diverse figure che operano all'interno di una stessa amministrazione.
La tavola 4 dà conto delle differenti normative che regolano ora le due figure professionali. Si deve tener presente che, per quanto riguarda il dirigente:
*a.* la figura dirigenziale viene rafforzata nelle sue funzioni di autonomia gestionale e responsabilizzazione per i risultati dell'azione amministrativa; anche attraverso l'attribuzione di funzioni dirigenziali a personale amministrativo, nei casi di enti che ne siano privi, o la possibilità di contratti a termine si rafforza il principio della distinzione tra politica e amministrazione;
*b.* in caso di nomina del direttore generale, si lega la durata del suo contratto a quella del mandato del sindaco o del presidente della provincia.
Le modifiche più rilevanti riguardano però la figura del segretario comunale e provinciale. Fino alla riforma delle leggi Bassanini, il segretario era una figura incardinata nei ruoli del ministero dell'Interno con funzioni di controllo sull'attività degli enti locali: la prospettiva di autonomia degli enti e di «federalismo possibile» rende anacronistica questa funzione di controllo centralizzata, e modifica tutto il meccanismo dei controlli. Il segretario diventa organo consultivo interno dell'ente locale, con incarico a tempo determinato e rinnovabile ma legato alla durata del mandato del sindaco o del presidente della provincia o ad altre funzioni conferitegli dall'organo politico.
Per quanto riguarda il rapporto di lavoro, il segretario è ora dipendente di un'agenzia autonoma che gestisce l'albo dei segretari comunali e provinciali: la normativa detta le modalità e i requisiti per l'iscrizione all'albo, per il funzionamento dell'agenzia e per la struttura di formazione e riqualificazione di queste figure professionali.
In materia di disciplina del rapporto di lavoro di segretario comunale e provinciale e di funzionamento dell'agenzia, le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano provvedono con propria legislazione.

*Il sistema contrattuale*
Con il dlgs 29/93 si è realizzata la cosiddetta contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico: in base a quella normativa sono stati firmati nel 1995 i contratti nazionali di comparto. Le modifiche apportate a quel modello dalle leggi Bassanini sono di due tipi:
*a.* vengono introdotte, anche sulla base dell'esperienza finora compiuta, modifiche procedurali miranti a rafforzare il ruolo dell'Aran e a semplificare l'iter di approvazione dei contratti: la realizzazione è affidata a decreti legislativi, per cui la legge 59/97 si limita a dettare i criteri generali;
*b.* sempre nell'ottica di valorizzare l'autonomia degli enti locali, la legge 127/97 prevede un maggiore protagonismo delle associazioni degli enti locali nelle fasi di contrattazione nazionale: in questo caso la disciplina diventa immediatamente operante.
Altri punti importanti della riforma sono:
*a.* la revisione del rapporto tra i diversi livelli della contrattazione: finora il livello decentrato era

Tavola 3. Modifiche apportate dalle leggi Bassanini al rapporto di lavoro pubblico

| Istituto | Amministrazione | Contenuto della riforma |
|---|---|---|
| Rapporto di lavoro della dirigenza | Tutte | Estensione del regime di diritto privato anche ai dirigenti generali ed equiparati. |
| | | Istituzione di un ruolo unico interministeriale presso la presidenza del Consiglio dei ministri articolato in modo da garantire la specificità tecnica delle professioni. |
| | | Applicazione delle norme relative alla pubblicità della situazione patrimoniale. |
| Professionalità specifiche | Tutte | Possibilità di distinguere la disciplina relativa ai dirigenti da quella di specifiche tipologie professionali, e di stabilire una distinta disciplina per gli altri dipendenti pubblici che svolgano qualificate attività professionali implicanti l'iscrizione ad albi, oppure tecnico-scientifiche e di ricerca. |
| Giurisdizione del lavoro pubblico | Tutte | Giudice ordinario entro il 30 giugno 1998 con potere di disapplicazione degli atti amministrativi. |
| | | Procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato. |
| Codici di comportamento | Tutte | Adozione di codici di comportamento con raccordo con la disciplina contrattuale delle sanzioni disciplinari. |
| | | Costituzione di organismi di controllo e consulenza sull'applicazione dei codici raccordati con il dipartimento della Funzione pubblica. |
| Reclutamento | | |
| *limiti* | Enti locali | Non si applicano agli enti locali che non siano in situazioni strutturalmente deficitarie. |
| *concorsi* | Tutte, con esclusione di Regioni, enti locali e loro consorzi | I concorsi unici per profilo professionale si espleteranno a livello regionale. |
| *domande per partecipare a selezioni* | Tutte | Abolita l'autenticazione della firma. |
| *limiti di età* | Tutte | La partecipazione a concorsi non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe previste dai regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione. |
| *titoli preferenziali* | Tutte | Sono aboliti i titoli preferenziali relativi all'età; restano in vigore le altre limitazioni e requisiti previsti da leggi e regolamenti per l'ammissione a concorsi. |
| *titoli di studio* | Tutte | Le norme che disciplinano l'accesso al pubblico impiego sono integrate dai contratti di comparto per tenere in considerazione le professionalità prodotte dai diplomi universitari, dai dottorati di ricerca e dai diplomi delle scuole di specializzazione. |
| | | I cittadini italiani che hanno conseguito un titolo accademico austriaco sono ammessi con riserva a tutti i concorsi banditi da amministrazioni pubbliche nonché agli esami di Stato e ai tirocini pratici post lauream e sono iscritti con riserva negli albi professionali, in attesa della dichiarazione di equipollenza. |
| *casi di riassunzione* | Enti locali | È prevista la riassunzione del lavoratore che abbia risolto il rapporto di lavoro per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato di dirigenza o alta professionalità e che ne faccia richiesta entro i trenta giorni successivi alla data della cessazione del contratto a tempo determinato o a quella di disponibilità del posto in organico. |
| Modalità e requisiti | Enti locali | Sono stabiliti con regolamento delle singole amministrazioni piante organiche, modalità di assunzione, requisiti di accesso e modalità concorsuali. |
| Contratti a tempo determinato | Enti locali | Nei comuni interessati da mutamenti demografici stagionali il regolamento può prevedere particolari modalità di selezione per l'assunzione di personale a tempo determinato, secondo criteri di rapidità e trasparenza ed escludendo ogni forma |

*(segue tavola 3)*

| Istituto | Amministrazione | Contenuto della riforma |
|---|---|---|
| | | di discriminazione; in nessun caso, questi contratti possono essere trasformati in contratti a tempo indeterminato. |
| | | Tranne che negli enti locali che versino in situazioni strutturalmente deficitarie con personale in mobilità, si può ricorrere a contratti di lavoro a tempo determinato in caso di lavoratore sospeso cautelarmente e sottoposto a procedimento penale. |
| Concorsi riservati | Enti locali | Gli enti locali che non versino in situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente per particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. |
| Graduatorie concorsuali | Enti locali | Rimangono efficaci per tre anni dalla data della pubblicazione per la copertura dei posti, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso. |
| Retribuzione accessoria | Enti locali | L'1% del costo preventivato di un'opera o di un lavoro ovvero il 50% della tariffa professionale relativa ad un atto di pianificazione sono destinati alla costituzione di un fondo interno da ripartire tra il personale degli uffici tecnici dell'amministrazione aggiudicatrice o titolare dell'atto di pianificazione, se essi abbiano redatto direttamente i progetti o i piani. |
| Carichi di lavoro | Enti locali | I comuni con popolazione non superiore ai 15.000 abitanti che non versino in situazioni strutturalmente deficitarie e le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza non sono tenuti alla rilevazione dei carichi di lavoro. |
| | | Per gli enti locali con popolazione superiore ai 15.000 abitanti che non versino in situazioni strutturalmente deficitarie, la rilevazione costituisce presupposto indispensabile per la rideterminazione delle dotazioni organiche: la metodologia è approvata con deliberazione della giunta che ne attesta la congruità. |
| Mobilità | Enti locali | Le procedure di mobilità del personale degli enti locali dissestati, eccedente rispetto ai parametri fissati nella rideterminazione della pianta organica, sono espletate prioritariamente nell'ambito della provincia e della regione dell'ente dissestato. |
| | | Gli enti locali delle regioni in cui si trovino enti locali dissestati comunicano al dipartimento della funzione pubblica i posti vacanti di cui intendono assicurare la copertura; entro 45 giorni, il dipartimento comunica all'ente locale l'elenco del personale da trasferire con mobilità d'ufficio; in mancanza di trasmissione, l'ente locale può avviare le procedure di assunzione. |
| Collocamento in disponibilità | Enti locali | Non si applica agli enti che non versino in situazioni strutturalmente deficitarie. |
| Part-time | Enti locali | I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti. |
| Comando, distacco, fuori ruolo | Tutte | Non è più necessario il parere del consiglio di amministrazione. |
| | | Nel caso in cui disposizioni di legge o regolamentari dispongano l'utilizzazione in posizione di fuori ruolo o comando, il provvedimento deve essere adottato entro quindici giorni dalla richiesta. |
| | | In attesa del provvedimento di comando, può essere concessa, dall'amministrazione di appartenenza, l'immediata utilizzazione dell'impiegato presso l'amministrazione che ha richiesto il comando. |
| | Ente poste italiano | Fino alla trasformazione in società per azioni, il personale dipendente dall'ente può essere comandato presso le pubbliche amministrazioni. |

Tavola 4. Rapporto di lavoro dei dirigenti degli enti locali

| Dirigenti | Norma generale | Norma di dettaglio | Altre previsioni |
|---|---|---|---|
| Funzioni e compiti | Sono ad essi attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con atti di indirizzo adottati dall'organo politico.<br>Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni dirigenziali sono svolte dai responsabili degli uffici o dei servizi. | In particolare, i compiti affidati ai dirigenti, secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente, sono:<br>la presidenza delle commissioni di gara e concorso;<br>la responsabilità delle procedure di appalto e di concorso;<br>la stipulazione dei contratti;<br>gli atti di gestione finanziaria, compresa l'assunzione di impegni di spesa;<br>gli atti di amministrazione e gestione del personale<br>i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di tipo discrezionale, nel rispetto di criteri determinati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese autorizzazioni e concessioni edilizie;<br>le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali autenticazioni, legalizzazioni e ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;<br>gli atti ad essi attribuiti dallo statuto e dai regolamenti, o, in base a questi, delegati dal sindaco. | |
| Contratti a tempo determinato | Il regolamento degli enti in cui è prevista la dirigenza stabiliscono limiti, criteri e modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica contratti a tempo determinato per la dirigenza e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire.<br>Negli enti in cui non è prevista la dirigenza, i regolamenti stabiliscono i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area diretti- | I contratti sono stipulati in misura complessiva non superiore al 5% del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità.<br><br>I contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5% della dotazione organica dell'ente, o ad una unità negli enti con dotazione organica inferiore a venti unità. | **a.** I contratti a tempo determinato non possono avere durata maggiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della Provincia in carica.<br>**b.** Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai contratti collettivi degli enti locali, può essere integrato ad personam, con provvedimento motivato della giunta, con una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in rapporto alla temporaneità del rapporto e alle condizioni di mercato delle specifiche competenze professionali.<br>**c.** Il trattamento economico e l'indennità sono definiti in stretta re- |

*(segue tavola 4)*

| Dirigenti | Norma generale | Norma di dettaglio | Altre previsioni |
|---|---|---|---|
| | va, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie previste dalle leggi. | | lazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale del personale.<br>**d.** Il rapporto di lavoro di un dipendente pubblico che stipuli un contratto dirigenziale o di altra professionalità si risolve di diritto dalla data di stipulazione del nuovo contratto; l'amministrazione di provenienza dispone la riassunzione del dipendente che ne faccia richiesta entro i trenta giorni successivi alla cessazione del rapporto a tempo determinato o alla data di disponibilità del posto in organico. |
| Incarichi dirigenziali | Sono conferiti a tempo determinato con provvedimento motivato e con modalità stabilite dal regolamento, secondo criteri di competenza professionale, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo e sono revocati in caso di inosservanza delle direttive o di mancato raggiungimento degli obiettivi o per inosservanze gravi o reiterate previste dalle leggi o dai contratti collettivi. | L'attribuzione degli incarichi può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di direzione a seguito di concorsi. | Le direttive da osservare sono quelle del sindaco o del presidente della Provincia, della giunta o dell'assessore di riferimento. |
| Direttore generale | Può essere nominato e revocato dal sindaco di comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti e dal presidente della Provincia, previa deliberazione della giunta, e secondo criteri stabiliti dal regolamento; è nominato con contratto a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica.<br>La durata dell'incarico non può eccedere quella del mandato del sindaco o del presidente della Provincia. | Attua gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi politici dell'ente e persegue livelli ottimali di efficacia e efficienza.<br>Predispone il piano dettagliato degli obiettivi.<br>Propone il piano esecutivo di gestione.<br>A lui rispondono, nell'esercizio delle rispettive funzioni, i dirigenti dell'ente, ad eccezione del segretario comunale e della provincia. | Nei comuni con popolazione inferiore ai 15 mila abitanti, si può procedere alla nomina del direttore generale previa stipula di convenzione tra comuni le cui popolazioni assommate raggiungano i 15 mila abitanti. In questo caso il direttore generale provvede anche alla gestione coordinata o unitaria dei servizi tra i comuni interessati. |
| Rapporto di lavoro | Il Comune e la Provincia hanno un segretario titolare dirigente o funzionario pubblico dipendente da una apposita Agenzia avente personalità giuridica di diritto pubblico e iscritto all'albo nazionale, articolato in sezioni regionali, al quale si accede per concorso. | Il rapporto di lavoro dei segretari comunali e provinciali è disciplinato dai contratti collettivi ai sensi del dlgs 29/93. | Con regolamento sono disciplinati le modalità di svolgimento dei concorsi per l'iscrizione all'albo, il passaggio tra le fasce professionali, il procedimento disciplinare e le modalità di utilizzazione dei segretari non chiamati a ricoprire sedi di segreteria. |

Tavola 5. Rapporto di lavoro del segretario comunale e provinciale

| Istituto | Norma generale | Norma di dettaglio | Altre previsioni |
|---|---|---|---|
| Nomina | Il sindaco o il presidente della Provincia nominano il segretario che dipende funzionalmente dal capo dell'amministrazione scegliendolo tra gli iscritti all'albo. | La nomina avrà durata corrispondente a quella del capo dell'amministrazione che lo ha nominato. Il segretario continua a esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato, fino alla riconferma o alla nomina del nuovo segretario. | La nomina è disposta non prima di sessanta giorni e non oltre centoventi dalla data di insediamento del sindaco o del presidente della Provincia, decorsi i quali il segretario è confermato. |
| Revoca e posizione di disponibilità | Il segretario è revocato con provvedimento motivato dal sindaco o dal presidente della Provincia, previa deliberazione della giunta, per violazione dei doveri di ufficio.<br>Il segretario comunale o provinciale non confermato, revocato o privo di incarico, è collocato in posizione di disponibilità per la durata massima di 4 anni, rimane iscritto all'albo ed è posto a disposizione dell'Agenzia per l'attività di consulenza della stessa o per incarichi di supplenza o reggenza o per l'espletamento di funzioni corrispondenti alla qualifica rivestita presso altre amministrazioni pubbliche con oneri retributivi a carico delle stesse. | Per il periodo di disponibilità al segretario compete il trattamento economico in godimento in relazione agli incarichi conferiti.<br>In caso di collocamento in disponibilità determinata da mancato raggiungimento dei risultati imputabile al segretario o motivato da gravi e ricorrenti violazione dei doveri d'ufficio, al segretario, salvo diversa sanzione, spetta il solo trattamento tabellare detratti i compensi percepiti a titolo di indennità per espletamento di incarichi. | Decorsi quattro anni senza aver preso servizio in qualità di titolare in altra sede, il segretario viene collocato d'ufficio in mobilità presso altre amministrazioni pubbliche nella salvaguardia della posizione giuridica ed economica. |
| Funzioni | Svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridica e amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e al regolamento.<br>Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta e ne cura la verbalizzazione.<br>Può rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte e autenticare scritture private e atti unilaterali nell'interesse dell'ente.<br>Esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dal regolamento, o conferitagli dal sindaco o dal presidente della Provincia. | Il sindaco o il presidente della Provincia, negli enti in cui non è nominato un direttore generale, gli possono conferire le relative funzioni; in questo caso sovrintende allo svolgimento delle funzioni del dirigente e ne coordina l'attività. | Negli enti in cui è nominato un direttore generale, il sindaco o il presidente della Provincia, contestualmente al provvedimento di nomina disciplina, secondo l'ordinamento dell'ente e nel rispetto dei ruoli distinti e autonomi, i rapporti tra segretario e direttore. |
| Albo dei segretari comunali e provinciali | L'albo nazionale dei segretari comunali e provinciali, al quale si accede per concorso è articolato in sezioni regionali. | Il numero complessivo degli iscritti all'albo non può essere superiore al numero dei Comuni e delle Province ridotto del numero delle sedi | |

*(segue tavola 5)*

| Istituto | Norma generale | Norma di dettaglio | Altre previsioni |
|---|---|---|---|
| | L'iscrizione all'albo è subordinata al possesso dell'abilitazione concessa dalla Scuola superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica amministrazione o dalla sezione autonoma della scuola superiore dell'amministrazione dell'interno. Al relativo corso si accede con concorso nazionale cui possono partecipare i laureati in giurisprudenza, scienze politiche, economia e commercio. | unificate e maggiorato di una percentuale determinata ogni due anni dal consiglio di amministrazione dell'Agenzia (vedi) e funzionale all'esigenza di garantire una adeguata opportunità di scelta da parte dei sindaci e dei presidenti della Provincia. Resta ferma la facoltà dei comuni di stipulare convenzioni per l'ufficio di segretario comunale comunicandone la costituzione all'Agenzia regionale (v. Agenzia). | |

fortemente collegato al livello nazionale e non poteva prevedere integrazioni agli ammontare stabiliti nel contratto nazionale; con la riforma il modello di rapporti è unificato a quello del settore privato e incrementi, purché coperti dai bilanci delle amministrazioni, sono possibili;
*b.* alle organizzazioni sindacali è riconosciuto un diritto di consultazione sugli atti di organizzazione interna delle amministrazioni;
*c.* i regolamenti interni di organizzazione degli uffici (la previsione è dettata solo per gli enti locali ma è probabile che sia estesa a tutti i comparti) non possono vanificare il contenuto dei contratti collettivi e comunque possono essere modificati dalla contrattazione se riguardanti materie che non siano riservate alla sola legge.
Quasi tutte le innovazioni previste per la contrattazione collettiva sono contenute nel dlgs 396/97 che, inoltre, affronta il problema della definizione dei criteri di rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Quest'ultimo aspetto è di particolare rilievo perché, realizzato sulla base di un accordo tra Cgil, Cisl e Uil, si pone come normativa ponte per la soluzione dell'analoga questione in tutto il mondo del lavoro.

**5.** Il sistema di relazioni sindacali, modellato dal dlgs 29/93, ha ottenuto configurazione e articolazione complete, per ogni comparto, con i contratti collettivi nazionali di lavoro siglati tra il 1995 e il 1996. In particolare, i contratti di lavoro nazionali, e per il settore delle autonomie locali il contratto 15 marzo 1995 e l'integrativo del 13 maggio 1996, hanno definito struttura, procedure e materie della contrattazione decentrata; soggetti e modalità di confronto; diritti sindacali.
Le leggi Bassanini del 1997, nonostante la significatività di alcune modifiche apportate a quel sistema, si pongono di fatto l'obiettivo di integrarlo e migliorarlo e, per quanto riguarda il comparto delle Regioni e delle autonomie locali, quello di specializzarlo nel più generale quadro di rafforzamento del sistema delle autonomie sotteso al processo di decentramento da esse avviato. Infatti, nessuno dei due capisaldi su cui si fonda il dlgs 29/93 viene messo in discussione da queste nuove norme di riforma: né il principio della responsabilità dirigenziale per quanto riguarda gestione dell'organizzazione e del rapporto di lavoro (e, quindi, anche delle relazioni sindacali), né quello della definizione di compiti e ruoli delle organizzazioni sindacali, nella scia della già iniziata fase di «superamento del consociativismo da anni Ottanta» e, comunque, della prioritaria funzione di tutela dei lavoratori «nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati», come afferma il primo comma dell'articolo 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro di questo comparto.
Su entrambi questi aspetti torneremo per illustrare in dettaglio le modifiche previste sia dalla

legge 59/97, peraltro attuate con il dlgs 396/97, sia dalla legge 127/97 con la modalità della previsione immediatamente vigente della legge ordinaria, soprattutto per quanto riguarda il comparto delle Regioni e delle autonomie locali.

*La struttura della contrattazione*

Sul fronte dell'organizzazione dei servizi, la norma legislativa che maggiormente incombe sugli spazi dell'autonomia collettiva è quella che, una volta affermata la bipolarità della struttura contrattuale anche per il settore pubblico, affida ai soggetti negoziali di livello nazionale il compito di definire le materie e i limiti entro i quali può svolgersi la contrattazione decentrata. Si tratta di una opzione di politica contrattuale che il Protocollo del 23 luglio 1993 fa propria per tutto il mondo del lavoro e che il dlgs 29/93 specifica per il settore del lavoro pubblico

Il modello bipolare di contrattazione viene confermato dall'articolo 11 della legge 59/97, ma è ampliato lo spazio riservato alla contrattazione decentrata che, significativamente, è definita «integrativa», perché può coinvolgere ambiti, soprattutto economici, non definiti dal contratto nazionale, purché «nel rispetto dei vincoli di bilancio di ciascuna amministrazione».

A questa affermazione contenuta nei criteri di delega si aggiungono alcune ulteriori affermazioni del dlgs 396/97 che suscitano qualche perplessità di sistema. Il quinto comma dell'articolo 1, infatti, specifica che «la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali [e] le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali». Questa previsione rischia di ricompattare il contenuto organizzativo delle singole amministrazioni al modello generale del contratto nazionale, con ciò negando sul piano organizzativo quanto concesso su quello retributivo.

In altre parole, se la contrattazione decentrata deve avere le caratteristiche della integrazione del contratto nazionale, tale integrazione non può riguardare i soli aspetti economici ma deve potersi, ferma restando la libera convinzione del dirigente preposto, esplicare anche su aspetti organizzativi da poter poi retribuire con le risorse aggiuntive rese disponibili dal bilancio di ciascuna amministrazione. Se così non fosse si avallerebbe una tradizione di frattura tra organizzazione e retribuzione che, confinando il ruolo della contrattazione soltanto al secondo dei due termini, non favorisce certo il senso di responsabilità dei rappresentanti dei lavoratori. La norma in esame è ancora più censurabile dal momento che si conclude con una drastica previsione per la quale «le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate». In sostanza la legge statale, senza possederne a mio parere la funzione, opera una ingerenza sul potere organizzativo e di gestione del personale delle singole amministrazioni prevedendo l'aprioristica nullità di decisioni dirigenziali (anche se contrattate) senza neppure porsi il problema della loro eventuale validità organizzativa, da verificare, in omaggio al principio di responsabilità di risultato, solo a seguito degli effetti di quelle decisioni sull'organizzazione.

D'altra parte, questa previsione è in una certa misura in contraddizione con quanto espresso dal comma terzo dello stesso articolo per il quale, giustamente, è affidato al contratto nazionale il compito di definire «i rapporti tra i diversi livelli». Non ha quindi senso una normativa legislativa che ipotechi, generalizzandola, la soluzione da adottare dalle parti contraenti dei diversi contratti di comparto: i quali, peraltro, come vedremo subito, possono in prospettiva adottare anche soluzioni profondamente diverse gli uni dagli altri, in ragione del ruolo cui sono chiamati gli eventuali comitati di settore, anche in considerazione del fatto che l'articolo 11 della legge 59/97, in uno dei pochissimi casi in cui modifica i criteri direttivi previsti dalla legge 421/92, si limita ad affermare che i decreti legislativi hanno il solo compito di «prevedere che la struttura della contrattazione, le aree di contrattazione e il rapporto tra i diversi livelli siano definiti in coerenza con quelli del settore privato».

*Il rinnovo dei contratti*

Uno dei punti di maggiore rinnovamento previsti dalle leggi Bassanini riguarda le modalità di stipulazione dei contratti nazionali di comparto: le esaminiamo facendo riferimento agli aspetti che comunemente si adoperano nella specificazione di questa materia:

*I soggetti.* Qui ci soffermiamo esclusivamente sul soggetto di parte pubblica della contrattazione nazionale di comparto, dal momento che, per quanto riguarda il soggetto sindacale, si tratta di normativa completamente contenuta nella bozza di decreto legislativo e ad essa dedicheremo brevemente l'ultimo paragrafo.
Dovendoci riferire all'Aran, vanno in primo luogo esposti i criteri di riforma generali contenuti nell'articolo 11 della legge 59/97. Essi possono così sintetizzarsi:
*a.* riordinamento e potenziamento dell'Aran, anche consentendo forme di associazione tra amministrazioni, ai fini del potere di indirizzo e direttiva all'Aran per i contratti dei rispettivi comparti.
*b.* per ciascun ambito di contrattazione collettiva, le pubbliche amministrazioni, attraverso loro istanze associative o rappresentative, possono costituire un comitato di settore.
Le due enunciazioni di principio, come è evidente, mirano a rendere il contenuto dei contratti nazionali più vicini alle specifiche organizzative dei diversi comparti, privilegiando il ruolo delle rappresentanze e associazioni degli enti rispetto al ruolo di guida generale e unica precedentemente riconosciuto alla presidenza del Consiglio dei ministri. Come vedremo al punto successivo, questo ruolo acquista particolare rilevanza ed effetti anche giuridici differenziati nelle procedure di stipula del contratto collettivo. In questa sede possiamo integrare l'esposizione ricordando che per quanto riguarda il comparto delle Regioni e delle autonomie locali, l'articolo 8 della legge 127/97 già si preoccupa di apportare alcune modifiche agli articoli 50, 51 e 52 del dlgs 29/93. In particolare, nel riconfermare il ruolo di rappresentanza dei comuni e delle province rispettivamente all'Anci e all'Upi, l'articolo in esame prevede che la presidenza del Consiglio dei ministri nell'emanare le direttive all'Aran per il comparto specifico debba attenersi non più solo al parere, ma all'intesa con Anci e Upi; tale intesa è indispensabile per il governo anche in fase di autorizzazione alla firma.
Il dlgs 396/97 abroga gli articoli 45, 46, 50, 51 e 52 del dlgs 29/93. Con il nuovo assetto dei soggetti e degli ambiti di contrattazione risultano abrogate anche le disposizioni dell'articolo 8 della legge 127/97. La normativa che ci interessa è contenuta in particolare negli articoli 2-5 della suddetta bozza.
L'articolo 2 è sostanzialmente un rafforzamento della struttura e delle funzioni dell'Aran e in questa sede ha poca rilevanza soprattutto considerando che si tratta di normativa non ancora vigente. Di maggiore interesse è l'articolo 3, che in sostanza generalizza la disciplina prevista dall'articolo 8 della legge 127/97 a tutti i comparti, seppure con alcune differenze. Sulla base di queste previsioni, il potere di indirizzo è esercitato direttamente dalle pubbliche amministrazioni attraverso le loro istanze associative o rappresentative che, a loro volta, possono costituire un comitato di settore. La costituzione del comitato di settore da parte delle istanze associative o rappresentative delle amministrazioni determina l'affidamento ad esso delle funzioni di indirizzo e di mandato alla firma e non hanno bisogno di ratifica da parte delle rappresentanze che hanno espresso il comitato stesso. La possibilità di costituire un comitato di settore è preclusa al comparto dei ministeri, per il quale le funzioni suddette sono esercitate dal presidente del Consiglio dei ministri tramite il ministro della Funzione pubblica, di concerto con il ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica.
L'articolo 4 prevede principalmente che per i contratti quadro e per quelli intersettoriali è costituito un comitato di coordinamento intersettoriale.

*Le procedure.* Anche in questo caso, specifichiamo in primo luogo i criteri di riforma previsti dall'articolo 11 della legge 59/97:
*a.* prima della definitiva sottoscrizione dei contratti, la quantificazione dei costi contrattuali, limitatamente alla certificazione delle compatibilità con gli strumenti di programmazione economica, è sottoposta alla Corte dei Conti, che può richiedere elementi di valutazione a un gruppo di esperti designati, per ogni certificazione contrattuale, entro il termine di quindici giorni, decorso il quale la certificazione si intende effettuata;
*b.* il testo dell'accordo e la certificazione sono trasmessi al comitato di settore o, in caso di amministrazioni statali, al governo: decorsi quindici giorni senza rilievi, il presidente dell'Aran ha il mandato a sottoscrivere il contratto che produce effetti dal giorno della sottoscrizione;

*c.* comunque, tutte le procedure per la sottoscrizione devono esaurirsi entro quaranta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto.
Lo scopo di queste norme è quello di snellire ulteriormente le procedure di stipulazione del contratto e di limitare il ruolo della Corte dei Conti alla sola certificazione di compatibilità dei costi con gli strumenti di programmazione economica.
Come già accennato e come si evince anche dal punto precedente riguardante i soggetti, qualche perplessità è suscitata dal ruolo riconfermato alla presidenza del Consiglio dei ministri per quanto riguarda il comparto dei ministeri. È difficile infatti non notare la prevalente «politicità» di questo soggetto rispetto a quello previsto per gli altri comparti; politicità che appare ancora di maggiore evidenza se si considera che mentre per gli altri comparti è prevista l'ipotesi di costituzione di comitati di settore che possono garantire ulteriormente la tecnicità delle funzioni di indirizzo e di autorizzazione alla firma, nel caso dei ministeri questa possibilità è preclusa aprioristicamente, e viene quindi confermata una funzione politica di alto livello istituzionale nelle fasi di contrattazione nazionale che potrebbe indirettamente influenzare i contenuti degli altri contratti, soprattutto nell'ipotesi che il contratto dei ministeri fosse il primo ad essere stipulato e/o che le direttive della presidenza del Consiglio dei ministri fossero le prime ad essere emanate e/o che le parti contraenti decidessero di attendere le direttive previste per il comparto statale.
Più specificamente, sul piano delle procedure sorge un dubbio che merita però un maggiore approfondimento che non è possibile svolgere in questa sede e forse neppure in questa fase. Mentre appare chiaro che per tutti gli altri comparti il ruolo della Corte dei Conti risulta essere limitato alla funzione di certificazione già accennata, dal momento che l'autorizzazione alla firma proviene direttamente dai comitati di settore e comunque dalle rappresentanze delle amministrazioni, per il comparto dei ministeri l'autorizzazione, a meno che non sia implicitamente data attraverso il semplice trascorrere del tempo, proprio perché proveniente dal governo, è per ciò stesso atto sul quale è possibile esercitare la funzione di controllo da parte della Corte dei Conti; ciò potrebbe comportare per un verso la non soluzione del problema specifico per uno dei comparti, o, anche, la possibilità di una riproposizione di ruolo di controllo della Corte sugli altri contratti seppure in forma indiretta, soprattutto se si verificasse una delle ipotesi enunciate alla fine del precedente capoverso.
L'articolo 4 del decreto legislativo attuativo sembra farsi carico di queste preoccupazioni e contiene una disciplina in parte diversa per quanto riguarda le procedure, soprattutto tagliando un passaggio.
Poniamo a confronto le due procedure nella tavola 6, per rendere più chiare le differenze.
Come appare evidente dalla tavola, il mandato a sottoscrivere viene eliminato e trasferito, sotto forma di parere, a monte della certificazione. Di conseguenza, il presidente dell'Aran è autorizzato direttamente dall'esito della certificazione senza bisogno di un ulteriore passaggio intermedio.
Questa soluzione adottata dal decreto legislativo appare, quindi, più convincente della previsione dell'articolo 11 della legge 59/97 e non sembra neppure viziata da eccesso di delega, in quanto garantisce comunque l'espressione di volontà da parte del governo per le amministrazioni statali senza il rischio di incorrere nei dubbi evidenziati.

*Le materie.* Per quanto riguarda le materie non sono da segnalare particolari novità rispetto alle materie contrattabili. La legge 59/97 riconferma, seppure implicitamente, la riserva di legge prevista dalla legge 421/92 e il conseguente principio della non contrattabilità di quelle materie. Anche se la nuova stesura dell'articolo 45 del dlgs 29/93 contenuta nell'articolo 1 del decreto legislativo non contiene più l'esplicitazione di questo limite, esso è comunque vigente, proprio perché operante in base alla legge delega riconfermata.
Ancora in base al regolamento va sottolineato che i contratti quadro saranno la fonte di definizione dei comparti, che abbandonano quindi la sede spuria di contrattazione prima prevista, per la quale era necessario un decreto del presidente del Consiglio dei ministri di recepimento dell'accordo tra Aran e confederazioni.
Tra i criteri di delega previsti dalla legge 59/97 va ancora segnalato quello per cui i contratti collettivi e i decreti legislativi possono prevedere discipline distinte per i dirigenti, specifiche tipologie

Tavola 6. Due procedure a confronto

| Previsioni dell'articolo 11 della legge 59/97 |
|---|
| Prima della definitiva sottoscrizione del contratto, la quantificazione dei costi è sottoposta dall'Aran alla certificazione di compatibilità della Corte dei Conti. |
| Decorsi quindici giorni, la certificazione si intende effettuata. |
| La certificazione e il testo del contratto sono trasmessi al comitato di settore e, per le amministrazioni statali al governo. |
| Decorsi quindici giorni senza rilievi, l'Aran ha mandato di sottoscrivere il contratto collettivo. |
| In ogni caso tutte le procedure (compresi, quindi i rilievi e i tempi di trasmissione) non possono superare i quaranta giorni dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi. |
| **Previsioni della bozza di decreto legislativo** |
| Raggiunta l'ipotesi di accordo, l'Aran acquisisce il parere favorevole del comitato di settore o del governo sul testo e sugli oneri finanziari. Il comitato o il governo si esprimono nei cinque giorni successivi. |
| Acquisito il parere favorevole la quantificazione è sottoposta dall'Aran alla certificazione della Corte dei Conti. |
| Decorsi quindici giorni la certificazione si intende effettuata. |
| L'esito della certificazione è comunicato All'Aran, al comitato di settore o al governo. |
| Se la certificazione è positiva, il presidente dell'Aran sottoscrive; se è negativa, l'Aran provvede ad adeguare la quantificazione o a convocare le parti sindacali per la riapertura delle trattative. |
| In ogni caso tutte le procedure non possono superare i quaranta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi. |

professionali e dipendenti che svolgano qualificate attività professionali implicanti l'iscrizione ad albi o tecnico scientifiche o di ricerca. Il decreto legislativo si limita ad affidare ai contratti le ultime due fattispecie e confermano per i dirigenti l'esistenza di un'autonoma area di contrattazione, seppur prevedendo l'ipotesi di aree trasversali rispetto ai comparti. In altri termini, rispetto alle indicazioni ipotizzate dalla delega, la bozza di decreto conferma l'attuale situazione e affida tutte le innovazioni alla contrattazione collettiva. Soluzione questa che ci sentiamo di condividere proprio in ragione della omogeneità di regime con il settore privato.

*La contrattazione decentrata*

Per quanto riguarda la contrattazione decentrata e il sistema di relazioni sindacali interno alle amministrazioni, il comparto delle Regioni e delle autonomie locali si differenzia dagli altri comparti per una disciplina specifica e immediatamente vigente prevista dalla legge 127/97.

Il punto di riferimento di questa riflessione è costituito da una norma di carattere generale contenuta quale principio di delega nella legge 59/97: i decreti legislativi devono prevedere procedure di consultazione delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi dei relativi comparti prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro. Questa previsione è fatta propria dal decreto legislativo, che però riconosce tale diritto alle organizzazioni sindacali rappresentative nei vari ambiti di contrattazione (nazionale di comparto, decentrato, quadro), per le quali si rinvia all'ultimo paragrafo di questo capitolo.

La formulazione contenuta nella legge 59/97 è nuova rispetto al modello previsto dal dlgs 29/93 e integra in parte lo stesso contenuto dei contratti collettivi. In primo luogo, viene affidato alla consultazione (che il contratto definisce come quella procedura mediante la quale «l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali») un ruolo rilevante di confronto, superiore a quello attribuitogli dai contratti collettivi nazionali di comparto e in parte assorbente rispetto a materie che i contratti stesi avevano affidato all'esame o all'informazione (preventiva e successiva). Appare evidente come l'unificazione della modalità di confronto, pur nella sostanziale debolezza della procedura di coinvolgimento sindacale, ne rafforzi il ruolo nel caso di materie prima attribuite all'informazione e lo indebolisca rispetto a materie prima affidate all'esame. In nessun caso tali modalità precostituiscono un obbligo a trattare e tanto meno a contrarre, ma si tratta comunque di un diverso peso specifico di influenza che ogni modalità di per sé possiede e che nel contratto collettivo avevano trovato un equilibrio di poteri che la previsione legislativa in esame modifica.

Un caso particolare del rapporto tra atti di organizzazione e relazioni sindacali è costituito dai regolamenti i quali, con carattere generale e per

effetto delle leggi Bassanini, diventano a tutti gli effetti la fonte di organizzazione degli uffici e dei servizi; ma nel caso della disciplina legislativa (articolo 6 della legge 127/97) prevista per comuni e province ci si trova di fronte ad un dettato che non mancherà di provocare polemiche e che difficilmente potrà rimanere limitato solo a queste amministrazioni.
L'articolo 6 della legge 127/97 ci dice che il regolamento di comuni e province nelle materie soggette a riserva di legge deve tener conto della contrattazione collettiva nazionale e comunque non può determinarne la disapplicazione durante il periodo di vigenza; nelle materie non riservate alla legge si applica il comma 2bis dell'articolo 2 del dlgs 29/93 per il quale una norma legislativa (in questo caso, regolamentare) riguardante materie non soggette a riserva di legge cessa di avere efficacia – a meno che la legge (nel nostro caso il regolamento) non disponga espressamente in senso contrario – dal momento in cui entra in vigore il successivo contratto collettivo.
La norma, così come è scritta, è di difficile interpretazione, soprattutto per quanto riguarda la seconda parte. Rispetto alla prima, infatti, appare semplice pensare che il regolamento riceva un limite dal contratto nazionale, soprattutto nella prospettiva in cui i rappresentanti delle amministrazioni, come visto, assumono un significativo ruolo di protagonismo rispetto all'Aran; peraltro, non essendoci dubbi che anche sul regolamento si possa esercitare il ruolo di consultazione delle organizzazioni sindacali, la garanzia della non disattivazione del contratto nazionale sembra basata su di un triplice fronte: quello legislativo, quello delle amministrazioni, quello delle organizzazioni sindacali.
I problemi maggiori si pongono con riferimento alla seconda parte. Ancora una volta non ci sono dubbi che su quelle materie si possa esercitare il ruolo di consultazione delle organizzazioni sindacali: ma di che livello deve essere il contratto collettivo successivo che fa perdere efficacia al regolamento? La logica vuole che sia il contratto decentrato, dal momento che l'ambito di operatività del regolamento è quello di amministrazione. Cosa significa che la norma regolamentare perde efficacia? Il problema si è posto anche con riferimento all'articolo 2 del dlgs 29/93: mi sembra di poter dire che il regolamento perde efficacia se modifica, seppur parzialmente, il contenuto del contratto o quanto meno gli effetti sul lavoro di alcune norme regolamentari. Infine, come gioca sul sistema di interessi dei soggetti ed eventualmente sulla frammentazione e sulla litigiosità sindacale la possibilità di blindare la norma regolamentare per metterla al riparo dalle relazioni sindacali?
Su quest'ultimo punto, mi pare che si debba riflettere con cautela e apertura contemporaneamente: d'altra parte la delicatezza delle materie assegnate al regolamento è di tutta evidenza se solo si procede ad una lettura della legge 127/97 e soprattutto dell'intero articolo 6.
La logica della norma in esame è quella di evitare che atti di organizzazione blocchino le soluzioni organizzative utilizzabili attraverso la contrattazione; entrambe le parti devono comprendere che questa possibilità è più praticabile in un clima organizzativo e di relazioni sindacali credibile, responsabile e contemperante; in caso contrario le strade di blindatura della norma sono chiare e possono sintetizzarsi in due:
*a.* rafforzamento dello statuto e conseguente indebolimento del regolamento;
*b.* piastrellamento delle norme regolamentari con clausole di immodificabilità.
Bisogna avere coscienza che entrambe le strade possono al limite risolvere un problema di relazioni sindacali (ma anche rischiare di inasprirne il clima), ma renderebbero molto più rigida l'organizzazione attraverso l'irrigidimento delle clausole di modifica delle relative fonti.

*La rappresentatività sindacale*
L'ultimo aspetto da affrontare è quello relativo ai soggetti sindacali e in particolare al requisito della maggiore rappresentatività.
Si ricorderà che l'articolo 47 del dlgs 29/93 aveva previsto una procedura di definizione di tale requisito che però era stata abrogata con i referendum del giugno 1995; i contratti collettivi nazionali di comparto (articolo 12) avevano adottato alcune soluzioni che risentivano del clima di incertezza proprio del periodo in cui erano stati siglati (a cavallo degli esiti referendari), tanto che il contratto del comparto delle Regioni e delle autonomie locali su questo punto era ritornato con

il contratto integrativo del maggio del 1996. A parere di quasi tutti gli studiosi e di molti protagonisti delle relazioni sindacali era necessaria una legge per intervenire su una materia che la legge delega 421/92 aveva appunto affidato alla legislazione delegata. Il momento di questa normativa sembra essere arrivato con il decreto legislativo che più volte abbiamo richiamato.
In linea generale i criteri di rappresentatività prescelti si riferiscono sia al dato associativo (numero di deleghe possedute rispetto a quelle rilasciate nell'ambito di riferimento) sia al dato elettorale (voti ottenuti rispetto a quelli espressi nella elezione delle Rup, rappresentanze unitarie del personale) e in parte richiamano la soluzione adottata dal protocollo del 23 luglio del 1993 per le Rsu. Il livello di rappresentatività è fornito dalla media dei due dati e non può essere inferiore al 5 per cento; in altri termini, i due dati concorrono a determinare il 5 per cento e questo indice è il tasso minimo di rappresentatività richiesto.
Questo tasso di rappresentatività ha conseguenze diverse a seconda del livello di contrattazione e delle dimensioni delle amministrazioni.
Il punto di partenza per comprendere la disciplina è contenuto nel primo comma dell'articolo 7, per il quale sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano raggiunto il 5 per cento sia nel comparto che nell'area contrattuale: il dato fa riferimento all'ambito considerato.
Le organizzazioni ammesse alla contrattazione collettiva nazionale in ciascuna unità amministrativa possono designare propri rappresentanti sindacali aziendali (Rsa) ai sensi dell'articolo 19 dello statuto dei lavoratori (legge 300/70), ai quali sono riconosciuti i diritti previsti dal titolo III di quella legge e i permessi sindacali di cui al dpcm 770/94, entrambi come modificati da successivi contratti.
Nelle unità con più di quindici dipendenti, per iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali, è costituita una Rup mediante elezioni alle quali partecipano tutti i lavoratori, secondo modalità previste dai contratti collettivi; possono presentare liste anche associazioni costituite da almeno un anno, purché corredate da un numero di firme non inferiore al 5 per cento del personale interessato. Si possono costituire, per unità amministrative piccole, Rup di livello territoriale. Nel caso di elezione delle Rup, ad esse spettano le garanzie delle Rsa.
I contratti collettivi possono riconoscere alle Rup le prerogative partecipative e contrattuali e prevedere il loro affiancamento con rappresentanti delle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale di comparto.
Sulla base di questi criteri di rappresentatività e di costituzione di organismi, il regolamento prevede prerogative e diritti contrattuali:
*a.* ammissione alla trattativa delle confederazioni: per i contratti quadro e interconfederali sono ammesse le confederazioni alle quali siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative, in almeno due comparti o in due aree contrattuali; le stesse sono anche ammesse alle trattative di comparto o area alle quali siano ammesse le organizzazioni a loro affiliate (n altri termini, invertendo il principio del dlgs 29/93, la rappresentatività delle confederazioni è fornita dalla rappresentatività delle organizzazioni a loro aderenti e non viceversa);
*b.* ammissione alla trattativa decentrata: sono ammesse le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, a meno che i contratti nazionali non attribuiscano alle Rup la titolarità contrattuale;
*c.* permessi, aspettative e distacchi: sono attribuiti a confederazioni e organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale in proporzione alla propria rappresentatività;
*d.* sottoscrizione dei contratti: l'Aran sottoscrive i contratti collettivi dopo aver accertato che le organizzazioni aderenti all'ipotesi di contratto rappresentino almeno il 51 per cento come media tra dato associativo ed elettorale nel comparto o area contrattuale, o almeno il 60 per cento del solo dato elettorale (non sono previste norme analoghe per i contratti decentrati, anche se è normale attendersi una estensione del principio).
Nel suo complesso si tratta di una normativa sufficientemente equilibrata; condivisibile, allo scopo di porre tutte le organizzazioni sindacali su un piano di parità per esprimere soprattutto la rappresentatività del dato associativo, è la previsione per cui un comitato paritetico costituito presso l'Aran possa deliberare di non prendere in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, deleghe che prevedano un contributo

economico inferiore alla metà di quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area: è infatti noto che il costo per l'iscrizione al sindacato è molto diverso da un'organizzazione all'altra e in alcuni casi lo si può considerare addirittura simbolico. Questo aspetto, che fa parte della libera decisione statutaria di ogni organizzazione, non può certo essere negato da una legge, ma appare opportuno e legittimo che, in considerazione dei poteri soprattutto contrattuali riconosciuti alle organizzazioni rappresentative, venga posto, anche solo ai fini della misurazione della rappresentatività, un limite minimo di costo di iscrizione che, salvaguardando la libertà delle associazioni, non favorisca un dumping di rappresentatività.
Infine, va detto che la normativa in esame è basata su due criteri di provvisorietà: il primo si riferisce al primo anno di entrata in vigore del decreto, durante il quale, tranne nel caso in cui siano elette Rup con il voto di più del 20 per cento degli addetti, la rappresentatività si misura solo sulla base del dato associativo (si conferma la delicatezza di quanto appena detto), con ripercussioni anche sul livello decentrato; il secondo, di carattere generale, riguarda tutta la normativa esaminata, che resta in vigore fino all'emanazione di disposizioni di carattere generale (riguardanti l'intero mondo del lavoro) sulla rappresentatività che sostituiscano o modifichino lo Statuto dei lavoratori.

*Carmine Russo*

# La contrattazione nazionale di categoria nei servizi

**1. Premessa 2. Elettricità, gas e acqua 3. Commercio 4. Turismo 5. Trasporti 6. Telecomunicazioni 7. Credito e assicurazioni 7. Informazione e spettacolo**

**1.** Nei servizi, il 1996 vede ancora in primo piano le vicende legate all'apertura dei mercati e alle riforme contrattuali degli ex servizi pubblici: sono in primo piano soprattutto Enel, Ente poste e Alitalia. Il 1996 saluta anche l'avvio storico del primo contratto nazionale di lavoro delle telecomunicazioni, che raggruppa le ex aziende pubbliche della telefonia ma soprattutto pone le basi per un riferimento contrattuale unico anche per le aziende private del settore. Pochi i rinnovi contrattuali: tra questi spiccano, oltre al contratto delle telecomunicazioni, i contratti del settore elettrico e alcuni contratti del trasporto (Anas e piloti) e dello spettacolo (cinema e teatro).
Di importanza storica l'intesa con Alitalia, che pone le basi per la realizzazione di un ccnl di settore del trasporto aereo. Grande impatto sulle relazioni sindacali anche dai due protocolli – all'Ente poste e all'Alitalia – per l'azionariato dei dipendenti.
In numero maggiore le intese di rinnovo della parte economica per il secondo biennio di vigenza contrattuale: raggiungono intese in questo senso sia le categorie del commercio e del turismo, sia del credito, sia delle poste. È interessante notare che, in più di un caso, le intese economiche diventano occasione per affrontare e definire anche altre questioni, spesso legate al sistema di relazioni sindacali.

**2.** Nel settore elettricità, gas e acqua, il 1996 rappresenta il momento di compimento, dopo trattative durate oltre un anno, dei due principali contratti elettrici, quello dell'Enel e quello delle aziende elettriche municipali.
Il rinnovo del ccnl dipendenti Enel (95 mila addetti) viene firmato il 1° aprile 1996. Il contratto scadrà nel 1998. Il rinnovo si situa in un momento molto delicato per la società pubblica di produzione elettrica, dato che al ministero dell'Industria è in corso la definizione di una proposta per il nuovo assetto – liberalizzato – della produzione e della distribuzione di elettricità (la proposta, avanzata dalla commissione Carpi, sarà resa nota a fine anno).
L'aspetto più interessante di questo rinnovo riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro. Viene infatti introdotto l'orario annuo multiperiodale, con una soluzione che rende possibile una riduzione dell'orario medio settimanale (attualmente di 38 ore). Infatti è prevista la possibilità in alcune unità produttive, previa contrattazione a livello locale, del superamento dell'orario medio settimanale per un massimo di tre mesi all'anno con corrispondenti recuperi durante i mesi di minore esigenza produttiva. Come elemento di scambio per la concessione di questa flessibilità i lavoratori avranno diritto o a indennità per le ore eccedenti l'orario settimanale (pari al 40-50% della paga oraria) oppure a ore aggiuntive di riposo (un'ora e mezzo ogni dieci ore oltre orario).
L'altro aspetto importante è quello relativo alla previdenza. L'intesa stabilisce infatti il superamento del fondo previdenziale degli elettrici e la confluenza con Inps, ma anche la costituzione in azienda di un fondo per la previdenza complementare. Inoltre è prevista la creazione di un organismo nazionale paritetico che si occuperà dei servizi sanitari integrativi.
Dal punto di vista salariale, l'accordo per il biennio 1996-97 definisce aumenti medi a regime pari a 233 lire mila lorde. Consistente anche l'una tantum (un milione e 325 mila lire) in ragione di ben quindici mesi di vacanza contrattuale.
Si chiude, come di consueto un paio di mesi dopo quello dell'Enel, anche il contratto dei dipendenti delle aziende elettriche municipali (13.500 addetti) siglato il 30 maggio 1996 tra Federelettrica e Fnle, Flaei, Uilsp. Scadrà nel 1998.
Assolutamente identica a quella Enel – a cui evidentemente il sindacato affida il ruolo di battistrada – è la somma corrisposta come aumento del minimo tabellare (223 mila lire medie lorde) e solo di poco inferiore l'una tantum (un milione e 225 mila lire). Per il resto si tratta di un rinnovo abbastanza equilibrato, nel quale ad alcune indubbie conquiste si affiancano alcune limitazioni (o restituzioni?), soprattutto in materia di diritti sindacali, giustificate dalla preesistenza di condizioni di privilegio acquisite dal sindacato in passato soprattutto in virtù del fatto che si trattava di aziende pubbliche con pochi vincoli di bilancio.
Ancora sul piano salariale, viene previsto il rinvio al livello aziendale della contrattazione dei premi di risultato: esso sarà basato sui parametri già previsti dall'intesa interconfederale (produttività, redditività aziendale, qualità del servizio) mentre contestualmente sono eliminate, per i nuovi assunti, le forniture gratuite di energia elettrica.
Anche questo contratto, inoltre, come quello Enel, definisce la creazione di un fondo di previdenza complementare. Invece sull'orario di lavoro (38 ore settimanali), viene ottenuta solo una norma di contenimento degli straordinari ad un massimo di 120 ore l'anno.
I due aspetti più interessanti dell'intesa riguardano la flessibilità dell'occupazione e i diritti sindacali. Riguardo alla flessibilità, viene ampliato l'uso del part-time e sono definite le assunzioni in contratto di formazione e lavoro (saranno legate a progetti specifici). L'altro punto «caldo» concerne i diritti sindacali: se infatti da un lato si stabilisce un termine per la costituzione delle Rsu in tutte le aziende, dall'altro vengono introdotte misure limitative, sia per quanto riguarda il monte ore dei permessi, che viene ridotto, sia per quanto riguarda la partecipazione del sindacato alle commissioni di concorso, che viene superata. Quest'ultima definizione fa parte di un percorso negoziale che ha caratterizzato gli ultimi due, tre rinnovi contrattuali, tendente a restituire spazio alle aziende nella gestione del personale.

**3.** Nel settore del commercio, il 1996 rappresenta un'annata essenzialmente di rinnovi economici. Il ccnl principale, quello dei dipendenti del terziario, distribuzione e servizi, infatti è stato stipula-

to alla fine del 1994 e scadrà quindi nel 1998. La stipula del rinnovo che avviene il 29 novembre 1996 tra Confcommercio e Filcams Cgil , Fisascat Cisl, Uiltucs Uil è comunque anche un'occasione per la migliore definizione di alcuni aspetti inerenti le relazioni sindacali (in particolare gli organismi bilaterali e le procedure per la contrattazione territoriale).
Per quanto attiene la parte economica, l'intesa prevede un aumento di 185 lire mila lorde mensili a regime (per il quarto livello). Importi non dissimili sono concordati per gli operatori di vendita. Il tavolo di trattativa dà inoltre la possibilità di definire un'intesa sul funzionamento (e più ancora sul finanziamento) degli enti bilaterali, già previsti per il livello provinciale nel ccnl 1989, ma diventati attualmente, a fronte dell'apertura della contrattazione integrativa territoriale, più che mai indispensabili per una buona gestione delle relazioni tra le parti. Sempre collegata all'avvio della contrattazione integrativa è la parte dell'accordo che definisce le procedure da seguire per rendere omogenea in tutto il paese la gestione della contrattazione di secondo livello (tale questione è attualmente al centro delle preoccupazioni di Confcommercio che, a margine dell'intesa, impegna il sindacato in una dichiarazione congiunta per sollecitare al governo un provvedimento di estensione erga omnes del contratto, per evitare fenomeni di concorrenza sleale).
Rinnovo economico anche per i dipendenti delle farmacie private (45 mila addetti), siglato tra Federfarma e sindacati il 10 gennaio 1997. Gli aumenti lordi mensili a regime vanno dalle 145 mila alle 253 mila lire, corrisposti in quattro tranche. A fronte delle difficoltà attraversate in questi anni dal settore, l'intesa stabilisce una proroga di undici mesi per il rinnovo della parte salariale del contratto, che decorrerà quindi dal 1° gennaio 1999 (per la parte normativa vale invece la scadenza già precedentemente prevista dal contratto).

**4.** Anche nel settore turismo il ccnl stipulato nel dicembre 1994 scadrà solo alla fine del 1998. È la ragione per cui il 1996 rappresenta, anche per questo settore, un anno di rinnovi economici.
Il 22 luglio 1996 viene raggiunta l'intesa tra Federturismo-Confindustria e sindacati, per il secondo biennio economico del contratto (stipulato nel 1994) dei dipendenti del turismo. Gli aumenti medi a regime sono pari a 180 mila lire, suddivisi in quattro tranche. Come nel caso dell'intesa del commercio, la trattativa apre spazi per la definizione di ulteriori aspetti anche di carattere normativo. Innanzitutto, i quadri: per loro vengono previsti non solo gli aumenti dell'indennità di funzione e del contributo alla cassa di assistenza sanitaria, ma anche l'intervento dell'ente bilaterale di settore per le spese inerenti la formazione. Inoltre, come già nel settore terziario, la commissione tecnica paritetica nazionale viene incaricata di definire i termini per la costituzione di un fondo volontario per la previdenza integrativa. Infine vi è l'impegno a rendere pienamente funzionante (e finanziato) entro fine anno l'Ebit (ente bilaterale dell'industria turistica).
Nello stesso giorno viene rinnovata la parte economica anche del ccnl per i dipendenti dei grandi alberghi aderenti all'Aica. L'aumento retributivo medio a regime è pari a 180 mila lire lorde (quarto livello), ovvero è esattamente uguale a quello stabilito per il ccnl turismo. Secondo una prassi consolidata – quantomeno in questa categoria – l'intesa si allarga non solo agli adeguamenti salariali per i quadri, ma anche alla materia relativa agli enti bilaterali (saranno congiuntamente verificate le possibilità di ingresso di Aica negli enti già esistenti nel settore).

**5.** Le vicende dei trasporti nel 1996 sono soprattutto segnate dal trasporto aereo: una importante intesa di programma con Alitalia apre infatti al sindacato la possibilità di stipulare i rinnovi contrattuali per le diverse categorie (a cominciare, nell'autunno, da quello dei piloti). Sempre nell'ambito del trasporto aereo si segnala il rinnovo del ccnl delle società di gestione e assistenza degli aeroporti e la definizione salariale per il secondo biennio del ccnl dei dipendenti dell'Enav (Ente nazionale assistenza di volo). Gli altri comparti sono invece in preparazione dei contratti (ad esclusione dell'Anas che conclude in questi mesi la trattativa di rinnovo). In particolare sia nelle Ferrovie che nel trasporto locale (municipalizzate ed ex municipalizzate) sono in corso le trattative per i rispettivi rinnovi.

Periodo intenso dunque quello che caratterizza il trasporto aereo. La messa a punto del piano di risanamento Alitalia (insieme agli avvicendamenti al vertice della compagnia) tarda la soluzione dei problemi contrattuali che, a buona ragione, vengono rimandati al momento in cui è possibile delineare una prospettiva certa di sviluppo per l'azienda. A giugno, un'intesa sul piano aziendale, stipulata con otto dei nove sindacati, pone le premesse per un complessivo riassetto organizzativo – il cui perno consiste nella creazione di una società (Hcc) che gestirà autonomamente le attività di volo e in cui confluiranno piloti e assistenti di volo – delle relazioni sindacali nel settore. La fine dei monopoli nei vari ambiti del trasporto aereo apre la strada infatti per il passaggio dal vecchio contratto Alitalia, che malgrado tutto continua ad avere le caratteristiche tipiche di un contratto aziendale, a un nuovo vero e proprio contratto nazionale di categoria con scadenze periodiche, a cui potrebbero fare riferimento le diverse compagnie aeree nazionali, realizzando così anche qui una struttura contrattuale articolata in due diversi livelli, quello nazionale e quelli aziendali. Un riferimento contrattuale comune sembra anche importante come punto di partenza per l'articolazione contrattuale delle diverse categorie: piloti, assistenti di volo, personale di terra, tecnici di volo. Un aspetto molto importante dell'intesa è il protocollo che definisce le regole per la partecipazione azionaria dei dipendenti.
Come primo frutto dell'intesa, il 5 ottobre 1996 viene firmato il nuovo contratto dei piloti. Esso scadrà nel 1999. Dandosi atto che l'accordo cosiddetto «segreto» firmato con il vecchio amministratore delegato nel 1995 è da considerarsi superato, le parti si accordano per un aumento contrattuale di sei/sette milioni per il periodo 1996-98, da coprirsi con aumenti di produttività realizzabili sulla base delle modifiche normative contestualmente introdotte (salario d'ingresso, progressione legata agli anni di servizio e non più al passaggio ad aeromobili diversi, part-time, innalzamento dei limiti di ore di volo, ecc.). L'intesa prevede anche l'introduzione di retribuzioni di qualifica per fasce.
È firmato il 19 aprile 1996, ma coprirà il periodo 1994-97, il contratto dei dipendenti dell'Anas (9.200 addetti, in massima parte cantonieri). Com'è noto l'azienda è stata di recente trasformata in ente pubblico economico e il rinnovo contrattuale risulta in larga misura orientato alla trasformazione delle condizioni di lavoro in senso privatistico. Da questo punto di vista, sono particolarmente interessanti soprattutto le parti che riguardano la flessibilità del lavoro, accordata per garantire un miglior servizio all'utenza.
Tra queste, la regolamentazione in chiave molto innovativa della stagionalità: i contratti stagionali, rinnovati periodicamente, verranno trasformati in contratti a tempo indeterminato di part-time verticale, consentendo quindi alcune centinaia di assunzioni. Sempre in questa direzione va l'introduzione massiccia dell'istituto della reperibilità: non solo per i quadri, come già in molte aziende, ma anche per il personale dell'esercizio, che costituisce due terzi dell'intera forza lavoro. Flessibilità anche nel salario professionale verrà poi consentita dall'operazione di revisione del sistema di inquadramento, che prevede la sostituzione delle vecchie sette qualifiche in tre aree professionali, articolate in fasce.
Dal punto di vista salariale, gli aumenti sono consistenti: 366 mila lire a regime (quarto livello, cantonieri) in quattro tranche che comprendono anche il recupero inflattivo per l'intero periodo di vigenza contrattuale.

**6.** Resta tuttora separata, nel nostro paese, la storia contrattuale dei due comparti delle poste e delle telecomunicazioni.
Per quanto riguarda il primo, durante il 1996 prosegue con alterne vicende il riassetto dell'Ente poste, che si avvia a diventare società per azioni. Nel processo negoziale che riguarda questo comparto, la cui anomalia più evidente è di comprendere ancora una sola azienda, è comunque interessante il progressivo definirsi, dopo la stipula del primo contratto nazionale nel 1995, di due livelli distinti di contrattazione: il contratto integrativo aziendale come ambito contrattuale diverso e specifico rispetto a quello nazionale.
In questo quadro viene definito il 15 febbraio 1996 l'accordo economico per il secondo biennio (1996-97) del contratto dei dipendenti dell'Ente poste (Eti). L'accordo prevede un aumento medio a regime di 228 mila lire (ex quinta categoria)

mensili lorde, da erogarsi in quattro tranche. Tale importo comprende le voci salariali inerenti il primo livello di contrattazione e cioè, oltre all'incremento della retribuzione tabellare, il recupero del differenziale inflattivo del biennio 1994-95 e l'inflazione programmata 1996-97. Vengono rinviate invece al secondo livello di contrattazione la negoziazione del premio di produttività e la rivalutazione di alcune indennità.
Sempre a riguardo dell'Ente poste è importante, anche se la materia esula dal contratto nazionale, l'intesa firmata nel luglio successivo, che stabilisce l'introduzione di forme di azionariato dei dipendenti: al momento della costituzione della società per azioni sarà possibile l'acquisto di azioni a prezzo agevolato da parte dei lavoratori, per una quota complessiva non inferiore al 5%.
Il comparto delle telecomunicazioni vive in questi mesi l'esperienza di un grande balzo in avanti dal punto di vista contrattuale. Il 9 settembre 1996 viene infatti raggiunta, tra Intersind e Slc Cgil, Silt Cisl, Uilte Uil, l'intesa per il primo contratto per i dipendenti del settore telecomunicazioni, ottenuto dalla progressiva trasformazione (nello spazio di due tornate contrattuali) del vecchio contratto Sip, che era stato esteso a tutte le aziende telefoniche del gruppo Stet. Il nuovo contratto, che scadrà il 31 dicembre 1999, viene applicato a Telecom, Telecom Italia mobile, Nuova Telespazio, Stream, Cselt, Stet international, Finanziaria Stet, Ssgrr Elettra tlc, Trainet, cioè alle aziende dell'area pubblica. Esso è destinato, però, ad essere il contratto di riferimento anche per le altre aziende telefoniche che si costituiranno con l'avanzare della liberalizzazione e ad esso prevedibilmente confluiranno, dopo la scadenza dei rispettivi contratti, anche le aziende della telefonia privata già esistenti (come Omnitel).
Con queste ambiziose premesse in termini di ambito contrattuale, non stupisce che uno spazio considerevole sia stato dedicato alla ridefinizione dell'assetto contrattuale e delle relazioni sindacali, con specifiche puntuali sull'articolazione nei due livelli di contrattazione delle diverse materie negoziali e creazione di nuovi organismi paritetici (un osservatorio nazionale).
Sul piano normativo, ancora una volta questo settore si distingue per le coraggiose aperture alle esigenze di flessibilità aziendale. Innanzitutto vengono introdotte norme che danno ampiezza alla disciplina del part-time (che si potrà costituire su base giornaliera, settimanale o anche mensile e sarà aperto ai dipendenti come ai nuovi assunti). Poi vengono confermati i contratti di formazione e lavoro e i contratti a tempo determinato fino all'8% del personale in forza. Infine viene introdotta la flessibilità dell'orario settimanale su base annua (orario multiperiodale), stabilendo la possibilità di variazioni da 32 a 48 ore settimanali, con un bonus in riduzione d'orario per chi supera le 45 ore di extraorario. Molto interessante e pionieristica la normativa sul telelavoro (già introdotto nel precedente contratto Telecom) che regolamenta tre diversi tipi di telelavoro: a domicilio, in working out e remotizzato.
Sul piano salariale l'intesa prevede un aumento medio (sesto livello) mensile lordo a regime pari a 230 mila lire in tre tranche. Per favorire l'accorpamento degli altri lavoratori nel nuovo contratto viene prevista una revisione dell'inquadramento con diminuzione dei livelli da dieci a otto. Resta invece bassa – anche in questo contratto – l'acquisizione in termini di riduzione di orario (partiamo da 38 ore e 20): verrà concesso solo un pacchetto di otto ore annue di riduzione aggiuntiva.

7. La contrattazione nel settore credito e assicurazioni nel 1996 vede la firma di un solo contratto (minore), ovvero quello dei dirigenti delle imprese si assicurazione. L'intesa è firmata il 23 luglio tra l'Ania (associazione delle imprese) e la Fidia (sindacato dei dirigenti) e riguarda 1.700 dirigenti. L'accordo definisce un aumento salariale pari a circa il 9,5% e un futuro maggior collegamento tra retribuzione e risultati aziendali. Non viene però introdotta la contrattazione integrativa, che era stata una delle richieste qualificanti del sindacato.
Per i contratti principali del settore il 1996 rappresenta un anno di rinnovi della parte economica. La prima intesa raggiunta era stata, il 20 dicembre 1995, quella del contratto delle assicurazioni. Più complessa la vicenda degli adeguamenti economici dei contratti Assicredito e Acri (che rappresentano complessivamente 300 mila lavoratori). L'accordo sarà raggiunto solo a maggio e con la mediazione del ministro del Lavoro, dopo

parecchi mesi di trattativa. Due mesi prima, il 27 marzo, era stato siglato anche l'accordo delle banche di credito cooperativo (Federcasse). In tutti i casi, gli incrementi salariali raggiunti sono pari a circa il 9%, più gli adeguamenti del premio di produttività. L'intesa Assicredito e Acri introduce anche definitivamente la contrattazione integrativa in tutte le aziende di credito. La definizione degli aspetti salariali non chiude però il confronto in corso tra i sindacati e le associazioni imprenditoriali. Resta aperto il tavolo di trattativa più «caldo», quello sull'occupazione: le aziende denunciano il 10% di esuberi (più di trentamila lavoratori) e sono decise a chiedere al governo strumenti di ammortizzazione sociale (specialmente prepensionamenti e mobilità) e maggiori flessibilità sia in entrata che in uscita (oltre che la fiscalizzazione di alcuni oneri sociali).

**8.** Per quanto riguarda il settore dell'informazione e spettacolo, l'annata è caratterizzata da alcuni rinnovi secondari, prevalentemente nell'area spettacolo (dipendenti esercizi teatrali, generici del cinema, ecc.).
Firmato il 28 maggio 1996, tra Anet (Associazione nazionale esercizi teatrali) e Filis, Fis, Uilsic, il rinnovo del ccnl degli impiegati e operai dipendenti da esercizi teatrali (scadrà il 31 marzo 1999). Il rinnovo è incentrato su due aspetti principali: migliore definizione e ampliamento dei diritti sindacali; flessibilità dell'orario di lavoro.
Sul primo punto, la novità più importante riguarda la costituzione delle Rsu nelle aziende con più di quindici dipendenti (interessante il fatto che i permessi retribuiti che vengono messi a disposizione delle Rsu possono essere usufruiti anche da semplici lavoratori che le affiancano nell'esercizio dei loro compiti) e quella del delegato d'azienda nei teatri più piccoli. Migliora anche la definizione del sistema di informazioni sia a livello nazionale (con la costituzione dell'osservatorio nazionale permanente con funzioni di monitoraggio dell'andamento produttivo e occupazionale del settore e di proposta in termini di formazione e azioni positive), sia soprattutto al livello aziendale con l'introduzione di una procedura (di informazione, eventuale esame congiunto e verbalizzazione) che tende a formalizzare l'esercizio annuale dei diritti di informazione di Rsu e sindacati territoriali. Inoltre viene recepito l'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.
Sul secondo punto, viene definita una normativa di flexi-time che prevede, previo accordo aziendale, la possibilità di superamento dell'orario contrattuale (otto ore giornaliere e 46 ore settimanali) per un massimo di diciotto settimane all'anno. A fronte di questa disponibilità – giustificata dal tipo particolare di lavoro che richiede un servizio di intrattenimento quale il teatro – viene stabilita la possibilità di recuperi in periodi di minor attività sia attraverso orari settimanali ridotti, sia attraverso ferie aggiuntive o riposi compensativi, in modo da eliminare (o almeno contenere) il ricorso agli straordinari.
Sul piano salariale, l'accordo prevede un aumento medio (quarto livello) a regime di 121 mila lire lorde mensili. Interessante la clausola che prevede che per i teatri più piccoli (quelli di città non capoluogo) l'aumento dei minimi venga invece definito a livello locale, in base alla situazione economica dei diversi esercizi teatrali.
Firmato il 26 settembre 1996 tra Anica e Slc, Fis, Uilsic, il rinnovo del ccnl dei generici della produzione audiovisiva (comparse, che scadrà il 26 settembre 2000). Data la particolarità di questo contesto di lavoro, l'obiettivo principale risulta quello della corretta applicazione dei contratti e delle leggi vigenti. I contenuti sono principalmente salariali: viene ridefinita la paga minima giornaliera a 80 mila lire, indennità differenziate per gli abiti da giorno o da sera e il rimborso delle spese di trasporto (seimila lire durante il giorno e dodicimila lire, o la messa a disposizione di un autobus, per la notte). Forse più interessante e innovativa dello stesso accordo di rinnovo è l'intesa aziendale con Cinecittà spa, allegata al nuovo ccnl: in questa viene definito l'utilizzo congiunto di un sito Internet per la gestione del mercato del lavoro del settore (qui infatti saranno disponibili gli elenchi dei lavoratori generici in regola con le norme del rapporto di lavoro).

*Anna Maria Ponzellini*

# La contrattazione decentrata

# La contrattazione decentrata nell'industria

Sommario

La contrattazione decentrata nell'industria, p. 249. La contrattazione aziendale a contenuto economico, p. 260.

**1. Le caratteristiche del campione 2. La propensione contrattuale, l'estensione e il 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 1995 e 1996 presenta alcune variazioni rispetto a quello degli anni precedenti, con riferimento in particolare alla composizione settoriale (tavole 1 e 2). Le unità produttive rilevate (con 20 o più addetti) sono 760, per un totale di circa 250 mila dipendenti, contro le 793 e i circa 330 mila occupati del 1993 e 1994. Mentre tuttavia il numero delle unità produttive e degli occupati nell'industria è rimasto stabile o è leggermente aumentato, si è registrata una notevole caduta di quello dei trasporti e del commercio (dimezzato nel primo caso, e quasi nel secondo), così da sconsigliare di svolgere elaborazioni approfondite su questi comparti, dato il limitato numero di casi. L'analisi sarà dunque circoscritta al solo comparto industriale, con 654 unità produttive rilevate e circa 210 mila dipendenti.
In entrambi gli anni la dimensione media è intorno ai 330-340 dipendenti, e la metà delle unità rilevate ha meno di 112-115 dipendenti: si tratta quindi di aziende abbastanza piccole. Solo sei unità produttive nel 1996 denunciano più di 5 mila addetti, e 45 più di mille. L'unità di più grandi dimensioni ha circa 13 mila dipendenti nel 1995, e 12 mila nel 1996.
La composizione del campione (tavola 2) vede aumentare sensibilmente il peso delle aziende

Tavola 1. Caratteristiche del campione, 1995 e 1996

| | Industria | Commercio | Trasporti | Totale |
|---|---|---|---|---|
| | | *1995* | | |
| Numero unità produttive[1] | 625 | 47 | 54 | 726 |
| Numero addetti | 213.636 | 8.710 | 23.401 | 245.747 |
| Dimensione media | 341 | 185 | 433 | 338 |
| Mediana | 112 | 70 | 209 | 113 |
| | | *1996* | | |
| Numero unità produttive | 634 | 49 | 54 | 737 |
| Numero addetti | 207.543 | 9.073 | 23.360 | 240.040 |
| Dimensione media | 327 | 185 | 433 | 326 |
| Mediana | 115 | 76 | 189 | 116 |

[1] 29 unità produttive nell'industria (20 nel 1996), 2 nel commercio (nessuna nel 1996) e 3 nei trasporti (sia nel 1995 che nel 1996) non hanno fornito informazioni precise sul numero degli addetti, ma solo sulla classe di ampiezza, e quindi sono state escluse dal calcolo della somma degli addetti, nonché della dimensione media e della mediana.

del Nord-Est (dal 25-26 al 35% circa), a scapito di quelle delle regioni centrali e meridionali del paese,[1] e delle aziende medio-grandi a scapito di quelle di piccole dimensioni (ovvero sotto i cento addetti). Pressoché inalterata invece la distribuzione per maggioranza di capitale e tipo di proprietà. La differenza maggiore rispetto all'anno precedente riguarda tuttavia la distribuzione per settore produttivo (identificato in base al contratto collettivo applicato), con un netto aumento del peso delle aziende metalmeccaniche. Nel complesso, poco più di un terzo delle unità produttive e circa la metà degli addetti sono collocati nel settore metalmeccanico, seguito dal settore chimico; circa il 70% sia delle aziende che degli occupati sono concentrati nella parte settentrionale del paese, con un maggiore peso del Nord-Ovest in termini di addetti. Infine, quanto alla classe dimensionale, circa il 45% delle unità produttive sono al di sotto dei 100 addetti (piccole) e quasi altrettanto tra i 100 e 499 addetti (medie), mentre quelle grandi (oltre i 500 addetti) sono meno di una su sei, ma occupano poco più dei due terzi dei dipendenti. Per il 90% dei casi il capitale è a maggioranza privato, e la proprietà è italiana.

Circa le condizioni economiche (tavole 5 e 6), si avverte un miglioramento nel 1995 rispetto al 1994, sottolineato sia dalla valutazione generale espressa dagli intervistati (la percentuale delle aziende con una situazione economica giudicata in crescita o normale è circa l'85%), 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 e i licenziamenti, in tutti i casi in diminuzione. Ma un parziale peggioramento nel 1996. Infine, quanto alla presenza sindacale, le aziende con meno del 40% di iscritti sono poco meno della metà, mentre tutte le altre presentano tassi di sindacalizzazione più elevati, e quasi il 30% segnala oltre il 60% di iscritti. Va osservato, tuttavia, che elevato è il numero delle aziende che non forniscono informazioni in proposito (circa il 36% nel 1995, e 34% nel 1996), probabilmente caratterizzate da una presenza sindacale assai più debole, o del tutto irrilevante.

**2.** Il biennio oggetto di analisi in queste pagine (1995-96) è il primo[2] dopo la riforma della struttura contrattuale introdotta dall'accordo triparti-

Tavola 2. Distribuzione delle unità produttive per settore, area geografica, classe d'ampiezza, maggioranza di capitale, tipo di proprietà e tasso di sindacalizzazione (solo industria)

| | 1995 (numero) | 1996 (numero) | 1995 (%) | 1996 (%) |
|---|---|---|---|---|
| | | *Settore produttivo* [1] | | |
| Chimico | 139 | 139 | 21,3 | 21,3 |
| Meccanico | 237 | 236 | 36,2 | 36,1 |
| Tessile | 104 | 104 | 15,9 | 15,9 |
| Grafico | 54 | 54 | 8,3 | 8,3 |
| Alimentare | 53 | 53 | 8,1 | 8,1 |
| Edile-legno | 67 | 67 | 10,2 | 10,3 |
| *Totale Industria* | *654* | *653* | *100,0* | *100,0* |
| | | *Area geografica* | | |
| Nord-Ovest | 248 | 247 | 37,9 | 37,8 |
| Nord-Est | 226 | 226 | 34,6 | 34,6 |
| Centro | 98 | 98 | 15,0 | 15,0 |
| Sud | 82 | 82 | 12,5 | 12,6 |
| | | *Classe d'ampiezza* | | |
| <100 | 292 | 288 | 44,6 | 44,1 |
| 100-499 | 268 | 275 | 41,0 | 42,1 |
| 500 e oltre | 94 | 90 | 14,4 | 13,8 |
| | | *Maggioranza di capitale* | | |
| Privato | 593 | 599 | 91,4 | 91,9 |
| Pubblico | 44 | 41 | 6,8 | 6,3 |
| Misto | 12 | 12 | 1,8 | 1,8 |
| | | *Tipo di proprietà* | | |
| Italiana | 565 | 564 | 87,1 | 86,5 |
| Estera | 68 | 72 | 10,5 | 11,0 |
| Mista | 16 | 16 | 2,5 | 2,5 |
| | | *Tasso di sindacalizzazione* | | |
| <40% | 222 | 222 | 46,0 | 44,2 |
| 40-60% | 122 | 133 | 25,3 | 26,5 |
| >60% | 139 | 147 | 28,8 | 29,3 |

[1] Identificato in base al contratto collettivo applicato.

Tavola 3. Distribuzione degli addetti per settore produttivo, classe d'ampiezza e area geografica (solo industria)

| | 1995 (numero) | 1996 (numero) | 1995 (%) | 1996 (%) |
|---|---|---|---|---|
| | | *Settore produttivo* | | |
| Chimico | 42.364 | 42.279 | 19,8 | 20,4 |
| Meccanico | 107.431 | 101.486 | 50,3 | 48,9 |
| Tessile | 24.507 | 24.799 | 11,5 | 11,9 |
| Grafico | 15.678 | 17.363 | 7,3 | 8,4 |
| Alimentare | 16.552 | 14.159 | 7,7 | 6,8 |
| Edile-legno | 7.104 | 7.457 | 3,3 | 3,6 |
| *Totale Industria* | *213.636* | *207.543* | *100,0* | *100,0* |
| | | *Area geografica* | | |
| Nord-Ovest | 90.754 | 86.395 | 42,5 | 41,6 |
| Nord-Est | 59.123 | 59.615 | 27,7 | 28,7 |
| Centro | 31.962 | 32.416 | 15,0 | 15,6 |
| Sud | 31.797 | 29.116 | 14,9 | 14,0 |
| | | *Classe d'ampiezza* | | |
| <100 | 13.992 | 13.841 | 6,5 | 6,7 |
| 100-499 | 57.319 | 61.080 | 26,8 | 29,4 |
| 500 e oltre | 142.325 | 132.622 | 66,6 | 63,9 |

Tavola 4. Dimensione media delle unità produttive per settore produttivo e area geografica (solo industria)

| | 1995 | 1996 |
|---|---|---|
| | *Settore produttivo* | |
| Totale | 342 | 327 |
| Chimico | 334 | 325 |
| Meccanico | 465 | 439 |
| Tessile | 238 | 241 |
| Grafico | 313 | 333 |
| Alimentare | 331 | 277 |
| Edile-legno | 111 | 111 |
| | *Area geografica* | |
| Nord-Ovest | 391 | 366 |
| Nord-Est | 268 | 268 |
| Centro | 340 | 341 |
| Sud | 408 | 359 |

to del luglio 1993, che ridefiniva anche le caratteristiche di fondo della contrattazione decentrata (tempi, procedure, materie e in parte anche attori). Rinviando ad altre sedi per una discussione del significato generale della riforma, qui importa sottolineare alcuni effetti di mutamento che ci si sarebbe potuti aspettare sulla contrattazione decentrata, e verificare se essi si sono effettivamente realizzati nell'esperienza in esame.
Semplificando molto, si possono segnalare almeno due attese principali sul piano quantitativo, e una su quello qualitativo.
*a.* In primo luogo un aumento significativo delle aziende e dei lavoratori interessati dalla contrattazione decentrata sul totale del campione, e quindi, nella consueta terminologia utilizzata in questa analisi, un aumento sia della propensione contrattuale che della estensione. Va sottolineato in proposito che gli anni immediatamente precedenti la riforma erano stati molto poveri sotto il profilo della contrattazione aziendale, per via non solo delle difficoltà economiche delle imprese e dell'economia italiana in generale, ma anche per la moratoria di 18 mesi sostanzialmente introdotta dall'accordo del luglio 1992, e poi dal rinvio di fatto della contrattazione di secondo livello a dopo la conclusione dei primi rinnovi nazionali di categoria, secondo il nuovo sistema definito dal Protocollo del luglio 1993 (il 1994 si configurava dunque sostanzialmente come un anno di transizione, se non proprio appartenente al vecchio ciclo).
*b.* In secondo luogo, una maggiore regolarità e distribuzione temporale della contrattazione aziendale nel quadriennio di validità dell'accordo, e quindi una riduzione del tasso di negozialità (numero di accordi per aziende che contrattano). Occorre peraltro osservare, in proposito, che se tale attesa è fondata, allora ancor più che in passato la valutazione delle dinamiche della contrattazione aziendale (anche sul piano strettamente quantitativo) andrebbe fatta sull'intero arco di validità del contratto nazionale, e non anno per anno. Nel nostro caso, una valutazione compiuta dovrebbe includere anche il 1997, mentre, come già detto, meno importante è il 1994, anno di transizione dal vecchio al nuovo sistema.
*c.* La terza attesa, su un piano più qualitativo, riguarda le materie oggetto di contrattazione, e in particolare, con riferimento alla materia retributiva, l'intensificazione della contrattazione del cosiddetto salario partecipativo. I nostri dati non ci consentono tuttavia di entrare nel dettaglio di questo aspetto, e in particolare di analizzare le tre importanti questioni relative al tipo di parametro utilizzato nella definizione di tale salario partecipativo, al suo effettivo carattere di variabilità, e alla sua entità sulla retribuzione globale.
I risultati sembrano abbastanza conformi alle attese ora segnalate (tavola 7).
In primo luogo, si riscontra una sensibile ripresa sia della propensione contrattuale (la 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), sia della percentuale dei lavoratori coperti da tale contrattazione (estensione).
La ripresa è piuttosto contenuta nel 1995 rispetto al 1994, ma è assai più netta nel 1996, quando oltre una azienda su cinque risulta interessata dal fenomeno.
La progressione è evidente soprattutto per quanto riguarda l'estensione: poco meno di un lavoratore su cinque nel 1994, poco più di uno su quattro nel 1995 e uno su tre nel 1996. Se poi fosse corretto sommare i dati dei due anni (anziché fare la media) si arriva a circa il 35% delle aziende rilevate e poco meno del 60% dei lavoratori occupati che godono dei benefici dalla contrattazione di secondo livello in aggiunta alla tutela offerta dal contratto collettivo nazionale. Un grado di copertura nettamente superiore a quello del 1994 e dei primi anni Novanta e assai vicino a quello medio annuale del periodo 1984-90[3].
Viceversa, il tasso di negozialità (il numero di accordi sottoscritti per ogni azienda in cui la contrattazione ha avuto luogo, che indica l'intensità del fenomeno negoziale, là dove si verifica) è salito leggermente nel 1995, ma è sceso in misura considerevole nel 1996. Anche se il numero di accordi formalmente stipulati tra le parti, in assoluto, è salito sensibilmente, da 158 nel 1994 a 229 nel 1995, fino a 271 nell'ultimo anno.
Nel complesso, i dati mostrano una uscita dell'esperienza contrattuale a livello decentrato dal quadro di grande difficoltà registrato negli anni immediatamente precedenti e a cavallo della rifor-

Tavola 5. Processi di ristrutturazione organizzativa-tecnologica-finanziaria negli ultimi 12 mesi (solo industria)

| | 1995 (numero) | 1996 (numero) | 1995 (%) | 1996 (%) |
|---|---|---|---|---|
| | | *Settore produttivo* | | |
| Sì | 297 | 318 | 45,9 | 49,0 |
| No | 350 | 331 | 54,1 | 51,0 |
| Numero casi | 647 | 649 | 100,0 | 100,0 |

Tavola 6. Situazione economica negli ultimi 12 mesi (solo industria)

| | 1995 (numero) | 1996 (numero) | 1995 (%) | 1996 (%) |
|---|---|---|---|---|
| | | *Situazione economica* | | |
| In crescita | 294 | 258 | 45,4 | 39,7 |
| Normale | 255 | 288 | 39,4 | 44,3 |
| Crisi temporanea | 77 | 82 | 11,9 | 12,6 |
| Crisi grave | 22 | 22 | 3,4 | 3,4 |
| | | *Ricorso a* | | |
| Cig | 125 | 142 | 19,1 | 22,6 |
| Licenziamenti | 34 | 38 | 5,2 | 6,3 |
| Mobilità esterna | 50 | 51 | 7,6 | 8,4 |
| Blocco turn-over | 90 | 89 | 13,8 | 14,6 |
| Prepensionamento | 59 | 57 | 9,0 | 9,3 |

Tavola 7. Propensione, estensione e tasso di negozialità (solo industria) [1]

| | 1984-90 | 1991-93 | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|---|---|
| Propensione | 35,9% | 19,6% | 10,1% | 12,2% | 22,1% |
| Estensione | 54,2% | 34,5% | 19,5% | 26,6% | 32,8% |
| Tasso di negozialità | 1,90 | 2,14 | 2,55 | 2,86 | 1,88 |

[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.

Fonte: per gli anni 1984-90 e 1991-93, vedi Bordogna L. (1984-94), *Un decennio di contrattazione aziendale nell'industria. Tendenze quantitative*, in Bellardi L., Bordogna L. (a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione aziendale. Continuità e riforma nell'esperienza italiana recente*, Angeli, Milano, 1997, cap. II.

ma del 1993, quando era rimasta confinata a una quota decisamente minoritaria delle unità produttive rilevate e dei lavoratori in esse occupati.

**3.** Come sempre, i dati sopra commentati si riferiscono all'intero campione, e nascondono differenze anche notevoli a seconda delle caratteristiche delle unità produttive interessate: settore di appartenenza, classe dimensionale, collocazione geografica, tasso di sindacalizzazione, ecc. (vedi tavole 8 e 9).
Tra i fattori considerati, si conferma per l'ennesima volta che quello caratterizzato dalla correlazione più forte, e statisticamente significativa, con il fenomeno negoziale in tutte le sue dimensioni è la classe di ampiezza delle unità produttive in termini di occupati. Le differenze tra aziende piccole, medie e grandi sono ancora una volta inequivocabili. Delle piccole solo il 9 e il 16% hanno avuto esperienza di contrattazione aziendale rispettivamente nel 1995 e 1996, contro il 12 e il 25% circa di quelle medie e il 23 e 34% delle grandi. Differenze analoghe, ovvero da due a tre volte, anche per quanto riguarda la percentuale di lavoratori coinvolti, e ancora più pronunciate con riferimento al tasso di negozialità. Come già osservato, il rilievo della dimensione aziendale è un dato costante nella ormai più che decennale rilevazione del Cesos (vedi tutte le edizioni precedenti di questo *Rapporto*, e Bellardi L., Bordogna L. (1997 a cura di), *Relazioni industriali e contrattazione aziendale*, Angeli, Milano, cap. II), che indica – 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. È forse di qualche interesse notare, tuttavia, che la ripresa della contrattazione decentrata negli anni in esame, dopo la riforma del luglio 1993, sembra avere favorito soprattutto le aziende di minori dimensioni, che erano quelle che in misura più netta avevano sofferto il declino negli anni precedenti (nel 1994 solo poco più di tre aziende tra quelle piccole e quattro lavoratori su cento avevano usufruito della contrattazione). In qualche modo collegata con le dimensioni aziendali è anche l'appartenenza o meno ad un gruppo, che incide in maniera significativa sulla propensione e sul tasso di negozialità.
Le differenze per settore produttivo sono influenzate dai tempi di rinnovo del contratto nazionale, e quindi di avvio della contrattazione decentrata (evidente, ad esempio, nel settore metalmeccanico), ma riflettono anche una gerarchia tra i settori già riscontrata in passato. Da notare, tra i chimici, valori più elevati di quelli dell'intero campione, in entrambi gli anni e in tutti e tre gli indicatori.
Tra le altre relazioni, significativa – anche se in parte ovvia – è quella con la presenza di forme di coinvolgimento del sindacato in decisioni aziendali, attraverso pratiche di informazione-consultazione, esame congiunto, organismi paritetici, ecc. Una relazione in parte ovvia, anche se l'analisi meriterebbe di essere approfondita, in particolare circa i rapporti tra forme di partecipazione contrattuale e sindacale, e forme di partecipazione guidate dall'iniziativa manageriale (ad esempio nell'ambito di iniziative di qualità totale, circoli di qualità, ecc.). Mentre, come di consueto, meno marcata e comunque non lineare è la relazione con il tasso di sindacalizzazione.

**4.** La tavola 10 riporta le materie o istituti oggetto di contrattazione per i due anni in esame e quello immediatamente precedente, sulla base della medesima classificazione adottata dall'archivio dei contratti del Cnel. Le percentuali si riferiscono alla frequenza delle materie sul totale delle aziende che hanno contrattato almeno una volta nel corso dell'anno; esse indicano quindi la diffusione di un certo istituto contrattuale tra le aziende che hanno avuto esperienza di contrattazione aziendale.
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 – si può osservare una sostanziale continuità nella frequenza delle materie oggetto di accordo nei tre anni, tuttavia con qualche significativa modificazione negli ultimi due. La continuità riguarda la divisione consueta tra il gruppo delle

Tavola 8. Correlati della propensione contrattuale, dell'estensione e del tasso di negozialità (solo industria)

| | 1995 | | | 1996 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | propensione (%) | estensione (%) | tasso di negozialità | propensione (%) | estensione (%) | tasso di negozialità |
| Intera industria | 12,2 | 26,6 | 2,85 | 22,1 | 32,8 | 1,88 |
| *Settore di appartenenza* | | | | | | |
| Chimici | 18,0 | 47,2 | 3,60 | 23,7 | 47,0 | 2,58 |
| Meccanici | 8,9 | 14,8 | 2,47 | 26,3 | 22,8 | 1,52 |
| Tessili | 16,3 | 42,4 | 1,70 | 15,3 | 50,1 | 1,31 |
| Grafici | 18,5 | 22,5 | 2,00 | 25,9 | 24,4 | 1,79 |
| Alimentari | 11,3 | 41,8 | 6,17 | 5,8 | 42,7 | 9,67 |
| Legno-cemento, laterizi | 1,5 | 0,8 | 1,00 | 23,9 | 31,1 | 1,06 |
| sign. Chi quadr. | 0,003 | | 0,473 | 0,015 | | 0,000 |
| *Dimensioni* | | | | | | |
| Piccole | 8,9 | 11,8 | 1,62 | 15,9 | 18,9 | 1,38 |
| Medie | 11,9 | 13,0 | 1,81 | 24,7 | 25,6 | 1,41 |
| Grandi | 23,4 | 33,5 | 5,86 | 33,7 | 37,5 | 3,87 |
| sign. Chi quadr. | 0,000 | | 0,003 | 0,000 | | 0,000 |
| *Appartenenza gruppo* | | | | | | |
| Sì | 15,9 | 24,6 | 3,43 | 29,4 | 30,6 | 2,14 |
| No | 9,2 | 32,2 | 2,00 | 15,7 | 38,8 | 1,44 |
| sign. Chi quadr. | 0,009 | | 0,211 | 0,000 | | 0,174 |
| *Situazione economica* | | | | | | |
| In crescita | 14,6 | 33,4 | 3,46 | 23,2 | 36,9 | 2,12 |
| Normale | 10,2 | 10,0 | 1,93 | 19,4 | 27,8 | 1,86 |
| Crisi temporanea | 11,7 | 15,0 | 2,44 | 29,7 | 40,1 | 1,29 |
| Crisi grave | 9,1 | 48,2 | 4,00 | 18,2 | 11,9 | 2,25 |
| sign. Chi quadr. | 0,434 | | 0,644 | 0,237 | | 0,717 |
| *Ristrutturazione ultimi 12 mesi* | | | | | | |
| Sì | 11,8 | 24,2 | 4,17 | 24,6 | 36,9 | 2,27 |
| No | 12,6 | 29,4 | 1,86 | 19,3 | 24,8 | 1,42 |
| sign. Chi quadr. | 0,761 | | 0,042 | 0,105 | | 0,095 |

*(segue tavola 8)*

| | 1995 | | | 1996 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | propensione (%) | estensione (%) | tasso di negozialità | propensione (%) | estensione (%) | tasso di negozialità |
| | | | *Tasso di sindacalizzazione* | | | |
| <40% Sind. | 10,1 | 23,8 | 3,62 | 20,1 | 35,5 | 2,00 |
| 40-60% Sind. | 12,3 | 11,3 | 1,27 | 21,8 | 22,7 | 1,38 |
| >60% Sind. | 18,1 | 29,4 | 2,84 | 25,2 | 36,6 | 2,05 |
| sign. Chi quadr. | 0,054 | | 0,478 | 0,458 | 32,7 | 0,608 |
| | | | *Coinvolgimento del sindacato* | | | |
| Sì | 17,1 | 36,1 | 3,76 | 28,7 | 41,6 | 2,31 |
| No | 8,6 | 12,3 | 1,18 | 16,5 | 19,6 | 1,15 |
| sign. Chi quadr. | 0,001 | | 0,026 | 0,000 | | 0,025 |

Tavola 9. L'effetto delle dimensioni aziendali sulla probabilità di contrattazione (solo industria; regressione logistica, con metodo stepwise)

| | 1995 (654 casi) | | | 1996 (652 casi) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Sign. | Exp (B) | B | Sign. | Exp (B) |
| Classe d'ampiezza | | 0,001 | | | 0,001 | |
| *< 100 addetti (riferimento)* | | | | | | |
| *100-499 addetti* | *0,327* | *0,240* | *1,387* | *0,547* | *0,010* | *1,728* |
| *500 addetti e oltre* | *1,140* | *0,000* | *3,126* | *0,984* | *0,000* | *2,674* |
| Costante | -2,325 | | | -16601 | | |
| Odds (modello base) | | | 0,0977 | | | 0,1901 |
| Percentuale contratti (modello base) | | 8,90% | | | 15,97% | |
| Percentuale contratti (aziende grandi) | | 23,40% | | | 33,71% | |

*Nota bene:* Il valore di Odds nel modello base indica il rapporto (probabilità contrattazione/probabilità non contrattazione) nelle aziende di piccole dimensioni. Riportato a 100 casi attraverso la formula: 100-(100/1+Odds), tale rapporto indica, nel 1995 una probabilità di contrattazione in 8,9 casi su 100, contro 91,1 casi di probabilità di non contrattazione, e nel 1996 rispettivamente 15,97 sì contro 84,03 no. Il passaggio da un'azienda piccola ad una grande moltiplica il rapporto di probabilità Odds di 3,126 volte nel 1995 [cioè il valore del coefficiente Exp (B) di azienda grande], e 2,674 nel 1996, portandolo rispettivamente a 0,3055 e 0,5085 (derivante da 0,0977 • 3,126, e 0,1901 • 2,674). Riportando di nuovo a 100 casi, si hanno le percentuali riferite nell'ultima riga della tavola.

Tavola 10. Materie oggetto di contrattazione (percentuale su aziende con contratto; solo industria)

| | 1994 | 1995 | 1996 |
|---|---|---|---|
| Contrattazione collettiva | 100,0 | 52,5 | 68,1 |
| Rapporti sindacali | 72,7 | 35,0 | 41,0 |
| Orario | 58,4 | 53,8 | 43,1 |
| Organizzazione del lavoro | 44,2 | 30,0 | 17,4 |
| Trattamento economico | 64,9 | 76,3 | 82,6 |
| Altre materie | 35,1 | 26,3 | 20,8 |
| Mansioni e qualifiche | 36,4 | 22,5 | 19,4 |
| Gestione eccedenze | 23,4 | 13,8 | 10,4 |
| Luogo lavoro | 23,4 | 6,3 | 13,2 |
| Costituzione rapporto | 22,1 | 11,3 | 7,6 |
| Cessazione rapporto | 20,8 | 5,0 | 13,2 |
| Ambiente | 19,5 | 26,3 | 24,3 |
| Sospensione rapporto | 5,2 | 6,3 | 8,3 |
| Norme disciplinari | 0 | 0 | 0,7 |

materie che ricorrono con maggiore frequenza (comprendente i rapporti sindacali, il trattamento economico, l'orario e l'organizzazione del lavoro), e tutte le altre, più raramente oggetto di accordo. In entrambi i gruppi, tuttavia, si registrano variazioni abbastanza significative. Nel primo, due istituti vedono sensibilmente diminuire la loro frequenza, e cioè i rapporti sindacali (diritti di informazione, esame congiunto, rappresentanze e 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), e i temi legati all'organizzazione del lavoro; uno, l'orario di lavoro (modalità di articolazione dell'orario contrattuale, lavoro straordinario, lavoro a turni e notturno, flessibilità, ecc.), pur registrando una certa diminuzione, compare comunque in circa la metà delle aziende che hanno contrattato; mentre infine le tematiche retributive vedono aumentare progressivamente la loro frequenza, fino ad essere presenti nel 1996 in oltre otto aziende su dieci di quelle che hanno contrattato. Abbiamo già ricordato che anche questo era in parte un effetto atteso della riforma della struttura contrattuale del 1993, e delle competenze da essa assegnate alla contrattazione di secondo livello. Sebbene la novità più consistente dovrebbe riguardare una trasformazione qualitativa degli accordi in materia di trattamento economico, relativa al cosiddetto «salario partecipativo» e alle sue principali caratteristiche (tipo di parametri utilizzati; grado di variabilità; selettività; entità sulla retribuzione complessiva, ecc.). Nel secondo gruppo di istituti, quasi tutti vedono diminuire la loro frequenza, in misura più o meno pronunciata, con la sola eccezione delle tematiche relative all'ambiente di lavoro.

**5.** L'esperienza di contrattazione aziendale esaminata in queste pagine è la prima dopo l'importante riforma della struttura contrattuale introdotta dall'accordo tripartito del luglio 1993. È quindi di particolare interesse per verificare gli eventuali effetti di mutamento rispetto all'esperienza precedente, sia quella dei primi anni Novanta (rilevata dall'osservatorio del Cesos con un campione rappresentativo su base nazionale con caratteristiche simili a quello qui utilizzato), sia quella della seconda metà degli anni Ottanta (sebbene il campione avesse caratteristiche diverse, con rappresentatività a base provinciale, tali da sovrastimare in parte il fenomeno). Le attese erano naturalmente di una ripresa del fenomeno in esame, almeno sotto il profilo strettamente quantitativo. In effetti il 1995 e 1996 hanno visto un discreto recupero della contrattazione aziendale nell'industria, dopo il nettissimo declino registrato nell'anno immediatamente precedente, e in generale nei primi anni Novanta. Un recupero ancora abbastanza contenuto, sebbene già apprezzabile, nel 1995, e invece assai più consistente nel 1996, quando oltre un quinto delle unità produttive rilevate e un terzo dei lavoratori sono stati interessati dal fenomeno in esame. Se poi si sommano i dati dei due anni, si arriva a quasi il 35% delle aziende del campione e quasi il 60% dei lavoratori in esse occupati: percentuali non solo nettamente più consistenti di quelle dell'anno immediatamente precedente e dei primi anni Novanta in genere, ma comparabili, a quelle degli anni

Ottanta. In leggera diminuzione invece il tasso di negozialità, probabilmente in connessione con quella parte delle nuove regole del gioco miranti a limitarne la frequenza (nella medesima azienda) nel quadriennio di validità dei contratti collettivi nazionali.[4] Sotto tutti questi profili l'esperienza in esame sembra dunque confermare un effetto di promozione e diffusione, ma insieme di regolazione, della nuova struttura contrattuale introdotta dal Protocollo del luglio 1993 sulla contrattazione aziendale.

Sotto l'aspetto delle materie negoziali, si registra un sensibile incremento in entrambi gli anni della frequenza con cui la tematica retributiva ricorre tra i temi oggetto di contrattazione. Un incremento anche questo in qualche misura atteso come effetto della riforma del 1993, sebbene – come abbiamo già ricordato – l'analisi qui condotta non ci permetta di scavare più a fondo sulle eventuali nuove caratteristiche qualitative della contrattazione salariale stessa (diffusione del «salario partecipativo», criteri per la sua determinazione, grado di variabilità, entità, ecc.).

Non si registrano invece mutamenti per quanto riguarda i fattori associati alla contrattazione decentrata. Anzi, esce confermata l'importanza cruciale delle dimensioni aziendali nel condizionare la probabilità del fenomeno. Se infatti è vero che la ripresa della contrattazione di secondo livello è coincisa con un ritorno della sua presenza anche tra le aziende di minori dimensioni, dalle quali era risultata quasi totalmente assente nel 1994, è però altrettanto vero che essa ricorre con frequenza da due a tre volte maggiore nelle imprese di maggiori dimensioni (sopra i 500 addetti) che in quelle piccole (sotto i 100 addetti), coinvolgendo dal doppio al triplo dei lavoratori in esse occupati. Lavorare in una azienda grande o piccola fa ancora una enorme differenza ai fini della possibilità di usufruire dei benefici della contrattazione aziendale oltre alla tutela del contratto collettivo nazionale. La persistenza di questa vera e propria frattura nel nostro sistema di relazioni industriali, anche dopo la riforma del 1993, crediamo non possa essere trascurata in ogni ipotesi di correzione dello stesso impianto contrattuale introdotto dal Protocollo del luglio 1993.

*Lorenzo Bordogna*

## Note

[1] Va sottolineato, tuttavia, che il campione teorico è costruito in modo da essere rappresentativo per dimensioni e categoria, non per area geografica (il che richiederebbe un numero assai maggiore di casi).

[2] L'esperienza del 1994 si può infatti considerare di transizione dal vecchio al nuovo sistema, se non semplicemente appartenente al vecchio ciclo, in quanto l'accordo di luglio imponeva di fatto un rinvio della contrattazione di secondo livello a dopo la conclusione dei contratti nazionali di categoria secondo il nuovo sistema. E quindi sostanzialmente agli anni qui in esame.

[3] Si ricordi, tuttavia, che fino al 1990 il campione non era rappresentativo su base nazionale, ma costruito su quindici province, probabilmente sovrastimando in certa misura il fenomeno. Anche se molte fonti concordano nel ritenere gli ultimi anni Ottanta assai ricchi in materia di contrattazione aziendale nell'industria.

[4] La diminuzione del tasso di negozialità potrebbe anche essere l'effetto aritmetico di un allargamento della platea delle aziende che hanno contrattato.

# La contrattazione aziendale a contenuto economico

**1. Premessa 2. Denominazione 3. Soggetti e procedure sindacali 4. Obiettivi aziendali 5. Parametri utilizzati 6. Calcolo e cadenza 7. Lavoratori beneficiari 8. Incidenza sul Tfr**

**1.** Gli accordi raccolti dall'Osservatorio sulla contrattazione aziendale del Cesos costituiscono un interessante campione per un'indagine sui contenuti della contrattazione aziendale nel biennio 1994-96 e, in particolare, sul recepimento delle indicazioni contenute nel Protocollo del luglio 1993 in materia di salario variabile.
Sebbene non manchino, nei testi esaminati, disposizioni che si pongono in una ideale linea di continuità con la contrattazione aziendale degli anni precedenti, prevalentemente integrativa di quella nazionale, oggetto dell'analisi sono state solo le clausole che istituiscono e disciplinano proprio la retribuzione a incentivo.
L'obiettivo perseguito è quello di una ricognizione delle modalità di concreta determinazione di tali fattispecie, comparando, ove possibile, i parametri utilizzati, onde verificare il grado di reale recepimento delle indicazioni provenienti dal Protocollo al di là delle formali dichiarazioni di intenti delle parti stipulanti.
Per quanto attiene al metodo di analisi seguito si sono individuate sette aree generali cui ricondurre le molteplici disposizioni contrattuali (denominazione, soggetti e procedure sindacali, obiettivi aziendali, parametri utilizzati, calcolo e cadenza, lavoratori beneficiari e incidenza sul Tfr) segnalando nel testo gli accordi particolarmente rilevanti fra quelli esaminati.

**2.** Nel fornire una specifica denominazione alla retribuzione variabile tratteggiata dal Protocollo i contratti aziendali utilizzano delle formule che ne anticipano la diversificazione strutturale.
L'analisi condotta ha evidenziato come le principali denominazioni adottate dalle parti siano quelle del premio di risultato ovvero del premio di partecipazione: ad esse corrispondono, sovente, sistemi di calcolo particolarmente complessi che utilizzano più parametri di riferimento.
Accanto a tali esempi, peraltro, si rinvengono numerosi contratti che già nella denominazione rivelano una struttura più semplice basata sul raggiungimento di un solo obiettivo: il riferimento è al premio di produttività ed efficienza (così l'accordo Deroma), al premio realizzazione obiettivo (si veda l'accordo Abet Laminati), al premio obiettivo (è il caso dell'accordo Mondo), al premio di produttività (si veda l'accordo Eurobags), al premio di produttività e qualità (così l'accordo Miroglio Tessile) ovvero, infine, al premio di qualità (è il caso dell'accordo Ferodo Italiana).

**3.** Il profilo meramente formale è completato dalla ricognizione dei soggetti sindacali firmatari degli accordi stessi, che richiamano le indicazioni fornite dal Protocollo il quale, come è noto, attribuisce la competenza a negoziare e a stipulare tali contratti alle Rsu e alle organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti a quelle firmatarie del ccnl di categoria.
La maggior parte dei testi esaminati, infatti, reca la sottoscrizione delle Rsu e dei sindacati territoriali di categoria, cui si aggiungono quelli nazionali nell'ipotesi di particolare estensione dell'azienda (si vedano gli accordi Fiat, Braas Italia e Benetton). A tale proposito è opportuno evidenziare come, pur sottoscrivendo di fatto il contratto, le organizzazioni di categoria risultino spesso in funzione di mera assistenza delle Rsu, secondo formule di stile tipiche della prassi negoziale antecedente al 1993.
Non mancano, tuttavia, testi contrattuali che sanciscono anche sul piano formale la legittimazione negoziale delle organizzazioni di categoria (si vedano gli accordi Braas Italia, Quarella, Calce Dolomia, Cementerie di Monselice) ovvero, all'opposto, accordi sottoscritti dalle sole Rsu (si veda-

no gli accordi Jefferson Smurfit, Tecumseh Europa, Industrie Meccaniche Bergi Ofb, Sarmas e Stam), per i quali potrebbe teoricamente porsi qualche dubbio rispetto all'esplicita indicazione della legittimazione congiunta contenuta nel Protocollo e nei principali contratti collettivi.
In posizione marginale – e, almeno stando al campione esaminato, solo nel caso di aziende che applicano il ccnl dell'industria chimica – si collocano quei contratti che sono sottoscritti dal consiglio di fabbrica, sempre assistito dai sindacati territoriali di categoria.
In particolare, si rileva come tali accordi, tutti sottoscritti nel 1994, presentino una comune caratteristica, poiché sanciscono, parallelamente alla reale istituzione di forme di salario variabile, anche l'esplicito impegno a costituire le Rsu deputate a gestire le successive fasi contrattuali (è il caso dell'accordo Abet Laminati).
Altri accordi, invece, pur recando formalmente clausole istitutive dei premi di produzione, confermano in realtà le erogazioni fisse una tantum già esistenti ovvero, pur enunciando il formale avvio di una contrattazione sul punto, rinviano alla successiva individuazione degli indici da adottare per il calcolo (così gli accordi Mondo e Molveno Oem).
Per completezza, infine, si segnalano quegli accordi che sono stati sottoscritti da non meglio precisate rappresentanze sindacali (si veda l'accordo Zen), rappresentanze dei lavoratori (così l'accordo Colorificio Paulin) ovvero delegati sindacali (è il caso dell'accordo Aliprandi), in ordine ai quali sembra doversi escludere ogni celato raccordo con gli organismi deputati alla contrattazione di secondo livello.
La determinazione congiunta delle erogazioni in esame trova ulteriore riscontro nella previsione, che è contenuta in molti contratti, di successive procedure di informazione, consultazione e verifica in merito all'andamento dei premi e alla possibile necessità di una modifica degli indicatori utilizzati.
La periodicità degli incontri, talvolta indeterminata (si vedano gli accordi Deroma, Schiapparelli Farmaceutici ed Eurobags), è annuale (così gli accordi Maus, Mobilclan, Mediograf, Skinea e Calce Dolomia), semestrale (è il caso degli accordi Mac, Mida Due, Braas Italia, Paolo da Ponte, Sma e Furlan Due), quadrimestrale (nell'accordo De' Longhi) o trimestrale (si vedano gli accordi Sarmas, Euromobil, Agip-petroli).

**4.** Passando al profilo strutturale delle singole disposizioni contrattuali esaminate, si è ritenuto opportuno scindere l'analisi delle politiche aziendali perseguite dalle parti stipulanti da quella dei parametri concretamente individuati per il raggiungimento delle predette finalità.
Quanto al primo aspetto, le formule sono spesso riprese dal Protocollo che raccorda l'erogazione del premio ad obiettivi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda.
In particolare, i contratti esaminati si propongono il miglioramento della qualità, della produttività, della competitività e/o concorrenzialità, della redditività, dell'efficienza, dell'efficacia, dello sviluppo ovvero della riduzione dei costi, indicando solo un elemento ovvero combinandone fra loro più di uno. Sembra dunque potersi affermare che, al di là del peso accordato a ciascun obiettivo nelle «combinazioni multiple», tutte queste formule si riferiscono all'andamento economico dell'azienda, rivelando una prospettiva evidentemente correlata al mercato esterno.
Sono tuttavia presenti – anche se in misura nettamente minoritaria – clausole che rivelano la natura partecipativa del salario variabile perché sottolineano il profilo, comunque presente, della condivisione della realizzazione delle scelte da parte di chi ne condividerà anche i risultati, e cioè i lavoratori.
Il riferimento è alla condivisione dei risultati economici (così l'accordo Officine Savigliano), ma soprattutto all'assiduità nella presenza (si veda l'accordo Quarella) e alla flessibilità dell'orario di lavoro (è il caso dell'accordo Texcontrol), che non hanno una diretta ed esplicita valenza economica in termini di produttività.

**5.** Per ciò che attiene, invece, alla specifica individuazione dei parametri cui raccordare le modalità di calcolo dell'erogazione, è necessario precisare che alla ripetitività delle denominazioni corrisponde una estrema molteplicità degli elementi strutturali, sicché sotto comuni «eti-

chette» si nascondono formule del tutto diverse. Se, dunque, i parametri maggiormente utilizzati sono quelli della qualità, della produttività e della redditività, i contratti hanno individuato diversi fattori per la loro concreta determinazione e, in alcuni casi, hanno adottato addirittura parametri diversi.

1. Il parametro della *qualità*, infatti, pur riassumibile nella valorizzazione degli aspetti attinenti al prodotto finito, è in realtà differenziato fra un profilo meramente interno e uno esterno.

I fattori che determinano la qualità interna – perché incidenti sul processo produttivo – sono individuabili nel volume delle unità prodotte (si vedano gli accordi Officine Cornaglia e Tecumseh Europa), nella diminuzione dell'indice di difettosità (così gli accordi De' Longhi, Doimo arredamenti, Braas Italia, Schiapparelli farmaceutici, Euromobil e Frezza) e nella riduzione dei costi di rilavorazione (è il caso degli accordi Officine Savigliano, Carraro e Fimet).

Quelli che determinano la qualità esterna – perché derivanti dalla collocazione del prodotto sul mercato – sono, invece, l'andamento sul campo (così l'accordo Carraro), la riduzione degli interventi (così l'accordo Maus) e la soddisfazione del cliente (richiamata dagli accordi Camporese e Furlan Due).

2. Il parametro della *produttività*, strettamente correlato ai tempi del ciclo produttivo, è spesso determinato dal rapporto fra più fattori, diversamente individuati. Il riferimento è al rapporto fra ore prodotte e ore di effettiva presenza (così l'accordo Tecumseh), fra valore aggiunto e media dei dipendenti (si veda l'accordo Fimet), fra fatturato e numero dei dipendenti (è il caso degli accordi Doimo arredamenti, Euromobil e Frezza), fra produzione e ore lavorate (così gli accordi Cartiere Fedrigoni, Calce Dolomia e Cementeria di Monselice).

In altri contratti, invece, il parametro è rappresentato da un solo fattore da eguagliare, quale l'entità del prodotto annuo (così l'accordo Mobilclan), il raggiungimento delle ore standard per la produzione (così l'accordo Braas Italia), ovvero l'aumento della produzione media oraria (si veda l'accordo Eurobags).

3. Il parametro della *redditività* è determinato da aspetti meramente economici, spesso desumibili, per esplicita indicazione dei contratti, dai bilanci aziendali.

Anche in questo caso, al rapporto fra più fattori, come nel caso di quello fra margine operativo lordo e ricavi netti (così gli accordi Officine Savigliano e Cementerie Monselice) ovvero fra margine operativo lordo e valore aggiunto (è il caso dell'accordo Calce Dolomia), si aggiunge in altri casi l'individuazione di un solo fattore. È il caso dell'incremento del margine commerciale netto (come negli accordi De' Longhi e Paolo da Ponte), dell'utile sul fatturato (così negli accordi Carraro, Cartiere Fedrigoni e Maus), del solo margine operativo lordo (nell'accordo Sarmas), ovvero del profitto derivante dagli investimenti (è il caso dell'accordo Agip-petroli).

Con riferimento ai fattori compresi nel parametro della redditività si ritiene opportuno precisare che il valore aggiunto, di difficile determinazione, è rappresentato dall'accrescimento di valore economico del prodotto finito generato dall'impresa con la sua attività; che il fatturato consiste nel valore delle vendite dei beni e dei servizi dell'impresa e che il margine operativo lordo è determinato dalla differenza fra i ricavi della produzione e alcuni costi della produzione stessa (costi del personale, ammortamenti delle immobilizzazioni e svalutazione dei crediti).

La rilevanza di tale parametro è sottolineata in quei contratti che esplicitamente escludono la corresponsione del premio in mancanza di utili netti per l'azienda (è il caso degli accordi Belfe, De' Longhi, Braas Italia e Breton).

4. Accanto ai precedenti parametri, come si è già detto, le parti hanno talvolta individuato altri fattori cui collegare la determinazione del premio.

Sono così presenti contratti che si riferiscono:

*a.* all'*efficienza*, rappresentata dal rapporto fra ore di commesse e ore della produzione (così l'accordo Breton), fra ore tecnicamente necessarie e ore impiegate (così l'accordo Schiapparelli farmaceutici), fra fatturato e numero dei dipendenti (è il caso degli accordi Mida Due e Sma), fra quantità standard e quantità effettiva (si veda l'accordo Mobilclan), ovvero dal riferimento all'aumento delle ore delle macchine (è il caso dell'accordo Officine Cornaglia);

*b.* all'*efficacia*, identificata nel grado di soddisfazione del cliente (così nell'accordo Breton);

*c.* a *misure antiassenteismo*, variamente individuate nella partecipazione, nella presenza, nell'assenza e nell'assiduità (si vedano gli accordi De' Longhi, Officine Savigliano, Miroglio tessile, Schiapparelli farmaceutici, Sarmas e Isap Omv);
*d.* alla *puntualità*, cioè al rispetto degli orari di entrata e di uscita (così l'accordo Officine Savigliano);
*e.* alla *flessibilità*, cioè alla possibile variazione dell'orario di lavoro in alcuni periodi con successiva compensazione (così gli accordi Deroma e Texcontrol);
*f.* alla *permanenza*, intesa come valorizzazione dell'anzianità di servizio (si vedano gli accordi Euromobil, Mida Due, Sma e Furlan Due);
*g.* alla *riduzione degli scarti* (così negli accordi Ferodo Italiana, Skinea e Benetton);
*h.* alla *riduzione del declassamento della produzione* (così negli accordi Abet Laminati e Mondo);
*i.* alla *riduzione delle malattie e degli infortuni* (si vedano gli accordi Braas Italia e Altafil).
La considerazione finale che può trarsi dall'analisi dei singoli parametri è quella dell'apparente coincidenza fra formule di calcolo cui corrisponde, in realtà, una diversa denominazione: è il caso del rapporto fra fatturato e numero dei dipendenti, rapportato sia alla produttività che all'efficienza, ovvero del grado di soddisfazione del cliente, che determina sia la qualità esterna che l'efficacia.
Tale riscontrata diversificazione formale, infatti, induce a verificare attentamente le previsioni contrattuali, dal momento che possono riscontrarsi disposizioni che, formalmente intitolate all'istituzione di forme di salario variabile, in realtà confermano erogazioni una tantum e determinate in misura fissa. E ciò in presenza di clausole finali in cui le parti, al fine di godere delle agevolazioni contributive previste per la retribuzione variabile istituita dalla contrattazione di secondo livello, dichiarano la piena conformità di tali istituti alle disposizioni del Protocollo.

**6.** Una volta individuati i parametri, i contratti enunciano le modalità di calcolo del premio.
Nella ratio del Protocollo l'erogazione è configurata come integralmente variabile, perché di fatto determinata dall'andamento complessivo dell'azienda e dall'incidenza dei parametri individuati.
Nelle previsioni dei contratti esaminati, invece, le modalità di calcolo rivelano una certa reticenza alla realizzazione di erogazioni del tutto variabili, sicché è tutt'altro che eccezionale la previsione di una quota fissa, spesso assorbente i precedenti premi di produzione (si vedano gli accordi Officine Cornaglia, Officine Savigliano e Tecumseh), e di una quota variabile. Anche nei casi di premi (formalmente e) integralmente variabili, inoltre, il meccanismo di calcolo nasconde in realtà forme di predeterminazione dell'importo. È il caso della previsione – nettamente maggioritaria – di scaglioni variabili, consistenti in percentuali minime e massime di realizzazione degli obiettivi, cui corrispondono erogazioni in cifra fissa che, quindi, premiano di fatto con la stessa erogazione risultati diversi (si vedano gli accordi De' Longhi, Doimo arredamenti, Calce Dolomia, Fimet, Schiapparelli farmaceutici, Paolo da Ponte, Zen, Benetton, Mida Due, Sma, Mobilclan e Furlan Due).
Sono infine presenti accordi che determinano l'ammontare dell'erogazione in cifra fissa, spesso corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo indicato (così negli accordi Mac, Colorificio Paulin, Braas Italia, Quarella, Miroglio tessile e Ferodo Italiana).
Quanto poi alla periodicità dell'erogazione, la maggior parte dei contratti prevede una cadenza annuale, con corresponsione nell'anno successivo a quello di maturazione, ovvero semestrale, secondo meccanismi di acconti e conguagli. È opportuno precisare che, laddove il premio sia articolato su più quote, le parti le hanno sovente scisse, prevedendo cadenze diverse a seconda, appunto, che la quota sia fissa o variabile.

**7.** Particolarmente interessanti si rivelano le disposizioni che individuano i lavoratori beneficiari del salario variabile in maniera particolarmente articolata. Sebbene ciò non sia esplicitato negli accordi, da tali previsioni traspare la volontà di prevenire eventuali contenziosi con i titolari di contratti atipici spesso destinatari di apposite regole.
Le erogazioni sopra determinate spettano, allora, ai lavoratori impegnati al momento della corresponsione in forza di un contratto a tempo indeterminato, cui sono talvolta equiparati i lavorato-

ri non in prova (si vedano i contratti Aliprandi, Carraro, Schiapparelli farmaceutici e Maus), con una formulazione infelice che non esclude – salva ulteriore previsione – i titolari di contratti a termine ovvero di formazione e lavoro, nonché gli apprendisti.
Queste tipologie contrattuali sono altrove esplicitamente escluse (è il caso dei contratti Belfe, Aliprandi, De' Longhi, Mac, Officine Savigliano, Deroma, Skinea ed Eurobags) ovvero ricomprese solo in caso di trasformazione a tempo indeterminato (così nell'accordo Cartiere Fedrigoni).
In altri casi, invece, si prevede che i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato possano percepire l'erogazione in proporzione alla durata del contratto (si veda l'accordo Schiapparelli farmaceutici).
Pacifica, perché presente in quasi tutti i contratti esaminati, è la ricomprensione fra i beneficiari dei lavoratori part-time, nei cui confronti viene espressamente prevista una riduzione del premio proporzionata all'impegno lavorativo contrattato e osservato.
Tale meccanismo della «riduzione proporzionata» opera altresì nel caso di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno: in tali ipotesi, infatti, il premio matura per dodicesimi e viene corrisposto solo per i mesi di effettiva prestazione.
Non mancano, infine, disposizioni che subordinano l'erogazione del premio ad una anzianità di servizio minima di sei mesi (nel caso dell'accordo Mobilclan), di dodici mesi (così gli accordi Mac e Furlan Due) ovvero di quindici mesi (si veda l'accordo Zen), anche nel caso di contratti a termine (è la previsione degli accordi Doimo arredamenti ed Euromobil).

**8.** Per quanto attiene, infine, ai rapporti fra i premi così istituiti e gli altri istituti retributivi previsti dai ccnl di categoria, ovvero dai medesimi contratti aziendali, tutte le previsioni contrattuali esaminate ribadiscono l'onnicomprensività dei premi, che dunque non hanno alcuna incidenza su altri istituti.
Una siffatta previsione è in piena aderenza con le previsioni del Protocollo, dal momento che una diversa statuizione avrebbe come risultato indiretto l'incidenza delle erogazioni variabili anche su altri istituti retributivi (ad esempio sulle mensilità aggiuntive).
Un discorso diverso va fatto invece per il Tfr: sebbene sia, infatti, nettamente prevalente l'esclusione dalla base di calcolo in forza dell'apertura riconosciuta all'autonomia collettiva dall'articolo 2120, comma 2 cc, si segnalano alcune disposizioni che, al contrario, ricomprendono totalmente tali erogazioni (si vedano gli accordi Systel International, Officine Cornaglia e Officine Savigliano) o parzialmente (così nell'accordo Mondo che indica una percentuale del 50%) nella retribuzione su cui calcolare, appunto, il Tfr.

*Gabriella Leone*

# Gli attori sociali

Sommario

Le organizzazioni imprenditoriali, p. 265.
L'Aran, p. 276.
I sindacati confederali, p. 301.
I sindacati non confederali, p. 310.

# Le organizzazioni imprenditoriali

**1. La politica dello «stop and go» 2. Le iniziative per il Sud 3. Il «pacchetto Treu» 4. La manovra di marzo 5. Il documento di programmazione economica e finanziaria 6. L'assemblea di Napoli 7. Le crisi lampo e l'accordo sulle 35 ore 8. Le difficoltà della Confindustria 9. Ostilità e approvazione**

**1.** In un anno contraddistinto dall'assenza di trattative contrattuali rilevanti (fatta salva l'ultima corsa per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici, ma anche questa contraddistinta dalla sua spiccata natura politica), l'attività delle organizzazioni imprenditoriali si è caratterizzata soprattutto per i suoi rapporti con il governo dell'Ulivo. Rapporti difficili fin dall'inizio, non tanto per motivi fisiologici, come pure lo stesso Romano Prodi ha affermato (i tempi dell'opposizione politica al centrosinistra sono passati da decenni), quanto per la scarsa fiducia nutrita nei confronti della politica economica messa in atto da questo esecutivo.
Una sfiducia mal riposta, a quanto è stato poi possibile verificare, considerando i risultati raggiunti, ma la necessità di doversi ricredere ha creato a queste organizzazioni ulteriori difficoltà. Infatti, quando è stato chiaro che, grazie a una serie di fattori esterni, ma certamente anche grazie all'accortezza delle misure varate dal governo, l'obiettivo Europa era arrivato a portata di mano, le organizzazioni datoriali sono entrate ancora più in crisi, incapaci di ammettere gli errori, ma obiettivamente soddisfatte dell'opportunità che la nuova situazione consentiva.

Ed è allora stato un anno all'insegna dello «stop and go», una continua doccia scozzese, con grandi attacchi, a volte furibondi, contro il mondo politico e subito dopo compiaciuti riconoscimenti della validità delle scelte compiute.
Se Confcommercio, Confagricoltura e Confartigianato, come altre minori organizzazioni settoriali, non hanno subito particolari conseguenze da questa situazione così emotivamente instabile, ma ne hanno approfittato come hanno potuto, differente è apparsa la posizione di Confindustria, che ha certamente patito di questa alternatività di situazioni, forse anche a causa della sua particolare composizione, con un vertice fatto in gran parte di rappresentanti di grandi gruppi, in quanto tali attenti alle opportunità generali del quadro politico ed economico, e una base tutta di piccole e piccolissime imprese, molto più esposte delle grandi al vento della congiuntura e sempre timorose di perdere qualcosa. Le battaglie portate avanti dalle confederazioni imprenditoriali contro il governo, soprattutto quella della primavera a difesa del Tfr, ma anche quella d'autunno contro la riduzione dell'orario di lavoro, hanno così creato qualche difficoltà in più alla Confindustria, apparsa a volte un po' in difficoltà, almeno ad attenti osservatori.
Un anno cerniera, quindi, di trasformazione, ma anche di attesa, in linea con i tempi, molto mutevoli, ma difficile da vivere per chi cerca al contrario certezze per programmare il proprio lavoro.
Soprattutto questa instabilità di rapporti delle organizzazioni imprenditoriali con la loro controparte politica ha messo o rischiato di mettere in difficoltà il frutto migliore della politica imprenditoriale di questi anni, la politica di concertazione e la politica dei redditi, che gli imprenditori hanno non abbandonato, ma certamente trascurato una volta rotta l'intesa degli anni passati con la parte politica. Prima nel momento in cui è salita la tensione per il futuro del Tfr, e poi soprattutto in occasione dell'accordo tra il governo e Rifondazione per le 35 ore, la Confindustria e le altre organizzazioni hanno sostenuto con insistenza l'impossibilità di continuare nella linea della concertazione, quasi dando per scontato che essa abbia già dato i suoi risultati migliori e che non sia più in linea con i tempi. Governo e sindacati hanno al contrario ribadito la loro fedeltà al sistema concertativo, e lo stesso hanno fatto, sia pure solo in linea di principio, le stesse organizzazioni imprenditoriali, ma qualcosa è sembrato essersi rotto rispetto alla buona volontà degli anni passati. Ecco perché per tutto il 1997 si è continuato a parlare di un riesame generale dell'accordo del luglio 1993: non solo perché era previsto che, trascorso il primo quadriennio, si procedesse a una verifica delle reciproche volontà, quanto perché in molti hanno cominciato a pensare che quell'accordo fosse ormai superato. Le difficoltà incontrate nella conclusione delle trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici non hanno potuto certo migliorare il giudizio generale sulla validità dell'impianto contrattuale messo a punto nel 1993.

**2.** Se si guarda allo svolgersi degli avvenimenti nel corso del 1997 si osserva che la Confindustria fin dall'inizio dell'anno si pone in posizione dialettica nei confronti della politica del governo, senza peraltro portare mai la critica fino alle estreme conseguenze. Sono ormai alla fase conclusiva infatti le trattative per il rinnovo del contratto dei meccanici e nessuno nel fronte imprenditoriale ignora che il governo dovrà svolgere in questa vertenza, per portarla a buon fine, un ruolo non indifferente. Per questo non sembra opportuno rompere con il governo e nemmeno eccedere nelle critiche. Ma gli industriali hanno una speranza in più, quella che il governo Prodi riesca a reggere in sella più a lungo di quelli che lo hanno preceduto, regalando così quella stabilità che da tutti viene considerata la formula migliore per lo sviluppo dell'economia. Innocenzo Cipolletta, direttore generale di Confindustria, il più misurato nella sponda degli imprenditori, nei primissimi giorni di gennaio usa parole aspre nei confronti di Prodi, che, dice, gli ricorda i vecchi presidenti del Consiglio democristiani, sempre nel timore di perdere il consenso e quindi il potere, e quindi incerti o altalenanti nelle loro decisioni. Ma anche lui esprime allo stesso tempo l'augurio che il suo governo possa durare cinque anni. Previsione che al momento assai difficile da mantenere, perché i conti pubblici sembrano fare acqua da tutte le parti, mentre dall'estero, soprattutto dalla Germania e dall'Olanda, vengono

bordate contro il nostro paese, che, tutti affermano, non potrà entrare in Europa nel gruppo di testa a causa di questi squilibri. Mancano le premesse politiche per mettere mano a una politica di tagli che realizzi il risanamento.
Già nelle prime settimane di gennaio, comunque, le acque cominciano a muoversi. Pier Luigi Bersani, ministro dell'Industria targato Pds, molto apprezzato dagli imprenditori, chiama questi al dialogo. È venuto il momento, sostiene, di lasciar da parte le polemiche sterili e iniziare un confronto vero sui temi forti dell'economia. Carlo Callieri, vicepresidente di Confindustria, sembra accettare questa prospettiva di dialogo, dato che prospetta la possibilità di un nuovo grande negoziato, come quello che ebbe luogo nel 1993 e che condusse al nuovo assetto di relazioni industriali. Sta infatti per scadere il primo quadriennio di vigenza di quell'accordo e quell'impianto contrattuale potrebbe e dovrebbe essere rimesso a posto, rivisitato, corretto. Ma, sostiene Callieri, occorre prima decidere dove si vuole arrivare, quali obiettivi macroeconomici si vogliono raggiungere, perché – spiega – ogni impianto contrattuale, ogni impostazione di politica dei redditi vale in considerazione degli obiettivi che vuole raggiungere.
L'urgenza sembra essere ancora una volta il Mezzogiorno. Se dal fronte sindacale la Cisl di Sergio D'Antoni ha dichiarato la sua disponibilità a una politica di salari ridotti nel Mezzogiorno in cambio di nuova occupazione, anche la Confindustria pone i problemi delle regioni meridionali al centro dei suoi interessi. Antonio D'Amato, consigliere per il Mezzogiorno, chiede alla Federmeccanica di trattare una sospensione di un anno del nuovo contratto per le aziende del Sud. Queste, ricorda D'Amato, hanno già dovuto sopportare la fine degli sgravi contributivi dopo che un ministro leghista ne ha trattato improvvidamente la morte a Bruxelles; non potrebbero subire altri aggravi di costi senza cedere nelle competizioni sui mercati internazionali. Per dare alle imprese ubicate nel Mezzogiorno un futuro e soprattutto per poter attirare nuovi investimenti internazionali nel Sud del paese, al momento del tutto trascurato da quelle correnti finanziarie, l'unica cosa, spiega D'Amato, è creare una situazione di relativo favore, come certo sarebbe lo slittamento di un anno degli oneri contrattuali. Il sindacato è però del tutto contrario a creare questa differenza e immediatamente apre un fuoco di sbarramento molto intenso. D'Antoni, che pure per primo ha aperto sulla possibilità di una politica salariale che distingua il Nord dal Sud del paese, afferma di essere contrario a questa misura che a suo avviso riproporrebbe in pratica le vecchie gabbie salariali.
E così il nuovo contratto dei meccanici, firmato ai primi di febbraio a Palazzo Chigi dopo un'intensa trattativa alla quale prendono parte in veste di protagonisti, oltre alla presidenza del Consiglio, i vertici delle confederazioni sindacali e della Confindustria, non fa alcuna eccezione per le aziende del Sud. Confindustria si dichiara comunque soddisfatta perché le richieste sindacali vengono sostanzialmente ridimensionate, nonostante i costi, lamentano gli industriali, siano sempre molto elevati. Soprattutto si comincia a guardare con sempre maggiore insistenza alla revisione dell'accordo del 1993, perché proprio le ultime battute della trattativa per i meccanici hanno mostrato i limiti del sistema contrattuale in atto. È evidente che qualcosa si deve cambiare. Non è normale, non rientra nello spirito dell'accordo del 1993 che per chiudere una trattativa contrattuale, per la sola parte salariale relativa al secondo biennio, si debba trattare per mesi e mesi e un'intesa sia possibile solo grazie all'intervento dei massimi livelli sindacali, imprenditoriali e politici. Nemmeno la particolarità della categoria dei metalmeccanici spiega questa anomalia. Anche perché i metalmeccanici sono sempre stati la cartina di tornasole dello stato delle relazioni industriali in tutto il paese. E questa volta l'esame di quella cartina ha mostrato che c'è qualche pecca che va eliminata. Anche Cesare Romiti, il presidente della Fiat, scende in campo chiedendo una revisione dell'accordo che, sostiene in polemica aperta con il governo, «è rimasto lettera morta».

**3.** Il dialogo tra imprenditori e governo è però difficile, perché sul campo c'è ormai prossima la vertenza sulla riforma del welfare state, per la quale sono stati presi precisi impegni. Questa secondo gli imprenditori dovrebbe essere l'occa-

sione buona per colpire in profondità i guasti dell'economia del paese, ma l'impresa sembra assai difficile, le resistenze molto forti. L'unica cosa che Prodi assicura è la fedeltà al sistema della concertazione, ma sul resto nessuno si sbilancia.
Il dialogo tra parti sociali e governo entra in una fase acuta quando il governo, prima di impostare la vertenza per il welfare, mette mano a una nuova manovra economica di un'ampiezza al momento ancora non accertata, ma comunque superiore ai 15 mila miliardi di lire. Un intervento delicato, anche perché fin dal primo momento i tecnici della Ragioneria dello Stato, che normalmente fanno i conti per primi e quindi indicano i capitoli del bilancio dello Stato che potrebbero essere interessati, prevedono un nuovo prelievo sul Tfr, il trattamento di fine lavoro. Le voci raccolte dai giornali cominciano a sussurrare che un terzo delle somme accantonate quest'anno dalle imprese, circa 6 mila miliardi, potrebbero finire in un conto del Tesoro a disposizione dello Stato e non più delle aziende. Già le sole voci di una tale possibile manovra scatenano l'offensiva dell'intero mondo imprenditoriale, perché le imprese con quei fondi si autofinanziano e non possono quindi rinunciarvi, soprattutto le piccole e piccolissime aziende che normalmente non fanno accantonamenti e si troverebbero a dover trovare sul mercato queste cifre. «Folle e fantasiosa», viene dichiarata da Confindustria l'indicazione che gira negli uffici romani del Tesoro, e che invece comincia subito a prendere consistenza.
La Confindustria non ci mette molto a minacciare l'immediata rottura della concertazione. Prodi si muove su tutti i fronti per cercare allo stesso tempo di salvare l'alleanza con le forze sociali, rafforzare la maggioranza, offrire una sponda all'occupazione. Per questo cerca di dare maggiore consistenza e risalto politico a quello che viene chiamato nel gergo parlamentare il «pacchetto Treu», una serie di provvedimenti che dovrebbero servire soprattutto a dare maggiore flessibilità al mercato del lavoro. Non è un'operazione facile, però, perché Rifondazione comunista si oppone al varo di questo provvedimento, combatte alcune delle innovazioni che verrebbero introdotte, soprattutto il lavoro interinale, la cui filosofia non ha mai accettato. Per superare anche questo ostacolo il governo concorda con il partito di Fausto Bertinotti di destinare 300 miliardi alla creazione di 100 mila lavori socialmente utili al Sud e con questo «gesto» si compra in qualche maniera l'assenso dell'ala di sinistra della sua maggioranza. Con scarsi risultati di equilibrio, però, perché il governo subisce l'attacco della Confindustria, che, se da un lato apprezza il varo del pacchetto Treu, dall'altro considera la spesa per i nuovi lavori socialmente utili una «misura demagogica e inutile».
L'occasione per un nuovo confronto viene a metà marzo, quando le piccole imprese di Confindustria tengono a Brescia un grande convegno economico, che diventa immediatamente un appuntamento per criticare tutti assieme il governo, colpevole di voler togliere risorse vitali alle imprese e intanto di destinarne buona parte in misure demagogiche di nessuna utilità. Le voci degli imprenditori sono molto irritate e il convegno non finisce del tutto male solo perché sia Fossa che Prodi compiono in extremis uno sforzo per dare comunque uno sbocco positivo all'incontro. Il presidente del Consiglio chiede ancora una volta la collaborazione delle imprese, Fossa non nega attenzione, ma insiste perché le ragioni dell'impresa non siano disattese. E ricorda che sulla difesa del Tfr gli industriali sono pronti a fare le barricate. Non è un modo di dire.

**4.** Anche per questo quando il 27 marzo il Consiglio dei ministri vara la manovra aggiuntiva, pari a 15.500 miliardi, che interessa anche il trattamento di fine lavoro, immediatamente il clima tra imprenditori e governo si arroventa. Prodi si giustifica in due modi. Da una parte sottolinea che in realtà non si tratta di un vero e proprio esproprio, ma solo dell'anticipazione delle tasse che nel corso del 1997 si pagherebbero sulle somme versate ai lavoratori come Tfr. Da un altra parte ricorda che sono rimaste fuori tutte le imprese con meno di quindici dipendenti. Ma l'attacco frontale degli imprenditori non si stempera. Il consiglio direttivo della Confindustria il giorno stesso convoca per il 10 aprile una grande manifestazione di tutti gli imprenditori per protestare contro questo che invece ritengono essere proprio un esproprio. Ma le critiche all'esecutivo non si fermano al provvedimento sul Tfr, che pu-

re rappresenta il momento di massimo scontro con il governo. Gli industriali attaccano Prodi perché pensano che non è stato in grado di costruire nulla con la politica di sacrifici che ha imposto al paese. Hanno rastrellato 100 mila miliardi in pochi mesi, ricorda Fossa, ma la gran parte sono stati anticipi di tasse, revisioni contabili, una tantum: di strutturale nella politica economica del governo, denuncia, c'è ben poco, e comunque è insufficiente a farci entrare in Europa. La critica è forte, investe l'insieme della politica economica del governo. Sembra di essere tornati alla fine degli anni Ottanta, quando era partita la polemica dura della Confindustria contro il sistema dei partiti e contro i governi inefficienti che avevano solo saputo gonfiare a dismisura la spesa pubblica.

Ma il 10 aprile sembra di essere tornati ancora più indietro, agli anni Cinquanta, o Sessanta, quando la contrapposizione verso il governo era fortissima, tutta politica. Confindustria mette in piedi quella che viene subito ribattezzata la «piazza telematica», perché gli imprenditori si riuniscono in tutte le sedi delle unioni territoriali, collegate però per via telematica con la Confindustria a Roma, dove ha luogo un raduno con qualche migliaio di imprenditori. Una manifestazione molto forte politicamente perché il vertice di Confindustria mette sotto accusa la classe politica di governo. Il «salotto buono» di Confindustria, in realtà, snobba la manifestazione, come sottolinea un quotidiano romano. I personaggi più in vista dell'establishment imprenditoriale non partecipano alla manifestazione, fanno eccezione solo quelli che hanno un ruolo direttivo in Confindustria, mentre si scatena la vandea dei piccoli imprenditori che forse non vedeva l'ora già da tempo di poter menare le mani, almeno figurativamente.

La Confindustria acquisisce però degli alleati, perché per la prima volta da tanti anni coinvolge in questa iniziativa anche i rappresentanti dei commercianti, degli agricoltori e degli artigiani con i quali i rapporti si erano sempre più allentati e in qualche caso si erano trasformati in vera concorrenza. A Roma parlano Sergio Billè, il presidente della Confcommercio, che ottiene un successo personale molto notevole, Ivano Spalanzani, leader degli artigiani, Augusto Bocchini, presidente della Confagricoltura. Ma anche la Cna di Giancarlo Sangalli firma assieme agli altri un documento messo a punto da Confindustria per segnare il distacco nei confronti del governo. La protesta di tutti non è comunque politica, ma solo tecnica. Non vogliamo sostituirci ai politici, affermano Fossa e i suoi alleati, non sono gli imprenditori che devono sostenere o far cadere i governi. Il presidente di Confindustria denuncia il clima antimpresa che si sta sviluppando nel paese, ne ricorda la pericolosità, spiega come impedisca nei fatti lo sviluppo. Non rinuncia però alla concertazione. Parteciperemo al prossimo confronto sulla riforma del welfare state, annuncia, ma se non verificheremo l'esistenza di una vera volontà riformatrice, se non saranno chiare le regole del gioco, ce ne andremo subito.

Con Prodi, il cui governo viene accusato da Marco Tronchetti Provera di essere «intriso di cattocomunismo», non è facile il discorso. Il presidente del Consiglio afferma che gli imprenditori sono buoni solo a prendere e che se protestano non è poi così preoccupante. Perché parlate solo ora, chiede agli imprenditori, puntando il dito sulle loro responsabilità? Dove eravate quando si decidevano le spese folli che hanno portato a quel debito pubblico cui adesso stiamo cercando di rimediare con difficoltà e sacrifici di tutti? La domanda è forte, perché il presidente del Consiglio accusa sostanzialmente gli imprenditori di essere stati sempre conniventi con quella classe politica che non mancava di foraggiare tutta la produzione per assicurarsene l'appoggio. Ma ancora più bruciante è la risposta, perché Fossa gli manda a dire che non può sapere dove fossero allora gli imprenditori. Forse, ricorda, molti erano ancora giovani, ma aggiunge di poter sicuramente dire dove allora era lui, Prodi: alla presidenza dell'Iri e poi al ministero dell'Industria.

Parole dure, ci sarebbe da credere che i rapporti tra le due parti debbano rompersi definitivamente e si scateni una lotta senza quartiere. Ma non è così, la risposta di Prodi, quasi si trattasse di una disputa accademica, punta sulla sostanza economica del problema, per dimostrare agli imprenditori che sbagliano a prendersela tanto. Conti alla mano, sostiene che il peso dell'intervento sul Tfr è limitato, perché sono state poste sulle spalle delle imprese solo poche centinaia di miliardi,

quattrini che, dice, se la politica economica funziona e porta i risultati sperati, possono essere facilmente recuperati. E poi, aggiunge il presidente del Consiglio, il fatto di aver chiesto non i fondi del Tfr, ma solo un anticipo delle tasse che su questo verranno pagate, significa che il principio resta sano, che il Tfr non esce dalla disponibilità delle imprese.
Ma il punto è proprio questo, che le imprese temono che questo sia solo il primo passo in questo campo, anzi il secondo perché il governo ha già fatto un'altra incursione sul Tfr, e temono che presto si arrivi a toglierlo del tutto alle imprese. Di qui la protesta, di qui la mancanza di fiducia nel governo, nella sua politica economica.

**5.** È un momento difficile per Prodi, che si trova in lite con gli imprenditori e deve subire negli stessi giorni in Parlamento l'umiliazione di contare sui voti dell'opposizione per il voto sulla missione militare in Albania, osteggiata da Rifondazione comunista. Fossa, al contrario, sembra vivere un periodo felice, perché mai come in battaglia il fronte si stringe e tutti sostengono il presidente. Lui cerca anche una spiegazione strategica alla sua politica, al suo dire la verità costi quel che costi, anche una battaglia con il governo. Il punto, spiega a chi glielo chiede, è che la Confindustria cambia continuamente, ma adesso le piccole e le piccolissime imprese sono la grandissima parte dell'imprenditoria e a queste occorre dare voce, agli interessi di queste occorre sintonizzare la politica dell'organizzazione. E non è un caso se proprio in questo momento la Confindustria riesce a ritessere i legami con le altre confederazioni, specie con la Confcommercio, che rappresenta per antonomasia tantissime piccole e piccolissime aziende. Un collegamento, una capacità di trovare sintesi comune che in realtà è solo apparente, perché la matrice economica e gli interessi restano lontanissimi, ma che al momento, proprio per i risultati cui conduce, fa molta impressione. È un dato di fatto che comunque questa divaricazione politica e strategica in Confindustria tra piccole e grandi imprese cominci a pesare, tanto è vero che alcuni organi di stampa in maggio rendono noto che all'interno del direttivo della Confindustria imprenditori di rilievo nel panorama produttivo del paese si levano per criticare apertamente le scelte compiute, compresa quella della «piazza telematica», che, viene sottolineato, non ha portato i risultati sperati. Nemmeno la denuncia dell'esistenza di una cultura e un clima antimpresa hanno portato a risultati visibili e concreti, o anche solo politicamente validi.
La strategia di Confindustria però non cambia, anche perché tra maggio e giugno, in occasione della definizione del Documento di programmazione economica e finanziaria, i rapporti tornano estremamente tesi. Un'occasione per fare una parziale marcia indietro dalla strada della contrapposizione viene con l'assemblea della Confindustria. Anche qui si tenta la normalizzazione dei rapporti. Fossa dà atto a Prodi di aver compiuto dei passi sostanziali verso il risanamento e proprio per questo gli chiede di procedere con maggiore speditezza, osando di più, cercando risultati più chiari e certi. Il governo, Pier Luigi Bersani e lo stesso Prodi, non si lasciano sfuggire l'occasione e assicurano una politica all'altezza delle esigenze. Però, alla prima occasione, quando si tratta di mettere a punto il Dpef, il documento di base della politica economica dell'Esecutivo nel triennio a venire, questa determinazione sparisce. Il governo non se la sente di spingere sul pedale delle riforme, soprattutto per quanto si riferisce al prossimo confronto sul welfare state. La Confindustria però non respinge il documento, come forse qualcuno vorrebbe. I vertici dell'organizzazione degli industriali si limitano a sostenere che un giudizio è quanto meno impossibile, considerando, come ricorda Carlo Callieri, che contiene troppe pagine in bianco. Il clima generale però si appesantisce sensibilmente, anche perché si comincia a parlare concretamente di una riduzione legale dell'orario di lavoro da attuare nell'ambito della riforma del welfare e questo preoccupa gli imprenditori.
Gli industriali da un lato vorrebbero criticare il governo, dal quale si sentono almeno politicamente lontani e del quale non si fidano più, da un altro lato cominciano a vedere che l'Europa si avvicina, che il deficit pubblico comincia a scendere assieme all'inflazione. Il tasso di sconto diminuisce, le convenienze economiche crescono, la partita Europa non è ancora vinta, ma comin-

ciano a delinearsi le ragioni per poter entrare nella prima pattuglia dell'Unione monetaria, con tutti i vantaggi che ciò comporterebbe. La Confindustria è stata sempre salda nella sua volontà europea, nonostante alcuni imprenditori di rango, tra i quali anche Cesare Romiti, presidente della Fiat, più volte abbiano sostenuto l'opportunità quanto meno di calcolare con attenzione i vantaggi e gli svantaggi di un passo del genere, considerando i costi che esso comporta. Ma a viale dell'Astronomia si è sempre dubitato della possibilità di mettere a posto i parametri economici fissati a Maastricht in tempo: i conti del Centro studi erano sempre molto scettici in proposito, si scontava di dover compiere questo passo in un secondo momento e anche per questo crescevano le critiche verso un esecutivo che non era in grado di muoversi con maggiore celerità su un piano così importante. La discesa violenta dell'inflazione nella prima metà dell'anno cambia invece tutte le previsioni, almeno per i due parametri economici più importanti, il rapporto tra i differenziali d'inflazione e il rapporto tra deficit e Pil, e diventa concreta la possibilità di centrare l'obiettivo.
Parallelamente cambia il giudizio degli imprenditori, che fissano adesso tutta la loro attenzione da un lato sulla vertenza per la riforma del welfare state, divenuta l'occasione per compiere l'ultimo e decisivo salto verso lo sviluppo, da un altro lato verso il Mezzogiorno sempre più frontiera dello sviluppo, occasione per un salto di qualità.

**6.** All'inizio di luglio il vertice di Confindustria organizza a Napoli una grande assemblea di imprenditori, meridionali e non, che diventa l'occasione per parlar chiaro al governo e soprattutto per indicare le esigenze delle regioni meridionali. Due le richieste di fondo avanzate: da un lato riprendere le trattative a Bruxelles per rinegoziare con la Commissione dell'Unione europea una correzione dell'accordo Pagliarini-Van Miert che ha cancellato improvvidamente la fiscalizzazione degli oneri sociali in funzione, da un altro lato aumentare le flessibilità del mercato del lavoro per affidare davvero alle imprese del Sud quella carta in più che consenta loro di competere sui mercati internazionali. La Cisl, osserva l'amministratore delegato della Fiat Paolo Cantarella in questa occasione, ha già dichiarato la sua disponibilità a contrattare queste più ampie flessibilità, ma alle aziende del nostro Mezzogiorno, soprattutto a quelle di minori dimensioni, servono dei meccanismi automatici che possano essere immediatamente applicati.
Il governo sembra glissare su questo secondo argomento, ma prende il via il negoziato per la riforma del welfare. Il confronto è subito difficile, fin dall'inizio mostra le sue asperità. Prima ancora di cominciare a trattare di pensioni, l'argomento più scottante, il clima s'infiamma sul tema dei licenziamenti. La Confindustria chiede infatti più mobilità, sia in entrata che in uscita dal mercato del lavoro, formula più elegante che in pratica significa che le imprese vorrebbero poter licenziare con maggiore facilità. Insorgono i sindacati, ma anche il governo manifesta la sua contrarietà a un peggioramento delle condizioni dei lavoratori. Prodi chiude l'argomento ricordando come queste pratiche non appartengano alla nostra cultura, alle nostre abitudini, anche se una certa mobilità del lavoro è certamente importante. Fossa chiarisce come gli industriali non vogliano cancellare il sistema dei diritti individuali. Nessuno, afferma, rincorre un Far West senza leggi. Ma aggiunge che è difficile non tener conto che negli Stati Uniti, con regolamenti forse più flessibili, si è riusciti a sconfiggere la disoccupazione, mentre i modelli europei condannano intere generazioni a restare senza lavoro. E questo è solo l'assaggio, perché si sa che la partita vera si giocherà sul capitolo previdenza. A metà mese il governo fa vedere le sue carte con una serie di proposte di fronte alle quali gli imprenditori mostrano alcune titubanze e, soprattutto, difformità di reazione. Gli industriali, proprio perché hanno molta carne al fuoco, sembrano voler attendere lo sviluppo del negoziato. Non prendono posizione, esprimono un cauto pessimismo, senza però trarne motivo di rottura, senza prendere nemmeno le distanze dal governo. Solo a fine mese, quando Prodi, dopo un generico appello ad un «patto per lo sviluppo» al quale chiama le parti sociali, rinvia tutta la trattativa al mese di settembre, esprimono dissenso, manifestando il timore che tutto finisca nel nulla o quasi, e che la montagna partorisca il topolino. Abbiamo dato

credito al governo, affermano i vertici di Confindustria, non vorremmo esserci sbagliati. Più critiche le associazioni dei commercianti e degli artigiani. La Confcommercio scalpita perché il governo tratta a tavoli distinti con le due associazioni degli imprenditori, ripetendo a suo avviso un errore del passato, discriminando i commercianti. La Confartigianato ricorda altre occasioni in cui la Confindustria ebbe il sostegno delle organizzazioni sorelle, salvo poi stringere accordi con il governo che portavano benefici più all'industria, che al complesso dell'economia. In aprile, afferma Ivano Spalanzani, presidente della Confartigianato, abbiamo dato alla Confindustria tutto il nostro appoggio per la vertenza del Tfr nonostante le nostre aziende fossero state esentate dal provvedimento, che si applicava solo alle imprese con più di quindici dipendenti.

**7.** Tutte le difficoltà della Confindustria nei confronti del governo emergono appena dopo la pausa estiva, quando il Centro studi della confederazione degli industriali rende noti i dati relativi alla sua ultima indagine trimestrale. I risultati sono tutti positivi, dicono per la prima volta con una certa concretezza che l'Unione monetaria è davvero a un passo. L'obiettivo di un rapporto del 3% tra deficit e Pil è «vicino e possibile», annuncia per la prima volta Guidalberto Guidi, consigliere di Confindustria per il Centro studi. La ripresa diventa una certezza, lo sviluppo è a portata di mano. Tutti i sacrifici imposti dal governo in questi lunghi mesi sembrano ad un tratto avere un senso politico ed economico. Le convenienze aumentano. A questo punto le distanze politiche tra industriali e governo sembrano improvvisamente annullarsi. Giorgio Fossa, nel presentare i dati del Centro studi ne minimizza la portata, ovviamente, per non svendersi a basso prezzo. I risultati raggiunti non sono stabili, afferma, occorre stabilizzarli, occorre soprattutto attuare misure più strutturali, non è nemmeno detto che la finanziaria annunciata di 25 mila miliardi sia sufficiente e non serva un altro intervento in primavera. Ma la realtà è difficile da nascondere. L'attività produttiva è in ripresa, risalgono i consumi, riprende l'export, l'inflazione si abbassa drasticamente. Anche se Fossa sostiene che comunque la crescita della nostra economia è ancora inferiore a quella delle economie dei paesi concorrenti, il senso delle sue dichiarazioni è chiarissimo, l'intesa con il governo in pieno sviluppo.
L'unico neo resta il discorso, tuttora in piedi, per la riduzione dell'orario di lavoro. Rifondazione insiste nelle sue richieste e gli industriali si rendono benissimo conto che questo può significare una rottura nel trend appena avviato. Per questo suggeriscono già a metà settembre di non considerare immobile la maggioranza, perché l'appoggio per il varo della finanziaria, sostengono, può venire anche da altre forze: il governo può tranquillamente rivolgersi al Parlamento così come ha fatto per la questione dell'intervento militare in Albania.
Quando a fine settembre il governo vara la Finanziaria le posizioni di tutti si radicalizzano. Commercianti e artigiani scalpitano perché un decreto legge alza le aliquote dell'iva e perché parallelamente sono alzati i contributi degli autonomi. In realtà, almeno per quanto si riferisce all'iva, il governo si è solo adeguato a quanto da tempo chiedeva l'Europa, ma le critiche sono alte lo stesso, anche perché il governo, in attesa di chiudere la vertenza sulle pensioni, non ha precisato i suoi interventi in questa materia, limitandosi a indicare le quantità economiche della manovra sul welfare. Di qui il silenzio degli industriali, che non approvano le decisioni del governo, ma non le avversano nemmeno. A sparare a zero è invece Bertinotti. Il segretario di Rifondazione comunista avverte che, considerandola iniqua, non voterà la finanziaria in Parlamento. Non parla di rottura della maggioranza, ma questa è nelle cose, perché la finanziaria va approvata dalle Camere e l'opposizione proprio su questa attende al varco il governo.
Se la Confcommercio è troppo attenta a difendere i propri interessi e il presidente, Sergio Billè, annuncia la mobilitazione della categoria, la Confindustria critica a voce alta la decisione di Rifondazione. È irresponsabile cercare adesso la crisi, sostengono gli industriali, il percorso di aggiustamento dei conti pubblici in corso da tanti anni non può essere interrotto o rallentato per motivi politici interni alla maggioranza. Il consiglio è sempre lo stesso. «Non sta a me, dice Gior-

gio Fossa, indicare in quale direzione, ma in Parlamento si possono trovare i voti per approvare la finanziaria».
Ma il governo non ha alcuna intenzione di rompere con Rifondazione, perché sa bene che il cambiamento politico della maggioranza metterebbe a rischio la legislatura e comunque potrebbe provocare un trauma difficilmente sanabile. Il dialogo con Rifondazione si fa più fitto sui due temi centrali in queste settimane, le pensioni e l'orario di lavoro. Su quest'ultimo, in particolare, perché ai primi di ottobre Prodi a Chambery incontra il suo collega d'oltralpe Lionel Jospin e con lui si accorda per procedere assieme verso il traguardo delle 35 ore settimanali. Per il governo francese è un obbligo, perché il leader socialista lo aveva indicato nel suo programma di governo, anche se in molti sono sicuri che Jospin avesse indicato questa misura così dichiaratamente populista solo perché non sperava assolutamente di essere eletto e aveva giocato questa carta solo per arricchire un menù altrimenti poco appetibile. Per il governo italiano si tratterebbe invece di una novità, anzi giungere a questo programma per legge, così come subito si evidenzia, sarebbe un po' tradire una lunga tradizione di contrattualizzazione delle maggiori conquiste sociali.
Il 6 ottobre si avvia il confronto tra una delegazione del governo e Rifondazione comunista. Prodi promette che non si farà mai una «soluzione pasticciata». Fossa richiama il governo alle sue responsabilità, ricorda come la finanziaria rappresenti un minimo rispetto a quanto servirebbe all'economia del nostro paese e che non può quindi in alcuna misura essere modificata in peggio.

**8.** Il braccio di ferro è durissimo e viene combattuto senza risparmiare colpi. Il governo le tenta tutte, ma alla fine deve arrendersi. La sera del 9 ottobre Prodi si dimette dopo non essere riuscito a convincere Bertinotti e Rifondazione. La Borsa subisce una flessione immediata, ma gli imprenditori non accusano il colpo. Temono una fuga degli investitori, ma sono più soddisfatti che il governo abbia tenuto fede agli impegni presi e non abbia ceduto alle pretese di Rifondazione. Meglio così, commentano in Confindustria, che stravolgere una manovra che comunque ci avrebbe portati lontano dall'Europa. Un pastrocchio, afferma Fossa, sarebbe stato difficilmente recuperabile. Ma la loro soddisfazione dura due soli giorni, quanti ce ne mette il governo a ricucire con Rifondazione sulla base di un accordo che accetta praticamente tutte le richieste dell'ala di sinistra della maggioranza sui due temi centrali per l'economia, la riforma previdenziale e la riduzione dell'orario di lavoro. Per le pensioni governo e Rifondazione riducono fortemente l'area dell'intervento, soprattutto per quanto si riferisce alle pensioni di anzianità, pure indicate come l'istituto sul quale intervenire con fermezza e tempestività. Ma soprattutto l'accordo prevede che una legge stabilisca che dal primo gennaio del 2001 valga per tutti un orario di 35 ore settimanali. La reazione degli imprenditori, tutti, senza eccezioni, è immediata. Innocenzo Cipolletta, direttore generale di Confindustria, sottolinea come nessuno ignori che una legge in tal senso serva ad aumentare il costo del lavoro, non certo a generare posti di lavoro.
Il problema non è però quello di commentare le decisioni del governo, ma di opporre una strategia efficace e produttiva di risultati. Gli industriali minacciano subito di congelare i contratti collettivi e di non prendere parte ai lavori di una commissione trilaterale che, è stato affermato nell'accordo con Rifondazione, dovrà mettere a punto il disegno di legge per le 35 ore. Ma soprattutto Fossa mette in evidenza come l'intervento della legge sull'orario di lavoro sia in contrasto con il sistema della concertazione, che quindi dovrebbe considerarsi decaduta. Andrea Pininfarina, il presidente della Federmeccanica, afferma che la Confindustria deve disdettare l'accordo del 1993, perché sono state rotte le regole della concertazione. Non è una minaccia di poco conto e se ne rendono conto subito i sindacati, che infatti premono sugli industriali perché riconsiderino un passo di tale gravità, che farebbe tornare le relazioni industriali in balia dei soli rapporti di forza. Forse anche per questo il direttivo della Confindustria, quando si riunisce a Milano a metà ottobre per decidere come muoversi in questa difficile congiuntura, tende a sfumare i toni della protesta. Non si attua il blocco della contrattazione e della concertazione, ma si chiedono precise garanzie. Attuare le 35 ore, sosten-

gono gli industriali, fa crescere almeno del 10% il costo del lavoro, il che eliminerebbe qualsiasi spazio per i rinnovi contrattuali. Non un no secco alle trattative per i rinnovi contrattuali, ma la precisazione che non esistono spazi per questi rinnovi. Il che equivale a negare la contrattazione. Lo stesso vale per la concertazione. Gli industriali sostengono che non accetteranno di partecipare ai lavori della commissione trilaterale a meno che il governo non assicuri per iscritto che il disegno di legge sulle 35 ore diverrà una realtà solo dopo l'eventuale accordo tra le parti sociali. Un altolà molto fermo: Fossa spiega che la Confindustria non è contraria alla riduzione dell'orario di lavoro, ma all'intervento di una legge, che toglie spazio al dialogo sociale e impedisce la verifica dei casi concreti nei quali è possibile attuare una riduzione dell'orario di lavoro senza abbassare il livello della competitività. Prodi cerca immediatamente di rassicurare gli imprenditori. «Tutta la politica del governo – afferma – poggia sulla concertazione e sulla ostinata ricerca di intesa con le parti sociali, il cui ruolo consideriamo essenziale: con loro e non certo contro di loro vogliamo riformare lo Stato sociale e con loro vogliamo verificare tempi, modi e possibilità di attuazione della riduzione dell'orario». Si preoccupa anche Carlo Azeglio Ciampi, presidente del Consiglio quando nel 1993 si dettarono le regole della concertazione. «Quel patto sociale, afferma il ministro del Tesoro, non si tocca, perché grazie a quelle regole adesso abbiamo conquistato il nostro ingresso in Europa». Ma la constatazione degli industriali è precisa. «Adesso – afferma Fossa – la concertazione è sepolta». Anche Gino Giugni, il ministro del Lavoro del gabinetto Ciampi, ricorda che comunque il Parlamento è sovrano, ma non può non constatare che la concertazione vive di regole precise, anche se non codificate.

Un momento difficile per Confindustria, che deve lottare per dare alle decisioni economiche del governo contenuti più vicini agli interessi delle aziende, ma anche per non far dimenticare il ruolo delle parti sociali nel processo di individuazione di quelle decisioni economiche. Non è un caso se il giornale più importante del paese, il «Corriere della sera», si interroghi a lungo su un presunto calo proprio di rilevanza politica della Confindustria e sul tasso di popolarità del presidente della confederazione tra gli associati. «Conta meno la Confindustria? E Giorgio Fossa ha fatto tutto il possibile per evitarlo?» si chiede il «Corriere». Domande forti, che peraltro il quotidiano milanese non si pone per la prima volta negli ultimi anni. Ma stavolta potrebbe avere colto nel segno e del resto le correda con le dichiarazioni di una serie di importanti industriali i quali manifestano molti dubbi sul peso politico della loro organizzazione e sulla validità delle risposte che nei momenti più difficili ha saputo dare il presidente Fossa. Segnali di insoddisfazione che spesso, nota il «Corriere», si trasformano in insofferenza. Insomma, qualcosa più di un pettegolezzo, anche se non mancano le voci a sostegno della confederazione e del suo presidente. Comunque, è dimostrata la delicatezza del momento e delle scelte da compiere. Anche perché Fossa ha impresso in qualche modo uno strappo nella conduzione della confederazione, imponendo una maggiore attenzione ai temi dell'impresa e una minore a quelli politici generali, attenuando in qualche misura il ruolo di soggetto politico che la Confindustria aveva svolto sotto la presidenza di Luigi Abete. Politica giustificata dalla maggiore normalità dei tempi, che non chiedono supplenze e invasioni di campo da parte dei soggetti sociali nei confronti di quelli politici, ma che risulta valida nel momento in cui produce risultati, ossia se gli interessi delle imprese vengono effettivamente meglio tutelati. Il che potrebbe essere anche messo in dubbio dall'accavallarsi di provvedimenti economici che, nel giudizio di alcuni dei protagonisti, tengono in poco conto le ragioni delle imprese.

**9.** Fatto è che Prodi, se rassicura gli imprenditori sulla sua fedeltà al sistema della concertazione, mostra anche dell'insofferenza nei loro confronti, affermando di non poter seguire tutte le loro irrequietezze e i loro malumori.

La Confindustria però non sembra disposta a lasciar correre su un fatto così grave e decide di non partecipare, se non con una delegazione solo tecnica, al negoziato sulla riforma del welfare, nonostante questa sia ormai alle ultime battute. Giorgio Fossa dichiara che l'accordo con Rifon-

dazione sulle pensioni di anzianità, togliendo la possibilità di eliminare la più vistosa delle specificità italiane, ha tolto ogni sostanza al negoziato, che almeno in chiave politica non interessa più agli imprenditori. Soprattutto il presidente di Confindustria ribadisce il suo timore che in primavera si debba tornare a mettere in piedi una nuova manovra economica e afferma che, quanto meno, il governo avrebbe l'obbligo di presentare una nuova relazione previsionale e programmatica, oltre a una diversa finanziaria, dal momento che quelle messe a punto a fine settembre sono state stravolte. Una posizione rigida che non si ammorbidisce nemmeno pochi giorni dopo, quando il vertice della confederazione degli industriali si incontra con i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil per una valutazione della situazione e dei nuovi problemi che si sono creati dopo l'accordo politico sulle 35 ore. Si tratta di decidere come comportarsi in futuro al tavolo della concertazione e, soprattutto, a quelli dei rinnovi contrattuali ormai alle porte, e in un paio di casi, per i cartai e i chimici, già avviati. La Confindustria trova una sostanziale intesa con i sindacati, ma non cambia di una virgola il suo comportamento. Per questo giura fedeltà al sistema concertativo, ma ribadisce che al momento esso sembra impossibile per i diktat del governo, e assicura la volontà di trattare i rinnovi, ma avverte che non sembra esserci molto spazio di manovra in presenza di una legge che impone a tutti, e senza alcun scambio, la riduzione dell'orario di lavoro. Molti quotidiani parlano di asse tra imprenditori e sindacati, di storica alleanza in vista di comuni interessi, ma in realtà la contrapposizione resta tutta. E infatti pochi giorni dopo, il 1° novembre, giorno di Ognissanti, governo e sindacati firmano un accordo per la riforma del sistema del welfare state che viene aspramente criticato dalla Confindustria perché, si afferma, non ha risolto i problemi dell'equilibrio delle spese, costringendo in futuro a un nuovo intervento stavolta più doloroso e politicamente difficile. Ma sul piede di guerra scendono subito anche commercianti e artigiani, ai quali è stato imposto un prezzo molto alto. Perfino organizzazioni storicamente collocate nella sinistra dello schieramento politico, come la Cna, protestano a gran voce, rilevando, come fa il presidente Giancarlo Sangalli, che solo il Polo si schiera a difesa dei loro interessi. Insomma, un fronte imprenditoriale compatto contro questo accordo che segna una sconfitta dello spirito della concertazione. E quando Gianni Agnelli afferma che l'accordo in realtà segna una vittoria per tutti, Giorgio Fossa non esita ad affermare di non essere d'accordo con il presidente onorario di Fiat e questi stesso subito corregge le sue dichiarazioni, sostenendo di essere totalmente d'accordo con la linea della Confindustria. Prodi si toglie subito un sassolino dalla scarpa sottolineando come il fronte degli imprenditori mostri qualche «disorientamento». Del resto, nota, «che ci sia una sorta di presunzione di ostilità nei confronti di un governo di centrosinistra, può anche essere fisiologico». A lui comunque sembra non dispiacere che il rapporto con Confindustria sia «ora di ostilità, ora di approvazione, perché significa grande libertà da ambedue le parti».

Lo «stop and go» va avanti così fino alla fine dell'anno, quando a metà dicembre è di scena nuovamente il Centro studi di Confindustria e le sue previsioni congiunturali tutte a dimostrare che il traguardo Europa non potrà non essere tagliato anche dall'Italia, che i conti pubblici sono tutti in ordine, almeno quelli relativi al rapporto tra deficit e prodotto interno lordo. Fossa avverte ancora una volta che il risultato è ancora incerto, che nulla può essere dato per certo, che restano tutte le difficoltà avvertite da chi pochi mesi prima aveva disegnato un quadro prospettico tutto differente. Chi sembra molto meno colpito dalla prospettiva europea è invece il mondo dei commercianti e degli artigiani, che, Europa o no, a fine anno aprono una battaglia durissima contro la finanziaria in via di approvazione al Parlamento e, alla fine di un braccio di ferro ancora una volta senza esclusione di colpi, riescono a portare a casa qualche risultato, qualche attenuazione dei colpi, soprattutto sul versante previdenziale.

*Massimo Mascini*

# L'Aran

**1. Premessa 2. L'attività di contrattazione relativa ai comparti: i nuovi contratti stipulati 3. I contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al biennio economico 1996-97 4. I contratti collettivi nazionali di lavoro delle autonome separate aree di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale 5. I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dell'area separata della dirigenza relativi al biennio economico 1996-97**

**1.** Nel corso del 1996 è proseguita l'attività negoziale per la stipula dei contratti collettivi relativi ad alcuni comparti per i quali erano iniziate le trattative nel 1995, ossia aziende autonome, università ed enti di ricerca e sperimentazione, e si è dato avvio ai contratti per il personale dell'area separata della dirigenza. In sostanza si può dire che per oltre il 95% dei dipendenti pubblici è stato stipulato il relativo contratto di lavoro.
In tal modo si è dato avvio ad un nuovo sistema contrattuale nella prospettiva di un totale avvicinamento al regime di lavoro privato, secondo quanto previsto con il dlgs 3 febbraio 1993, n. 29, attraverso la razionalizzazione dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e la revisione dell'ordinamento del personale.
L'attività negoziale si è svolta nell'ambito delle direttive impartite dal governo e, in particolare, nel rispetto delle disponibilità economiche contrattuali, previste dall'accordo del 23 luglio 1993.
È da segnalare, inoltre, l'avvio per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del pubblico impiego relativamente al biennio economico 1996-97, in conseguenza della legge finanziaria 1996 (legge 28 dicembre 1995, n. 550) e della direttiva del ministro della Funzione pubblica del 7 febbraio 1996, e la negoziazione per la revisione dell'ordinamento professionale per i dipendenti del comparto regioni-enti locali.
A ciò si aggiungono anche gli accordi integrativi o interpretativi successivi secondo le previsioni contrattuali contenute nei contratti collettivi di comparto finora stipulati e gli accordi quadro su importanti materie di interesse generale per le pubbliche amministrazioni, sulla base delle direttive impartite dal ministro per la Funzione pubblica all'Aran, sulle seguenti materie: disciplina delle ritenute sindacali,a seguito del referendum popolare dell'11 giugno 1995; rappresentante per la sicurezza, a seguito del dlgs 626/94; contratto transitorio sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali, ai sensi dell'articolo 54 del dlgs 29/93, come modificato dal dl 10 maggio 1996, n. 254, convertito dalla legge 11 luglio 1996, n. 365.

**2.** Come i contratti stipulati nel corso del 1995, anche quelli del 1996 disciplinano diversi istituti del rapporto di lavoro (orario, diritti non patrimoniali, aspettativa), delle relazioni sindacali, del procedimento e delle sanzioni disciplinari, della retribuzione fondamentale e accessoria.
Il 26 febbraio 1996 è stata data l'autorizzazione per la sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle aziende autonome stipulato il 5 maggio successivo. Detto contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, esclusi i dirigenti, dipendenti dalle amministrazioni e inseriti nel comparto di cui all'articolo 6 del dpcm 30 dicembre 1993, n. 593, ovvero: Corpo nazionale dei vigili del fuoco; Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato, Cassa depositi e prestiti, Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo (Aima). Sono esclusi dall'applicazione i vigili del fuoco volontari ausiliari. Lo stesso contratto si applica anche al personale del comparto soggetto a processi di mobilità o a mutamento di regime giuridico in conseguenza dei processi di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino delle singole aziende, compresi i proces-

si di privatizzazione, sino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale o aziendale nel comparto o categoria di destinazione.
Particolari disposizioni sono previste per il personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco addetto alle attività di soccorso relativamente alla definizione dei turni di lavoro, alla fruizione delle ferie e alle lavoratrici madri adibite al servizio di soccorso e ai lavoratori disabili al fine di valorizzarne pienamente le capacità e le potenzialità.
In caso di dipendenti riconosciuti non idonei in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, il contratto stabilisce che, fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti dei suddetti dipendenti, l'amministrazione di appartenenza non potrà procedere alla dispensa dal servizio per inidoneità fisica o psichica prima di avere esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'amministrazione stessa, per recuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse ma affini a quelle già svolte, appartenenti allo stesso profilo.
I contratti stipulati nel corso del 1996 prevedono la possibilità di stipulare tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali accordi per la disciplina della mobilità dei dipendenti delle stesse amministrazioni, al fine di salvaguardare l'occupazione o per prevenire la dichiarazione di eccedenza favorendo la mobilità volontaria e dopo tale evento, per evitare i trasferimenti d'ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
Gli accordi di mobilità stipulati devono contenere le seguenti indicazioni minime:
*a.* le aziende e gli enti riceventi e i posti messi a disposizione dalle medesime;
*b.* le aziende e gli enti cedenti e le posizioni e profili professionali del personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
*c.* i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende ed enti riceventi;
*d.* il termine di scadenza del bando di mobilità;
*e.* le necessarie attività di riqualificazione e addestramento professionale;
*f.* le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo; in ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in un luogo che sia accessibile a tutti.
La mobilità diviene efficace nei confronti dei dipendenti a seguito dell'adesione scritta degli stessi all'accordo da inviare entro quindici giorni all'azienda di appartenenza e a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'azienda di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal primo al quinto livello, la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza, della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Il rapporto di lavoro del dipendente continua senza interruzione con l'azienda di destinazione; a tal fine sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale, nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti in un profilo professionale diverso da quello di appartenenza, ma dello stesso livello retributivo e del quale il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso, ovvero posti di livello retributivo inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.
Particolare rilievo è dato alla attività di formazione quale fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione, al fine della sicurezza sul lavoro, del miglioramento, dell'efficienza e dell'efficacia del servizio reso al cittadino e della produzione.
L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualifica-

zione, riqualificazione, riconversione e specializzazione. In ragione dell'articolazione del personale in aree professionali, la formazione si articola in formazione di base, formazione specifica, riqualificazione, riconversione e specializzazione. I programmi formativi tengono conto della normativa vigente da applicare; delle caratteristiche tecnologiche e organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro; dell'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni da svolgere. Le attività di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione, e specializzazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente.
La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione e il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Le parti individuano in base alle esigenze tecniche organizzative e produttive dei vari uffici e per la riqualificazione professionale del personale proveniente da amministrazioni e profili diversi, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, i dipendenti che partecipano ai corsi, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione.
Per quanto riguarda la struttura della retribuzione, il contratto in esame presenta alcune peculiarità relativamente alla collocazione delle risorse da destinare al salario accessorio, per la diversità delle aziende autonome relativamente ai meccanismi retributivi accessori al trattamento economico fondamentale.
Pertanto per ciascuna amministrazione sono specificamente individuati: l'indennità aziendale mensile, con importi distinti per livello, comprendente le quote di retribuzione accessoria aventi carattere di generalità e continuità in base alla specifica disciplina in vigore; le indennità connesse all'espletamento di compiti che comportano particolari responsabilità o condizioni di disagio, pericolo o danno e altre indennità istituite da specifiche disposizioni di legge e non esplicitamente abrogate dal contratto; il fondo per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi e per la qualità della prestazione individuale; i compensi per lavoro straordinario.
Specifiche disposizioni sono previste per le singole aziende.
Così per i Monopoli di Stato sono individuate, oltre all'indennità aziendale, indennità connesse all'espletamento di compiti che comportano particolari responsabilità o condizioni di disagio, pericolo o danno, indennità di servizio notturno e festivo, di rischio e insalubrità per i servizi meccanografici di maneggio valori e per il personale addetto alla conduzione e assistenza degli impianti e delle macchine del ciclo produttivo negli opifici e stabilimenti.
Le risorse destinate alla produttività dovranno essere proporzionalmente suddivise, in sede di contrattazione decentrata, sia in relazione alle unità di personale sia in relazione al livello retributivo tra quelle per il personale che opera negli stabilimenti e le unità produttive a carattere industriale e quelle per il personale che opera presso la direzione generale, gli ispettorati e le altre unità produttive a carattere amministrativo.
Anche per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono previste specifiche indennità (di rischio, per il personale in possesso del brevetto di pilota di elicottero o di motorista o specialista di elicotteri con obbligo di volo, in servizio presso gli uffici della direzione generale della Protezione civile e dei servizi antincendio del ministero dell'Interno, con competenza nello specifico settore della specializzazione posseduta entro i limiti degli organici predisposti per gli stessi uffici; per gli operatori subacquei e una indennità notturna effettiva per il personale in turno di servizio a Capodanno, Pasqua, 1° maggio, Ferragosto, Natale e santa Barbara), Allo scopo di retribuire l'assunzione di particolari responsabilità è istituito un fondo i cui criteri di distribuzione sono stabiliti con apposito accordo decentrato a livello nazionale, in relazione all'effettivo svolgimento di particolari funzio-

ni di comando, di direzione o coordinamento dell'attività di altri operatori e all'assunzione di particolari responsabilità di ordine giuridico, amministrativo e contabile. In particolare va retribuito nei limiti delle disponibilità del fondo:
*a.* l'assolvimento di funzioni di comandante provinciale del Corpo da parte di funzionari non dirigenti, a qualsiasi titolo espletate;
*b.* l'assolvimento della funzione di capo distaccamento;
*c.* l'assolvimento della funzione di capo nucleo;
*d.* l'assolvimento della funzione di capo turno.
Infine, il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi viene utilizzato:
*a.* per compensare i dipendenti che partecipano alla realizzazione dei servizi di prevenzione e vigilanza;
*b.* per l'incentivazione degli addetti alla formazione e all'aggiornamento del personale del Corpo;
*c.* per incentivare la partecipazione del personale ai corsi di aggiornamento professionale;
*d.* per compensare la partecipazione a turni di reperibilità;
*e.* per sviluppare l'attività di studio, ricerca e sperimentazione.
Per la Cassa depositi e prestiti sono previsti una indennità aziendale mensile corrisposta per dodici mensilità a favore di tutto il personale e il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, nel cui ambito vengono definite, in sede di negoziazione aziendale, le misure unitarie e le modalità di erogazione delle indennità di turno, di maneggio valori per servizi meccanografici, di servizio notturno e festivo, di rischio per il personale effettivamente adibito allo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero obiettivamente dannose per la salute.
Per il personale dell'Aima, oltre all'indennità aziendale, sono previsti il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi e il fondo per la qualità della prestazione individuale, e nell'ambito di questo vengono definite in sede di negoziazione aziendale le misure unitarie e le modalità di erogazione delle indennità di turno, di maneggio valori, per servizi meccanografici, di servizio notturno e festivo, di rischio.
Per il comparto delle università, il contratto relativo al personale non dirigente è stato sottoscritto in data 21 maggio 1996.

Occorre premettere che il comparto università presenta alcune peculiarità rispetto agli altri comparti per la presenza all'interno degli atenei di enti di diversa natura, quali policlinici, aziende agricole, laboratori, enti di calcolo e di elaborazione dati. Questo comporta la presenza di unità di personale inquadrato in profili diversissimi che corrispondono a mansioni parcellizzate e, di conseguenza, in sede locale, l'introduzione di elementi di flessibilità necessari per adeguare l'assetto organizzativo alle effettive esigenze della struttura, con l'impiego del personale per svolgere funzioni diverse da quelle di appartenenza.
Per questo sono stati introdotti strumenti di flessibilità con l'ampliamento delle tipologie di orario, la previsione di assunzioni a termine per le esigenze della ricerca, la semplificazione del passaggio da rapporto di lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa, la previsione di indennità connesse all'assunzione di responsabilità.
Così, per quanto riguarda il rapporto di lavoro a tempo parziale, le università possono determinare, secondo i propri ordinamenti, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali e i criteri di priorità sono oggetto di contrattazione decentrata.
Anche l'orario di lavoro è improntato a criteri di flessibilità con l'articolazione determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili e, negli atenei, dai direttori amministrativi, al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, che possono anche coesistere secondo le seguenti specificazioni:
*a.* utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

*b.* ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orario superiore o inferiore alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
*c.* orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura; in tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
*d.* turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
*e.* priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, e del regolamento di attuazione approvato con dpr 21 settembre 1994, n. 613.
In tal modo le università possono autonomamente svolgere una corretta politica delle risorse umane avendo gli strumenti essenziali per svolgerla. È chiaro che si tratta di un compito molto impegnativo, che richiede un processo di riordinamento omogeneo delle università, e per questo il ccnl ha istituito una commissione per l'ordinamento a livello nazionale con il compito di seguire le università, nel senso di coordinarne le attività, pur lasciando alle stesse piena autonomia nelle scelte, in rapporto alla propria organizzazione e agli obiettivi che ritengono di voler raggiungere.
Il trattamento economico è dato, oltre che dal trattamento fondamentale, dal trattamento accessorio costituito dall'indennità di ateneo, denominata per gli osservatori e l'Isef indennità di istituto, dal compenso per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio, dal premio per la qualità della prestazione individuale, dall'indennità di posizione, dai compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi.

In particolare è prevista la corresponsione di indennità perequative da attribuire a decorrere dal 1° gennaio 1996 al personale di qualifica inferiore all'ottava, nella posizione di segretario di dipartimento alla data del 30 giugno 1995 e ai funzionari della ex carriera direttiva amministrativa e di ragioneria di qualifica non superiore all'ottava per la cui assunzione era richiesto quale requisito il diploma di laurea. Tale indennità è riassorbita ove gli atenei procedano anche a seguito di apposita formazione finalizzata alla qualificazione professionale, all'inquadramento nella qualifica ottava e nona del suddetto personale nei posti vacanti o comunque disponibili a seguito della rideterminazione della pianta organica dell'ateneo.
Per quanto riguarda l'attribuzione dell'indennità di posizione, le amministrazioni che abbiano avviato il processo di riorganizzazione previsto dall'articolo 16, comma 3, lettera *c* della legge 9 maggio 1989, n. 168, secondo i principi del dlgs 29/93 e dell'articolo 5 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, possono individuare le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche e di responsabilità connesse al nuovo assetto e verificano le disponibilità di personale professionalmente qualificato ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.
A seguito di tale verifica le amministrazioni correlano, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione decentrata, alle posizioni e funzioni determinate una indennità accessoria annua lorda revocabile di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità. Le suddette determinazioni sono trasmesse alla commissione nazionale che esprime il proprio parere al riguardo e sono soggette a monitoraggio da parte del competente ufficio di controllo interno e del nucleo di valutazione. Dei risultati si tiene conto in sede di revisione dell'ordinamento.

Il contratto ha, poi, mantenuto l'articolo 13, commi 3 e 4 del dpr 319/90 che prevede che possano essere, in parte, destinati ad incentivazione del personale i proventi derivanti dalle prestazioni a favore di terzi e le entrate realizzate in correlazione al miglioramento quantitativo ovvero al miglioramento della qualità dei servizi.
Il ccnl prevede infine l'istituzione di una commissione composta dai rappresentanti dell'Aran, dai rappresentanti delle università indicati dalla Conferenza dei rettori e dal Convegno dei dirigenti amministrativi delle università italiane, nonché dai rappresentati degli osservatori e dell'Isef e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto stesso, per la revisione dell'ordinamento e per la rielaborazione dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze peculiari delle istituzioni universitarie.
Norme particolari sono previste per i collaboratori ed esperti linguistici di cui all'articolo 4, del dl 21 aprile 1995, n. 120, convertito nella legge 21 giugno 1995, n. 236, nell'ambito delle direttive impartite dai responsabili dei centri linguistici e/o dai responsabili della formazione linguistica, che svolgono mansioni di collaborazione per l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, per attività di didattica volte ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori linguistici; per l'elaborazione e l'aggiornamento del materiale didattico. Tale personale può essere assunto a tempo indeterminato per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo e a tempo determinato per una durata massima di tre anni per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere sperimentale ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea. Il trattamento economico di detto personale è costituito dal trattamento fondamentale definito in lire 22 milioni annui lordi complessivi per 500 ore effettive annue e dal trattamento integrativo di ateneo. L'assunzione può avvenire anche per un monte ore annuo effettivo superiore o inferiore alle 500 ore, comunque non inferiore alle 250 ore annue.
Il trattamento economico può essere incrementato dalla contrattazione collettiva di ateneo, in relazione a valutazioni attinenti alla produttività e all'esperienza acquisita con durata quadriennale.
Il contratto prevede specifiche disposizioni anche per gli assistenti straordinari presso l'Isef di Roma che collaborano con i titolari degli insegnamenti, nel quadro della programmazione dell'attività scientifica e didattica definita dagli organi competenti dell'istituto. In particolare gli assistenti straordinari, che possono essere assunti sia a tempo determinato per un anno rinnovabile, che a tempo pieno e a tempo parziale, hanno l'obbligo, secondo quanto previsto dallo statuto e nell'ambito delle direttive dei titolari degli insegnamenti, di svolgere le esercitazioni, di assistere gli studenti e di collaborare alla correzione degli elaborati.
Il 7 ottobre 1996 è stato sottoscritto il contratto relativo al personale non dirigente del comparto degli enti di ricerca e sperimentazione.
Anche il comparto ricerca si presenta come un comparto piuttosto complesso per la specificità dell'attività che viene svolta, ovvero la ricerca, che ha richiesto la messa a punto di articoli e di istituti specifici in base alle esigenze peculiari proprie del comparto.
In tal senso la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata su:
*a.* specifici criteri di flessibilità dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
*b.* ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo, con particolare riguardo alle tipologie di orario da adottare per lo svolgimento delle attività fuori sede e in caso di temporanea chiusura di strutture;
*c.* orario flessibile giornaliero che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
*d.* particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 266/91.

Il contratto stabilisce modalità flessibili di assunzione del personale mediante contratti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato. In particolare è previsto che gli enti possano effettuare assunzioni a tempo determinato per una durata, comunque, non superiore a cinque anni e limitatamente a un contingente massimo pari al 20% della dotazione organica complessiva dell'ente relativa ai livelli dal decimo al quarto comprensivo delle assunzioni già avvenute, ai sensi dell'articolo 36 della legge 20 marzo 1975, n. 70, e dell'articolo 23 del dpr 12 febbraio 1991, n. 171, fino alla data di stipulazione del contratto:
*a.* di personale che risulti idoneo a seguito di apposite selezioni pubbliche ai sensi dell'articolo 36, comma 1, lettera *a* del dlgs 29/93 in relazione ai singoli programmi e per l'intera durata degli stessi;
*b.* di personale tecnico riconosciuto di elevato livello di competenza, esperienza, ovvero altamente specializzato, anche di cittadinanza straniera, per attività di supporto tecnico nell'ambito dei programmi di ricerca, per l'intera durata degli stessi programmi e per la gestione di infrastrutture tecniche complesse.
Particolare rilievo è dato alla formazione professionale vista come uno strumento indispensabile di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione e per promuovere lo sviluppo del sistema della ricerca e dei processi di mobilità. In tal modo gli enti, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, promuovono e favoriscono la formazione continua, l'aggiornamento e l'addestramento del personale in servizio o di nuova assunzione, attraverso corsi di contenuto generale ovvero mirati su specifiche materie.
In considerazione poi della specificità e della peculiarità che contraddistingue il comparto delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione è prevista la costituzione di una Conferenza nazionale con i rappresentanti dell'Aran, della Conferenza permanente dei presidenti degli enti di ricerca e delle confederazioni e organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nell'ambito della quale due volte l'anno siano verificati gli effetti del contratto in relazione alle esigenze specifiche del comparto, e di una commissione composta da rappresentanti dell'Aran, degli enti indicati nella Conferenza permanente dei presidenti degli enti e da un rappresentante di ciascuna delle confederazioni e organizzazioni sindacali firmatarie del contratto con il compito di elaborare proposte di revisione dell'ordinamento.
Per quanto riguarda la struttura della retribuzione oltre al trattamento fondamentale (stipendio tabellare, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale) è previsto il trattamento accessorio costituito dall'indennità di valorizzazione professionale, dai compensi per lavoro straordinario, dall'indennità di rischio, disagio, responsabilità, dall'indennità di ente, dall'indennità di posizione, dai compensi per la produttività collettiva e individuale.
Particolari disposizioni sono previste per il personale con qualifica di ispettore generale e direttore di divisione ex articoli 60 e 61 del dpr 30 giugno 1972, n. 74, e successive modificazione ed ex articolo 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88.
A decorrere dal 1° gennaio 1996 è istituita una indennità di valorizzazione professionale per il personale appartenente al quarto livello del profilo C ter pari a lire 200 mila mensili lorde per dodici mensilità senza effetti sulla tredicesima mensilità. L'attribuzione di tale indennità avviene mediante selezione del personale interessato avente esperienza professionale almeno quinquennale nel livello più alto del profilo, sulla base di obiettivi criteri che tengano conto dei titoli e dell'esperienza professionale, di servizio e dei requisiti culturali, nei limiti del 2% della dotazione organica di profilo, con un minimo di una unità per ente.
Sempre dal 1° gennaio 1996 è istituita una indennità di ente da corrispondere nel mese di giugno di ciascun anno, che viene a sostituire quella di incentivazione e funzionalità prevista dall'articolo 16, comma 4 del dpr 171/91 e l'indennità per la produttività collettiva e individuale, erogata contestualmente per tutti i dipendenti sulla base di specifici parametri e criteri determinati in sede di contrattazione decentrata. È inoltre istituita per il personale appartenente ai livelli quarto e quinto del profilo di funzionario amministrativo una indennità di posizione pari a due milioni lordi annui. Gli enti determinano le posizioni organizzati-

ve di particolare complessità cui correlare un contingente massimo del 5% dei posti in organico del profilo con un minimo di una posizione per ente e nei limiti delle disponibilità. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle posizioni specialistiche individuate.
Il 26 luglio 1996 è stato sottoscritto, ai sensi dell'articolo 1, comma 3 del ccnl del comparto ministeri, l'accordo successivo, stipulato il 10 gennaio 1996, riguardante il personale dei ruoli del ministero delle Poste e telecomunicazioni.
In esso è prevista l'immediata applicabilità di tutti gli articoli del ccnl del comparto ministeri al personale dei ruoli del ministero delle Poste e telecomunicazioni; la proroga al 30 giugno 1996 del termine per il raccordo delle norme relative all'ordinamento professionale del personale dei ruoli del ministero delle Poste e telecomunicazioni proveniente dall'amministrazione autonoma delle poste e delle telecomunicazioni (legge 717/94) con le norme relative all'ordinamento professionale del personale delle amministrazioni del comparto ministeri; l'integrale applicazione della normativa relativa al fondo per la produttività collettiva e al fondo per la qualità della prestazione individuale dal 1° gennaio 1996 e fino a tale data degli istituti di retribuzione accessoria previsti dalla normativa in vigore e non assorbiti nell'indennità di amministrazione.
Sempre il 26 luglio 1996 per il suddetto personale è stato sottoscritto, ai sensi dell'articolo 13 del ccnl del comparto ministeri, il testo concordato dell'accordo di interpretazione autentica riguardante il quadro relativo all'indennità di amministrazione.
Il 30 aprile è stato sottoscritto l'accordo relativo alla concessione dei buoni pasto per tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto ministeri e per il periodo 1° gennaio 1996-31 dicembre 1997.
Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano usufruire a titolo gratuito di sevizio mensa o di altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore con la relativa pausa, all'interno del quale va consumato il pasto, nonché per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettui, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.
Possono avvalersi dei buoni pasto i dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo che svolgano una attività di lavoro secondo le modalità sopra previste anche se appartenenti ad amministrazioni esterne al comparto dell'amministrazione, ente o ufficio presso cui prestano servizio. Viceversa i dipendenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dall'accordo.
È stato inoltre sottoscritto in data 12 dicembre 1996 l'accordo relativo alla corresponsione dei buoni pasto arretrati.
Sempre per il comparto ministeri, il 25 novembre 1996 è stato sottoscritto l'accordo sulla destinazione dell'importo del fondo per la produttività collettiva ex articolo 36, comma 6 del ccnl, concordando che lo stanziamento relativo per il 1995 e 1996 venga utilizzato anche per retribuire le eventuali situazioni di dipendenti che hanno svolto compiti diversi da quelli previsti dai profili professionali di appartenenza. La definizione dei criteri e dei parametri di individuazione dei dipendenti interessati in ciascuna amministrazione avverrà in sede di contrattazione nazionale decentrata sulla destinazione del fondo per la produttività collettiva, configurando le relative fattispecie con «particolari posizioni di lavoro», tenendo anche conto della rilevazione dei carichi di lavoro e delle eventuali carenze di organico in sede locale. Per il 1997, le parti si impegnano a ridisciplinare la materia sulla base delle risposte al questionario inviato a tutte le amministrazioni e delle conseguenti proposte della commissione per la revisione dell'ordinamento.
È stato inoltre sottoscritto il testo concordato per l'interpretazione autentica dell'articolo 66 del ccnl del 4 agosto 1995 per il personale del comparto scuola per la parte che riguarda l'in-

quadramento dei capi di istituto, interpretazione che elimina letture della norma che l'avrebbero resa illegittima in quanto venivano conferiti maggiori vantaggi economici al personale con minore anzianità di servizio effettivo nelle funzioni direttive rispetto a quello più anziano.
Non è stato possibile, invece, riattivare la contrattazione per le istituzioni scolastiche italiane all'estero dopo il diniego di autorizzazione da parte del governo in considerazione del fatto che non è stata rimossa la preclusione relativa alla selezione del personale da destinare all'estero, che i sindacati vogliono regolamentare contrattualmente come forma di mobilità, mentre il governo ritiene che sia materia riservata alla legge.
Il 1° agosto 1996 è stato sottoscritto l'accordo successivo concernente il personale delle accademie e dei conservatori di musica, in attuazione dell'articolo 30 del ccnl del comparto scuola per l'adeguamento delle disposizioni rette dal contratto stesso alle peculiarità delle prestazioni professionali del personale dipendente dalle istituzioni di alta cultura.
In sede di contrattazione decentrata nazionale, da effettuare a livello di ministero della Pubblica istruzione, sono regolate per i docenti delle accademie e dei conservatori, anche per le linee di indirizzo delle attività di ricerca e di produzione artistica, i criteri per una più proficua gestione delle risorse professionali e per l'eventuale assorbimento del personale in situazioni di esubero, anche mediante passaggi di cattedra e di ruolo da attuare tenendo conto della specificità degli insegnamenti nelle predette istituzioni di alta cultura e dei titoli artistici e professionali per essi richiesti, valutati da una apposita commissione articolata a seconda delle materie di insegnamento.
La contrattazione decentrata per il personale della scuola a livello di ufficio scolastico periferico si svolge per il personale delle accademie e dei conservatori presso l'ispettorato per l'istruzione artistica. Sono previsti permessi retribuiti per i direttori e i docenti delle accademie e dei conservatori per lo svolgimento di attività artistiche, disciplinati dall'articolo 454 del testo unico 16 aprile 1994, n. 297. Per questi, il passaggio da una posizione stipendiale alla successiva è subordinato, oltre che all'accertamento dell'assolvimento di tutti gli obblighi inerenti alla funzione, al comprovato svolgimento delle attività di ricerca individuali o di gruppo di carattere disciplinare o interdisciplinare e di quelle di produzione artistica, svolte anche nell'ambito dell'istituzione con il coinvolgimento degli studenti. Nelle attività di ricerca rientrano anche le attività di aggiornamento e la partecipazione ad incontri di studio e a seminari promossi dall'amministrazione o da altri enti. Nell'attività di produzione artistica rientra la partecipazione attiva a mostre, a concerti, a commissioni o giurie di concorsi per la premiazione di opere od esecuzioni artistiche, a convegni, a produzioni cinematografiche, teatrali e radiotelevisive e alla loro organizzazione, nonché la pubblicazione di saggi, articoli e monografie nel settore delle arti visive e in quello musicale.
Dette disposizioni si applicano anche al personale in servizio presso gli istituti superiori per le industrie artistiche.
Il processo di valutazione di cui all'articolo 36 del ccnl per il personale del comparto scuola è concluso per i direttori delle istituzioni, compresi quelli incaricati, dal dirigente proposto all'ispettorato per l'istruzione artistica, sulla base degli elementi forniti da un apposto nucleo di valutazione costituito in ambito nazionale presso l'ispettorato medesimo. Ai docenti incaricati della direzione delle accademie di belle arti e ai coordinatori incaricati degli istituti superiori per le industrie artistiche si applica quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'articolo 32 del suddetto contratto, nei limiti e secondo le competenze stabiliti dagli ordinamenti propri di dette istituzioni.
Nell'area docente sono compresi anche i docenti dell'accademia nazionale di arte drammatica, ferme restando le peculiarità del loro rapporto di lavoro, nonché gli accompagnatori al pianoforte dei conservatori di musica e dell'accademia nazionale di arte drammatica, i pianisti accompagnatori e le assistenti educatrici dell'accademia nazionale di danza. A queste ultime si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni recate dall'accordo successivo riguardante il personale educativo dei convitti e delle altre istituzioni educative. Particolari disposizioni sono previste per la definizione e l'organizzazione delle attività formative di ricerca e produzione artistica da svolgere presso ciascuna istituzione, degli obbli-

ghi di lavoro, delle attività aggiuntive funzionali all'insegnamento da programmare nell'ambito del progetto di istituto e per il personale amministrativo tecnico e ausiliario in servizio presso le accademie e i conservatori nonché presso gli istituti superiori per l'industria artistica, e per l'orario di servizio dei modelli viventi ai quali si applicano le norme per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato del personale amministrativo tecnico e ausiliario. Ai direttori amministrativi delle accademie di belle arti, delle accademie nazionali di arte drammatiche e di danza e dei conservatori di musica si applicano ai fini dell'accesso alla qualifica dirigente le disposizioni di cui all'articolo 28 del dlgs 29/93 e in particolare quelle che il comma 2 del medesimo articolo detta nei riguardi dei dipendenti di ruolo che provengano dalla ex carriera direttiva, ovvero dei dipendenti di ruolo che essendo in possesso di qualifiche funzionali corrispondenti versino in tali condizioni e abbiano i requisiti ivi previsti.
Il 7 marzo 1996 è stata data l'autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo relativo al personale educativo dipendente da istituzioni educative in attuazione dell'articolo 1, comma 3, lettera *a* del ccnl del comparto scuola.
In esso è definito il profilo professionale del personale educativo costituito da competenze di tipo psicopedagogico, metodologico e organizzativo-relazionale, tra loro correlate e integrate, che si sviluppano attraverso la maturazione dell'esperienza educativa e l'attività di studio e ricerca, partecipando al processo di formazione e di educazione degli allievi, convittori e semiconvittori, in un quadro coordinato di rapporti e di intese con i docenti delle scuole da essi frequentate e di rispetto dell'autonomia cultura e professionale del personale educativo. Essa si esplica in una serie articolata di attività che comprendono l'attività educativa, le attività ad essa funzionali e attività aggiuntive.
Nel contratto si specifica che cosa si vuole intendere per attività educativa, per attività funzionale all'attività educativa, per attività aggiunte, per attività di progettazione e, infine, quali sono gli obblighi di lavoro del personale educativo.
Il 7 marzo 1996 è stata data l'autorizzazione alla sottoscrizione dei testi integrativi del ccnl del comparto del personale di regioni ed enti locali.
Tra le novità si segnalano la revisione della norma sulle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, che è stata adeguata a quanto è emerso con il referendum del giugno 1995; la disciplina dei contributi sindacali in conformità dell'accordo quadro stipulato per tutti i comparti; l'introduzione di norme sul periodo di prova per i dipendenti assunti in servizio a tempo indeterminato (due mesi per le qualifiche fino alla quarta, sei per le restanti qualifiche), sugli accordi di mobilità, sulle cause di cessazione del rapporto di lavoro e sui termini di preavviso.
Nell'accordo sono state anche chiarite alcune clausole di dubbia interpretazione sui rapporti di lavoro a tempo determinato e sulla costituzione del fondo per la retribuzione accessoria.
È stata inoltre confermata la vigenza di alcune disposizioni dei precedenti contratti apportando in alcuni casi delle piccole modifiche ed è stata allegata al testo una tabella esemplificativa per facilitare l'applicazione delle nuove disposizioni sul trattamento di malattia.

**3.** Tutti i contratti finora stipulati disciplinano il trattamento giuridico per il periodo 1994-97 e la parte economica per il primo biennio 1994-95, come previsto dal dlgs 29/93.
Per questo si è proceduto nel corso del 1996 a sottoscrivere i contratti per il biennio 1996-97 relativi alla parte economica.
Il 27 giugno 1996 è stato sottoscritto, così, il ccnl relativo al secondo biennio di parte economica 1996-97 del comparto del personale del servizio sanitario nazionale.
Detto contratto si applica a tutto il personale in servizio presso le aziende ed enti al 1° gennaio 1996 od assunto successivamente, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato e prevede incrementi sugli stipendi tabellari.
Si è proceduto anche alla rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro, con la previsione che esso può essere destinato alla remunerazione di condizioni particolari di disagio, pericolo o danno e utilizzato per compensare particolari posizioni di lavoro in relazione alla qualificazione professionale e alla valorizzazione delle responsabilità.

È inoltre previsto che a decorrere dal 1° gennaio 1997 il fondo destinato alla produttività collettiva può essere incrementato da aziende ed enti, sulla base del consuntivo 1996, dell'1% del monte salari del 1995 in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio o della realizzazione annuale di programmi, correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività del personale, concordati tra regioni e singoli enti e aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio, entro un termine non superiore ad un triennio. Il sistema di utilizzo di tali risorse si inquadra nel processo di innovazione di aziende ed enti che richiede la razionalizzazione dei servizi in base a quanto disposto dal dlgs 29/93, la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche, l'attivazione di centri di costo, l'istituzione e attivazione di servizi di controllo interno o di nuclei di valutazione.
Analoghe disposizioni sono previste nel ccnl relativo al secondo biennio di parte economica 1996-97 del comparto del personale degli enti pubblici non economici sottoscritto il 1° luglio 1996.
Il contratto prevede la possibilità per gli enti in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal dlgs 29/93 di incrementare ulteriormente le disponibilità, con oneri a proprio carico ed entro il tetto massimo dell'1% del monte salari del 1995, utilizzando risorse aggiuntive derivanti da migliori risultati gestionali correlati a maggiori rendimenti qualitativi e quantitativi per effetto di un impiego più razionale dei fattori produttivi.
Il 16 luglio 1996 è stato stipulato il ccnl relativo al secondo biennio di parte economica 1996-97 per il personale del comparto regioni ed enti locali.
In esso sono stati introdotti alcuni correttivi relativi all'indennità accessoria per eliminare i problemi applicativi dovuti ad una eccessiva rigidità del sistema dei fondi previsto dall'articolo 31 del ccnl e per dare maggiore libertà gestionale alle singole amministrazioni in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali. Si è data così la possibilità a determinate condizioni di spostare risorse da un fondo ad un altro cercando di privilegiare un utilizzo più razionale delle risorse stesse soprattutto in termini di produttività.
L'amministrazione potrà avvalersi di tale possibilità sia nel caso in cui alcuni fondi siano incapienti rispetto alle reali esigenze, sia nel caso che modifiche organizzative comportino il sicuro non utilizzo nell'anno di riferimento di uno dei fondi o di quota parte di esso. Tale strumento, per il quale è prevista la contrattazione decentrata, comporta che una volta operato lo spostamento non sarà più possibile, nell'anno in corso, tornare indietro.
Si è inoltre cercato di diversificare le situazioni e di valorizzare l'autonomia gestionale degli enti, incrementando la quantità delle risorse aggiuntive e delle economie di gestione che le amministrazioni in equilibrio finanziario possono utilizzare per finanziare il fondo previsto dall'articolo 31 del ccnl.
Il 26 luglio 1996 è stato sottoscritto poi il ccnl relativo alla parte economica per il biennio 1996-97 per il personale del comparto ministeri.
Anche in questo contratto si è provveduto a rideterminare gli aumenti della retribuzione base e del trattamento accessorio. In particolare il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi potrà essere incrementato dal 1° gennaio 1996 mediante maggiori entrate o economie di gestione a condizione che le amministrazioni abbiano rispettato gli adempimenti previsti dal dlgs 29/93 e in particolare la ridefinizione delle strutture e delle dotazioni organiche, sulla base dei carichi di lavoro, l'istituzione e l'attivazione del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione.
Il 1° agosto 1996 è stato sottoscritto il ccnl relativo alla parte economica per il biennio 1996-97 per il comparto scuola, che ha mantenuto fermo il quadro dei benefici economici indicati nell'intesa di massima.
Il contratto reca, in particolare, norme per i direttori incaricati delle accademie e dei conservatori ai quali viene attribuita per l'esercizio di funzioni superiori un'indennità corrispondente a quella dei presidi incaricati degli istituti di istruzione superiore di secondo grado, eliminando così la distorsione nata dall'applicazione del meccanismo generale e sono state eliminate altre distorsioni applicative a favore dei direttori amministrativi delle predette istituzioni.

**4.** I contratti collettivi nazionali di lavoro per l'area separata della dirigenza evidenziano il tentativo di avvicinare il rapporto di lavoro dei diri-

genti al rapporto di lavoro del settore privato e di introdurre elementi di flessibilità organizzativa tipica di detto settore e di incentivazione del sistema sui parametri obiettivi-risultato.
Ciò viene attuato attraverso un nuovo sistema retributivo che premi e diversifichi la dirigenza sulla base delle capacità dimostrate e dei risultati conseguiti.
Detto sistema è fondato sulla previsione di un salario iniziale e della disciplina della retribuzione di posizione, che valorizza la natura e la rilevanza dell'incarico affidato, e della retribuzione di risultato che premia la capacità in relazione agli obiettivi assegnati.
In tal modo si dà la possibilità alle amministrazioni di realizzare una politica di gestione degli incarichi dirigenziali in stretta correlazione con le esigenze organizzative dell'amministrazione.
I contratti collettivi nazionali di lavoro si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e concerne il periodo 1° gennaio 1994 – 31 dicembre 1997 per la parte normativa e il periodo 1° gennaio 1994 – 31 dicembre 1995 per la parte economica.
Anche i suddetti ccnl, come quello relativo al personale non dirigenziale, hanno introdotto un nuovo sistema di relazioni sindacali in linea con il dlgs 29/93. In particolare vengono individuati gli obiettivi e gli strumenti mediante i quali si struttura l'intero sistema in modo da assicurare un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria anche nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione di responsabilità dirigenziali, garantendo alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale attraverso gli strumenti dell'informazione, della contrattazione collettiva, dell'esame a seguito di informazione, della consultazione, della partecipazione, delle procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative.
A livello di contrattazione decentrata vengono esaminate le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti, i programmi di azione in materia di pari opportunità, i criteri generali, concernenti tempi e modalità, per l'applicazione delle norme in materia di tutela dell'ambiente, nonché di igiene, sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro, con riferimento al dlgs 626/94 e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro stipulati per l'attuazione del suddetto provvedimento, i criteri generali per l'istituzione e la gestione delle iniziative di carattere socio-assistenziale a favore dei dirigenti.
Il rapporto di lavoro tra dirigente e amministrazione si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alla normativa dell'Unione europea e alle disposizioni contenute nel contratto. Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso sono precisati gli elementi essenziali che lo caratterizzano quali la data di inizio del rapporto di lavoro, la qualifica e il trattamento economico iniziale, la durata del periodo di prova, la sede di prima destinazione in caso di amministrazioni con sedi distaccate.
I ccnl prevedono un periodo di prova, che non può essere rinnovato né prorogato alla scadenza, pari a sei mesi, da cui possono essere esonerati i dirigenti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto il dirigente si intende confermato in servizio, con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
Il dirigente in prova proveniente dalla stessa amministrazione ovvero da altra amministrazione del comparto mantiene, per la durata del periodo di prova, che, in tal caso, è dimezzato, il diritto alla conservazione del posto precedentemente occupato e, in caso di mancato superamento, può rientrare a domanda nella qualifica e nel profilo di precedente appartenenza dell'amministrazione di provenienza.
Per quanto riguarda la struttura del rapporto di lavoro, significativa la norma che prevede che nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione il dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e alle responsa-

bilità connesse al suo incarico, assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
I ccnl dettano norme in materia di diritti non patrimoniali quali le ferie, la cui programmazione e organizzazione costituisce specifica responsabilità in accordo con l'amministrazione in modo da garantire la continuità dell'attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio, le assenze retribuite, l'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, le assenze per malattia, l'aspettativa per motivi di famiglia e di studio.
I ccnl disciplinano le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali che vengono attribuiti in relazione alle posizioni organizzative autonomamente individuate dall'amministrazione.
Ciascuna amministrazione formula in via preventiva e generale i criteri e le modalità per l'affidamento e la revoca dei suddetti incarichi nel rispetto dei principi fissati dal dlgs 29/93; criteri che sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.
In fase di prima applicazione dei contratti si prevede che l'amministrazione tenga conto delle posizioni organizzative precedentemente ricoperte da ciascun dirigente e della professionalità correlativamente acquisita, valutata in relazione alla natura e al grado di complessità degli incarichi da conferire.
La durata degli incarichi non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, salvo peculiari esigenze connesse al tipo di incarico. La revoca dell'incarico può essere data solo per ragioni organizzative o in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o all'inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'articolo 20 del dlgs 29/93. L'attribuzione o la revoca degli incarichi è disposta con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e delle modalità stabilite dall'amministrazione. Nel caso in cui al dirigente venga attribuito un incarico di direzione a tempo determinato presso amministrazioni pubbliche, egli può essere collocato in aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'incarico.
Ciascuna amministrazione definisce nel proprio ambito sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei singoli uffici dirigenziali. Il processo di valutazione è gestito dall'amministrazione tenendo conto dell'esito delle verifiche effettuate dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. L'amministrazione determina in via preventiva e generale i criteri che informano i sistemi di valutazione e che sono soggetti all'esame a seguito di informazione delle organizzazioni sindacali. Nel valutare l'operato dei dirigenti si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del dirigente in relazione agli obiettivi ad esso assegnati.
L'esito della valutazione che prima di essere formalizzata è resa nota al dirigente che può contraddirla facendosi assistere anche da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o comunque conferisce mandato o da persona di sua fiducia, è riportato nel fascicolo personale del dirigente interessato e di esso si tiene conto al fine della decisione per l'affidamento di altri incarichi.
L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa possono determinare a seconda della gravità l'affidamento di un incarico dirigenziale di contenuto e valore economico inferiore, la perdita della retribuzione di posizione e il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno. In tale ultimo caso il posto corrispondente non potrà comunque essere ricoperto con l'assunzione di un altro dirigente.
Le cause di cessazione del rapporto di lavoro sono collegate al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione, al recesso del dirigente che ne deve dare comunicazione per iscritto rispettando il termine di preavviso, al recesso dell'amministrazione. Anche in tal caso questo deve essere fatto per iscritto con la contestuale specificazione dei motivi e con l'osservanza dei termini di preavviso. Il recesso per giusta causa è regolato dal codice civile e costituiscono giusta causa di recesso fatti o comportamenti anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. I ccnl prevedono la possibilità di avvalersi di un collegio di conciliazione a cui può ricorrere il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'amministrazione.
I ccnl prevedono anche i casi in cui il licenziamento è nullo ovvero in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che

disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa (ragioni politiche, religiose o sindacali, o riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua; se intimato senza giusta causa durante i periodi di sospensione previsti dall'articolo 2110 cc). In caso di applicazione delle misure restrittive della libertà personale il dirigente è obbligatoriamente sospeso dal servizio salvo che l'amministrazione non voglia procedere al recesso, mentre quello rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nei casi di recesso per giusta causa e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto, può essere sospeso dal servizio con privazione del retribuzione fino alla sentenza definitiva. Detta sospensione se non revocata conserva efficacia per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine il dirigente è riammesso in servizio salva la possibilità per l'amministrazione di recedere dal rapporto di lavoro. Al dirigente sospeso dal servizio sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione e l'assegno per il nucleo familiare ove spettante. In caso di sentenza definitiva di assoluzione tale corresponsione verrà conguagliata con quanto sarebbe spettato allo stesso a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

I ccnl prevedono anche la possibilità di svolgere attività di formazione e aggiornamento professionale come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

Elemento di novità del contratto è rappresentato dalla retribuzione che oltre a quella fondamentale (stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità ove acquisita, assegni familiari ove spettanti) ora è costituita dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.

Queste ultime due retribuzioni costituiscono la retribuzione accessoria, la prima finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, la seconda volta ad apprezzare l'impegno realizzato e la qualità della prestazione di ciascun dirigente. Entrambe sono attribuite tenendo conto delle disponibilità di un fondo annualmente precostituito dall'amministrazione, mentre mediante la contrattazione relativa al biennio economico 1996-97 saranno definite le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione accessoria nelle sue varie articolazioni. A decorrere dall'entrata in vigore dei ccnl sono inoltre soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale, mentre quello che era stato maturato finora va a costituire la retribuzione individuale di anzianità.

Ciascuna amministrazione determina la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, tenendo conto dei parametri riferiti alla loro rilevanza nell'ambito delle politiche organizzative dell'amministrazione, nonché al grado di complessità e di responsabilità connesse.

La retribuzione di posizione, in correlazione con le caratteristiche organizzative e con le scelte strategiche proprie di ciascuna amministrazione, è definita entro valori annui fissati dai ccnl per il biennio economico 1996-97 per ciascuna delle seguenti tipologie: posizioni con responsabilità di vertice dell'amministrazione; posizioni che comportano direzione e coordinamento di più uffici o strutture di livello dirigenziale ovvero direzione di uffici o strutture di particolare complessità ovvero incarichi di studio e ricerca o incarichi ispettivi, implicanti elevata specializzazione o competenza, o incarichi equipollenti; altre posizioni riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture.

L'inserimento delle posizioni all'interno delle fasce suddette viene operata dalle amministrazione nell'ambito dei seguenti indicatori:

*a.* grado di rilevanza delle competenze e responsabilità che connotano la posizione nell'ambito del sistema organizzativo;

*b.* volume delle risorse finanziarie gestite ed entità delle risorse umane e tecnico-strumentali assegnate;

*c.* grado di criticità e complessità delle funzioni anche in riferimento al numero degli utenti;

*d.* livello di disagio connesso alla posizione.

La quota del fondo per la retribuzione accessoria destinata alla retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dirigente in termini di efficienza/produttività in relazione agli obiettivi prestabiliti e alla qualità della prestazione individuale. Tra i fattori di valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato variamente combinati e integrati secondo le caratteristiche e le metodologie valutative adottate da ciascuna amministrazione e nel rispetto dei criteri generali predefiniti in sede di contrattazione collettiva nazionale a partire da quella relativa al biennio economico 1996-97 vi è il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto anche della capacità del dirigente di far fronte pure in via temporanea a carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura. Le retribuzioni di posizione e di risultato non sono cumulabili con altri compensi corrisposti allo stesso titolo per l'esercizio del funzioni dirigenziali.
Il 10 aprile 1996 è stato sottoscritto il ccnl dell'area separata del personale con qualifica dirigenziale del comparto regioni e autonomie locali.
Tra le norme particolari introdotte dal contratto si individuano quelle relative alla disciplina degli accordi per la mobilità dei dirigenti da stipularsi tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali per prevenire, come per il restante personale, la dichiarazione di eccedenza favorendo la mobilità volontaria, e dopo tale evento per evitare i trasferimenti d'ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
Il contratto prevede particolari norme per quanto riguarda il trattamento economico dei dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale e dei dirigenti professionisti legali che abbiano beneficiato del compenso di cui all'articolo 69, comma 1 del dpr 268/87 e specifiche disposizioni relativamente alle indennità di posizione e di risultato.
In particolare, le amministrazioni che non si trovino in condizioni di dissesto e non siano strutturalmente deficitarie, che abbiano attuato i principi di razionalizzazione di cui al titolo I del dlgs 29/93, ridefinito i carichi di lavoro, se tenute, rideterminato le piante organiche, istituito e attivato i servizi di controllo interno e i nuclei di valutazione, possono incrementare dal 31 dicembre 1995 con oneri a proprio carico e con accertati risparmi di gestione le risorse inerenti le indennità di posizione e di risultato.
Negli altri enti e amministrazioni l'entità della retribuzione di posizione è determinata confermando l'importo già attribuito per l'indennità di funzione ai sensi dell'articolo 38 del dpr 333/90 salvo per la parte utilizzata nella determinazione dei nuovi stipendi, incrementato del 3% con decorrenza dal 31 dicembre 1995. Un ulteriore 3% è accantonato dalle medesime amministrazioni per essere utilizzato, se non deficitarie, ai fini della formazione del fondo.
Specifiche disposizioni sono previste relativamente alla retribuzione di posizione per i dirigenti delle regioni, dei comuni capoluogo di cui all'articolo 17 della legge 8 agosto 1990 n. 142, nonché dei comuni capoluogo individuati come aree metropolitane con leggi delle regioni Sicilia e Sardegna, delle corrispondenti amministrazioni provinciali e delle camere di commercio di cui all'articolo 10, comma 1, lettera *c* della legge 29 dicembre 1993, n. 580, degli enti diversi da quelli sopraindicati, classificati di tipo 1 dall'articolo 2 del dpr 25 giugno 1983, n. 347, e delle camere di commercio di cui all'articolo 10, comma 1, lettera *b* della legge 29 dicembre 1993, n. 580, degli enti classificati di tipo 2 dall'articolo 2 del suddetto dpr 347/83 e delle camere di commercio di cui all'articolo 10, comma 1, lettera *a* della legge 580/93; le stesse disposizioni si applicano anche ai segretari generali delle camere di commercio di cui all'articolo 10, comma 1, lettera *c* e lettera *a* della legge 580/93 non assunti a tempo determinato e ai segretari generali delle comunità montane classificate di tipo 2 dall'articolo 2 del dpr 347/83, ai dirigenti degli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni a statuto ordinario e degli Iacp, secondo i criteri di equiparazione stabiliti dalle stesse regioni in relazione alle leggi regionali istitutive dei singoli enti.
Le amministrazioni possono prevedere posizioni e incarichi dirigenziali di alta specializzazione professionale comportante l'iscrizione agli albi di consulenza, studio e ricerca nonché funzioni ispettive e analoghe e ne determinano la graduazione e le relative retribuzioni di posizione nell'ambito di precisi limiti stabiliti.
Il 30 luglio 1996 è stato sottoscritto il ccnl per l'area della dirigenza e delle specifiche tipologie

professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione degli enti pubblici non economici.
Il contratto, si legge nel testo, si applica alle categorie di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dagli enti del comparto di cui all'articolo 4 del dpcm 30 dicembre 1993, n. 593, ovvero:
*a.* al personale con qualifica di dirigente;
*b.* ai professionisti appartenenti, alla data di entrata in vigore del contratto alla decima qualifica funzionale nell'ambito del sistema di classificazione di cui al dpr 1° marzo 1988, n. 285;
*c.* al personale medico e veterinario con l'inquadramento ordinario in detta qualifica e personale medico degli enti previdenziali inquadrato nelle speciali «qualifiche professionali del servizio medico-legale» di cui al dpr 285/88.
Il contratto si divide in due distinte sezioni: la prima dedicata al personale dirigente e la seconda al restante personale di cui alle lettere *b* e *c*, proprio per sottolineare l'autonoma rilevanza sul piano contrattuale e su quello delle specifiche e non confondibili attribuzioni e responsabilità nell'ambito degli enti, dei dirigenti da una parte e dei professionisti dipendenti, pur inclusi nella medesima area di contrattazione, dall'altra.
La prima sezione del ccnl è destinata ai dirigenti e in essa sono previste le disposizioni relative alle relazioni sindacali, al rapporto di lavoro, con specifiche norme per la definizione degli accordi di mobilità tra gli enti del comparto, al trattamento economico fondamentale e accessorio. La seconda sezione del ccnl è destinata ai professionisti che costituiscono al pari della dirigenza una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi delle amministrazioni. Correlativamente anche in ragione del duplice profilo di «professionisti» e di «dipendenti» investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.
Di qui l'inclusione dei professionisti in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale.
Detti professionisti sono dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, degli enti del comparto di cui all'articolo 4 del dpcm 30 dicembre 1993, n. 593, e appartengono alla data di entrata in vigore del contratto stesso alla decima qualifica funzionale nell'ambito della classificazione di cui al dpr 1° marzo 1988, n. 285, al personale medico e veterinario con inquadramento ordinario in detta qualifica e al personale medico degli enti previdenziali inquadrato nelle speciali «qualifiche professionali del servizio medico-legale» di cui al suddetto dpr 285/88.
La peculiare posizione dei professionisti nell'ambito degli enti di appartenenza sottolinea l'esigenza di un sistema di relazioni sindacali, tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative della categoria, orientato a favorire, nel rispetto delle prerogative professionali, il concorso responsabile e consapevole dei professionisti alla realizzazione degli obiettivi degli enti per il miglioramento delle attività istituzionali, il potenziamento dell'efficacia operativa e l'accrescimento dei livelli di efficacia e di qualità. In tale ottica le relazioni sindacali fra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali rappresentative dei professionisti sono strutturate in modo da assicurare un ampio coinvolgimento della categoria anche nelle scelte di fondo e nelle decisioni che comunque incidono sull'identificazione degli obiettivi da perseguire. Il sistema di relazioni sindacali intende valorizzare anche nella chiarezza delle procedure i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione di consultazione e di partecipazione riconosciuto alle organizzazioni sindacali rappresentative di categoria. Il quadro delle relazioni mira ad assicurare l'integrazione delle risorse professionali nel contesto unitario dell'ente, nella consapevolezza della peculiare rilevanza e criticità della risorsa stessa ai fini dell'efficacia complessiva dell'azione amministrativa. A tal fine il sistema garantisce alle rappresentanze sindacali della categoria un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale.
Particolari norme sono previste per quanto riguarda l'attribuzione dei livelli differenziati di professionalità, che sono rideterminati – nei limiti consentiti dalle risorse a ciò destinate in sede di contrattazione collettiva iniziale relativa al secondo biennio economico, nella prospettiva di una ricomposizione dell'attuale ordinamento della decima qualifica professionale – su due fondamentali livelli economici di carriera, possibil-

mente di pari consistenza, e dalla configurazione dell'attuale livello iniziale essenzialmente come punto di accesso e di formazione ma di minore consistenza. La contrattazione relativa al secondo biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione fondamentale e accessoria in armonia con la progressiva realizzazione dei riassetti interni alla qualifica stessa.
L'accesso ai livelli differenziati di professionalità avverrà mediante selezione per titoli professionali riconosciuti dall'amministrazione e titoli di servizio, affidata ad una apposita commissione costituita con gli stessi criteri della commissione di cui all'articolo 72, comma 2.
I criteri di selezione dovranno essere opportunamente prestabiliti dagli enti; tali criteri dovranno prevedere nell'ambito dei requisiti e degli elementi di valutazione per l'attribuzione dei livelli differenziati di professionalità:
*a.* il compimento dei periodi minimi di effettivo servizio unitamente al requisito di iscrizione all'albo; per il personale della Croce rossa italiana iscritto nella decima qualifica funzionale e appartenente al ruolo speciale ad esaurimento istituito con la legge 730/86 ovvero non di ruolo assunto ai sensi dell'articolo 3 della legge 207/86, il requisito si intende perfezionato con il compimento rispettivamente di una anzianità pari a sei e a sedici anni di effettivo servizio prestato, unitamente al requisito dell'iscrizione all'albo;
*b.* l'ulteriore anzianità maturata nella qualifica oltre i periodi minimi precedentemente indicati;
*c.* l'assenza di demeriti risultanti dal fascicolo personale del professionista interessato;
*d.* il conseguimento di titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale di appartenenza;
*e.* per ciascuna area professionale, le specificità dei titoli di servizio stabiliti dall'amministrazione con particolare riguardo alle esperienze formative maturate.
Detti criteri dovranno realizzare un'equilibrata combinazione di titoli professionali e di servizio che garantisca, nell'ambito della valutazione complessiva, un'adeguata considerazione dei meriti professionali secondo la specificità delle singole professioni. Nella valutazione del curriculum professionale dell'interessato saranno considerati, nell'ambito del valutazione dei titoli di servizio, anche i contesti organizzativi in cui l'attività è stata svolta. I suddetti criteri sono oggetto, prima della definitiva formalizzazione, di informazione delle organizzazioni sindacali nonché – ove richiesto da queste – di esame. Particolari norme sono disposte per la prima applicazione delle suddette disposizioni.
Il ccnl prevede che immediatamente dopo la stipula dello stesso le parti si incontrino per definire norme che regolino compiutamente il rapporto di lavoro dei medici e dei medici veterinari dipendenti dagli enti del comparto. A tale scopo si fa riferimento alla disciplina contrattuale dell'area medica del Ssn che dovrà risultare compatibile con le esigenze organizzative e funzionali degli enti interessati. Specifica disciplina è prevista per la fase transitoria di applicazione del contratto stesso.
Il ccnl relativo al personale dell'area della dirigenza delle università, concordato con le organizzazioni sindacali in data 3 dicembre 1996, è stato autorizzato per la sottoscrizione il 30 dicembre 1996. Detto contratto non presenta norme specifiche che si discostano dalle linee generali sopra esposte.
Il ccnl relativo al personale non medico con qualifica dirigenziale dipendente dal servizio sanitario nazionale è stato sottoscritto il 5 dicembre 1996. Esso si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario, esclusi medici veterinari e odontoiatri, personale tecnico e amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti da aziende, enti e amministrazioni del comparto di cui all'articolo 7 del dpcm 30 dicembre 1993, n. 593, ivi comprese le residenze sanitarie assistenziali (Rsa) pubbliche. Le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (Ipab) che svolgono prevalentemente attività sanitaria sono individuate dalle regioni. Ai sensi dell'articolo 26 del dlgs 29/93 appartengono alla qualifica unica di dirigente:
*a.* per il ruolo professionale: procuratori legali, avvocati, ingegneri, architetti, geologi già collocati nelle posizioni funzionali tra il nono e l'undicesimo livello;
*b.* per il ruolo tecnico: sociologi, analisti, statistici già collocati nelle posizioni funzionali dal nono all'undicesimo livello;

*c.* per il ruolo amministrativo: vicedirettori amministrativi, direttori amministrativi e direttori amministrativi capo servizio già collocati nello posizioni funzionali dal nono all'undicesimo livello.
Ai sensi degli articoli 15 e 18 del dlgs 502/92 appartengono alla qualifica di dirigente del ruolo sanitario:
*a.* di primo livello farmacisti, biologi, chimici fisici e psicologi già collocati nelle posizioni funzionali di nono e decimo livello;
*b.* di secondo livello: farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi già collocati nella posizione funzionale di undicesimo livello.
Il ccnl non detta disposizioni relativamente all'istituto del rapporto di lavoro a tempo determinato perché l'articolo relativo (16) non è stato ammesso al visto della Corte dei conti, per cui le parti hanno convenuto sulla necessità di disciplinare la materia con accordo separato, da sottoscriversi entro il 20 dicembre 1996, attesa l'importanza strategica dell'istituto ai fini del regolare andamento e della continuità dei servizi sanitari, amministrativi e tecnici di aziende ed enti.
Particolari disposizioni sono previste per quanto riguarda l'orario di lavoro dei dirigenti del servizio sanitario nazionale che è confermato in 38 ore settimanali al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e amministravi e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di didattica, ricerca e di aggiornamento quali servizi di guardia o di pronta disponibilità.
Il contratto prevede norme in ordine agli accordi di mobilità e alla mobilità ordinaria dei dirigenti in esubero, all'aggiornamento professionale, alla partecipazione alla didattica e alla ricerca finalizzata nelle quali si dispone che la partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio deve essere garantita prioritariamente al personale in esubero, al fine di favorirne il ricollocamento nell'ambito degli incarichi dirigenziali. È confermato l'istituto del comando finalizzato di cui all'articolo 45 del dpr 20 dicembre 1979, n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o dall'ente, cui spetta di stabilire se e in quale misura e per quale durata al dirigente compete la retribuzione di posizione con esclusione comunque delle indennità correlate all'effettiva presenza in servizio e alla retribuzione di risultato.
La struttura della retribuzione della qualifica unica di dirigente e dei dirigenti di primo e secondo livello del ruolo sanitario comprende oltre alla retribuzione fondamentale, la retribuzione di posizione, lo specifico trattamento economico per l'incarico quinquennale ai dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario ove attributo, la retribuzione di risultato, la retribuzione per particolari condizioni di lavoro ove spettante. Specifiche norme transitorie sono previste per i dirigenti già appartenenti al nono, decimo e undicesimo livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo.
Norme particolari sono previste per i dirigenti delle Ipab aventi finalità sanitarie per i quali si dispone che la qualifica di dirigente è unica e corrisponde a quella di dirigente di primo livello del ruolo sanitario ovvero a quella della qualifica unica di dirigente dei restanti ruoli del Ssn.
Ai fini dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali per la determinazione della retribuzione di posizione, le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal dlgs 502/92, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs 29/93. La graduazione delle funzioni relativa agli incarichi di secondo livello dirigenziale è effettuata dalle aziende e dagli enti in modo oggettivo e cioè indipendentemente dalla circostanza che i predetti dirigenti esercitino o meno l'opzione per il rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile.
A ciascun dirigente sono conferiti incarichi di direzione di struttura ovvero di funzioni ispettive e di consulenza, di studio e di ricerca ai sensi dell'articolo 22 del dlgs 29/93 o di natura professionale in relazione alle attività svolte.
Dopo l'entrata il vigore del dlgs 502/92 per i dirigenti di secondo livello il conferimento dell'incarico quinquennale rinnovabile costituisce modalità di accesso alla qualifica stessa ed è disciplinato dall'articolo 15 del medesimo decreto. Per i dirigenti di secondo livello ai quali l'incarico è conferito dopo l'entrata in vigore del contratto, la ti-

Tavola 1. Tornata contrattuale 1994-97

| | Ministeri | | | | Enti pubblici non economici | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | com. '94-97 | com. '96-97 | dir. '94-97 | dir. '96-97 | com. '94-97 | com. '96-97 | dir. '94-97 |
| *Esame Consiglio dei ministri* | | | | | | | |
| Sottoscrizione del testo concordato | 10.02.1995 | 21.05.1996 | 27.11.1996 | 27.11.1996 | 28.03.1995 | 17.04.1996 | 30.07.1996 |
| Invio degli atti al Consiglio dei ministri con richiesta di iscrizione all'ordine del giorno | 21.02.1995 | 6.06.1996 | 6.12.1996 | 6.12.1996 | 7.04.1995 | 29.04.1996 | 10.09.1996 |
| Esame Consiglio dei ministri | 3.03.1995 | 18.06.1996 | 12.12.1996 | 12.12.1996 | 19.04.1995 | 10.05.1996 | 12.09.1996 |
| Provvedimento autorizzazione alla sottoscrizione | 3.03.1995 | 14.06.1996 | 12.12.1996 | 12.12.1996 | 19.04.1995 | 10.05.1996 | 12.05.1996 |
| *Controllo Corte dei Conti* | | | | | | | |
| Invio atti alla Corte dei Conti | 3.03.1995 | 27.06.1996 | 12.12.1996 | 12.12.1996 | 21.05.1996 | 14.05.1996 | 12.09.1996 |
| Rilievi Corte dei Conti | 28.03.1995 | | | | | | |
| Risposta ai rilievi della Corte dei Conti | 21.04.1995 | | | | | | |
| Udienza sezione del controllo della Corte dei Conti | 6.05.1995 | | | | | | |
| Registrazione provvedimento autorizzazione alla sottoscrizione | 8.05.1995 | 19.07.1996 | | | 4.07.1995 | 19.06.1996 | 2.10.1996 |
| Restituzione atti dalla Corte dei Conti | 12.05.1995 | 22.07.1996 | | | 5.07.1995 | 24.06.1996 | 4.10.1996 |
| *Sottoscrizione definitiva e pubblicazione* | | | | | | | |
| Invio atti Aran per sottoscrizione definitiva | 12.05.1995 | 24.07.1996 | | | 6.07.1995 | 26.06.1996 | 8.10.1996 |
| Sottoscrizione definitiva | 16.05.1995 | 26.07.1996 | | | 6.07.1995 | 1.07.1996 | 11.10.1996 |
| Pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale | 30.05.1995 | 12.08.1996 | | | 9.09.1995 | 15.07.1996 | 4.11.1996 |

com. abbreviazione di comparto.
dir. abbreviazione di dirigenza.

Fonte: Dipartimento della funzione pubblica - Servizio relazioni sindacali.

*(segue tavola 1)*

| | Autonomie locali | | | | Aziende | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | com. '94-97 | com. '96-97 | dir. '94-97 | dir. '96-97 | com. '94-97 | com. '96-97 |
| | | | *Esame Consiglio dei ministri* | | | |
| Sottoscrizione del testo concordato | 15.03.1995 | 16.05.1996 | 16.11.1995 | 19.12.1996 | 15.12.1995 | 23.07.1996 |
| Invio degli atti al Consiglio dei ministri con richiesta di iscrizione all'ordine del giorno | 30.03.1996 | 23.05.1996 | 23.11.1995 | | 20.02.1996 | 25.07.1996 |
| Esame Consiglio dei ministri | 6.04.1995 | 12.06.1996 | 1.12.1995 | | 26.02.1996 | 2.08.1996 |
| Provvedimento autorizzazione alla sottoscrizione | 6.04.1995 | 6.06.1996 | 1.12.1995 | | 26.02.1996 | 2.08.1996 |
| | | | *Controllo Corte dei Conti* | | | |
| Invio atti alla Corte dei Conti | 6.04.1995 | 18.06.1996 | 1.12.1995 | | 26.02.1996 | 2.08.1996 |
| Rilievi Corte dei Conti | 26.05.1995 | | 29.12.1995 | | 22.03.1996 | |
| Risposta ai rilievi della Corte dei Conti | 21.06.1995 | | 17.01.1996 | | 29.03.1996 | |
| Udienza sezione del controllo della Corte dei Conti | | | 22.02.1996 | | | |
| Registrazione provvedimento autorizzazione alla sottoscrizione | 4.07.1995 | 4.07.1996 | 1.03.1996 | | 2.04.1996 | 14.08.1996 |
| Restituzione atti dalla Corte dei Conti | 5.07.1995 | 8.07.1996 | 7.03.1996 | | 3.04.1996 | 20.08.1996 |
| | | | *Sottoscrizione definitiva e pubblicazione* | | | |
| Invio atti Aran per sottoscrizione definitiva | 6.07.1995 | 12.07.1996 | 7.03.1996 | | 4.04.1996 | 20.08.1996 |
| Sottoscrizione definitiva | 6.07.1995 | 16.07.1996 | 10.04.1996 | | 5.04.1996 | 4.09.1996 |
| Pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale | 9.09.1995 | 31.07.1996 | 2.05.1996 | | 29.04.1996 | 1.10.1996 |

com. abbreviazione di comparto.
dir. abbreviazione di dirigenza.

Fonte: Dipartimento della funzione pubblica - Servizio relazioni sindacali.

*(segue tavola 1)*

| | Sanità | | | | | | Ricerca | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | com. '94-97 | com. '96-97 | dir. '94-97 | dir. '96-97 | a.m. '94-97 | a.m. '96-97 | com. '94-97 | com. '96-97 |
| *Esame Consiglio dei ministri* | | | | | | | | |
| Sottoscrizione del testo concordato | 26.07.1995 | 16.04.1996 | 17.07.1996 | 31.07.1996 | 22.07.1996 | 22.07.1996 | 17.05.1996 | 15.10.1996 |
| Invio degli atti al Consiglio dei ministri con richiesta di iscrizione all'ordine del giorno | 31.07.1995 | 24.04.1996 | 10.09.1996 | 5.10.1996 | 10.09.1996 | 25.10.1996 | 27.05.1996 | 25.10.1996 |
| Esame Consiglio dei ministri | 4.08.1995 | 7.05.1996 | 12.09.1996 | 8.11.1996 | 12.09.1996 | 8.11.1996 | 6.06.1996 | 31.10.1996 |
| Provvedimento autorizzazione alla sottoscrizione | 4.08.1995 | 7.05.1996 | 12.09.1996 | 8.11.1996 | 12.09.1996 | 8.11.1996 | 7.06.1996 | 31.10.1996 |
| *Controllo Corte dei Conti* | | | | | | | | |
| Invio atti alla Corte dei Conti | 4.08.1995 | 14.05.1996 | 12.09.1996 | 8.11.1996 | 12.09.1996 | 8.11.1996 | 10.06.1996 | 31.10.1996 |
| Rilievi Corte dei Conti | | | 16.10.1996 | | 8.10.1996 | 8.11.1996 | 28.06.1996 | |
| Risposta ai rilievi della Corte dei Conti | | | 8.11.1996 | | 8.11.1996 | | 25.07.1996 | |
| Udienza sezione del controllo della Corte dei Conti | | | | | | | 29.08.1996 | |
| Registrazione provvedimento autorizzazione alla sottoscrizione | 23.08.1995 | 19.06.1996 | 26.11.1996 | 29.11.1996 | 26.11.1996 | 29.11.1996 | 6.09.1996 | 14.11.1996 |
| Restituzione atti della Corte dei Conti | 24.08.1995 | 24.06.1996 | 28.11.1996 | 2.12.1996 | 28.11.1996 | 2.12.1996 | 12.09.1996 | 15.11.1996 |
| *Sottoscrizione definitiva e pubblicazione* | | | | | | | | |
| Invio atti Aran per sottoscrizione definitiva | 28.08.1995 | 26.06.1996 | 28.11.1996 | 3.12.1996 | 28.11.1996 | 3.12.1996 | 1.10.1996 | 15.11.1996 |
| Sottoscrizione definitiva | 1.09.1995 | 27.06.1996 | 5.12.1996 | 5.12.1996 | 5.12.1996 | 5.12.1996 | 7.10.1996 | 21.11.1996 |
| Pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale | 16.09.1995 | 5.07.1996 | 30.12.1996 | 30.12.1996 | 30.12.1996 | 30.12.1996 | 5.11.1996 | 9.12.1996 |

com. abbreviazione di comparto.
dir. abbreviazione di dirigenza.
a.m. abbreviazione di area medica.

Fonte: Dipartimento della funzione pubblica - Servizio relazioni sindacali.

*(segue tavola 1)*

| | Scuola | | Università | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1994-97 | 1996-97 | com. '94-97 | com. '96-97 | dir. '94-97 | dir. '96-97 |
| | | | *Esame Consiglio dei ministri* | | | |
| Sottoscrizione del testo concordato | 23.06.1995 | 1.07.1996 | 6.03.1996 | 22.07.1996 | 3.12.1996 | 3.12.1996 |
| Invio degli atti al Consiglio dei ministri con richiesta di iscrizione all'ordine del giorno | 4.07.1995 | 8.07.1996 | 27.03.1996 | 26.07.1996 | 20.12.1996 | 20.12.1996 |
| Esame Consiglio dei ministri | 21.07.1995 | 12.07.1996 | 4.04.1996 | 2.08.1996 | 30.12.1996 | 30.12.1996 |
| Provvedimento autorizzazione alla sottoscrizione | 21.07.1995 | 12.07.1996 | 4.04.1996 | 2.08.1996 | 30.12.1996 | 30.12.1996 |
| | | | *Controllo Corte dei Conti* | | | |
| Invio atti alla Corte dei Conti | 21.07.1995 | 12.07.1996 | 11.04.1996 | 2.08.1996 | 30.12.1996 | 30.12.1996 |
| Rilievi Corte dei Conti | | | | | | |
| Risposta ai rilievi della Corte dei Conti | | | | | | |
| Udienza sezione del controllo della Corte dei Conti | | | | | | |
| Registrazione provvedimento autorizzazione alla sottoscrizione | 2.08.1995 | 26.07.1996 | 14.05.1996 | 14.08.1996 | | |
| Restituzione atti dalla Corte dei Conti | 3.08.1995 | 29.07.1996 | 16.05.1996 | 20.08.1996 | | |
| | | | *Sottoscrizione definitiva e pubblicazione* | | | |
| Invio atti Aran per sottoscrizione definitiva | 3.08.1995 | 30.07.1996 | 17.05.1996 | 20.08.1996 | | |
| Sottoscrizione definitiva | 4.08.1995 | 1.08.1996 | 21.05.1996 | 5.09.1996 | | |
| Pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale | 5.09.1995 | 14.08.1996 | 7.06.1996 | 1.10.1996 | | |

com. abbreviazione di comparto.
dir. abbreviazione di dirigenza.

Fonte: Dipartimento della funzione pubblica - Servizio relazioni sindacali.

pologia dell'incarico, le modalità di revoca, la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico sono disciplinati dal contratto individuale. Per i dirigenti di secondo livello in servizio alla data di entrata in vigore del dlgs 502/92 il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile avviene dopo l'opzione. Ai suddetti dirigenti sono conferibili solo incarichi di direzione di struttura.
Le aziende e gli enti nel prevedere le singole strutture organizzative e i relativi uffici dirigenziali definiscono la retribuzione di posizione per i dirigenti cui sia affidata la direzione di struttura. Per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, nel conferimento degli incarichi si deve tenere conto della posizione funzionale posseduta dai medesimi prima della unificazione della qualifica dirigenziale. Ai dirigenti di più elevato livello del ruolo professionale tecnico e amministrativo già appartenenti all'ex undicesimo livello è attribuita la stessa valenza economica degli incarichi affidati ai dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario.
Le aziende ed enti, nel prevedere nelle singole strutture organizzative le relative posizioni dirigenziali, individuano i corrispondenti incarichi dirigenziali non comportanti direzioni di struttura, determinandone la graduazione e la relativa retribuzione di posizione nell'ambito delle fasce dei valori annui. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione. Ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, assunti dopo l'entrata in vigore del contratto, il conferimento degli incarichi avviene dopo il superamento del periodo di prova. Analogamente avviene per il dirigente di primo livello del ruolo sanitario limitatamente agli incarichi di direzione di struttura. Ai dirigenti di secondo livello con rapporto ad incarico quinquennale spetta oltre alla retribuzione di posizione uno specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale. A tal fine le aziende ed enti effettuano la graduazione delle funzioni, definiscono la retribuzione di posizione che può essere attribuita in concreto ai dirigenti di secondo livello informandone gli stessi contestualmente all'atto del conferimento degli incarichi di direzione di struttura. Detto trattamento economico è attribuito anche ai dirigenti di secondo livello assunti dopo l'entrata in vigore del dlgs 502/92 o per coloro che abbiano già optato per il rapporto ad incarico quinquennale alla data di entrata in vigore del contratto. L'entità dello specifico trattamento viene determinata con la stipulazione del contratto individuale.
Specifiche disposizioni sono previste per il finanziamento della retribuzione di posizione per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo e dei dirigenti di primo e secondo livello del ruolo sanitario nonché per l'attribuzione dello specifico trattamento economico ai dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario, e per la retribuzione di posizione dei dirigenti di Ipab aventi finalità sanitarie.
È prevista la costituzione di un fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro (indennità di rischio radiologico, remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro o durante l'orario di lavoro, indennità di bilinguismo, di polizia giudiziaria e di profilassi antitubercolare).
Tali disposizioni si applicano in quanto compatibili anche alle Ipab aventi finalità sanitarie.
Specifiche risorse sono destinate annualmente per costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti. Al finanziamento della retribuzione si provvede mediante l'utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività e al miglioramento dei servizi e del fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.
Ai dirigenti avvocati e procuratori appartenenti al ruolo professionale spettano i compensi di natura professionale previsti dal regio decreto 27 novembre 1933, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente. Le aziende ed enti che hanno alle loro dipendenze dirigenti legali appartenenti al ruolo professionale adottano secondo il proprio ordinamento le misure procedurali e organizzative necessarie al-

l'applicazione dei compensi suddetti seguendo principi indicati nel ccnl.
Specifiche disposizioni sono indicate per il finanziamento della retribuzione di risultato e del premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti delle Ipab aventi finalità sanitarie.
In applicazione dell'articolo 4, comma 11 bis del dlgs 502/92 e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, a tutti i dirigenti del ruolo sanitario è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'azienda o ente, sia in regime ambulatoriale o di diagnostica strumentale e di laboratorio, che in costanza di ricovero. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda o ente e lo svolgimento deve esser organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. È specificato come deve essere svolta la libera professione. La libera professione individuale e di équipe riguarda le attività in regime ambulatoriale, di diagnostica strumentale e di laboratorio. L'attività professionale autonoma riguarda le stesse attività nonché le prestazioni, comprese quelle farmaceutiche, collegate alla attività libero professionale erogata in regime di ricovero. Tra le suddette attività rientrano anche le attività di laboratorio, farmaceutiche e quelle strumentali o non, complementari o di supporto alle attività professionali individuate dall'azienda o ente secondo le modalità definite nel ccnl di riferimento del relativo personale.
L'attività di consulenza dei dirigenti del ruolo sanitario, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali all'interno dell'azienda o ente, costituisce particolare incarico dirigenziale rientrante tra gli incarichi non comportanti direzione di struttura.
La consulenza può essere, altresì, esercitata al di fuori dell'azienda o ente medesimo nei seguenti casi: in servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate, che disciplini i limiti orari minimi e massimi dell'impegno e il compenso e le modalità ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro; presso istituzioni pubbliche non sanitarie mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali, che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità e di compiti istituzionali del Ssn e disciplini la durata della convenzione, la natura della prestazione che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato, i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro, l'entità del compenso, ove l'attività sia svolta fuori del debito orario di lavoro, l'obbligo del recupero del debito orario, qualora la consulenza compatibilmente con l'esigenza di servizio sia stata resa nell'orario di lavoro, motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.
Il 5 dicembre 1996 è stato anche sottoscritto il ccnl della dirigenza medica e veterinaria dipendente dal servizio sanitario nazionale.
Detto contratto è applicabile a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari di primo e secondo livello con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti da amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'articolo 7 del dpcm 30 dicembre 1993, n. 593, ivi comprese le residenze sanitarie assistenziali (Rsa) pubbliche. Le Ipab che svolgono prevalente attività sanitaria sono individuate dalle regioni. Ai sensi dell'articolo 18 del dlgs 502/92 appartengono alla qualifica di dirigente di primo livello:
*a.* per la professione medica e per gli odontoiatri: gli assistenti, gli aiuti, i vicedirettori sanitari e i coadiutori sanitari già collocati nelle posizioni funzionali di nono e decimo livello;
*b.* per la professione veterinaria: i collaboratori e i coadiutori già collocati nelle posizioni funzionali di nono e decimo livello.
Appartengono alla qualifica di dirigente di secondo livello per la professione medica e odontoiatrica i dirigenti sanitari, i soprintendenti sanitari e i primari ospedalieri già collocati nella posizione funzionale di undicesimo livello, per la professione veterinaria i veterinari dirigenti già collocati nella posizione funzionale di undicesimo livello.
Esso si presenta del tutto analogo a quello relativo al personale non medico con qualifica dirigenziale dipendente dal servizio sanitario nazionale.
Nel quadro del riordino del Ssn, la dirigenza medica presenta particolari elementi di specificità. A tale area professionale, oltre alle attività organizzativo-gestionali proprie della funzione dirigenziale, sono affidati i compiti assistenziali, di

diagnosi e cura e di tutela della salute pubblica, che costituiscono non solo il perno produttivo dell'attività aziendale ma anche il fine istituzionale di essa, diretto al raggiungimento degli obiettivi generali di prevenzione, cura e riabilitazione previsti dall'articolo 1 del dlgs 502/92.
Nel nuovo assetto la dirigenza medica pur nel rispetto di tutte le altre professionalità impiegate nel Ssn rappresenta la componente più rilevante dei dirigenti e assume una connotazione strategica per l'economia sanitaria aziendale, intesa come allocazione delle risorse ai fini dell'efficacia, efficienza, rendimento e qualità dell'azione sanitaria. Tale peculiarità della funzione medica è compensata con l'attribuzione ai dirigenti medici e veterinari a decorrere dal 1° dicembre 1995 di una indennità fissa e ricorrente corrisposta per tredici mensilità, denominata di specificità medica. Per i dirigenti delle Ipab aventi finalità sanitarie l'indennità di specificità medica è corrisposta anche in modo graduale in base alla disponibilità del fondo appositamente costituito, previo accordo con i dirigenti interessati, utilizzando anche in parte l'indennità di funzione.
Il 12 giugno 1996 è stato sottoscritto il ccnl del personale con qualifica dirigenziale del comparto regioni ed enti locali concernente il nuovo testo dell'articolo 30 relativo al collegio di conciliazione.

**5.** Il 5 dicembre 1996 sono stati sottoscritti i ccnl per il personale non medico con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali dipendenti dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale del Ssn e per la dirigenza medica e veterinaria dipendente dal Ssn per il biennio economico 1996-97.
Detti contratti si applicano ai dirigenti già in servizio presso le aziende ed enti alla data del 1° gennaio 1996 od assunti successivamente anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.
Essi in particolare prevedono, oltre agli incrementi contrattuali, anche la rideterminazione del finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo e dei dirigenti di primo e secondo livello del ruolo sanitario nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario, la rideterminazione della retribuzione di posizione, risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento del fondo destinato alla retribuzione di risultato dei dirigenti e la rideterminazione dell'indennità di specificità medica per il personale dirigente medico e veterinario e relative specifiche tipologie professionali del Ssn.

*Alberto Stancanelli*

# I sindacati confederali

**1. Premessa 2. Maastricht e la disoccupazione in Europa 3. Unità sindacale: la Cisl rilancia, Cgil e Uil frenano 4. Consenso al programma sociale del governo Prodi 5. Metalmeccanici, telecomunicazioni, Alitalia 6. Il congresso della Cgil 7. Il Patto per il lavoro 8. Lo scontro per il contratto dei metalmeccanici e la proposta Treu**

**1.** Il 1996 si apre con l'avvio del semestre italiano di presidenza dell'Unione europea, circostanza che assegna al nostro paese un ruolo significativo per concorrere a definire le modalità di attuazione del Trattato di Maastricht. I sindacati confederali attribuiscono grande importanza alla promozione di una forte iniziativa per contrastare la disoccupazione in ascesa nei maggiori paesi europei, dall'Italia alla Germania, dalla Francia alla Spagna. Il governo presieduto da Lamberto Dini condivide questa preoccupazione e assolve il proprio ruolo con autorevolezza, anche se indubbiamente non gli giova la provvisorietà derivante dal fatto di essere un governo dimissionario, con le elezioni per il rinnovo del Parlamento convocate per il mese di aprile, cioè a semestre italiano ancora in corso (anche se ad inizio d'anno il Parlamento non era ancora stato formalmente sciolto dal presidente della Repubblica).
Proprio la scadenza europea era stata uno dei punti di forza dell'argomentazione di chi avrebbe voluto una soluzione non elettorale della crisi, che era stata determinata non da difficoltà del governo o da un atto di sfiducia del Parlamento, ma dalla volontà del presidente del Consiglio di rispettare l'impegno, assunto all'inizio del mandato, di passare la mano appena realizzati i punti fondamentali del programma. Dini si era pertanto dimesso dopo che la traduzione in legge dell'accordo coi sindacati per la riforma pensionistica e il sì del Parlamento alla legge finanziaria avevano chiuso un ciclo contrassegnato da una gestione «tecnica» via via divenuta più «politica», aprendo così la strada a un confronto politico diretto fra le forze in campo. Lo stesso Dini si presenterà alle elezioni in una nuova veste, capeggiando una formazione, Rinnovamento italiano, che si alleerà con l'Ulivo di centrosinistra.
I sindacati non sarebbero stati pregiudizialmente ostili a un prolungamento della legislatura fino alla sua conclusione naturale, magari attraverso una riconferma del governo Dini col quale, nonostante qualche fisiologica tensione, i rapporti erano stati buoni, grazie soprattutto all'intesa sulla riforma pensionistica che si riteneva, con un ottimismo che gli eventi futuri dimostreranno essere stato forse un poco eccessivo, aver chiuso almeno nel medio periodo un tema delicato e controverso; e soprattutto alcuni esponenti della Cisl avrebbero desiderato aver più tempo a disposizione per concorrere in qualche modo (pur salvaguardando l'autonomia del sindacato) a rafforzare la «gamba di centro» dell'Ulivo: problema che in una certa misura coinvolgeva anche quegli esponenti della Uil che chiedevano di arricchire il centrosinistra con una più qualificata presenza laico-socialista. Tuttavia, un po' i tempi stretti conseguenti all'impossibilità di risolvere la crisi di governo all'interno della legislatura (il presidente della Repubblica, dopo la conferma delle dimissioni da parte di Dini e l'esito negativo di un tentativo «esplorativo» affidato al ministro Maccanico, il 16 febbraio scioglie le Camere e convoca le elezioni per il 21 aprile), un po' le diversità che si manifestano nell'area di centro giocano in senso contrario all'impegno diretto di sindacalisti nel confronto elettorale: un impegno diretto che, del resto, sarebbe potuto essere a rigore solo di ex sindacalisti, per le ben note regole di incompatibilità fatte proprie dalle tre confederazioni. Naturalmente non sono mancate alcune candidature, ma dalle elezioni – malgrado l'indubbia propensione dei sindacati per lo schieramento politico di centrosinistra, più «vicino» di quello di centrodestra per i suoi orientamenti

programmatici – è giunta una sostanziale conferma delle scelte di autonomia, imperniate sulla priorità dei programmi di governo rispetto alle formule politiche: scelte che saranno confermate nella fase post elettorale, pur con attestazioni di «simpatia» nei confronti del governo Prodi.
In quest'ottica, il periodo pre elettorale del 1996 è stato anche un periodo di attività sindacale piuttosto intensa, con la collocazione in primo piano – nella prospettiva europea e in quella nazionale – dell'«emergenza lavoro» e con la continuazione, con alti e bassi, del dibattito sull'unità sindacale, contrassegnato da una forte sollecitazione della Cisl e maggiori cautele della Cgil e della Uil. Il tema dell'occupazione, del resto, sarà dominante per l'intero anno, con un approdo importante a settembre – il Patto per il lavoro fra governo, sindacati e imprenditori – e un faticoso iter parlamentare del Patto stesso, ancora inconcluso a fine anno.
Nel corso del 1996 numerose vertenze contrattuali dimostreranno il buon funzionamento del Protocollo «triangolare» sulla politica dei redditi e la contrattazione firmato da governo e parti sociali nel luglio 1993. Nella seconda parte dell'anno, tuttavia, in un contesto di inasprimento generale dei rapporti fra sindacati e Confindustria, la vertenza per il secondo biennio del contratto dei metalmeccanici farà salire parecchio la tensione, paradossalmente per gli strascichi di un evento di per se stesso positivo: il calo superiore al previsto dell'inflazione reale e la conseguente correzione delle previsioni di inflazione programmata. Va detto peraltro che la disputa «tecnica» è stata palesemente solo la foglia di fico di un più profondo dissenso politico, imperniato su una crescita di diffidenza – in qualche settore del sindacato ma soprattutto in settori imprenditoriali – per le regole e i vincoli del Protocollo del 1993.
Fra gli eventi sindacali importanti del 1996 deve essere altresì registrato il tredicesimo congresso della Cgil, che si svolge a Rimini dal 2 al 7 luglio, preceduto da un ampio e non sempre concorde dibattito nelle strutture territoriali e nelle categorie.

**2.** Il semestre di presidenza italiana dell'Unione europea si inaugura ufficialmente il 7 gennaio, quando il presidente della Commissione europea, assieme ai diciannove commissari, è ricevuto a Roma dal presidente della Repubblica, Oscar Luigi Scalfaro. Il giorno seguente si svolge l'incontro col presidente del Consiglio e i membri del governo. Dini afferma che «non si può pensare all'Unione monetaria con una disoccupazione europea all'11%, un dato negativo che deve essere corretto stabilmente». «Europa – aggiunge – deve voler dire opportunità, crescita, reddito, lavoro. Unione monetaria e occupazione debbono essere viste come una sola entità». Circa l'adesione dell'Italia all'Unione monetaria, Dini – affrontando un tema che si riproporrà al governo Prodi e che diverrà una componente essenziale del dibattito politico, economico e sociale – afferma che «l'Italia farà ogni sforzo per arrivare al 1998 in regola coi parametri di Maastricht, per quanto tutto ciò dipenda dalle politiche che il governo sarà capace di applicare nei prossimi due anni»: una frase, quest'ultima, che denota l'inevitabile incertezza di una situazione che, per la relativa uguaglianza dei rapporti di forza, non consentiva di prevedere quale governo l'Italia avrebbe avuto dopo elezioni non ancora ufficialmente convocate, ma ritenute inevitabili.
Si apre naturalmente sull'argomento un'ampia discussione che coinvolge le parti sociali. Le tesi congressuali (di maggioranza) della Cgil non respingono Maastricht ma sottolineano l'incompiutezza di un Trattato che «deve essere ridiscusso» perché non affronta i temi della distribuzione del reddito, della politica sociale, della piena occupazione. Il segretario generale della Cisl, D'Antoni, afferma che per entrare in Europa occorre puntare su «una drastica riduzione dell'inflazione» e chiede di integrare il Trattato di Maastricht con le indicazioni contenute nel Libro bianco sull'occupazione che l'ex presidente della Commissione europea, Jacques Delors, ha lasciato in eredità ai suoi successori e ai governi dell'Unione (un'eredità, purtroppo, molto evocata ma poco utilizzata). Il segretario generale della Uil, Pietro Larizza, è più pessimista: «O si rinvia nel tempo l'accesso pieno all'Unione – afferma – oppure si tenta di rinegoziare le condizioni». Dopo queste prime reazioni «a caldo» i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil si incontrano il 16 gennaio con Dini, assieme al segretario generale della Confederazione europea dei sindacati, Emilio Gabaglio, e gli propon-

gono di promuovere una conferenza triangolare con l'obiettivo di dar luogo a una strategia europea comune per il lavoro. I sindacati europei – sottolinea Gabaglio – «chiedono che le politiche del lavoro divengano uno dei capitoli centrali del Trattato e che i livelli d'occupazione vengano considerati parametri decisivi alla stregua di quelli monetari ed economici».

**3.** Il primo scorcio del 1996 è caratterizzato da momenti alterni di contrapposizione e di consenso fra le confederazioni sindacali e la Confindustria. Due esempi sono in proposito significativi. L'11 gennaio, in una conferenza stampa tenuta dopo una riunione della giunta confederale, il presidente della Confindustria Luigi Abete (che di lì a poco lascerà il posto a Giorgio Fossa) afferma che la sua organizzazione è intenzionata a sospendere l'erogazione degli aumenti retributivi concordati attraverso la contrattazione aziendale finché il governo non avrà attuato il decreto sulla loro decontribuzione, prevista dal Protocollo del 1993. La decisione non avrà conseguenze operative perché successivamente il decreto richiesto sarà emanato dal governo, ma l'inusuale atteggiamento che tendeva a riversare sui lavoratori le conseguenze di quella che, semmai, poteva essere considerata un'inadempienza politica, era rivelatore di un irrigidirsi del «clima», col rischio di un progressivo deterioramento dei rapporti sociali. I sindacati reagiscono con durezza. Il segretario generale aggiunto della Cisl, Raffaele Morese, pur ribadendo il parere positivo della sua organizzazione sulla decontribuzione, parla di «atteggiamenti scomposti» della Confindustria e avverte: «Di fronte a un atto di ritorsione non resteremo con le mani in mano». La Cgil, già non favorevole alla decontribuzione, afferma in una nota della segreteria che «la posizione della Confindustria è sbagliata e inaccettabile; qualora fosse adottata determinerebbe un forte impatto negativo nei rapporti e avrebbe chiari elementi di illegittimità». Per Aldo Musi, segretario confederale della Uil, infine, la Confindustria vuole dare «la soluzione sbagliata a un problema giusto», utilizzando «l'arma del ricatto» per scaricare sui lavoratori «una tensione che non li riguarda». Di segno positivo è invece la firma, il 12 febbraio, da parte dei segretari generali di Cgil, Cisl e Uil e del presidente della Confindustria, dell'atto costitutivo dell'organismo bilaterale nazionale per la formazione: un organismo che era stato previsto dal Protocollo del 1993 e che «rappresenta un primo passo concreto per rendere operativa la collaborazione fra le parti sociali» sul tema tanto attuale della formazione, strettamente collegato a quello dell'occupazione.

Torna rapidamente alla ribalta, nel primo scorcio dell'anno, il tema dell'unità del sindacato. È la Cisl a rilanciarlo nell'assemblea nazionale dei quadri e dei delegati, che si svolge a Rimini il 2 e 3 febbraio. D'Antoni chiede di fissare una data precisa – la fine del 1996 – per la conclusione del processo unitario, sottolineando che un'esigenza di credibilità impone di non essere elusivi nell'indicare le scadenze. Riprendendo un argomento non nuovo (era stato ampiamente usato da Carniti nell'inconclusa vicenda unitaria degli anni Settanta) ma sempre suggestivo, il segretario generale della Cisl afferma che «non è più sufficiente» lo slogan « marciare divisi per colpire uniti» che era stato un tempo coniato da Pastore, e che oggi occorre «marciare uniti», come era avvenuto in due occasioni differenti ma entrambe significative: la lotta condotta contro le scelte pensionistiche del governo Berlusconi e la trattativa che, sempre per le pensioni, aveva condotto alla riforma Dini. D'Antoni afferma che ciascuno, accantonando «tatticismi, pigrizie e ritardi», deve «mettere in discussione una parte di se stesso», per dar vita a un sindacato «concertativo, pluralista, autonomo, solidale, più politico e meno politicizzato».

La pressione in direzione dell'unità sindacale esercitata dalla Cisl suscita tuttavia perplessità e riserve da parte della Cgil e della Uil. Si manifesta così una distinzione di toni e di accenti che sarà anche in seguito una costante dell'intenso ma spesso incerto dialogo unitario. Sarebbe sbrigativo e inesatto, naturalmente, tracciare una linea di demarcazione fra unitari e non unitari. Il dibattito è più sottile, riguarda i contenuti di un processo per sua natura complesso e difficile: mettere in discussione «una parte di se stessi» è cosa abbastanza facile a dirsi, ma è meno facile trovare le strade di una coerente realizzazione. Non si deve ignorare, del resto, che l'assemblea

della Cisl si svolge in una fase già di fatto, anche se non ancora ufficialmente, pre elettorale, circostanza che concorre ad accentuare cautele e qualche volta sospetti (lo stesso D'Antoni aveva auspicato un sindacato «più politico e meno politicizzato»), sebbene non dirompenti perché in definitiva le tre confederazioni riservavano le loro «simpatie», temperate da affermazioni di autonomia, a una stessa area politica, quella di centrosinistra, peraltro abbastanza articolata per far convivere convergenze e distinzioni. Il richiamo al momento pre elettorale è utile per inquadrare meglio il tema, ma non ne va esagerata l'importanza sotto il profilo qui considerato. Infatti anche dopo le elezioni i buoni rapporti in generale individuabili fra le tre confederazioni non cancelleranno il periodico riemergere di accenti polemici sui modi di realizzazione dell'unità, tant'è che la scadenza conclusiva ipotizzata da D'Antoni non troverà riscontro a conclusione dell'anno.
Nella circostanza qui specificamente ricordata, comunque, la posizione più critica è assunta dalla Uil. Larizza dichiara di non condividere «né il metodo né la sostanza dell'impostazione della Cisl per costruire l'unità sindacale» e respinge «atti unilaterali, utili forse alla propaganda» per una scelta che deve essere «innanzitutto condivisa e sostenuta dai lavoratori». La Uil, per partecipare attivamente al processo unitario, chiede che si faccia preventivamente chiarezza su tre punti: a quale sindacato si vuol dar vita e per quale ruolo; quale democrazia interna si intende assicurare; quale deve essere il rapporto con gli iscritti e con i lavoratori. Il segretario generale della Cgil, Cofferati, è più diplomatico nel prendere le distanze da D'Antoni e osserva che «il merito delle differenze esistenti sarà risolvibile senza nervosismi, ricercando insieme le soluzioni». Sono i tempi che non lo convincono, perché, a suo avviso, non servono «scadenze mitiche»: «Se non sarà possibile arrivare al sindacato unitario entro quest'anno – precisa – pazienza, vuol dire che continueremo a discutere, a confrontarci», perché quella del sindacato unitario è «un'esigenza fortissima per milioni di lavoratori» e «non ha alternative credibili».
Con una grande e preoccupata attenzione, Cgil, Cisl e Uil seguono intanto l'aggravarsi della situazione occupazionale, con specifico riferimento alla dimensione europea del problema e, per ciò che riguarda l'Italia, alla situazione nel Mezzogiorno. I sindacalisti apprezzano l'impostazione del Consiglio europeo di Torino che, il 23 marzo, fissa le coordinate della Conferenza intergovernativa per la revisione del Trattato di Maastricht, riconoscendo che «la lotta alla disoccupazione costituisce il compito principale» e che «favorire l'occupazione è preoccupazione comune a tutte le politiche economiche e strutturali». Vorrebbero tuttavia più concretezza e temono che, al di là delle frasi ad effetto, la logica unilateralmente monetarista continui ad avere la meglio sulle attese sociali e anche sulle esigenze dell'economia reale. La questione del Mezzogiorno viene riproposta in un convegno promosso dalla Banca di Roma, dalla Fiat e dal Mediocredito centrale (19 marzo, «L'Italia del Sud verso l'Europa») e il presidente della Confindustria, Abete, afferma fra l'altro, nel suo intervento, che una delle vie da percorrere è quella di sostenere le nuove aziende con una maggiore flessibilità, anche salariale; e sul tema della flessibilità si manifesta una differenziazione abbastanza marcata fra Cisl e Cgil, che si riproporrà in varie circostanze anche nel periodo successivo. In sostanza, la Cisl è favorevole a forme di flessibilità non arbitrarie, ma contrattate dal sindacato, tenendo peraltro presente l'esigenza di farsi carico del grave peso sociale collegato all'eliminazione di oltre un milione di unità lavorative nel biennio 1992-94. In quest'ottica D'Antoni manifesta una certa apertura per le proposte di Abete, riprendendo un'argomentazione che aveva già anticipato in un convegno della sua confederazione che si era svolto due mesi prima (16-17 gennaio, «Un nuovo luglio per il lavoro»), quando aveva osservato che «la strada della flessibilità diversificata e della riduzione d'orario» è quella che può offrire più occasioni di lavoro e determinare maggiori convenienze imprenditoriali. La Cgil, pur senza scartare radicalmente ipotesi di flessibilità, è invece più cauta e si oppone a una «discussione astratta» del problema. A giudizio di Cofferati, debbono esserci delle proposte certe di investimento, poi si potrà discutere, tenendo tuttavia ferma la tutela dei minimi contrattuali.
Analoghe posizioni (Cisl e Uil più disponibili e Cgil più critica) emergono il mese successivo,

quando il 23 aprile la Confindustria propone alle tre confederazioni di avviare un confronto finalizzato a realizzare «un patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione», sulla base di un documento che naturalmente prevede forme di flessibilità salariale e organizzativa.

**4.** Il 21 aprile il risultato elettorale segna una vittoria, seppure di misura, del centrosinistra. Si preannuncia un governo dell'Ulivo (la coalizione fra Pds, Pp e altre formazioni minori) assieme al raggruppamento alleato di Rinnovamento italiano (Dini). La maggioranza parlamentare sarà garantita da Rifondazione comunista, che ha condotto la campagna elettorale al fianco dell'Ulivo attraverso il patto di desistenza. Romano Prodi sarà il nuovo presidente del Consiglio.
Prima della fine di maggio il governo Prodi (Veltroni vicepresidente del Consiglio, Dini agli Esteri, Treu al Lavoro, Ciampi al Tesoro e Bilancio), ottenuta la fiducia al Senato e alla Camera dei deputati, può mettersi al lavoro. Il programma annunciato pone fortemente l'accento, negli aspetti economico-sociali, su due temi considerati prioritari: la riduzione dell'inflazione e il rilancio di una politica per l'occupazione. Prodi non nasconde l'esigenza di una linea di rigore, finalizzata a contenere il deficit e a mettere in regola il nostro paese coi parametri indicati dal Trattato di Maastricht per realizzare l'Unione monetaria; ma contestualmente si impegna a sviluppare un'intensa iniziativa per arricchire il Trattato sul versante sociale. Il governo – sottolinea – opererà in un contesto di concertazione con le parti sociali, confermando la piena validità del Protocollo triangolare del luglio 1993.
Cgil, Cisl e Uil, che in campagna elettorale avevano manifestato in vari modi la loro «preferenza» per lo schieramento di centrosinistra, a elezioni avvenute avvertono che, comunque, il nuovo governo sarà giudicato non per la formula ma per il programma, «in base alle scelte che farà» (Larizza) e senza «deleghe in bianco» (D'Antoni). C'è soddisfazione comunque per l'annunciata volontà di concertazione, anche se Cofferati avverte che il Protocollo del luglio 1993 non deve essere solo rispettato, ma anche completato. «L'accordo del 1993 – osserva – prevedeva politiche e strumenti in grado di ridistribuire equamente il reddito, far diminuire l'inflazione, rilanciare attività economica e occupazione. Abbiamo utilizzato la parte retributiva con risultati alterni. Gli interventi destinati a creare lavoro sono stati disattesi. E da lì bisogna partire». I sindacalisti consentono col governo anche per la lotta all'inflazione e Cofferati afferma che molte imprese dovrebbero ridurre listini eccessivamente gonfiati. Ma Giorgio Fossa, divenuto il 23 maggio presidente della Confindustria, replica che si tratta di appelli retorici perché la «risposta anti inflazionistica delle imprese consiste nell'aumento degli investimenti che migliorano in modo strutturale la competitività».

**5.** L'idillio fra le confederazioni e il governo è di breve durata. Nell'ultimo scorcio di giugno la Cgil e, a livello di categoria, i metalmeccanici sfoderano le armi polemiche.
Occasione: il documento di programmazione economico-finanziaria per il triennio 1997-99, approvato dal Consiglio dei ministri il 27 giugno, che era stato preceduto dalla presentazione di una manovra aggiuntiva di 16 mila miliardi. Il Dpef indica un tasso di inflazione programmata pari al 2,5% nel 1997 e al 2% nei due anni successivi. Il Protocollo triangolare del luglio 1993, invece, fissava al 3% il tasso di inflazione programmata per il 1997, riferendo a questa percentuale gli aumenti da concordare nei rinnovi contrattuali. Il cambiamento della cifra di riferimento mette in difficoltà le categorie che lo subiscono, per così dire, in corso d'opera. È il caso dei metalmeccanici che hanno iniziato le trattative per il secondo biennio contrattuale (parte economica) il 2 maggio con la Federmeccanica e il 9 con l'Intersind.
La Cgil afferma in una nota della segreteria confederale che «la variazione prevista dell'inflazione programmata determina un mutamento sostanziale della lettera dell'accordo del luglio 1993, divide i punti di riferimento fra i diversi contratti di lavoro e rende impossibile la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori interessati ai rinnovi contrattuali, a partire da quello dei metalmeccanici». Il governo – accusa Cofferati – ha «dimenticato e distrutto l'ac-

cordo del luglio 1993 sulla politica dei redditi». Anche la Uil critica il governo e Larizza afferma che i contratti si debbono rinnovare «rispettando i patti», cioè tenendo conto del fatto che il Protocollo del 1993 ipotizzava per il 1997 un'inflazione al 3%. Diversa invece la posizione della Cisl. D'Antoni infatti replica alla Cgil osservando che «l'inflazione programmata non mette in pericolo la politica salariale» perché «se si considera che quest'anno avremo un tasso medio del 4%, aggiungendo il 2,5% si giunge a quel 6,5% che abbiamo chiesto in tutte le piattaforme».
Al congresso nazionale della Fiom, che si svolge a Rimini dal 17 al 19 giugno, il segretario generale della Federazione dei metalmeccanici della Cgil, Claudio Sabattini, afferma l'indisponibilità a modificare le richieste presentate alle controparti, che chiedono un aumento medio mensile di 262 mila lire. La sua relazione tende a prendere le distanze dalla politica di concertazione, respingendone i risvolti «ideologici», e, mentre sulla vertenza avviata c'è una sostanziale intesa con la Uilm e la Fim, i segretari generali di queste organizzazioni, Angeletti e Italia, diversificano le loro posizioni su questioni più generali. Angeletti, ad esempio, non concorda con l'opinione di Sabattini circa la riduzione generalizzata dell'orario di lavoro (a 35 ore) nel rinnovo contrattuale 1999, mentre Italia spezza una lancia a favore della concertazione, che «va consolidata in quanto metodo avanzato di governo della società». Nel corso del congresso interviene anche il segretario generale della Cgil, Cofferati, che attenua, probabilmente per contrapporsi ai toni duri della relazione di Sabattini, la polemica col governo, affermando che il sindacato deve avere «la forza di rifiutare soluzioni sbagliate», ma anche «la forza di condividere le scelte giuste».
La querelle sulla vertenza dei metalmeccanici si trascinerà per tutto l'anno, con uno spostamento delle polemiche in direzione della Confindustria e una maggiore considerazione da parte sindacale delle «buone ragioni» del governo nella sua azione anti inflazionistica. Via via si accentuerà nel sindacato la convinzione che la posta in gioco sia diversa dal mezzo punto in più o in meno di inflazione programmata. Si trattava piuttosto di difendere la sostanza del Protocollo del luglio 1993, che – si pensava – una parte degli imprenditori tendeva ad accantonare per dar luogo a una liberalizzazione «selvaggia» dei rapporti di lavoro.
Non mancano momenti di tensione, ma nel contesto complessivo di un migliore rapporto fra le parti, nella vertenza per il nuovo contratto delle telecomunicazioni, che impegna sul versante sindacale le organizzazioni della Cisl, Cgil e Uil (Silt, Filpt e Uilte) e sul versante imprenditoriale l'Intersind. Il settore si colloca nel vivo dei grandi processi di globalizzazione dei mercati che impongono il perseguimento di un alto grado di competitività e «sarebbe sbagliato – osserva il presidente dell'Intersind, Agostino Paci – procedere ad occhi chiusi, ignorando che nelle telecomunicazioni, e più in generale nell'area dei servizi, sono in corso cambiamenti di grande rilievo». In quest'ottica «la trattativa serve a individuare prima punti di consenso e di dissenso e, nella fase finale, gli accordi possibili». La discussione fra le parti, avviata ad aprile, si prolunga con fasi alterne fin dopo la pausa estiva, ma il 9 settembre viene siglata l'intesa, che prevede parecchie innovazioni normative e un incremento medio mensile della retribuzione di 230 mila lire in tre tranche di 140, 55 e 35 mila lire, rispettivamente dal 1° gennaio 1996, 1° giugno 1997 e 1° dicembre 1997. La struttura retributiva viene sensibilmente modificata, fermi restando gli attuali trattamenti, in particolare spostando l'equilibrio fra retribuzione fissa (minimo contrattuale) e retribuzione rapportata ai risultati aziendali in termini di redditività, produttività e qualità del servizio. Si deve tener presente che l'accordo riguarda una sola azienda (Stet-Telecom) per quanto grande e articolata; sono infatti falliti i tentativi di pervenire a un contratto di settore coinvolgendo anche il comparto telefonico del gruppo Olivetti. L'accordo quindi è un mix fra i due livelli di contrattazione previsti dal Protocollo del 1993. Con trasparente riferimento alla vertenza dei metalmeccanici, Paci osserva che l'accordo è importante per il merito ma anche per il metodo «perché in un momento di tensione sul piano sindacale rappresenta l'ennesima dimostrazione che, quando al tavolo delle trattative l'unica preoccupazione è quella di trovare l'accordo, l'accordo si trova».
Un esempio in controtendenza rispetto all'inasprimento delle relazioni sindacali determinato

dalla vertenza dei metalmeccanici è anche un accordo molto innovativo siglato all'Alitalia il 19 giugno fra l'azienda, assistita dall'Intersind, e le organizzazioni sindacali del trasporto aereo, confederali e autonome. Finalizzato a promuovere il riassetto e il rilancio della compagnia di bandiera, l'accordo prevede, fra l'altro (una volta espletati necessari adempimenti e ottenuto il consenso comunitario per l'aumento di capitale), la partecipazione azionaria dei dipendenti e l'inserimento di una rappresentanza sindacale nel consiglio d'amministrazione.

**6.** Il tredicesimo congresso della Cgil si svolge a Rimini dal 2 al 7 luglio. È il primo congresso che si tiene senza che si abbia una suddivisione in correnti (salvo la persistenza di quella collegata a Rifondazione comunista) ed è anche la prima volta, se si eccettua la lontana e breve esperienza dei governi «tripartiti» dell'immediato dopoguerra, che la Cgil discute di problemi economici e sociali in presenza di una coalizione di governo di centrosinistra nella quale il Pds costituisce la forza politica maggioritaria.
Sul significato politico e sindacale di questo congresso ci si sofferma con maggiore ampiezza in un'apposita *Analisi* di questo *Rapporto.* Qui ci si può limitare ad alcune osservazioni schematiche.
*a.* Circa i rapporti col governo, nella sua relazione Cofferati – che è confermato segretario generale – sottolinea che il nuovo esecutivo è «sostenuto da forze politiche nelle quali si identificano moltissimi iscritti»; tuttavia «la Cgil non delega a nessuno la sua rappresentanza sociale». L'esponente della Cgil rinnova le critiche al Dpef, in particolare per le conseguenze negative, per i lavoratori che debbono rinnovare i contratti, del cambiamento del tasso di inflazione programmata per il 1997. Peraltro la Cgil intende dare il proprio contributo alla ripresa economica, al contenimento del disavanzo pubblico, al calo dell'inflazione, alla crescita dell'occupazione e allo sviluppo del Mezzogiorno. Con obbiettività ma con fermezza, la Cgil valuterà di volta in volta la corrispondenza delle scelte governative alle esigenze dei lavoratori e dei disoccupati. Recando il suo contributo al dibattito congressuale, il presidente del Consiglio, Romano Prodi, dice che il suo governo non chiede «sconti di nessun tipo». «Voi difendete gli interessi dei lavoratori – aggiunge – io la sintesi degli interessi del paese».
*b.* La linea che aveva trovato espressione nelle tesi congressuali di maggioranza esce confermata e rafforzata dal congresso. Il documento conclusivo che recepisce tale linea viene approvato con l'82% dei consensi. In particolare appare consolidata l'autonomia di una confederazione che non riconosce più a un partito politico un ruolo in qualche misura preferenziale; anche perché il Pds non è il Pci, ma un partito rappresentativo al suo interno di interessi differenziati, non necessariamente in sintonia con quelli che il sindacato rappresenta e tutela. D'altro lato, la fumosa proposta di un sindacato non autonomo ma «indipendente» (cioè in pratica pregiudizialmente «di opposizione») formulata dal segretario generale della Fiom con un emendamento poi opportunamente ritirato, non ha trovato uno spazio politico sufficiente per poter mettere in discussione un approdo congressuale che indubbiamente favorisce una prospettiva unitaria, riducendo le differenze con le altre confederazioni a valutazioni politiche distinte, quindi politicamente superabili o mediabili, anziché a rigide e «incomunicabili» premesse di valore ideologiche, come spesso era avvenuto in passato su tutti i versanti sindacali.
*c.* Malgrado questa apertura alla concretezza e al pragmatismo, la Cgil non ha saputo nel suo congresso raccogliere e rilanciare la proposta unitaria della Cisl. Nessun no all'unità, naturalmente, ma un'attenzione troppo spostata verso le difficoltà, che esistono ma non sono insuperabili, e scarsamente propositiva rispetto agli itinerari da percorrere. Questo è stato indubbiamente un limite di un congresso per altri aspetti coraggioso e innovativo. A differenza di quanto è avvenuto negli anni Settanta, il processo unitario sembra non avere nemici ansiosi di affossarlo, ma amici tiepidi che non dimostrano fretta di concluderlo.

**7.** Il 31 luglio, alla vigilia della sosta d'agosto, il confronto sull'occupazione fra imprenditori, sindacati e governo, che era stato avviato il 18, si conclude con una prima intesa sui temi della formazione e della ricerca. «Le politiche delineate

nei documenti concordati – si legge in un comunicato della presidenza del Consiglio – tendono a rendere efficiente e razionale l'azione dello Stato. L'obiettivo è quello di raggiungere un'intesa complessiva prima del varo della legge finanziaria 1997». I contenuti dell'intesa – limitandoci a citarli per titoli – sono: innalzamento dell'obbligo scolastico; formazione post obbligo scolastico; università; formazione continua, ricerca e innovazione; apprendistato e contratti di formazione. Il sottosegretario alla presidenza del Consiglio, Micheli, osserva che «l'accordo è un primo passo verso un'intesa più ampia» e sottolinea che «il metodo della concertazione è stato nuovamente confermato». A sua volta il ministro del Lavoro, Treu, afferma che «solo dove c'è una capacità continua di orientare i lavoratori si riesce a vincere la sfida dell'occupazione». Soddisfatti i sindacalisti: «È stato compiuto un primo passo avanti nella trattativa complessiva sull'occupazione» (Cofferati); l'intesa «è significativa perché rilancia la politica della concertazione» (D'Antoni).

Il confronto riprende a settembre e il 24 governo, sindacati e imprenditori sottoscrivono un'intesa che viene definita Patto per il lavoro. Il Patto appare significativo per il merito, perché stabilisce interventi seri e realistici rivolti a creare nuove occasioni di lavoro; ma lo è altresì per il metodo, perché conferma su una questione di importanza primaria quella linea di concertazione che tre anni prima aveva reso possibile l'accordo sulla politica dei redditi e il riassetto della contrattazione. Di quell'accordo, anzi, il nuovo patto è in qualche misura la naturale continuazione, anche perché ne riprende e sviluppa una serie di aspetti che, in precedenza, rientravano in quella parte disattesa del Protocollo del 1993 di cui sovente parlavano con rammarico i sindacalisti e anche gli imprenditori. Il nuovo accordo triangolare si differenziava tuttavia dal precedente perché era globalmente affidato, per la sua realizzazione, ad adempimenti legislativi. E l'iter che alla fine condurrà all'approvazione da parte del Parlamento del Pacchetto Treu sarà lungo e cosparso di ostacoli, talché l'esito conclusivo della vicenda va al di là dei confini temporali di queste note. I mesi successivi all'accordo saranno costellati da proteste e solleciti di sindacalisti e imprenditori per la lentezza del dibattito parlamentare e anche per qualche modifica su punti specifici, come nel caso dei contratti d'area, suscettibile secondo alcuni di indebolire le coerenze interne di un insieme di interventi collegati gli uni agli altri: tali, appunto, da dar vita a un Patto di cui indichiamo per titoli i capitoli principali.

Il Patto sottolinea l'esigenza e l'urgenza di attivare un piano straordinario contro la disoccupazione, rivolto ad accrescere il tasso di occupazione soprattutto nel Mezzogiorno. Essenziale è considerata in proposito la pratica della concertazione, mentre per parte sua il governo si impegna a ridurre gradualmente gli oneri sul costo del lavoro. In una premessa all'accordo, il governo indica le risorse finanziarie disponibili, proroga di un anno la durata dei contratti di formazione e lavoro nel Sud, sollecita le parti ad accordarsi sul recepimento della direttiva comunitaria in materia di orari di lavoro (in alternativa il governo fisserà per legge in 40 ore settimanali l'orario legale), dà alcune indicazioni per i contratti a termine. I principali capitoli dell'accordo riguardano la ricerca e la formazione (già definiti a fine luglio); la promozione dell'occupazione (nel quale rientrano innovazioni come, ad esempio, quella del lavoro interinale); la politica delle infrastrutture e di qualificazione della domanda pubblica; i contratti d'area. Questi ultimi debbono riguardare aree «a più basso tasso di sviluppo e a maggiore tensione occupazionale, a partire dal Mezzogiorno». Per favorire la creazione di nuova occupazione e di nuovi investimenti produttivi, dovranno essere stipulati contratti fra amministrazioni centrali e locali e rappresentanze imprenditoriali e dei lavoratori. Le parti sociali dovranno realizzare accordi finalizzati all'inserimento di giovani, a pacchetti formativi per i disoccupati di lunga durata e cassintegrati, all'adozione di politiche salariali che favoriscano l'installazione di nuove attività produttive e nuova occupazione.

Pochi giorni dopo l'intesa, il 27 settembre, il Consiglio dei ministri approva il ddl per la finanziaria 1997. Un comunicato informa che «il governo è impegnato alla realizzazione integrale e tempestiva del Patto per il lavoro siglato la settimana scorsa con le parti sociali, e la manovra prevista (di 62.500 miliardi, ndr) individua una copertura immediata per questi interventi. La copertura a regime di questo piano triennale di

investimenti e di sostegno dell'occupazione (15 mila miliardi) verrà assicurata nel 1998 e 1999 anche dai proventi del collocamento di quote dei fondi immobiliari istituiti nel provvedimento collegato e dai risultati della lotta alle forme di elusione, erosione ed evasione fiscale».

**8.** La manovra economica del governo prevede, fra l'altro, un contributo per l'Europa («tassa per l'Europa» come sarà chiamato dalla gente), e i sindacati chiedono spiegazioni sulle modalità con cui sarà applicato. Il presidente del Consiglio precisa, il 19 ottobre, in incontri separati con sindacalisti e imprenditori, che il contributo inciderà in misura progressiva sui redditi da lavoro dipendente e autonomo, oltre che sui redditi da capitale e da fabbricati. Una quota del contributo sarà poi rimborsata a partire dal 1999. Diverse le reazioni degli interlocutori di Prodi. I sindacalisti sono soddisfatti («È un risultato equilibrato che vede lo sforzo di tutto il paese, la partecipazione di tutti i redditi» osserva D'Antoni; «Due cose avevamo chiesto, equità nell'imposizione e l'esenzione per i più deboli, e queste due cose abbiamo avuto» gli fa eco Cofferati). Insoddisfatta invece la Confindustria (il contributo per l'Europa «serve in realtà a riequilibrare i conti dello Stato») che chiede provvedimenti strutturali, in particolare per pensioni e sanità.
È proprio a causa delle pensioni che un'ombra oscura, sia pure temporaneamente, la buona armonia che si è creata fra governo e sindacati. Questi ultimi insorgono quando il vicepresidente del Consiglio, Veltroni, parlando a Capri ai giovani imprenditori, accenna a possibili interventi di riforma del sistema previdenziale a partire dal 1997 (la legge Dini prevede, come è noto, una verifica nel 1998). Ma tutto si placa quando Veltroni rettifica: nel 1997 ci sarà solo «una ricognizione» sui problemi aperti. Un piccolo episodio che peraltro vale la pena di ricordare, come preannuncio delle tensioni che, su questo problema, contraddistingueranno il confronto sociale del 1997.
Il 27 settembre uno sciopero nazionale di otto ore dei lavoratori metalmeccanici non sblocca la situazione di stallo della vertenza per il rinnovo del secondo biennio del contratto. Il ministro del Lavoro, Tiziano Treu, promuove in ottobre incontri separati fra le parti, che tuttavia non riescono ad avvicinare i contendenti. Soprattutto la Federmeccanica si mantiene su posizioni rigide, mentre l'Intersind è più aperta. Albertini (Federmeccanica) lancia l'idea di non fare il contratto, pagare l'indennità di vacanza contrattuale prevista dal Protocollo del luglio 1993 e lasciar concordare dalle singole aziende incrementi retributivi calcolati «sulla produttività realizzata» (ma Fiom, Fim e Uilm respingono immediatamente la proposta considerandola un tentativo di «liquidazione del contratto nazionale»). Paci (Intersind) è più aperto: «Dobbiamo tutti lavorare per la ripresa della trattativa e per la ricerca di soluzioni che accompagnino e non contrastino il trend positivo di discesa dell'inflazione».
Dopo un incontro, il 12 novembre, coi segretari generali di Fiom, Fim e Uilm, accompagnati da Cofferati, D'Antoni e Larizza, Prodi «auspica un'immediata ripresa della trattativa al fine di pervenire rapidamente a un'intesa che ribadisca la validità dell'accordo del luglio 1993», ma subito la Federmeccanica prende le distanze e il suo direttore generale, Figurati, replica che «il governo non può pensare che la vertenza si risolva con un suo invito autorevole». Ancora più esplicito, il presidente della Confindustria, Fossa, afferma: «Più il governo resta fuori dalla trattativa e meglio è».
Il 22 novembre si svolge un nuovo sciopero nazionale della categoria, con una manifestazione a Roma. Uno sciopero generale mobilita il 13 dicembre, a sostegno della lotta dei metalmeccanici, gli addetti all'industria e ai trasporti. Treu continua i suoi sondaggi. Fiom, Fim e Uilm modificano la loro richiesta salariale passando da 262 a 230 mila lire. La Federmeccanica offre il 5,5% di aumento medio, ponendo una serie di condizioni aggiuntive, fra cui una riduzione del 50% del costo del contratto nel Sud (una proposta che i sindacati giudicano «irricevibile»). Infine, Treu, il 21 dicembre, sottopone alle parti la mediazione del governo: «Assumendo a riferimento i salari medi di fatto si ritiene congrua con i criteri dell'accordo del 23 luglio 1993 una soluzione che implichi un costo complessivo nel biennio, imputabile al nuovo contratto, pari a circa tre milioni e 200 mila lire, considerando

compreso l'onere della previdenza integrativa, con incrementi retributivi a regime di circa 200 mila lire mensili». La proposta del governo è considerata «positiva» da Fiom, Fim e Uilm, ma «inaccettabile» dalla Federmeccanica. L'Intersind, più duttile, dichiara che la esaminerà «con la dovuta attenzione». L'ipotesi prospettata appare a prima vista «eccessivamente onerosa», ma l'Intersind conferma il suo interesse a ricercare una definizione della vertenza nella logica del Protocollo del luglio 1993.
È così, con i metalmeccanici ancora in lotta, che si conclude il 1996.

*Giorgio Lauzi*

# I sindacati non confederali

**1. Il ruolo degli extraconfederali nel nuovo contesto politico 2. Un ritratto delle organizzazioni sindacali non confederali 3. La nascita dell'Ugl 4. Il sindacato autonomo padano 5. I sindacati di base 6. Conclusioni**

**1.** Il periodo in esame ha visto un accentuato dinamismo delle diverse organizzazioni extraconfederali oltre che dati nuovi provenienti dai fattori di contesto, e che possono avere un impatto sull'evoluzione di questo fenomeno sindacale (anche se in questo caso il plurale dovrebbe essere d'obbligo).
Sul primo versante il dinamismo in atto è di natura organizzativa, si riferisce a tentativi di riclassificazione delle forme organizzative preesistenti. Sembra quindi, se non tramontata, ridimensionata la fase di dinamismo sociale, sotto forma di conflitto terziario, che una parte di questo mondo ha cercato di interpretare e rappresentare. Non è attraverso questa via che i diversi segmenti extraconfederali possono pensare di rafforzarsi in questa fase. Per quanto rimangano ancora sacche conflittuali in alcuni settori dei servizi, specie nei trasporti, queste non alimentano più – come era successo alla fine degli anni Ottanta – la crescita di consensi e l'espansione organizzativa. Per questa ragione si registra un interesse rinnovato verso le forme e i modelli organizzativi, come veicolo di una presenza rinnovata all'interno del mondo del lavoro.
Per quanto concerne gli altri fattori da considerare, il primo è il successo elettorale e poi la stabilizzazione del governo dell'Ulivo. Si delinea

per la prima volta nella storia politica italiana lo scenario di un «governo amico», nel quale si riconoscono le tre confederazioni classiche. Per l'universo extraconfederale si pone così un problema di collocazione. Ma dato che le organizzazioni di questa costellazione faticano – da destra e da sinistra – a riconoscersi in questo quadro, è forte in molte di esse la tentazione di rappresentare l'opposizione sociale al nuovo corso. In modo particolare la linea di tendenza emergente è quella di capitalizzare le resistenze e i malumori di gruppi sociali scontenti o minacciati, cercando di favorire il passaggio da strategie individuali e collettive di voice a opzioni di exit, cioè di uscita dal sindacalismo confederale.
Questo atteggiamento presenta due spunti analitici differenti. Il primo è che questi sindacati si caratterizzano come l'altra faccia della medaglia dell'azione sindacale confederale. Vivono di luce propria (legata al proprio profilo), ma anche di luce riflessa, perché cercano di sfruttare gli spazi non coperti dal sindacalismo confederale.
Il secondo è che nonostante questi organismi e organizzazioni siano molto diversi tra loro – alcuni essendo classisti, e altri moderati – essi sono accomunati da un modo di leggere gli interessi dei lavoratori come interessi particolari da difendere o affermare, anche per differenza rispetto ad altri gruppi di lavoratori.
Ultimo fattore di novità da sottolineare, ricco però di notevoli implicazioni, riguarda l'introduzione per legge di nuove regole di rappresentanza nel settore pubblico. Si configura per questa via il passaggio da un regime nel quale le Rsu (e quindi il processo elettorale), introdotti dal Protocollo del luglio 1993, erano il prodotto di una scelta volontarista, ad un regime nel quale costituiscono uno dei parametri, obbligati per tutti, di misurazione della rappresentatività. La conseguenza è che non sarà più possibile il rifugio – scelto in modo difensivo da alcune sigle – sotto l'ombrello protettivo delle Rsa, e tutte le organizzazioni sono costrette a misurarsi in campo aperto alla caccia di consensi (dato in buona misura inedito per il settore pubblico).
L'avvio di questo processo consentirà anche di colmare i vuoti, attualmente esistenti, relativi ad una più esatta quantificazione della consistenza degli extraconfederali, dal momento che – come è stato più volte rilevato – i dati sul tesseramento (e quindi sul peso associativo) sono parziali oppure poco attendibili.

**2.** Ma quali e quante sono le organizzazioni di cui stiamo parlando? Il numero di sigle in cui si articola il campo degli extraconfederali, nonostante i tentativi federativi degli anni scorsi (la costituzione dell'Isa) tende ad aumentare piuttosto che a diminuire. Le diverse sigle, che sono entrate nel campo delle valutazioni della Commissione di garanzia sullo sciopero nei servizi essenziali, superano le trecento. Di queste i due terzi almeno rientrano nella costellazione degli extraconfederali. Anche tenendo conto che una certa parte sono raggruppabili sotto etichette intersettoriali di vario tipo (Confsal, Cisal, ma anche Unicobas, Rdb e così via) restano un numero molto alto, indice di frammentazione in tanti rivoli micro-organizzativi (senza contare che l'osservatorio della Commissione non si occupa dei settori che non rientrano nella sfera di applicazione della legge 146/90).
Sul piano quantitativo non appare esservi finora una inversione di tendenza rispetto al quadro di pluralismo frammentato che ha segnato lo scenario sindacale a partire dalla metà degli anni Ottanta. Ma che dire invece sul piano dell'evoluzione qualitativa del fenomeno? La classificazione in tre tipi principali, a cui ci siamo riferiti gli anni scorsi nella redazione di questa voce, era impostata così:
*a.* organizzazioni autonome classiche, più antiche nel tempo, presenti in modo più radicato nel settore pubblico, tradizionali e moderate nei comportamenti rivendicativi e nelle opzioni politiche, orientate ad una visione non solidarista degli interessi presenti nel mondo del lavoro, e quindi per un'accentuazione categoriale e particolaristica dell'azione sindacale;
*b.* organizzazioni di mestiere e professionali, anch'esse con vecchie radici, ma sicuramente rivitalizzate e cresciute negli anni Ottanta, grazie anche alla reazione contro l'egualitarismo salariale, in modo specifico nel settore dei servizi, più spregiudicate e aggressive nell'azione rivendicativa, portatrici di una visione sindacale per definizione non confederale e costruita sulla valorizzazione delle differenze di microinteressi;

*c.* organismi anche transeunti e di movimento, sul tipo dei comitati di base o Cobas, fortemente conflittuali e caratterizzati da ideologia classista e antagonista, critici da sinistra delle tre confederazioni, emersi in particolare come reazione alla concertazione centralizzata.
Questa classificazione regge ai cambiamenti in atto, operando come una bussola d'orientamento. In questi anni il mondo extraconfederale non è mai risultato statico, e di questo dinamismo si sono avvantaggiati a turno ciascuno di questi tipi. Il più stabile, perché costruito su un potere vulnerante più continuo nel tempo, è il secondo: quello del sindacalismo professionale (dai medici, ai piloti, ai bancari). Nelle fasi di crescita conflittuale si è avvantaggiato soprattutto il terzo gruppo, più dotato di nuclei militanti, e più abile a muoversi nei periodi di mobilitazione collettiva.
Nell'ultimo periodo – quello analizzato in questo *Rapporto* – il pendolo sembra essere più favorevole alle organizzazioni del primo tipo (almeno a una parte di esse), che sono più a loro agio dentro una fase di ridisegno delle regole e dei modelli organizzativi. Non è chiaro se a questo maggiore dinamismo dei gruppi dirigenti – che coincide in buona misura con la nascita dell'Ugl – corrisponda anche un successo di adesioni. Ma non c'è dubbio che sia questo il versante che segna la maggiore novità (mentre quello di estrema sinistra è in fibrillazione più o meno permanente).

**3.** Il processo di costituzione dell'Ugl costituisce quindi uno dei dati più rilevanti di questa fase, che interviene a modificare sensibilmente il panorama degli «altri sindacati», condizionando quindi tutte le sigle operanti in questo campo.
Dopo il tramonto dell'Isa – coordinamento tra diversi sindacati autonomi, costituito nel 1992 – è il segretario della Cisnal, Nobilia, con la sua organizzazione a prendere in mano questo tentativo di ridisegno. Nel 1996 viene così fondata l'Ugl, che raccoglie adesioni da parte di una trentina di sigle, provenienti principalmente da settori come le Poste, la sanità, gli autoferrotranvieri, gli statali. L'obiettivo di questo processo di aggregazione è ambizioso, in quanto si punta esplicitamente alla creazione di un «soggetto sindacale nuovo di carattere confederale», come viene definito.
Alla fine del 1996 con il decimo congresso (straordinario) della Cisnal, dal 28 novembre al 1° dicembre, viene massicciamente dato il via libera alla nascita di una struttura sindacale confederale del tutto nuova, l'Ugl. Scompare quindi definitivamente la sigla Cisnal – in parallelo con quanto accade nel sistema politico con il passaggio ad An – e tutte le sigle aderenti si sciolgono all'interno di questo nuovo progetto confederale.
In particolare le sottolineature che caratterizzano maggiormente questo passaggio sono di due tipi. Da un lato l'insistenza sul carattere confederale di questa nuova esperienza sindacale, con un'esplicita critica verso il modello della rappresentanza particolaristica, che aveva segnato in passato il sindacalismo autonomo: così nella relazione del segretario Nobilia si sostiene «questo congresso significa il superamento di alcune tendenze di sindacalismo frammentario e rappresentante di interessi particolari che oggi solo con un quadro generale, più complessivo, possono avere la giusta tutela.».[1]
Da un altro lato la ricerca dell'autonomia rispetto ai partiti e al sistema politico indica l'esigenza di sganciare questa organizzazione da una connotazione politica troppo marcata (si rifiuta quindi lo spazio troppo chiuso e politicista di sindacato della destra), così da farla vivere e valutare sulla base dell'attività strettamente sindacale e dei risultati che questa produce.
È da rilevare come questa ricerca di un nuovo assetto da parte dell'Ugl sia stata seguita con attenzione, a dimostrazione della sua serietà, dalle organizzazioni confederali classiche, che vi hanno rintracciato alcuni echi di problemi comuni.
L'aspetto più rilevante da indagare – e che può produrre mutamenti nello scenario da noi indagato – è proprio il tentativo di dare una risposta, attraverso la nascita di una nuova organizzazione al bisogno di confederalità. In altri termini lo slittamento verso un obiettivo qualitativamente diverso, per cui non è più importante solo avere un insediamento e influenza significativa in qualche settore, ma avere una presenza e peso marcatamente intersettoriali, con la conseguenza – in questo caso intenzionale – di promuovere un'ottica di mediazione e sintesi tra interessi diversi.
Non siamo ancora in grado di misurare tutti gli effetti di questa innovazione organizzativa, che

porta – va rilevato – l'Ugl ad avvicinarsi ai profili d'azione – ai modelli di rappresentanza piuttosto che ai contenuti – perseguiti tradizionalmente dalle tre confederazioni classiche. Ma non c'è dubbio che nel corso del primo anno di vita sia stata confermata la disponibilità dell'Ugl a muoversi e ragionare con le categorie di un'organizzazione di rappresentanza a largo spettro.
La disponibilità a scendere in campo aperto, e non solo nel settore pubblico, nell'elezione delle Rsu, e ad accettare i nuovi parametri per la misurazione e selezione della rappresentatività, predisposti per legge per i comparti pubblici, attestano questa evoluzione in corso.

**4.** Un altro versante di sfida verso il sindacalismo confederale, riattualizzato nel corso del 1996-97, è quello rappresentato dalla Lega, che ha rilanciato il tentativo di costituzione di sindacato ad ideologia territoriale. Già negli anni scorsi si era manifestato un tentativo di analogo segno con la nascita del Sal (Sindacato autonomista lombardo). Ma l'impresa di trasferire il consenso politico alla Lega in campo sindacale si è rivelata – salvo eccezioni occasionali – più problematica del previsto.
Alla fine del 1996 prende vita, in sintonia con l'ulteriore radicalizzazione politica operata dalla Lega, il Sin.Pa, Sindacato autonomo padano, che subentra al Sal, che viveva comunque di vita marginale. Viene così effettuata un'operazione di lancio, che dura tutto il 1997, che ha lucidamente di mira il ridimensionamento del sindacalismo confederale, il quale costituisce nelle regioni settentrionali il principale argine organizzato alla penetrazione leghista.
Alcune premesse sembrano essere più favorevoli a questo nuovo affondo della Lega. Giornali e sondaggi riportano cronache di un clima sociale disponibile a questo innesto.
Un'indagine condotta nel Veneto da un'agenzia specializzata,[2] su un campione di 300 operai veneti nel corso dell'estate 1997, fornisce un quadro sorprendentemente promettente per il sindacato leghista: il 27% degli intervistati lo considera come un fatto molto positivo, il 6% abbastanza positivo, il 43% poco positivo. L'interesse è maggiore tra i meno scolarizzati, e nelle province di Padova e Treviso, oltre che nella città di Vicenza.
Un favore inferiore alla media è mostrato invece dai più giovani, dalle donne, dai soggetti più scolarizzati, oltre che dai residenti nelle città di Padova e Treviso.
Altre indagini avevano manifestato negli anni scorsi maggiori cautele, soffermandosi in modo particolare sul fenomeno di una doppia appartenenza: una quota consistente di iscritti ai sindacati vota per la Lega, ma non mette in discussione il suo rapporto con i sindacati confederali.
La campagna della Lega toccherà poi il culmine nel settembre 1997, con l'iniziativa dei gazebo innalzati per bruciare le tessere di Cgil, Cisl e Uil, e far decollare il Sin.Pa. In realtà tutte le cronache non di parte riportano lo scarso successo quantitativo ottenuto dai leghisti.
In altri termini le difficoltà di conciliare la dimensione territoriale con quella della rappresentanza funzionale sembra risolta da una parte consistente dei lavoratori o non assegnando molto credito al sindacato leghista (peraltro debole nelle strutture e nelle competenze) o mantenendo una disponibilità salomonicamente differenziata a seconda delle sfere: verso la Lega come il soggetto politico che copre le domande territoriali, e verso Cgil, Cisl e Uil, come i soggetti più idonei nella sfera degli interessi funzionali.
Va anche rilevato che la grande manifestazione, organizzata il 20 settembre 1997 da Cgil, Cisl e Uil a Milano per l'unità nazionale sembra aver avuto una conseguenza ulteriore, oltre quella intenzionalmente cercata dagli organizzatori di bloccare sul nascere il nuovo sindacato: di aver posto un argine più ampio rispetto alla diffusione, anche nel mondo del lavoro sindacalizzato, di ideologie secessioniste.

**5.** Del sindacalismo a base professionale si è già detto, come di quello che ha una base strutturale più solida e tale da consentirgli di occupare durevolmente alcuni spazi rivendicativi.
Sicuramente nell'ultimo periodo non appare in espansione. Ma non è chiaro come peseranno sul suo sviluppo fattori diversi e tra loro contraddittori. Come da un lato le regole più rigide in materia di scioperi, che sottopongono a nuovi vincoli il potere vulnerante dei gruppi meglio piazzati, o da un altro lato il maggiore rigore finanzia-

rio, che potrebbe favorire il riemergere di aspettative e tensioni salariali.
Un banco di prova promettente è il riassetto in corso in direzione di regole di mercato più nette in atto nel settore dei trasporti, in particolare aereo e ferroviario: se questo passaggio avrà come effetto il rafforzamento delle organizzazioni extraconfederali (o la nascita di nuove) anche questo segmento uscirà consolidato dai mutamenti in atto nella gestione dell'economia.
Sul versante degli organismi più o meno movimentisti della sinistra estrema (Unicobas, Rdb-Cub, Arca) non si registrano novità significative, insieme ad una sostanziale stasi dei consensi.
Le preoccupazioni per la sopravvivenza, anche qui, favoriscono tendenze alla riaggregazione che però non si affermano completamente.
Anche un più marcato intervento politico in questa direzione da parte di Rifondazione comunista, il partito che guarda con più interesse a questa area, potrebbe non avere effetti risolutivi, a causa delle divisioni ideologiche che tradizionalmente caratterizzano i comitati di base.

**6.** In conclusione, il periodo esaminato è segnato da novità importanti, ma – per così dire – preparatorie di eventi successivi.
L'interrogativo chiave per il futuro è se si darà luogo – o meno – a una semplificazione di questa vasta costellazione sindacale. Le nuove regole in materia di rappresentanza nel pubblico impiego vanno in questa direzione: pongono requisiti di rappresentatività, che selezioneranno i soggetti veramente rappresentativi, e costituiscono incentivi all'aggregazione dei sindacati minori.
Il secondo ciclo di elezioni di Rsu in programma già a partire dalla fine del 1997 consentirà quindi una misurazione attendibile e aggiornata del nuovo stato dell'arte del mondo extraconfederale.

*Mimmo Carrieri*

## Note

[1] Una ricostruzione più dettagliata è contenuta in Carrieri, Tatarelli, *Gli altri sindacati*, Ediesse, Roma 1997.

[2] Swg, *Indagine sul lavoro operaio in Veneto*, 1997.

# Gli attori sociali. Schede*

Sommario

Abi, p. 315. Casa, p. 317. Cgil, p. 319. Cida, p. 320. Cisal, p. 322. Cisl, p. 324. Claai, p. 326. Cna, p. 326. Coldiretti, p. 328. Confagricoltura, p. 331. Confapi, p. 332. Confartigianato, p. 334. Confcommercio, p. 335. Confedir, p. 337. Confesercenti, p. 338. Confindustria, p. 340. Confsal, p. 344. Copagri, p. 345. Fabi, p. 347. Snals, p. 348. Ugl, p. 349. Uil, p. 352. Unionquadri, p. 352.

* Le schede, curate da Vilma Rinolfi, sono state predisposte dalle singole associazioni sulla base di una griglia fornita dal Cesos. La Cgil e la Confedir non hanno aggiornato i propri dati; pubblichiamo, quindi, la scheda relativa alle due organizzazioni utilizzata per il *Rapporto 1994/95*.

# Abi

## Associazione bancaria italiana

*Rappresentanza associativa*

Alla data del 31 dicembre 1997 aderivano all'Abi – che, a seguito di fusione per incorporazione dell'Associazione sindacale fra le aziende del credito (Assicredito), è subentrata dal 1° luglio 1997 nel mandato di rappresentanza sindacale già conferito all'associazione incorporata – 1.066 banche e intermediari finanziari che rappresentavano, direttamente o indirettamente, la totalità delle aziende di credito operanti in Italia e la parte più significativa delle società finanziarie.
Nei confronti della generalità dei suoi aderenti l'Abi definisce linee unitarie con riferimento ai rapporti di lavoro e alle politiche dell'occupazione all'interno del sistema bancario, nonché ai rapporti con le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Peraltro, fino a quando i contratti collettivi di lavoro non saranno stati resi omogenei (allo stato, oltre all'Abi, sono firmatarie di autonomi contratti collettivi di lavoro l'Associazione fra le casse di risparmio italiane (Acri) e la Federazione italiana delle banche di credito cooperativo casse rurali e artigiane (Federcasse), tale attività trova applicazione nel rispetto delle specifiche contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro dei dipendenti delle banche che hanno conferito mandato di rappresentanza sindacale diretta ad associazioni diverse dall'Abi. Delle richiamate 1.066 unità, hanno conferito mandato di rappresentanza sindacale diretta all'Abi 416 aziende dislocate sull'intero territorio nazionale, presso le quali sono addetti complessivamente 270 mila dipendenti, pari all'80% di tutto il personale bancario.

Il mandato di rappresentanza sindacale diretta conferito all'Abi si sostanzia nella regolamentazione dei rapporti di lavoro (compresa la stipulazione dei contratti collettivi) nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori; nella trattazione e nella risoluzione, mediante accordi, delle eventuali vertenze connesse con i rapporti di lavoro; nello svolgimento di attività di informazione, di consulenza e di assistenza nel campo delle relazioni sindacali e della gestione dei rapporti di lavoro.

*Struttura organizzativa*

Area normativa.
Area sistemi gestionali.
Area sindacale e del lavoro articolata in cinque servizi:
*a.* servizio sindacale;
*b.* servizio mercato del lavoro;
*c.* servizio assicurazioni sociali;
*d.* servizio statistiche del lavoro;
*e.* ufficio di Milano.
Area finanza.
Area risorse interne.

*Incarichi associativi*
*Presidente:* Tancredi Bianchi.
*Vicepresidenti:* Sandro Molinari, Maurizio Sella, Giorgio Zanotto.
*Direttore generale:* Giuseppe Zadra.

*Principali attività*

*Attività sindacale.* È compito istituzionale dell'associazione procedere alla negoziazione e stipulazione con le organizzazioni sindacali dei lavoratori bancari sia dei contratti collettivi nazionali di lavoro, sia di ogni altro accordo che riguardi la disciplina del rapporto di lavoro del personale bancario, nell'accezione più ampia del termine. In tale contesto, l'incorporata Assicredito ha sottoscritto il 22 giugno 1995 l'accordo di rinnovo del ccnl del personale direttivo, dopo aver stipulato il 19 dicembre 1994 l'accordo di rinnovo del ccnl per il personale delle aree professionali, la cui parte economica per il biennio 1996-97 è stata definita in data 18 maggio 1997, con l'intervento del ministero del Lavoro e della previdenza sociale.
Posto che i ccnl di settore prevedono una fase di contrattazione integrativa a livello aziendale, relativamente alla quale viene fornita assistenza, l'Abi partecipa anche alla soluzione di specifiche vertenze di lavoro a carattere nazionale e locale, nonché alla trattazione di vertenze individuali e collettive, sia in sede aziendale che presso uffici e organi pubblici.
L'incorporata Assicredito ha stipulato, congiuntamente al governo e alle maggiori organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, i protocolli del dicembre 1991, del luglio 1992 e del luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, nonché, il 24 settembre 1996, il Patto per il lavoro. Poiché le intese appena ricordate comportano ulteriori fasi di attuazione, l'Abi partecipa attivamente agli incontri di volta in volta programmati nell'ambito di quanto previsto dalle intese predette.
Infine, l'Abi ha sottoscritto il 4 giugno 1997 presso la presidenza del Consiglio dei ministri un protocollo d'intesa sul settore bancario, nel quale governo e parti sociali prefigurano obiettivi e strumenti per una radicale ristrutturazione del sistema creditizio nazionale in una logica di efficienza e competitività internazionale. In particolare, il documento contiene l'impegno delle parti ad incontrarsi in sede sindacale per definire il regolamento di uno specifico fondo nazionale finalizzato a finanziare le misura di sostegno al reddito dei lavoratori interessati da processi di mobilità, nonché per tradurre le linee guida del protocollo stesso in un accordo quadro per i rinnovi contrattuali.

*Altre attività.* L'associazione espleta una rilevante azione di sensibilizzazione e di documentazione nelle sedi istituzionali competenti, nonché un'attenta opera di natura consulenziale a favore degli associati in materia giuridico-sindacale e previdenziale, all'igiene e alla sicurezza sul lavoro, con riferimento all'attività formativa.
Funzionale a tali interventi è la presenza dell'Abi in organismi istituzionali a carattere nazionale

(Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro; Istituto nazionale per la previdenza sociale; Commissione centrale per l'impiego presso il ministero del Lavoro e della previdenza sociale) e internazionale (Unione europea; Conferenza internazionale del lavoro, Oil; Ocse), nonché in numerose commissioni provinciali per il collocamento obbligatorio.
Come attività di supporto degli associati l'Abi organizza periodicamente corsi, seminari e workshop sulle tematiche lavoristiche di maggiore rilevanza per il settore e, sotto il profilo dell'impegno comunicazionale e della promozione tecnico-culturale, realizza, tramite la Bancaria editrice spa, una rilevante produzione editoriale, nell'ambito della quale meritano specifica menzione le riviste «Notiziario di giurisprudenza del lavoro» e «Banca e lavoro».

# Casa
## Confederazione autonoma sindacati artigiani

La 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 delle strutture territoriali che per scelta non hanno ritenuto opportuno 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.
*Vicepresidenti:* Virgilio Bernassola, Ferdinando Buccella, Ariano Magli, Romano Natali, Paolo Ribechini, 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 e 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 e alla costituzione di un fondo di sostegno al reddito per i dipendenti in caso di eventi eccezionali e di crisi aziendali e quella del 19 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 siglati 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 e 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, nell'Artigiancassa, 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 negli albi provinciali degli autotrasportatori conto terzi, nelle commissioni compartimentali dell'Enel, nelle 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
## Confederazione generale italiana del lavoro

*Rappresentanza associativa*

Sono più di cinque milioni (5.234.476) le donne e gli uomini iscritti alla Confederazione.
Alla Cgil aderiscono i lavoratori alle dipendenze (2.387.820, che rappresentano il 45,6% del totale), i non occupati – disoccupati e 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.
*Vicesegretario:* Guglielmo Epifani.
*Segretario di organizzazione:* Carlo Ghezzi.
*Segreteria:* Angelo Airoldi, Giuseppe Casadio, Walter Cerfeda, Gianpaolo Patta, Francesca Santoro.
Ciascuna struttura sindacale (eccetto quelle subprovinciali) 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 oppure 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).

*Articolazione 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, 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 abbia 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 dall'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 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 internazionali*

La Cgil è affiliata alla Cisl internazionale e alla Ces.

# Cida
## Confederazione italiana dirigenti di azienda

La 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 1996 circa 150 mila dirigenti, dei quali:
50% Federazione nazionale dirigenti aziende industriali;
14% Federazione nazionale dirigenti aziende commerciali;
23% Federdirigenti credito;
1% Federazione italiana dirigenti imprese assicuratrici;
1% Federazione nazionale dirigenti agricoltura;
11% Federazione nazionale dirigenti funzione pubblica.

*Struttura organizzativa*

Dal punto di vista organizzativo, la confederazione è un'associazione cui aderiscono sei federazioni di categoria che stipulano i relativi contratti collettivi nazionali di settore.
La Cida 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, essa 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:* Gian Paolo Carrozza.
*Segretario generale:* Giovanni Cardegna.
*Comitato esecutivo:* Giovanni Avogadro, Luigi D'Elia, Guido Gay, Ferruccio Lorenzoni, Bruno Losito e Giorgio Simongini.

*Articolazione territoriale e settoriale*

La Cida è un'associazione di federazioni e, in particolare, ad 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 ausiliari, del terziario avanzato (Fendac), organizzata in sindacati regionali e/o interregionali;

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 economiche 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);
«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 e interessanti agevolazioni economiche per i soci.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

Sul piano internazionale, la Confederazione italiana dirigenti d'azienda è socia fondatrice, dal 1951, della Confédération international des ca-

dres (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. 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
## Confederazione italiana sindacati autonomi lavoratori

La Cisal, costituita il 24 ottobre 1957, è la più rappresentativa tra le organizzazioni autonome. Ispira la propria azione ai principi sanciti dalla Costituzione, sostenendone da sempre l'integrale attuazione, specie per quanto riguarda gli articoli 39 e 46. Persegue l'unità dei lavoratori, nella libertà e nell'indipendenza da ogni ingerenza partitica, ideologica, padronale, attraverso la realizzazione di un nuovo modello sindacale di tipo «partecipativo».

*Rappresentanza associativa*

È accreditata quale terza confederazione in ordine di rappresentatività, con oltre un milione e mezzo di iscritti e un consenso molto più vasto tra i lavoratori di tutti i settori. Fortissima nei trasporti (terra, aria, mare) e nel pubblico impiego, è presente nell'industria, nei servizi, nel terziario in generale e nell'agricoltura; inoltre sta riscuotendo un notevole successo nell'ambito della piccola e media impresa, industriale, commerciale e artigianale.

*Struttura organizzativa*

*Segretario generale:* Gaetano Cerioli.
*Segretario generale vicario:* Aldo Urbini.
*Segretario generale aggiunto:* Vittorio d'Agostino.
*Segretari confederali:* Walter Cardinale, Osvaldo De Santis, Angela Delfini, Diego Miraglia, Antonio Papa, Pietro Venneri.
*Presidente:* Costantino Greco.

*Articolazione territoriale e settoriale*

È presente sul territorio nazionale con 20 unioni regionali, 80 unioni provinciali, oltre 2 mila segreterie territoriali e rappresenta a livello nazionale 45 categorie costituite in federazioni e sindacati.

*Enti collaterali della Cisal*

Ad iniziativa della Cisal è stato costituito il patronato Encal (Ente nazionale confederale assistenza lavoratori) riconosciuto con decreto ministeriale del 14 gennaio 1972 per il patrocinio e la tutela sociale gratuita nei confronti di tutti i lavoratori e le loro famiglie. L'ente è presente in maniera capillare sul territorio nazionale. Ad oggi sono operanti 56 sedi provinciali e centinaia di uffici zonali. Vengono assistiti quasi 2 milioni di lavoratori, anche attraverso le sedi operanti all'estero (Germania e Stati Uniti).
Oltre al patronato, ha costituito:
l'Ecter (Ente confederale per il turismo e la ricreazione). L'ente non ha fini di lucro e il suo obiettivo è quello di promuovere, incrementare e organizzare il turismo sociale e l'attività ricreativa dei lavoratori, dei pensionati e delle loro famiglie; attuare programmi che consentano incontri tra lavoratori e rapporti con enti italiani, europei ed extraeuropei; favorire e incrementare le attività sportive a carattere sociale; creare e favorire l'istituzione di centri-vacanza, campeggi e colonie e operare per l'elevazione morale dei lavoratori attraverso le attività di carattere culturale e artistico;
l'Ecoform (Ente confederale di formazione professionale). L'ente promuove e coordina la formazione e la qualificazione professionale dei giovani per il loro inserimento nel mercato del lavoro; lo sviluppo e il miglioramento professionale dei lavoratori di tutte le categorie; la collocazione e l'attività lavorativa dei portatori di handicap; la qualificazione e la riqualificazione dei lavoratori disoccupati, emigranti e immigrati;
il Caaf (Centro autorizzato di assistenza fiscale per lavoratori dipendenti e pensionati). L'assistenza fiscale deve essere gestita con professionalità, soprattutto nell'interesse dei contribuenti. Si è partiti, nel 1992, con meno di 30 strutture in tutta Italia e si è giunti quest'anno a circa 400 strutture sul territorio nazionale;
il Centro studi, con finalità di ricerca, documentazione comparativa e formazione quadri.

*Principali attività*

*Attività sindacali.* Ha sottoscritto un gran numero di ccnl e di intese politico-sindacali con governo e parti datoriali. Tra i più recenti:
l'accordo sul costo del lavoro e sulla politica dei redditi;
riforma del sistema previdenziale (dicembre 1994 e maggio 1995 rispettivamente con il governo Berlusconi e con il governo Dini);
con le parti sociali, e alla presenza del governo, ha stipulato l'accordo applicativo della legge 626/94, meglio conosciuta come la legge sulla sicurezza e igiene sul lavoro;
ultimo, in ordine cronologico, l'accordo tra il governo e le parti sociali riguardante le politiche del lavoro, sancito il 24 settembre 1996, ancora in fase di reale sperimentazione, integrato dall'accordo sul lavoro pubblico del 3 marzo 1997;
ha partecipato alla concertazione sulla riforma del welfare state, il cui accordo è in via di definizione.

*Altre attività.* Fra i convegni indetti dalla Confederazione si ricordano, in particolare, quelli riguardanti «Sciopero e partecipazione», tema tornato di grande attualità, il «Sindacalismo autonomo in una società partecipativa», nel quale sono state tracciate le linee programmatiche della società «globale». E inoltre, numerosi convegni, seminari, tavole rotonde in materia di previdenza, privatizzazioni, fisco e mercato del lavoro.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

È rappresentata nel Cnel.
Nel 1989 la Cisal ha dato il via al suo programma europeo. È infatti, tra i soci fondatori della Cesi (Confederazione europea sindacati indipendenti). Una esigenza inderogabile al fine di concorrere alla programmazione della politica sociale

europea, alla crescita dell'occupazione, ai rapporti individuali e collettivi di lavoro, alle politiche di sicurezza sociale e di mobilità, nonché alle «regole del gioco» nel processo legislativo della Comunità in materia di dialogo sociale europeo. La Cesi è stata fondata a Bruxelles il 27 aprile 1990 in alternativa alla Confederazione europea dei sindacati cui aderiscono le organizzazioni sindacali non autonome che fanno riferimento ai vari partiti politici. La Cesi conta ormai oltre 18 milioni di iscritti alle organizzazioni sindacali dei paesi Ue ed extra Ue, in rappresentanza dei settori pubblico e privato. Attualmente ne è presidente Vittorio D'Agostino, segretario generale aggiunto Cisal.
Della Cesi fa parte l'Accademia europea (centro studi su materie di interesse comparato), della quale è vicepresidente Aldo Urbini, segretario generale vicario Cisal.
La Cisal è inoltre presente nei comitati di indirizzo e vigilanza (Civ) di Inps, Inail e Inpdap, nella Commissione centrale per l'impiego, nella Commissione permanente consultiva per la prevenzione degli infortuni (ex legge 626/94) e in altri organismi centrali e periferici.

# Cisl
## Confederazione italiana sindacati lavoratori

*Rappresentanza associativa*

La Cisl 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: 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 unioni sindacali regionali in quanto Trentino e Alto Adige costituiscono unioni sindacali distinte, oltre a 119 unioni 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 federazioni di categoria (chiamate anche strutture verticali) che organizzano i lavoratori addetti a produzioni simili (edili, chimici, metalmeccanici, bancari, trasporti, enti locali, ecc.). Nel 1996 erano ancora 19, ma nel corso del 1997 dopo il Congresso nazionale della Confederazione diventeranno 16.
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 area 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 Usr.
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 (Sezioni 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 corso del 1996 sono state:
febbraio: assemblea nazionale dei quadri Cisl a Rimini con circa 6.000 partecipanti;
marzo-aprile: seminari sulla famiglia, sul telelavoro, sulle Rsu;
maggio: manifestazione nazionale per l'anniversario dell'incidente Chernobyl e firma Protocollo Unicef;
luglio: vertenza Alitalia;
novembre: manifestazione nazionale a Roma per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici con una partecipazione di circa 300 mila lavoratori in tre cortei.
Inoltre vi sono state le consuete attività di rappresentanza sindacale e di formazione (corsi per attivisti, per quadri e dirigenti), campi scuola per giovani lavoratori e studenti.
Ricordiamo inoltre la normale attività di informazione con la pubblicazione del quotidiano nazionale «Conquiste del Lavoro» e del bimestrale «Il Progetto».

*Collegamenti con organismi internazionali*

La Cisl aderisce alla Ces (Confederazione europea dei sindacati) oltre che alla Cisl internazionale (ovvero la Confederazione internazionale dei sindacati liberi).

# Claai
## Confederazione libere associazioni artigiane italiane

*Rappresentanza associativa*

La Claai associa 190 mila imprese artigiane in tutta Italia, attraverso 108 associazioni aderenti.

*Struttura organizzativa*

Di secondo grado (associazione di associazioni).

*Incarichi associativi*
La Claai è retta da un consiglio direttivo.
*Presidente nazionale:* Isidoro Platania.
*Vicepresidente:* Cesare De Prosperis.
*Segretario generale:* Gabriele Lanfredini.

*Articolazione territoriale e settoriale*

Nelle regioni sono costituite federazioni regionali che riuniscono le associazioni provinciali aderenti alla Claai.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

La Claai ha diverse federazioni verticali di mestiere ed è presente in organismi nazionali e internazionali, tra cui: Cnel, Uni, Unione mondiale vetrinisti, Unione europea tappezzieri in stoffa.

*Enti*

La Claai si è fatta promotrice dei seguenti enti: Patronato Claai, Iria (Istituto ricerca impresa artigiana), Cfp (Centro formazione professionale).

# Cna
## Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa

La Cna è il sistema generale, nazionale e unitario di rappresentanza delle imprese artigiane, dei loro imprenditori, delle piccole e medie imprese e delle relative forme associate.

*Rappresentanza associativa*

Alla data del 31 dicembre 1996, la Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa contava, complessivamente, 544.013 iscritti così ripartiti:
artigiani (associati con delega Inps) 228.189;
pensionati (associati con delega Inps) 191.474;
artigiani (associati senza delega Inps) 104.203;
commercianti (associati con delega Inps) 2.877;
commercianti (associati senza delega Inps) 1.150;
piccole imprese (società, consorzi, cooperative) 16.120.
Nell'elezione degli organi di autogoverno della categoria (Cpa) svoltesi fino ad oggi, Cna ha ottenuto la maggioranza assoluta dei seggi (51,3%).

*Struttura organizzativa*

La struttura organizzativa è così composta:
assemblea nazionale;
direzione nazionale;
presidenza nazionale.

*Incarichi associativi*
*Presidente:* Gonario Nieddu.
*Segretario generale:* Gian Carlo Sangalli.
*Vicepresidenti:* Ernesto Cavallo, Guido Di Mauro, Mimma Ferraboli, Bruno Menini, Anna Mertoli, Rosella Ottone, Luigi Solito, Antonio Zanganella.

*Articolazione territoriale e settoriale*

Cna conta 350 mila associati, ha sedi nazionali a Roma e a Bruxelles. Le Cna regionali sono 20, quelle provinciali 106; le sedi nei comuni sono 763. Le associazioni di mestiere sono 24.
Nelle sedi suddette lavorano oltre 7 mila persone tra dirigenti sindacali e personale tecnico e ausiliario.

*Principali attività e collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

Cna rappresenta l'artigianato in numerosi enti, istituti, commissioni, tra cui: Cnel, Ice, Inps, Inail, Consiglio nazionale dell'artigianato, Artigiancassa, Albo nazionale costruttori, Albo autotrasportatori; è presente in commissioni e gruppi di lavoro dei ministeri: Ambiente, Commercio estero e politiche comunitarie, Finanze, Industria commercio e artigianato, Lavoro e previdenza sociale, Lavori pubblici.
Con il governo, Cna ha sottoscritto il Protocollo di intesa e di concertazione del luglio 1993 e tutti i successivi accordi e protocolli fino al Patto per il lavoro sottoscritto il 24 settembre 1996 e il protocollo d'intesa con il ministero delle Finanze sottoscritto il 26 settembre 1996.
Ha sottoscritto, inoltre, una convenzione con il ministero della Pubblica istruzione per la formazione professionale, un accordo di collaborazione con il ministero dell'Interno per combattere il racket e l'estorsione e un protocollo d'intesa con il ministero dell'Ambiente per la tutela dei parchi e aree protette e la valorizzazione delle attività in essi svolte.
Cna attraverso le associazioni di mestiere, ha stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti 18 contratti collettivi nazionali di lavoro e diversi accordi interconfederali.
Le strutture regionali Cna hanno stipulato i relativi accordi applicativi e sottoscritto, inoltre, numerosi accordi integrativi regionali.
Cna opera per la formazione professionale, culturale e tecnico-economica degli imprenditori e dei loro dipendenti, in collaborazione con le istituzioni nazionali e comunitarie tramite il proprio Ente confederale istruzione professionale artigianato (Ecipa), riconosciuto ai sensi della legge 40/87.
Cna fornisce tramite il proprio ente di patronato (Epasa) assistenza sociale gratuita a tutti i lavoratori autonomi, anche operanti all'estero, ai dipendenti e ai loro familiari. Epasa, istituito il 21 aprile 1971 con decreto del ministero del Lavoro, sviluppa i suoi servizi di tutela e svolge il suo compito istituzionale attraverso un'estesa presenza nel territorio e in Germania, Svizzera, Belgio, Stati Uniti, Australia e Canada.
Per la gestione dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, la Cna ha stipulato una convenzione con l'Inps e con la Bnl.
Dal 1984 la sede di Bruxelles del sistema Cna opera con metodi innovativi nel servizio e nell'assistenza alle proprie strutture nazionali e territoriali e alle imprese e svolge, inoltre, una necessaria funzione di rappresentanza politica degli interessi delle imprese verso tutte le istituzioni comunitarie. Una rappresentanza che si rafforza con la partecipazione della Cna, oltre che alle attività di nuove strutture europee quali Normapme e l'Accademia europea dell'artigianato, alle iniziative dell'Europmi, il comitato europeo delle piccole e medie imprese e dell'artigianato indipendenti, alla cui direzione partecipa gestendone la segreteria politica.
Anche le associazioni di settore sono impegnate in Europa. Tra di esse le associazioni dei settori dell'edilizia, Anse e Assoedili, aderiscono alla Confederazione europea dell'edilizia (Ebc); l'associazione dei fotografi, Siaf, fa parte delle organizzazioni Pyramide Europa, Wccp e Fep di cui regge presidenza e segreteria, mentre Grafica aderisce alla Federazione Fespa.
Il sistema Cna fa parte della rete europea di cooperazione Bc-Net e Bre, per la cooperazione commerciale, tecnica e finanziaria tra imprese, ha un Euro infocentre per soddisfare la richiesta di informazione europea delle imprese artigiane.

# Coldiretti
## Confederazione nazionale coltivatori diretti

La Coldiretti è la più grande organizzazione professionale agricola d'Europa e associa, prevalentemente, imprese coltivatrici a conduzione familiare. Sul piano nazionale, la Coldiretti rappresenta le categorie dei coltivatori diretti (proprietari, affittuari, mezzadri e coloni).

*Rappresentanza associativa*

La Coldiretti associa attraverso le federazioni provinciali oltre 670 mila imprese familiari per un numero complessivo di circa un milione e 200 mila addetti. Aderiscono, inoltre, attraverso le relative associazioni provinciali anche oltre 927 mila coltivatori pensionati.
Le aziende che assumono manodopera 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 della Coldiretti è governata dagli organi elettivi rappresentati dalla presidenza, dalla giunta esecutiva, dalla direzione nazionale e dal 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 funzionariale 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*
Gli organi della Confederazione, che durano in carica quattro anni, sono stati rinnovati nel luglio 1997.
*Presidente:* Paolo Bedoni
*Vicepresidenti:* Pierluigi Filippi, Filomena Laguardia, Paolo Nigro e Ettore Pedroni.
La giunta esecutiva è composta oltre che dalla presidenza, da quattro membri (Carlo Gottero, Sergio Marini, Gianmarco Meloni e Francesco Orlandi).
*Presidente del consiglio nazionale:* Arcangelo Lobianco.
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 o 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 dove 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 927 mila pensionati aderenti;
il Movimento giovanile che associa giovani e ragazze coltivatrici dal quattordicesimo al ventottesimo anno di età, con diffusione regionale e provinciale;
il Movimento femminile che associa le donne oltre il venticinquesimo anno di età per promuovere la formazione socioculturale, la qualificazione professionale, nonché la partecipazione all'azione sindacale e 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.

Inoltre la Coldiretti ha costituito, per l'assistenza dei propri associati:
l'Ente di patrocinio e assistenza per i coltivatori (Epaca) approvato con decreto del ministro del Lavoro e della previdenza sociale del 12 marzo 1954. Tale ente opera attraverso 17 uffici regionali, un ufficio interregionale, 95 uffici provinciali, un ufficio staccato, 660 uffici di zona, 5.104 recapiti;
l'Istituto nazionale di istruzione professionale agricola (Inipa), ente giuridicamente riconosciuto con dpr del 30 ottobre 1974, n. 787. Costituito nel 1952 per iniziativa della confederazione come istituto di servizi per lo sviluppo della professionalità in agricoltura, con lo scopo di contribuire all'ampliamento della cultura generale e al miglioramento della formazione professionale dei coltivatori diretti e degli addetti all'agricoltura, gestisce e coordina senza fini di lucro, programmi e attività di formazione, informazione, divulgazione e consulenza alla gestione aziendale.
Gli utenti delle attività formative propriamente dette che si realizzano a livello nazionale e territoriale, sono:
*a.* dirigenti, funzionari, formatori, progettisti e tecnici di strutture territoriali (interni ed esterni all'Inipa),
*b.* imprenditori agricoli e coadiuvanti,
*c.* divulgatori agricoli da inserire nella attività territoriale degli istituti regionali associati,
*d.* tecnici, amministratori e dirigenti della cooperazione e dell'associazionismo agricolo,
*e.* giovani e donne agricoli e/o di ambiente rurale da sensibilizzare e formare alla imprenditorialità.
L'Inipa si struttura organizzativamente in 18 istituti regionali, 94 comitati provinciali, 584 formatori e tecnici, 17 coordinatori regionali.
Fa inoltre capo all'Inipa, per la Coldiretti, la rappresentanza italiana del Cepfar – Centro europeo per la promozione e la formazione in ambiente agricolo e rurale – che ha la propria sede centrale a Bruxelles;
Terranostra, associazione per l'agriturismo e l'ambiente costituita nel 1973, è volta a promuovere, sostenere e diffondere – in un quadro di nuovi ed equilibrati rapporti tra agricoltura, ambiente, turismo e cultura – l'esercizio dell'agriturismo e la valorizzazione dell'ambiente, attraverso iniziative e attività ispirate alla difesa della natura, del territorio agrario e del patrimonio paesistico e forestale; allo sviluppo delle potenzialità ricettive delle famiglie coltivatrici; alla tutela della genuinità delle produzioni agro-alimentari e artigianali; alla conservazione delle tradizioni rurali e delle culture locali; alla promozione di migliori rapporti tra uomo e territorio, agricoltura e turismo, coltivatori e consumatori, città e campagna. Terranostra si articola in 18 associazioni regionali e in 95 associazioni provinciali, ivi comprese la provincia autonoma di Trento e una sezione territoriale.

*Principali attività*

La Coldiretti, mantenendo l'originaria natura di organizzazione di famiglie, riconosce e difende il ruolo sociale, economico e 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.

*Azione sindacale.* La Coldiretti, sindacato dei coltivatori, si presenta come soggetto politico autonomo ai tavoli di confronto e dialogo sui temi dell'economia e del lavoro, con un progetto di sviluppo della società sul quale ricerca consensi e convergenze. Il protagonismo delle rappresentanze agricole nelle sedi amministrative e negli organi decisionali e consultivi, sia pubblici che privati, è posto tra gli obiettivi principali.
Per il raggiungimento degli scopi, collaborano Movimento giovanile, Movimento femminile, federazioni dei pensionati e Terranostra.

*Organizzazione economica.* 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 a tutto campo nell'organizzazione economica dei produttori, offre un efficace sistema di consulenze alla gestione, servizi tecnici e chiari 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 e 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 d'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 e 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 oleicolo 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 della Coldiretti è supportata da una rete strategica di comunicazione capillare e tempestiva.

# Confagricoltura
## Confederazione generale dell'agricoltura italiana

*Rappresentanza associativa*

Per quanto riguarda gli iscritti, si fa riferimento al numero complessivo di un milione e 491 mila unità per un totale di 685 mila aziende associate.

*Struttura organizzativa*

*Incarichi associativi*
*Presidente onorario:* Giuseppe Gioia.
*Presidente:* Augusto Bocchini.
*Vicepresidenti:* Mario Maestroni, Fabrizio Marzano, G. Battista Vivarelli Colonna.
*Direttore:* Arcangelo Mafrici.

*Articolazione territoriale e settoriale*

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. Le federazioni economiche nazionali attualmente inquadrano a seguito di modifiche organizzative interne, 21 sezioni economiche nazionali.
L'alto grado di rappresentatività, ai vari livelli territoriali, della Confagricoltura, 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 locale.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

Gli organismi più rilevanti con cui la Confagricoltura ha rapporti sono i ministeri dell'Agricoltura, del Lavoro, del Commercio estero, dell'Industria, della Sanità, della Ricerca scientifica, dell'Ambiente, delle Finanze.
Altri organismi con rappresentanti della Confagricoltura: Copa, Ces, Cnel, Cnr, Istat, Inps, Inail.

# Confapi
## Confederazione italiana della piccola e media industria

La Confapi, unitamente alle associazioni territoriali, alle associazioni nazionali di categoria, alle federazioni regionali e alle federazioni nazionali di settore, costituisce la rappresentanza delle piccole e medie imprese produttrici di beni e servizi.

*Rappresentanza associativa*

La Confapi inquadra complessivamente, attraverso le organizzazioni confederate, 60.690 imprese con 1.070.860 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, Massimo Paniccia, Flavio Pascitti, Raffaello Puddu, Silvia Ramasso, Giuseppe Scuderi, Federico Sposato.
*Direttore generale*: Sandro Naccarelli.

*Articolazione territoriale e settoriale*

*Organizzazione orizzontale.* La Confapi è presente in tutte le regioni nelle quali sono costituite e 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 (ovvero 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 e 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 e 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 e inclusi taluni del terziario avanzato e 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 dipen-

denti; in pratica si passa dalle microaziende con 3-5 dipendenti ad aziende anche con 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) e 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 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 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 e osmosi fra scuola e azienda.
La Confapi svolge periodicamente indagini sull'andamento congiunturale e su temi di specifico interesse per le piccole e medie aziende associate.

*Collegamenti con organismi nazionali e 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 e 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
## Confederazione generale italiana dell'artigianato

La Confartigianato è l'organizzazione sindacale dal 1946 maggiormente rappresentativa dell'universo produttivo dell'artigianato che con 548 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;
130 mila che versano il contributo in forma diretta (fuori dalla convenzione Inps);
100 mila artigiani pensionati.

*Struttura organizzativa*

*Incarichi associativi*
*Presidente:* Ivano Spalanzani.
*Segretario generale:* Francesco Giacomin.
*Vicepresidente vicario:* Luciano Petracchi.
*Vicepresidenti:* Antonio Barone, 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 innanzitutto per un paese a misura anche e soprattutto di piccole imprese.
Leggi, Stato sociale, burocrazia, sono tutte tarate su schemi adatti a garantire grandi imprese e grandi masse salariali, realtà superata da anni.
La Confartigianato si batte inoltre 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, rilanciare la professionalità e l'apprendistato, promuovere le condizioni di vero mercato.

*Collegamenti con organismi nazionali e 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

## Confederazione generale del commercio, del turismo e dei servizi

La Confcommercio è articolata in associazioni costituenti, di livello provinciale e nazionale di categoria, e 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 due milioni e 200 mila addetti e che possono essere suddivise in:
150 mila società di capitali o di imprese;
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 un'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
*Vicepresidente vicario:* Carlo Sangalli
*Vicepresidenti:* Ezio Ardizzi, Lucio Barone Lumaga, Giuseppe Bertoldi, Livio Buttignol, Franco D'Amico, Ferruccio Dardanello, Vincenzo Gervasio, Alberto Sangregorio, Igino Sogaro.
*Amministratore confederale:* Aldo Poli.
*Segretario generale:* Giuseppe Cerroni.

*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 e 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 143 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 Confcommercio è parte negoziale nella formazione della disciplina collettiva del lavoro e 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 e altri strumenti informativi utili alle associazioni costituenti per indirizzare in modo ottimale la propria attività di assistenza alle imprese.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

La Confcommercio svolge un'importante opera di collegamento e di confronto con organizzazioni di livello internazionale ed è in questo senso un interlocutore di rilievo a livello europeo, disponendo anche di una propria società situata a Bruxelles.

# Confedir

## Confederazione nazionale dei direttivi e dei dirigenti della funzione pubblica

La Confedir è il sindacato maggiormente rappresentativo dei direttivi e dei dirigenti 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 e 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 93/83. Con decreto del ministero della Funzione pubblica in data 8 giugno 1993 (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.
Il dpcm 30 dicembre 1993, n. 593 (inerente il regolamento sulla determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva di cui all'articolo 45, comma 3, del dlgs 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 fissate 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 sia speciale, nonché nelle province e 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 sia 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 e 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

di efficacia nazionale, mentre le strutture periferiche di ogni singola federazione si sono fatte carico dell'attuazione normativa in ambito territoriale e aziendale.
Confedir ha, altresì, sottoscritto il Protocollo del luglio 1993 con il governo, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché il Patto per il lavoro del 24 settembre 1996.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

La Confedir è presente con un proprio rappresentante in seno al Cnel per il quinquennio 1994-99, confermando in tal modo la propria presenza del precedente quinquennio 1989-93, quale espressione maggiormente rappresentativa dei dirigenti e dei direttivi pubblici.
La Confederazione è presente inoltre in importanti organismi internazionali.

# Confesercenti

## Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi

La Confesercenti è stata costituita il 14 febbraio 1971, al palazzo dei Congressi di Roma, alla presenza di tremila 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 composta dalle figure elencate.
*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 e oltre mille sedi comunali-zonali, 240 mila aziende con oltre 500 mila addetti.

*Principali attività*

In un contesto, come quello italiano, in cui le imprese piccole costituiscono l'asse portante dell'economia, la Confesercenti rappresenta uno strumento importante e 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 delle peculiarità e 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 e offerta di nuove opportunità imprenditoriali, di regolamentazione degli interessi economici, di erogazione di servizi e assistenza tecnica, commerciale e finanziaria.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

Nella Confesercenti esiste un ente di formazione denominato Cescot (Centro sviluppo commercio turismo e terziario) 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 impresa nella competizione del mercato e ricercando le risorse per realizzarla.
L'Itaco è il patronato della Confesercenti per la tutela previdenziale e assicurativa del commerciante e della sua famiglia. Nei suoi pochi anni di vita l'Itaco, riconosciuto giuridicamente con decreto ministeriale 18 febbraio 1989, ha assunto l'importante ruolo, nell'ambito dei servizi forniti dalla Confesercenti, di tutela dell'assistito per tutte le prestazioni previdenziali, sanitarie e assistenziali e gli obblighi assicurativi previsti nei confronti degli esercenti attività commerciali e turistiche, infortunistiche e sanitarie.
Inoltre la Confesercenti ha costituito il fondo pensione Fundum che offre ai propri iscritti la possibilità di costruirsi una pensione complementare in aggiunta a quella spettante all'Inps.
I consorzi e le cooperative di garanzia fidi sono i principali strumenti di finanziamento delle imprese. Le cooperative aderenti alla Confesercenti, presenti già in moltissime zone del paese, sono finalizzate alla ricerca e alle offerte 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 conto corrente, anticipazioni garantite da pegno su merci e documenti, sconto di carta commerciale, sconto tratte, che consentano 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 Aegm (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 organization of petrol and service stations);
Ansva (Associazione nazionale spettacoli viaggianti e affini) rappresentanti nel Comitato europeo Cen/Tec152.

# Confindustria
## Confederazione generale dell'industria italiana

*Rappresentanza associativa*

La Confindustria inquadra complessivamente, attraverso i due tipi di formazioni confederate (associazioni territoriali intersettoriali e associazioni nazionali di categoria), 112 mila imprese con quattro milioni e 600 mila dipendenti, di cui 67 mila aziende con tre milioni e 480 mila dipendenti nei settori energia, gas, acqua, materiali da costruzione, meccanico, alimentare, tessile, abbigliamento, pelli, chimico, farmaceutico, installazione, montaggio, edile, plastico, legno, carta, ecc.; 7 mila imprese con 310 mila dipendenti nel settore trasporto; 21 mila imprese con 390 mila dipendenti nel settore turismo e spettacolo; 17 mila imprese con 410 mila dipendenti nel settore servizi, anche di 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 Confindustria presenta una articolazione complessa e capillare, con riferimento sia alla diffusione sul territorio nazionale attraverso organizzazioni provinciali e regionali (organizzazione orizzontale), sia al numero e all'importanza dei comparti merceologici rappresentati (organizzazione verticale), sia ancora alla varietà dimensionale delle aziende rappresentate.

*Incarichi associativi*
*Presidente:* Giorgio Fossa.

*Vicepresidenti:* Carlo Callieri, Pietro Marzotto, Luigi Orlando, Mario Casoni, Emma Marcegaglia.
*Consiglieri incaricati:* 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 e operano le federazioni regionali (18, con eccezione della Valle d'Aosta e del Molise per le quali opera una sola associazione provinciale), federazioni che hanno una propria sede e una struttura imprenditoriale di rappresentanza politica per i problemi regionali e una struttura operativa che fa capo ad un direttore o segretario regionale.
Le federazioni regionali hanno, nell'ambito del sistema confederale, ruoli e prestazioni precise, totalmente autonome rispetto alle strutture associative provinciali e subprovinciali.
La Confindustria è inoltre presente, tramite le confederate associazioni territoriali (107) in tutte le province e anche in circoscrizioni subprovinciali (Ivrea, Vigevano, Voghera, Fermo, ecc.). Le associazioni territoriali sono intersettoriali in quanto raggruppano le imprese appartenenti ai diversi settori di produzione.
All'interno delle associazioni territoriali confederate, le imprese di uno stesso settore sono funzionalmente inserite in sezioni o gruppi merceologici che hanno la funzione di offrire una sede di trattazione dei comuni problemi.
In alcune zone le associazioni provinciali, al fine di assicurare una presenza capillare per l'assistenza alle imprese, hanno anche creato uffici distaccati o delegazioni dotati, oltre che di una struttura operativa, di un vertice politico.

*Organizzazione verticale.* Per quanto concerne la struttura organizzativa sotto il profilo merceologico, la Confindustria rappresenta attraverso le federazioni nazionali di settore (12), le associazioni nazionali di categoria (115) e le associazioni di sottosettore (108), tutti i comparti merceologici del settore industriale, intendendosi per tale il settore comprendente la produzione di beni e servizi, inclusi i comparti del terziario avanzato, dei trasporti e del turismo.
La associazioni nazionali di categoria hanno, nell'ambito del sistema confederale, una configurazione e un ruolo autonomi rispetto alle associazioni territoriali. Infatti, ciascuna ha una propria struttura politica e tecnica, una propria sede, ruoli e prestazioni diversificati rispetto alle associazioni territoriali.
Le federazioni nazionali di settore hanno una funzione di coordinamento e di trattazione di problemi comuni.
Le federazioni nazionali di settore, riconosciute ai sensi dell'articolo 8 dello statuto confederale, sono attualmente Federalimentare, Federtessile, Intermeccanica, Fita (terziario innovativo), Ance, Federchimica, Federtrasporto, Intersind, Federmeccanica, Anie (industrie elettroniche ed elettrotecniche), Finco (materiali da costruzione) e Federturismo.
Per quanto concerne il terziario innovativo, ricordiamo che la Fita è nata dalla fusione di Fonti (già aderente a Confindustria) e della Federazione terziario avanzato (Fta), precedentemente esterna a Confindustria stessa.
Alla Fita aderisce una molteplicità di settori di servizi avanzati e innovativi: dai laboratori di ingegneria alle società di certificazione, dalle società di intermediazione immobiliare alla consulenza d'impresa alla logistica, al marketing, alla statistica.
Relativamente al settore turismo, la rappresentatività della Federturismo si è ulteriormente rafforzata in quanto questa federazione, accanto ai settori tradizionali delle catene alberghiere, del termalismo e della cantieristica nautica, ha associato nel corso del 1996 tutte le organizzazioni di tour-operators, sia in-going sia out-going, in parte precedentemente associate a Confcommercio, nonché le agenzie di viaggio e turismo.
Aderiscono, infine, a Confindustria dieci associazioni di categoria in qualità di soci aggregati dei quali, perciò, la Confederazione non assume la rappresentanza istituzionale.
A tale riguardo, segnaliamo che ha recentemente aderito a Confindustria l'Associazione nazionale degli agenti generali Ina-Assitalia (Anagina) e che le agenzie generali hanno nella quasi tota-

lità aderito alle associazioni territoriali di Confindustria.
Ha preannunciato domanda di adesione a Confindustria la Federagenti che rappresenta le agenzie marittime che svolgono servizi portuali per l'armamento nazionale ed estero: in tal modo, la rappresentatività di Confindustria nel «comparto mare» sarà pressoché totale.

*Varietà dimensionale.* Come già detto, il novantacinque per cento delle aziende, aderenti tramite le associazioni territoriali e di categoria, è costituito da piccole imprese.
A questo riguardo, si sottolinea che le piccole imprese aderenti alla Confederazione hanno una loro specifica organizzazione, nell'ambito di quella confederale, che si realizza istituzionalmente attraverso il comitato nazionale e il consiglio centrale per la piccola industria (articoli 38 e 39 dello statuto della confederazione) e, a livello locale, attraverso comitati provinciali eletti autonomamente dai piccoli imprenditori.
Il ruolo rappresentativo degli organi della piccola industria trova adeguato riconoscimento anche a livello internazionale, considerato che suoi esponenti ricoprono attualmente cariche di primo piano in numerosi organismi economici e sindacali, sia a livello comunitario che a livello più allargato.
È da sottolineare, inoltre, che, nel campo dell'attività sindacale, la rappresentanza da parte della confederazione degli interessi anche delle imprese di minori dimensioni trova concreta espressione nell'aver di volta in volta proposto e ottenuto specifiche normative destinate in maniera esclusiva alle imprese di più ridotte dimensioni.
Dagli elementi sopra precisati risulta in modo evidente la prevalente rappresentatività della Confindustria anche nel settore della piccola industria.

*Principali attività*

*Attività sindacale.* Il ruolo svolto dalla Confederazione nella formazione della disciplina collettiva del rapporto di lavoro si realizza attraverso l'attività di collegamento fra le linee di politica sindacale, approvate 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, viaggiatori e piazzisti), la partecipazione della Confindustria e delle associazioni aderenti alla regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro ha coperto praticamente tutti i settori industriali.
Sono attualmente vigenti 69 contratti collettivi nazionali di lavoro relativi a 79 settori, stipulati dalla Confindustria per le aree: tessile e abbigliamento, carta e stampa, vetro, ceramica e abrasivi, alimentare, edilizia, minerario, materiali da costruzione, gomma-plastica, chimico, petrolio e metano, metalmeccanico, legno, industrie varie, servizi collettivi, ospitalità e turismo, trasporti, ausiliari del traffico, spettacolo.
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 formazioni periferiche.

*Altre attività.* Fra temi di intervento specifico di Confindustria, a supporto dell'attività produttiva delle imprese, ricordiamo l'accordo stipulato ogni tre anni con la Snam per la fornitura di gas naturale all'intero settore industriale. Ciò in relazione alla delibera Cipe del 20 settembre 1974 che ha previsto che le condizioni di fornitura e i prezzi del gas naturale fossero determinati mediante accordi quadro, su scala nazionale, tra la Snam e le organizzazioni più rappresentative dell'utenza.
Altra area di intervento specifico in campo economico di Confindustria è la negoziazione, con le rappresentanze delle associazioni degli autotrasportatori presenti nel Comitato centrale dell'albo, di accordi economici tariffari a carattere generale a fronte della legge quadro 298/74, accordi di puntualmente recepiti dal ministro dei Trasporti pro tempore in decreti ministeriali che hanno disposto gli aumenti periodici delle tariffe.
Confindustria inoltre partecipa alle trattative per

la definizione di accordi tariffari settoriali concernenti il trasporto su strada di determinati prodotti, ad esempio trasporto di prodotti petroliferi, di prodotti chimici, di cemento, fornendo assistenza tecnica alle associazioni dell'utenza industriale di settore.
Costante è l'attenzione con la quale Confindustria segue le problematiche del riequilibro territoriale, sia sul versante operativo degli strumenti e degli interventi nazionali e comunitari, sia sul versante più strategico delle politiche a favore del Mezzogiorno e delle altre aree deboli del paese.
Si ricorda l'attività di Confindustria per un sistema educativo e formativo adeguato nei programmi e nelle strutture organizzative, capace di favorire una integrazione crescente tra scuola e impresa.
E ancora le attività di studio e analisi dell'andamento economico, con particolare riferimento agli appuntamenti semestrali dei seminari di previsione sull'economia italiana nonché all'organizzazione dell'informazione congiunturale e strutturale, attraverso indagini periodiche.
A tale riguardo si segnala l'indagine congiunturale rapida mensile che fornisce, con circa due mesi di anticipo sulle fonti ufficiali, indicazioni di massima sull'andamento dei principali indicatori congiunturali.
Ampia è poi l'azione della Confindustria per lo sviluppo dei mercati finanziari, per la diversificazione delle fonti di finanziamento delle imprese e per la loro ricapitalizzazione, anche attraverso l'adeguamento del loro trattamento fiscale.
Va, inoltre, richiamata l'intensa attività del sistema confederale sul versante dell'internazionalizzazione con l'obiettivo di massimizzare tutte le opportunità di cooperazione industriale internazionale, attraverso una serie di missioni e incontri con organismi internazionali e paesi stranieri.
Da ricordare, infine, l'attività di informazione, consulenza e assistenza alle categorie rappresentate su temi di rilevante interesse, quali riforme istituzionali, 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 pubblici.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

Un aspetto particolare della partecipazione della Confindustria ai vari aspetti della vita economica, sociale e culturale del paese è dato dalla diffusa presenza di suoi qualificati esponenti, investiti di incarichi ufficiali, in comitati, consigli, organi dello Stato ed enti pubblici, organismi nazionali e internazionali.
In particolare, sul piano nazionale, Confindustria è presente oltre che nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, nei più importanti organi dello Stato per materie economiche e sociali per un numero totale di circa 800 sedi di rappresentanza.
Allo stesso modo la presenza di rappresentanti designati dalle associazioni confederate si esplica sul piano locale e settoriale per un numero totale di circa tremila sedi di rappresentanza.
Sul piano internazionale, infine, alla Confindustria è stata sempre riconosciuta la rappresentanza primaria degli interessi imprenditoriali italiani; al riguardo, si ricorda la nutrita rappresentanza della confederazione nel Comitato economico e sociale Ue.

# Confsal
## Confederazione dei sindacati autonomi dei lavoratori

La Confsal è un'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 1.687.837 iscritti così ripartiti per settore:
*settore pubblico:* scuola 193.586; enti locali 75.218; sanità 78.324; università 30.820; ministeri 32.135; parastato 4.913; ricerca 2.179;
*settore privato:* industria, artigianato e commercio 544.789; agricoltura 301.584; trasporti 76.314; credito 36.782; poste e telecomunicazioni 27.546; spettacolo 15.754; pensionati 267.893.

*Struttura organizzativa*

*Incarichi associativi*
L'ufficio di presidenza è così composto:
*Presidente:* Carmine Gallotta.
*Vicepresidente:* Renato Plaja.
*Coordinatore dell'esecutivo:* Aldo Mignolo.

*Articolazione territoriale e settoriale*

La Confederazione si struttura in sindacati di settore confluenti, nell'ambito dello stesso comparto, in federazioni di categoria coordinate nel vertice confederale unitario; è articolata territorialmente in segreterie regionali e provinciali come strutture direttamente dipendenti. Le federazioni, a loro volta, sono articolate in strutture regionali, provinciali, aziendali e di sezione.
La confederazione, le federazioni e 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 sia privata.

*Principali attività*

*Attività sindacale.* La Confsal è firmataria di tutti i contratti del pubblico impiego e di gran 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 del 1° dicembre 1994, «Gazzetta Ufficiale» n. 298 del dicembre 1994; nel pubblico impiego è maggiormente rappresentativa nei comparti scuola-università attraverso lo Snals (Sindacato nazionale autonomo lavoratori scuola), nel comparto ministeri attraverso l'Unsa (Unione nazionale sindacati autonomi), negli enti locali tramite la Fenal (Federazione nazionale autonomie locali) e nel servizio sanitario nazionale con la Fas e la Fials (Federazioni autonome degli operatori della sanità).

*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 e internazionali*

La confederazione è presente nel Cnel con due rappresentanti provenienti dal comparto scuola, Nino Gallotta, e dal 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 pres-

so il ministero del Lavoro e previdenza sociale (due rappresentanti).
La Confsal fa parte del direttivo europeo della Cesi con sede a Bruxelles e attraverso il Salfi (Sindacato autonomo lavoratori finanziari), dell'Ufe con sede in Bonn e tramite lo Snals (Sindacato nazionale autonomo lavoratori scuola) del Cmope con sede a Ginevra.

# Copagri
## Confederazione produttori agricoli

La Copagri organizza le aziende agricole e ha al suo interno tre federazioni: degli affittuari, dei concedenti e degli imprenditori agricoli a titolo principale.
La Confederazione produttori agricoli è presente nel Cnel in rappresentanza dei lavoratori autonomi coltivatori diretti.
Nei settori dell'olio di oliva, dei cereali, dell'ortofrutta e della zootecnia, opera con quattro rispettive unioni nazionali, riconosciute dal ministero delle Politiche agricole e dall'Unione europea.

*Rappresentanza associativa*

I soci iscritti ammontano complessivamente al 31 dicembre 1996 a 536.011.

*Struttura organizzativa*

La Copagri si articola nei seguenti organi a livello nazionale:
presidente;
presidenza;
direzione;
consiglio generale;
collegio dei sindaci;
collegio dei probiviri.
Analoghe strutture sono attivate sia a livello regionale sia a livello provinciale.

*Incarichi associativi*
*Presidente:* Sante Ricci

*Vicepresidenti:* Lino Bosio, Gavino Deruda, Giuseppino Santoianni, Mario Serpillo, Furio C. Venarucci, Carmelo Vazzana.
*Componenti della presidenza:* Onofrio Caporaso, Vincenzo Castiglione, Francesco Leone, Giovanni Perito.

*Struttura territoriale e settoriale*

È presente nel territorio nazionale con 17 sedi regionali e 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);
di tutte le tematiche che interessano le aziende agricole e il mondo rurale (politiche sociali, previdenza, fisco, ecc.).
La Copagri è fortemente impegnata in una vertenza per la semplificazione della burocrazia nell'attività agricola che, allo stato attuale, rende impossibile l'attività 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 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 quello dell'unità sindacale. Tra i diversi servizi erogati ai soci ci sono contratti, accordi interprofessionali, pratiche Pac, Rec, assistenza tecnica.
La Copagri ha un'agenzia d'informazione («Copagri-informa»), diffusa tramite telefax.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

La Confederazione è presente in importanti organismi nazionali, in comitati interprofessionali e in gruppi di lavoro ministeriali.

# Fabi
## Federazione autonoma bancari italiani

La Fabi, sorta nel novembre 1948, è stata costituita ufficialmente il 19 dicembre dello stesso anno a seguito della scissione dalla Cgil unitaria.

*Rappresentanza associativa*

La Fabi organizza oltre 78 mila iscritti appartenenti ad istituti e aziende e inquadrati nelle diverse qualifiche della categoria (dirigenti, funzionari, quadri, impiegati, commessi, personale ausiliario e subalterno e operai).

*Struttura organizzativa*

*Incarichi associativi*
*Segretario generale:* Gianfranco Steffani.
*Segretario generale aggiunto:* Carlo Giorgetti.
*Segretari nazionali:* Gianfranco Amato, Fulvio Bertoldi, Maria 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 (Sindacato 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, Abi, Acri, Ascotributi, Federcasse, Consorzio nazionale concessionari, istituti finanziari, ecc.
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 3 del proprio statuto si propone:
a. la difesa degli interessi economici, morali e assistenziali, sia collettivi, sia individuali, di tutti i lavoratori dipendenti da: aziende di credito, istituti di emissione, banche di credito cooperativo, concessionarie della riscossione, tesorerie, aziende e istituti finanziari e assicurativi, agenti di cambio, commissionari di Borsa, magazzini generali gestiti da aziende di credito, 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 e affermandone i diritti.
Dal suo sorgere, la Fabi ha sempre partecipato a tutte le trattative e le stipule dei contratti, convenzioni e 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 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 e 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 e a tutti quelli di rilevante interesse attivandosi con ogni mezzo e in ogni ambito e sempre al fine di avvalorare i principi di libertà e autonomia che da sempre la caratterizzano.

*Collegamenti con organismi nazionali e 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 employès, 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'Oil e il Bit di Ginevra e la Cee.

# Snals

## Sindacato nazionale autonomo lavoratori scuola

*Rappresentanza associativa*

Il numero degli iscritti al 1° luglio 1997 è di 166.240, comprendenti le seguenti categorie del personale della scuola: docenti, capi d'istituto, personale amministrativo, tecnico e 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 nazionali 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 un'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 lo stato giuridico, il rapporto di lavoro, l'organizzazione dell'attività didattica e di lavoro.

*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 e sociali). Anche nel corrente anno sono stati organizzati centinaia di corsi di formazione e si è provveduto alla stampa e diffusione dei relativi atti. Il Cirmes pubblica la rivista bimestrale «Nuova paideia»: espressione della ricerca culturale che ispira tutte le ricerche formative del 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.

# Ugl
## Unione generale del lavoro

L'Ugl è la confederazione sindacale che trae origine dalla fusione della Cisnal, fondata nel 1950, con numerose organizzazioni sindacali, avvenimento che ha avuto la sua celebrazione durante il congresso straordinario del novembre-dicembre 1996 a Roma. Immediatamente dopo, si è celebrato il primo congresso della Ugl che ha eletto i componenti del consiglio nazionale e il segretario generale.

*Rappresentanza associativa*

Si riportano i dati al 31 dicembre 1995, mentre la consistenza determinatasi a seguito della costituzione della Ugl è in corso di elaborazione.
Alla data del 31 dicembre 1995 l'Ugl 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), 37.058 nel settore credito e assicurazione, 68.302 nel settore trasporti (autoferrotranvieri, ferrovieri, gente del mare, trasporti e ausiliari del traffico), 260.061 nel settore pubblico impiego (enti locali, enti pubblici e di ricerca, medici, poste, sanità, scuola, universìtà, Stato e aziende autonome), 494.580 nel settore pensionati (pubblici e privati) e 88.100 nel settore disoccupati.

*Struttura organizzativa confederale*

*Incarichi associativi*
*Segretario generale:* Mauro Nobilia.

*Esecutivo confederale:* Mauro Nobilia, Corrado Mannucci (segretario generale aggiunto), Luigi Gabriele, Antonio Parisi, Salvatore Ronghi (vicesegretari generali).
*Segreteria confederale:* composta da non oltre 18 membri.
*Consiglio nazionale:* composto da 160 membri.
*Collegio dei revisori dei conti, collegio dei probiviri, collegio ispettivo, commissione statutaria.*
L'Ugl, pur articolandosi in strutture territoriali e di categoria, è una associazione unica. Si articola in strutture confederali, strutture categoriali, strutture territoriali, rappresentanze sindacali.

*Rappresentanze sindacali*

La Ugl è presente in quasi tutte le realtà aziendali e produttive della nazione sia con rappresentanze sindacali aziendali sia con rappresentanze sindacali unitarie, laddove sono state effettuate le procedure elettorali.

*Articolazione territoriale e settoriale*

Le unioni territoriali del lavoro e le federazioni nazionali di categoria costituiscono agenzie sindacali primarie dell'Ugl.
Le strutture territoriali hanno il compito di rappresentare l'Ugl nei confronti di associazioni, enti e organi di equivalente competenza territoriale e di rispondere in modo più diretto ed efficace possibile alle diverse istanze ed esigenze che provengono dal mondo del lavoro e di affrontare, con la più ampia autonomia possibile, le problematiche che la ristrutturazione produttiva e le nuove forme di organizzazione del lavoro rappresentano.
Promuovono e verificano l'attuazione delle direttive confederali da parte degli associati.
Le Unioni territoriali del lavoro, dirigono e coordinano l'azione sindacale nel territorio e gestiscono la vertenzialità sui temi di interesse generale a livello territoriale.
Le strutture di categoria sono: le federazioni nazionali (composte dai sindacati nazionali), le federazioni regionali e quelle provinciali (in virtù dell'autonomia sancita dallo statuto confederale, alcune federazioni nazionali hanno scelto denominazioni differenti per quel che riguarda il livello provinciale, optando per la dicitura «territoriale»).
È di stretta pertinenza delle federazioni nazionali di categoria l'esercizio e la conduzione del mandato negoziale, sia a livello nazionale che aziendale, da esplicare nell'ambito delle direttive e del coordinamento confederale.
Svolgono attività di analisi e proposta e informazione sulle problematiche che attengono alle categorie inquadrate.
Curano la formazione e l'aggiornamento sindacale dei quadri dirigenti.

*Principali attività*

Attualmente vi sono 18 federazioni nazionali, 19 unioni regionali, 80 unioni territoriali, 360 federazioni regionali e 1.850 federazioni provinciali.

*Attività sindacali.* La Ugl 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 e collegiali 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).
Dirigenti confederali sono sempre consultati in sede di audizione, nelle varie commissioni parlamentari, influendo in tal modo in maniera incisiva sulla determinazione delle soluzioni legislative connesse con il lavoro.
Tutti i settori sia del pubblico impiego che di tipo privatistico, sono coperti nel corso dell'anno sia in campo nazionale che periferico e aziendale.
L'aggiornamento e il coordinamento da parte della confederazione degli organi categoriali e territoriali (e viceversa) è costante e si identifica in circolari, informative e richieste di delucidazioni specifiche e/o di apporto basato sull'esperienza.
Vengono tenuti periodicamente corsi d'aggiornamento sindacale, riunioni dei quadri dirigenti, corsi di studio.
Vengono indetti convegni e seminari su tematiche economiche e del lavoro.

Le elaborazioni documentali mono, ovvero, pluritematiche, a seconda dell'area geografica di pertinenza vengono indirizzate alle politiche degli organismi elettivi comunali, provinciali, regionali nazionali ed europee, nonché agli organismi internazionali.

*Altre attività.* La Ugl è promotrice di pubblicazioni e studi confederali e territoriali su molteplici argomenti oggetto di dibattito, riguardo aspetti legati alla vita economica e sociale nazionale, a volte con la qualificata collaborazione di eminenti personalità giuridiche, scientifiche e del mondo della cultura e del 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.
La Ugl, riconosce tra gli scopi della propria azione sindacale, l'efficace tutela dei diritti individuali degli associati e, comunque, della generalità dei lavoratori in attività o in pensione, promuovendo la costituzione di specifiche strutture (istituti, enti, società) per l'erogazione dei servizi.
Le strutture parallele dell'Ugl sono: l'Assocasa (si occupa dei servizi per gli inquilini), il Caaf (cura l'assistenza fiscale), l'Ecotur (è l'ente che gestisce iniziative nel campo del turismo), l'Enas (è il patronato dell'Ugl) e l'Enof (si occupa di formazione).

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

La Ugl partecipa ai vari livelli della vita economica, sociale e culturale della nazione, mediante diffusa e qualificata presenza di propri esponenti, rivestiti di incarichi ufficiali, in comitati, consigli, organi di Stato ed enti pubblici, organismi nazionali e 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, oltre a far parte dell'Eurofedop, dispone di un ufficio per le relazioni internazionali che intesse rapporti con organismi sindacali e imprenditoriali delle varie nazioni, nonché con centri culturali per lo scambio di idee ed esperienze.

# Uil
## Unione italiana del lavoro

*Rappresentanza associativa*

La Uil nel 1996 ha tesserato 1.748.185 iscritti.

*Struttura organizzativa*

*Incarichi associativi.*
*Segretario generale:* Pietro Larizza.
*Segretari confederali:* Carlo Fabio Canapa, Carlo Fiordaliso, Antonio Foccillo, Franco Lotito, Antimo Mucci, Adriano Musi, Paolo Pirani.
*Tesoriere:* Fabio Ortolani.

*Articolazione territoriale e settoriale*

La struttura organizzativa settoriale e territoriale della Uil è così articolata:
23 categorie;
20 unioni regionali;
107 camere sindacali provinciali.

*Principali attività*

Il 1996 ha confermato le linee strategiche definite dal Congresso confederale del 1993 e dalla Conferenza nazionale di organizzazione del 1994.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

È affiliata alla Cisl internazionale e alla Ces.

# Unionquadri
## Unione italiana quadri

L'Unionquadri, è l'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa dei quadri italiani. È stata costituita con struttura confederale nel 1975 per la valorizzazione e la tutela degli interessi collettivi e individuali di carattere professionale, economico e morale della categoria. Ha ottenuto risultati decisivi per il riconoscimento della categoria, per via legislativa (legge 190/85, modifica dell'articolo 2095 cc, e legge 59/97) e contrattuale.

*Rappresentanza associativa*

L'Unionquadri ha 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;
collegio dei revisori dei conti;
collegio dei probiviri.
Ufficio di presidenza:
*Presidente:* Corrado Rossitto.
*Segretario nazionale:* Antonio Dionesalvi.
*Segretario nazionale aggiunto:* Eugenia Duca.

*Articolazione territoriale e settoriale*

L'articolazione territoriale è così strutturata:
delegazioni regionali;

delegazioni provinciali;
delegazioni comprensoriali;
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*

Negoziazione e sottoscrizione di numerosi importanti contratti collettivi di lavoro, nazionali, aziendali o territoriali, sia nel settore privato come in tutti i comparti della pubblica amministrazione.
Partecipazione sistematica a consultazioni a livello nazionale con le altre organizzazioni sindacali, da parte del Parlamento e del governo.
L'Unionquadri offre ai suoi iscritti: tutela sindacale, sia individuale che collettiva, consulenza legale, assistenza fiscale, servizi di patronato, assicurativi e pensionistici, servizi formativi, di comunicazione e del tempo libero, informazioni contrattuali e legislative, ecc.
L'Unioquadri iscrive solamente i quadri nominati tali dalle aziende e dalle pubbliche amministrazioni. Iscrive inoltre i quadri pensionati e del settore parasubordinato.

*Collegamenti con organismi nazionali e internazionali*

Sul piano comunitario 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).
Sul piano nazionale è presente con propri rappresentanti: nel Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro in rappresentanza esclusiva della categoria dei quadri e nei Crel (Consigli regionali dell'economia del lavoro); nei consigli di vigilanza degli enti previdenziali (Inail); in altre istituzioni pubbliche del settore lavoro.

# Analisi

# Il Congresso della Cgil

di Giorgio Lauzi

## 1. Premessa

La Cgil nata dalle ceneri del Patto di Roma si è collocata, fino all'aprile del 1996, all'opposizione rispetto a tutti i governi politici che si sono succeduti per cinquant'anni in Italia, ove si eccettui la breve fase della «solidarietà nazionale» contro il terrorismo (e i governi tecnici di Ciampi e Dini). Questa opposizione – richiamata da Piero Boni in un articolo dedicato al tredicesimo congresso di questa confederazione (Rimini, 2-7 luglio 1996) scritto per «Mondoperaio» (n. 7, luglio 1996) – deve essere naturalmente intesa nel suo significato sindacale.

Nell'arco della sua esistenza la Cgil è cambiata parecchio rispetto alle origini e ormai da 23 anni i suoi dirigenti non siedono più in Parlamento, in seguito all'adozione delle incompatibilità. Tuttavia, fino alla caduta del muro di Berlino, l'esistenza della corrente comunista come corrente maggioritaria segnava, malgrado la sincerità e credibilità delle scelte di autonomia via via compiute, un raccordo obiettivo con un partito, il Pci, schierato all'opposizione. L'uscita di scena del Pci e la nascita del Pds avevano indubbiamente reso più tenue questo raccordo e il dodicesimo congresso (Rimini 23-27 ottobre 1991) aveva concretamente sancito il superamento delle correnti ideologico-partitiche, affermando la caratterizzazione della Cgil come «sindacato di programma» (si veda l'analisi del dodicesimo congresso sul *Rapporto Cesos 1990-91*), aprendo così la strada allo sviluppo di quei confronti «triangolari» che hanno condotto all'accordo del luglio 1993 sulla politica dei redditi. Ma le incertezze delle prospettive politiche unite all'accrescersi delle tensioni economico-sociali rendevano ancora fluida la situazione; e, dopo la fase di collaborazione col governo Ciampi, la vittoria elettorale del centrodestra nel 1994 aveva riportato bruscamente all'opposizione la Cgil (e l'intero

***La Cgil come sindacato di programma***

schieramento sindacale confederale), per il comprovato fallimento dei tentativi, per il vero non molto convinti, di applicare anche col governo Berlusconi le regole di concertazione stabilite dall'accordo del 1993. Dopo la caduta del governo Berlusconi e la buona armonia col governo Dini, che aveva condotto all'accordo sulla riforma pensionistica, la vera svolta, non più affidata all'inevitabile provvisorietà di governi tecnici, ma a una modifica reale degli equilibri politici, è giunta con le elezioni del 21 aprile 1996. Come osserva Boni, «a mezzo secolo di distanza, per l'esattezza dal 1947, la Cgil da sindacato dell'opposizione, quale era stato e si era caratterizzato in questo periodo, si è trovato di fronte [...] a un governo di centrosinistra espressione di tutta la sinistra italiana». La riflessione sul ruolo e gli obiettivi del sindacato in questa nuova situazione ha costituito uno dei due «aspetti più rilevanti» del tredicesimo congresso. L'altro aspetto ha riguardato le prospettive dell'unità sindacale.

## 2. Il rapporto con il governo di centrosinistra

Nella relazione che ha introdotto i lavori congressuali, il segretario generale uscente, Sergio Cofferati, ha affrontato la prima questione affermando che «il problema più delicato è stato ed è senza dubbio quello dell'autonomia», riproposto dall'«adozione della nuova legge elettorale che ha introdotto nella politica italiana un modello, per quanto imperfetto, di rappresentanza bipolare» e dalla «crisi delle forme tradizionali dei partiti». Cofferati ha rivolto innanzitutto l'attenzione a due momenti importanti dell'iniziativa sindacale recente: il rapporto col governo di centrodestra nel 1994 e quello successivo col governo Dini. Nel primo caso il successo dell'iniziativa sindacale è stato determinato da due condizioni: «la nostra capacità di prospettare soluzioni ai temi dello Stato sociale in grado di far percepire un'idea di società più giusta e solidale di quella descritta dai provvedimenti del governo Berlusconi e l'avere aspettato l'esecutivo alla prova dei fatti, al di là del giudizio sullo schieramento che lo sosteneva», dando così una prova di «autonomia forte».

Quanto al governo Dini, l'esponente della Cgil ha osservato che non ci sono stati solo «utili e corretti rapporti» col sindacato, ma che, in presenza di un «Parlamento bloccato», l'intesa col sindacato su temi importanti ha finito con l'avere un peso «spesso superiore alle soluzioni di merito». «Considero – ha aggiunto – queste condizioni anomale, difficilmente ripetibili; non le rimpiango né penso debbano costituire dei riferimenti particolari per orientare i nostri rapporti con questo governo o quelli che verranno in futuro».

***Il significato dell'autonomia***

Questo passaggio della relazione è significativo, perché ridimensiona il significato dell'«idillio» col governo Dini, riportandolo a una situazione di eccezionalità. Cofferati ha rivolto inoltre una forte critica a suggestioni «non positive» di «molti» (emerse soprattutto con l'avvicinarsi delle elezioni politiche). Non ha citato nomi e sigle, ma il riferimento a ipotesi circolate nell'ambito della Cisl è stato trasparente quand'egli ha fatto riferimento all'«idea di trasformare le organizzazioni sindacali in soggetti di impropria rappresentanza politica attraverso non meglio

precisate fondazioni o movimenti»; così come la «tentazione politica o parlamentare» ha chiamato in causa opinioni presenti nella Uil. Queste «suggestioni» non sarebbero state indolori ma, al contrario, avrebbero concorso a «un oggettivo rallentamento del confronto sull'unità» e avrebbero «disteso l'ombra lunga del dubbio sulle reali intenzioni delle organizzazioni confederali». Per la Cgil – ha affermato Cofferati – «quello dell'autonomia è un tema risolutivo per la realizzazione dell'unità sindacale, pari al peso che assegniamo a quello della democrazia sindacale». Che è, ci sembra, come dire: ci si accusa spesso di non avere idee chiare sui temi della rappresentanza e rappresentatività del sindacato e delle relative regole. Discutiamone, se vogliamo realizzare l'unità, ma mettiamo nel piatto anche i temi di un'autonomia senza soluzione di continuità, soprattutto senza amicizie particolari per nessun governo e nessuna area politica del governo.
«Ci confrontiamo – ha aggiunto il relatore – con un governo nato dalla vittoria elettorale di uno schieramento del quale abbiamo apprezzato esplicitamente e pubblicamente le linee di massima del programma elettorale. Un governo sostenuto da forze politiche nelle quali moltissimi di noi si identificano da tempo lontano. Abbiamo salutato con favore l'insediamento di questo esecutivo, senza infingimenti, convinti di trovarlo sensibile alle esigenze che rappresentiamo. Ora siamo alla prova dei fatti, delle coerenze, con spirito più sereno ma con lo stesso atteggiamento di sempre. Questa verifica sul campo ha valore generale e non contingente, per questo è utile che non rimangano ambiguità o incertezze». Pertanto la Cgil «non delega la sua rappresentanza sociale a nessuno» e ritiene «risolutivo sempre e solo il merito», tanto è vero che «nel breve volgere di poche ore siamo passati dall'essere considerati forza occulta del governo a suoi oppositori temibili».

## 3. La modifica al tasso programmato d'inflazione

Cosa era accaduto? Pochi giorni prima dell'inizio del congresso della Cgil, il Consiglio dei ministri aveva approvato il documento di programmazione economica e finanziaria per il triennio 1997-99 (Dpef), che era stato preceduto da una manovra aggiuntiva di 16 mila miliardi. Il Dpef indicava un tasso di inflazione programmata pari al 2,5% nel 1997 e al 2% nei due anni successivi. Il Protocollo «triangolare» del luglio 1993, invece, fissava al 3% il tasso di inflazione programmata per il 1997, riportando a questa percentuale gli aumenti da concordare nei rinnovi contrattuali. Il cambiamento della percentuale di riferimento metteva in difficoltà «in corso d'opera» le categorie impegnate nelle vertenze sui contratti, cominciando dai metalmeccanici che avevano avviato il 2 maggio con la Federmeccanica e l'Intersind le trattative per il secondo biennio contrattuale (parte economica).
La Cgil aveva polemicamente reagito alla decisione governativa, affermando che la variazione prevista dell'inflazione programmata determinava «un mutamento sostanziale della lettera dell'accordo del luglio 1993», dividendo «i punti di riferimento fra i diversi contratti di lavoro» e rendendo «impossibile la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori interessati ai rinnovi contrattuali,

a cominciare dai metalmeccanici». Critiche su questo punto del documento governativo erano state espresse anche dalla Uil, ma non dalla Cisl.
La coincidenza temporale dell'approvazione del Dpef con le ultime battute dell'attività precongressuale della Cgil non poteva non accentuare il clima polemico, anche perché creava qualche difficoltà aggiuntiva alla maggioranza confederale, sicura di vincere con largo vantaggio numerico di fronte a gruppi oppositori deboli e divisi, ma ovviamente desiderosa di non prestare il fianco ad accuse di timidezza o subalternità politica.
Manifestazioni diffuse di dissenso dalla linea maggioritaria si manifestavano, ad esempio, fra i metalmeccanici, il cui segretario generale, Claudio Sabattini, nella relazione svolta al congresso della Fiom aveva preso parecchia distanza dalla politica di concertazione e aveva lanciato altresì l'idea, per la verità abbastanza oscura, di una Cgil non solo «autonoma» ma «indipendente», poi tradotta in una proposta di emendamento alle tesi congressuali della confederazione. Al di là dei giochi di parole, emergeva l'ipotesi di un sindacato «indipendente» dalla politica dei redditi e accentuatamente contestativo; e questa impostazione poteva trarre conforto da un inasprimento dei rapporti negoziali che la variante all'inflazione programmata indicata dal Dpef obiettivamente preannunciava.

***La delusione per le scelte del governo***

Al di là, comunque, della comprensibile preoccupazione di natura «interna», nella Cgil il Dpef aveva destato una certa delusione, non solo per la complicazione aggiuntiva che introduceva in rapporti contrattuali già appesantiti dall'atteggiamento della Confindustria, con «l'attacco al contratto nazionale e la pretesa di porlo in alternativa alla contrattazione di secondo livello» (Cofferati), ma anche per considerazioni più generali. Il segretario generale della Cgil, infatti, ha illustrato a Rimini la posizione della sua confederazione con parole severe: «Abbiamo giudicato, pesando le parole, gravi e sbagliate le scelte del governo; lo abbiamo fatto guardando a due elementi di ordine generale: il primo riguarda la composizione della manovra, il secondo proprio le ricadute delle decisioni annunciate sulle dinamiche dell'accordo del 1993, sul cuore della concertazione. Non solleviamo obiezioni sulla ridefinizione del fabbisogno per il triennio 1997-99, resa necessaria dal mutamento del quadro macroeconomico e dal peggioramento ciclico intervenuto in Europa; quello che non condividiamo è la composizione della manovra ripartita per un terzo sul fronte delle entrate e per due terzi su quello delle spese, e, ancor più, la decisione di fissare la stessa ripartizione anche per il 1998 e 1999. La dimensione delle manovre in gioco ci fa ritenere altissimo il pericolo che si renda poi necessario, per rispettare la ripartizione, il ridimensionamento della spesa sociale o di quella corrente per i salari».
Apprezzamento positivo, invece, ma solo «a metà», per «l'invarianza della pressione fiscale» e per «le direttrici fondamentali per gli interventi strutturali sul sistema fiscale». Ma – ha aggiunto Cofferati – «confesso che non mi sarei mai aspettato che nel primo documento programmatico di un governo di centrosinistra fossero ignorati problemi come l'elusione e l'evasione fiscale, nemmeno fossero categorie dello spirito».
Infine, la questione dell'inflazione programmata. Cofferati si è preoccupato di chiarire che nessuno nutre dubbi sull'importanza di abbattere rapidamente l'in-

flazione, né sfugge al sindacato che «con inflazione bassa e sviluppo si difende meglio il potere d'acquisto dei salari e delle pensioni». Ma «la modifica al riferimento all'inflazione programmata per il 1997 altera i meccanismi dell'accordo del 1993 e introduce divisioni assurde nei trattamenti di milioni di lavoratori. L'inflazione programmata è un vincolo che determina gli incrementi salariali contrattuali e la situazione paradossale che si creerebbe porterebbe a una differenza fra coloro che hanno rinnovato i contratti prima della decisione del governo e coloro che, addirittura nello stesso anno solare, li rinnoveranno dopo». «Né si può obiettare – ha detto ancora Cofferati – che il calo dell'inflazione darà vantaggio a tutti», ignorando che «la realizzazione dell'obiettivo e i relativi rischi vengono caricati oggettivamente solo sui salari di una parte dei lavoratori dipendenti». Ed ecco a questo proposito una nuova nota polemica all'indirizzo della Cisl: «Quello che sorprende e amareggia è che a dimostrare l'indimostrabile si cimentano anche i sindacalisti. Per tranquillizzare lavoratori giustamente preoccupati gli spiegano che nulla cambia e nulla perderanno perché le loro retribuzioni resteranno invariate; per provarlo ricorrono all'assurdo contabile di sommare indici diversi, il valore della probabile inflazione reale di quest'anno con l'inflazione programmata del prossimo».

## 4. Prodi: non chiediamo sconti al sindacato

Nel primo giorno del congresso fra i messaggi letti dalla presidenza vi era un telegramma di Romano Prodi. Il presidente del Consiglio rivolgeva un caloroso saluto al delegati, ma aggiungeva che non avrebbe potuto essere presente ai lavori. I congressi, si sa, sono anche eventi emotivi. L'annunciata assenza del premier del primo governo che vedeva la partecipazione del Pds e che si appoggiava a una maggioranza di cui faceva parte anche Rifondazione comunista, suscitava fra i delegati disagio e perplessità. Serpeggiava anche il dubbio – scrive riferendo a posteriori sul clima di questa prima giornata riminese il settimanale della Cgil «Nuova rassegna sindacale» (16 luglio 1996) – che si volesse «distinguere fra quegli interlocutori sociali che, insieme, hanno sostenuto il programma dell'Ulivo di difesa dello Stato sociale. Il pieno rispetto dell'accordo di luglio, più volte riaffermato, pare allontanarsi».
Ventiquattr'ore dopo il dubbio si rivela immotivato: Romano Prodi, proveniente da Bruxelles, arriva alla Fiera di Rimini, dove è in corso il congresso. Naturalmente difende l'operato del governo, ma ribadisce la scelta di «una strategia della concertazione, per cui da punti di vista diversi si arriva poi a una sintesi politica». Afferma altresì che l'obiettivo dell'inflazione al 2,5% non dovrà toccare gli accordi fra le parti sociali: un discorso rassicurante, che tuttavia, malgrado gli sforzi di mediazione del governo, non impedirà una successiva crescita della tensione, specie per la vertenza dei metalmeccanici (si veda su questo stesso *Rapporto* il saggio sui sindacati confederali). Infine, rispondendo a Cofferati, dice: «Non chiediamo sconti alla Cgil né ci appartiene l'idea di un sindacato che faccia da cinghia di trasmissione del governo». I delegati – scrive «Rassegna» – «apprezzano e

applaudono» anche se «rimane aperto il difficile problema di una politica economica che soddisfi le aspettative del sindacato». Consensi anche, il giorno seguente, per il vicepresidente del Consiglio, Walter Veltroni, che sottolinea di concordare col sindacato circa il fatto che non si debbano isolare, rispetto alla realtà sociale, i termini economici del necessario risanamento dei conti pubblici e del necessario conseguimento degli obiettivi di Maastricht. Il terreno su cui agire è quello della concertazione, che ha già prodotto risultati importanti e per la quale il governo di centrosinistra potrà creare condizioni più favorevoli a una politica che agisca su tutti i redditi.

***Riforme, non «idee astratte»***

Nella replica pronunciata a conclusione del congresso, Cofferati ha espresso apprezzamento per la ribadita disponibilità del governo, manifestata da Prodi e Veltroni, per la concertazione e il confronto: «Nella distinzione dei ruoli la ricerca di soluzioni che abbiano il consenso comune e importante». Scherzosamente ha poi aggiunto che, quando si parla di confronto e di regole, specie con riferimento all'accordo del luglio 1993, sarà bene evitare «anche per una ragione scaramantica» l'uso del termine «stella polare». Ciò perché – ha spiegato – nel primo incontro che Cgil, Cisl e Uil hanno avuto, nel 1994, col governo di centrodestra, il presidente del Consiglio di allora, Berlusconi, aveva dichiarato: «L'accordo del 23 luglio è la nostra stella polare», salvo poi guardare sempre da un'altra parte.

Quando si è insediato il governo di centrosinistra – ha ancora osservato Cofferati – siamo stati soddisfatti anche per «lo scampato pericolo», perché «il programma dello schieramento alternativo era un programma socialmente iniquo, destinato a produrre degli scontri anche violenti». Col governo di centrosinistra si può sviluppare un discorso diverso e costruttivo, soprattutto se si utilizzerà di più, non a parole ma nei fatti, il concetto di riforma. Infatti «affinché l'idea di riformismo non sia un'idea astratta è indispensabile definire politiche che la rendano visibile a tutti. Io credo che in primo luogo la sinistra debba avere questo coraggio. Riformare significa cambiare col consenso garantendo il soddisfacimento di bisogni fondamentali per tantissimi cittadini».

Concludendo su questo punto, si può osservare che la Cgil ha voluto riaffermare la sua autonomia proprio nel momento in cui un governo «amico» ha assunto la guida del paese. Gli avvenimenti successivi al Congresso hanno dimostrato sostanzialmente due cose:

*a.* che il confronto era possibile, anche se non sempre facile, e che la concertazione era il terreno idoneo per far crescere la pianta del riformismo; un solo esempio: la firma il 24 settembre 1996, meno di tre mesi dopo il congresso di Rimini, del Patto per il lavoro;

*b.* che su un analogo terreno di autonomia si collocavano, nei confronti del governo, la Cisl e la Uil, cosicché l'enfasi posta da Cofferati nel polemizzare sulle «suggestioni» altrui ha colto più alcune ipotesi pre elettorali – giustificate per alcuni, inopportune per altri, comunque prive di effetti concreti – che modifiche «strategiche» nei comportamenti sindacali.

Sarà probabilmente soprattutto su altre tematiche che si svilupperà il confronto ancora parecchio incerto sull'unità del sindacato, anche se insistere sul tema dell'autonomia è sempre utile.

## 5. Sull'unità del sindacato poche e prudenti parole

Un argomento, questo dell'unità, che non ha appassionato il congresso, non adeguatamente stimolato, del resto, dalle poche e prudenti parole pronunciate da Cofferati nella relazione introduttiva. A giudizio di Piero Boni (articolo di «Mondoperaio» già citato) la Cgil ha perso a Rimini l'occasione di recuperare «il suo tradizionale ruolo di avanguardia e di stimolo verso le prospettive di una nuova e possibile unità di tutto il sindacalismo italiano». Un ruolo – osserva Boni – che la Cgil ha perduto non solo lasciando l'iniziativa alla Cisl ma non puntualizzando «una propria posizione nei confronti dell'iniziativa unitaria della Cisl».
Cofferati, nella relazione introduttiva, dopo avere affermato che «l'unità sindacale è un obiettivo storico della Cgil e del movimento dei lavoratori» e che questo obiettivo «va realizzato», ha osservato che «la Cgil ritiene che si debba operare per dar vita in questa stagione, che produce anche il cambiamento della politica e delle istituzioni italiane, a un nuovo soggetto sindacale unitario». Pertanto il congresso «dovrà dare mandato al nuovo gruppo dirigente che verrà insediato di avviare una fase costituente per l'unità». Questo processo «dovrà coinvolgere i gruppi dirigenti, gli iscritti, i lavoratori e i pensionati, nelle forme che saranno individuate». Il processo «avrà inizio sulla base di un programma politico comune, di regole condivise e certe di democrazia e di autonomia che dovranno essere prima definite».
Sarebbe difficile dar torto al segretario generale della Cisl, Sergio D'Antoni, il quale ha detto che nella relazione introduttiva Cofferati ha parlato poco di unità sindacale. In effetti, le scarne considerazioni che abbiamo riportato sono assai al di sotto del tono «alto» di altre parti della relazione. Dire che si dovrà dar vita a un soggetto sindacale unitario «in questa stagione» significa mantenersi nel vago, nell'indeterminato sui tempi; mentre non si capisce a che cosa debba servire la «fase costituente» se prima di avviarla bisognerà avere elaborato un programma comune e predisposto regole certe e condivise di democrazia e di autonomia. Logica vorrebbe che, avendo concordato su tutto, si realizzasse l'unità senza che ci fosse la necessità di un'ulteriore fase per discutere... le cose già concordate.
Nella replica Cofferati ha obiettato a D'Antoni che «si parla di unità sindacale anche quando si discute compiutamente, come abbiamo tentato di fare, dell'idea che si ha del sindacato e della sua collocazione nella società». Una considerazione formalmente ineccepibile, ma che non cancella la sensazione di un distacco, quasi un'insofferenza per la ricerca di idee comuni. Persino la disponibilità affermata da D'Antoni a «pagare il prezzo» di una legge «capace di esprimere chiaramente un indice di rappresentatività misurato sul voto dei lavoratori ma anche sull'adesione degli iscritti» non ha suscitato l'attenzione che pure avrebbe meritato. In generale, uno sforzo di approfondimento è mancato, anche nel dibattito, sicché nelle conclusioni congressuali ci si è limitati a riconoscere l'attualità della prospettiva unitaria rinviando ogni ulteriore approfondimento a una «costituente sindacale» della quale non sono stati definiti né i tempi né i caratteri.
Il processo di unità sindacale che tutti dicono di voler portare avanti (anche il segretario generale della Uil Pietro Larizza, parlando a Rimini, si è pronunciato per

la realizzazione dell'unità attraverso una «fase costituente») appare insomma proclamato nelle parole ma frenato nei fatti dal persistere di un insieme di diffidenze reciproche, di sospetti e di processi alle intenzioni. Abbiamo così il paradosso di un sindacalismo confederale che opera in modo unitario nella contrattazione e nella concertazione e che, anche quando si manifestano divergenze al suo interno, riesce a comporle in modo soddisfacente; ma che viceversa non può o non vuole sciogliere alcuni nodi residui e costruire la propria completa unità, in una cornice pluralistica che lascerebbe ampi spazi a opinioni non necessariamente omogenee, come non sono interamente omogenee, già oggi, le opinioni che «circolano» all'interno di ciascuna delle tre confederazioni. Osserva il già citato Piero Boni che sul tema dell'unità i sindacalisti si comportano come giocatori di poker sospettosi che chi rilancia in realtà stia bluffando, ma che esitano ad «andare a vedere». La Cgil a Rimini non è andata a vedere le carte della Cisl.

## 6. Occupazione ed Europa assi fondamentali

L'idea di sindacato suggerita dai lavori congressuali di Rimini è comunque fortemente innovativa e rivela una Cgil che si è largamente lasciata alle spalle suggestioni partitiche e premesse di valore ideologiche. Restano posizioni minoritarie peraltro molto ridotte (la linea della maggioranza ha riscosso 1'83% dei consensi), ma ormai la scelta del «sindacato di programma» che era già stata al centro del precedente congresso, il dodicesimo, appare consolidata. Con una sintesi efficace il vicesegretario generale Guglielmo Epifani ha osservato che dal tredicesimo congresso la Cgil è uscita «con un profilo strategico e programmatico ben definito: quello di un sindacato che assume la piena occupazione come asse fondamentale della sua azione, che vuole misurarsi per intero con la complessità dei problemi posti dalla globalizzazione, che non rinuncia a fare della propria collocazione autonoma nella società il proprio profilo costitutivo, anche di fronte alle novità intervenute nel quadro politico con la vittoria elettorale del centrosinistra e la formazione del governo Prodi» («Nuova rassegna sindacale», 23 luglio 1996).
Assumere l'occupazione come asse fondamentale dell'impegno del sindacato significa parlare degli squilibri italiani, del drammatico dualismo che penalizza il Mezzogiorno; ma collocando questi squilibri e le politiche per attenuarli e superarli in una cornice europea. «La piena occupazione e il riconoscimento sociale del lavoro – ha detto Cofferati – non sono soltanto obiettivi ambiziosi del nostro dibattito, sono temi attualissimi nella maggioranza dei paesi dell'Unione europea».
In questi ultimi anni la crescita anche rilevante delle economie nazionali non è riuscita a impedire l'aumento della disoccupazione. Ha così trovato conferma la tesi secondo cui «i processi di mondializzazione dell'economia rendono impossibile in Europa per un singolo paese dare stabilità alla sua crescita, risanarsi finanziariamente, creare lavoro e assicurare adeguate tutele sociali ai suoi cittadini». Ciò «rende ancor più necessaria la costruzione di un'Unione europea di carattere politico, unitario e federale, con una spiccata dimensione sociale, coerente col peso che storicamente hanno avuto in Europa le politiche di Welfare». In questo

contesto Cofferati ha sottolineato che «una politica di coesione e l'attuazione del principio di sussidiarietà debbono basarsi non solo sulla realizzazione delle condizioni per la costruzione dell'Unione monetaria ma, in primo luogo, sulle politiche per lo sviluppo e per il lavoro che fin qui sono mancate».

Non solo monete, quindi, e tuttavia anche monete. Il congresso della Cgil (o quanto meno la grandissima maggioranza dei delegati) non ha messo in discussione la necessità di rispettare i parametri previsti dal Trattato di Maastricht, col corollario di una politica economica nazionale di severo contenimento della spesa e di una politica salariale coerente con una forte riduzione dell'inflazione, ma ha chiesto una loro integrazione «con vincoli legati all'occupazione» e con «la definizione di politiche di investimenti infrastrutturali gestite dall'Unione». Un'integrazione necessaria – ha sottolineato Cofferati – «se davvero si vuole battere la disoccupazione in Europa».

***Integrazione per battere la disoccupazione***

La «regolazione dei rapporti e della competizione in un'economia globale» si presenta difficile, ancorché necessaria, in un Europa priva di «un modello economico e sociale prevalente». Ancor più difficile è, di fronte ai processi di globalizzazione, la situazione dei paesi terzi. È in una fase caratterizzata da cambiamenti profondi, spesso incontrollabili, che «si misurano ipotesi diverse di economia, di società, confliggono interessi, si fissano nuove regole». In quest'ottica, la relazione congressuale afferma che è «doverosa e importante» l'insistenza delle organizzazioni sindacali internazionali «per il rispetto della clausola sociale, l'inserimento negli accordi commerciali fra le grandi aggregazioni economiche e politiche della salvaguardia dei diritti elementari delle persone che lavorano, della libertà di organizzazione, di una base minima di tutele sociali».

Si può osservare che su queste tematiche europee e internazionali da tempo esiste una piena sintonia fra Cgil, Cisl e Uil. In passato si poteva forse pensare (peraltro a torto) che si trattasse di problemi «lontani», di un internazionalismo simbolico sul quale era agevole ma altresì di scarsa importanza registrare concordanze (sempre che, naturalmente, non insorgessero dissensi ideologici propri di un tempo ancor più antico). Ma oggi si parla di un'Europa di cui siamo parte integrante, di questioni che riguardano la nostra vita di ogni giorno. Ci sia consentito di osservare che il fatto di concordare, poniamo, sul modo di affrontare i problemi posti dal Trattato di Maastricht, dovrebbe costituire uno stimolo unitario tale da neutralizzare certe dispute un po' bizantine che ancora dividono le tre confederazioni. Lo stesso discorso sulla concertazione, che la Cgil accetta anche se il suo approccio non è sempre identico a quello della Cisl, potrà trovare, pensiamo, una maggiore omogeneizzazione se ci si sforzerà di commisurarlo a una realtà europea che sempre più condiziona le singole esperienze nazionali.

## 7. La riduzione dell'orario di lavoro

Un tema europeo è anche quello della riduzione dell'orario di lavoro. Infatti (seguiamo sempre l'impostazione della relazione congressuale) la politica dei tempi di lavoro, della redistribuzione del lavoro esistente, deve essere «considerata a

pieno titolo una leva per l'occupazione», oltre che un mezzo per migliorare la qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Questa politica non è contraddittoria rispetto all'esigenza di assicurare la crescita e la competitività del sistema economico. È sufficiente infatti rispettare alcuni criteri, come una riduzione degli orari «accompagnata da un controllo coerente delle prestazioni di fatto» e realizzata «perseguendo obiettivi impegnativi per tutte le organizzazioni sindacali dei paesi dell'Unione», al fine di «evitare alterazioni nei meccanismi di competizione». Inoltre la riduzione dell'orario deve essere «praticata mantenendo inalterato il salario delle lavoratrici e dei lavoratori interessati»; quindi, per non determinare scompensi nel sistema economico-produttivo, appare «indispensabile destinare alla riduzione dell'orario quote della produttività che il sistema economico genera, limitando alla tutela del potere d'acquisto le politiche salariali».
La scelta della riduzione d'orario «se realizzata coerentemente nella pratica contrattuale e con gli interventi legislativi di sostegno necessari», consentirà il coinvolgimento di tutti i lavoratori in un contesto di forte articolazione, «utilizzando i differenti tassi di produttività esistenti fra settori e imprese per definire modalità e tempi». In quest'ottica «le 35 ore di lavoro nei primissimi anni del secolo futuro e successivamente le 32 ore distribuite su quattro giorni alla settimana» sono «mete raggiungibili in un quadro di certezze contrattuali per il lavoratore e l'impresa, coniugando la riduzione della durata della prestazione individuale all'utilizzo degli impianti e delle strutture produttive», da «fissare contrattualmente di volta in volta, in ragione delle esigenze produttive e delle opportunità di mercato».

## 8. Conclusioni

Come si e già detto, le tesi congressuali di maggioranza sono state approvate a conclusione del congresso dall'83% dei delegati. Non sono mancati emendamenti, ma quelli accolti non hanno sostanzialmente modificato l'impostazione originaria. Il ritiro da parte del segretario generale della Fiom, Claudio Sabattini, dell'emendamento sul sindacato «indipendente» ha evitato che si verificasse una rottura coi delegati metalmeccanici, che per parte loro hanno potuto registrare con soddisfazione la durezza della critica di Cofferati al governo per la riduzione «in corso d'opera», cioè a vertenze contrattuali aperte o imminenti, del tasso di inflazione programmata.
Nell'esporre, seppure in modo riassuntivo e incompleto, la proposta congressuale della Cgil, abbiamo preferito far riferimento non alle tesi ma alla relazione del segretario generale uscente (poi rieletto assieme al vicesegretario generale Guglielmo Epifani), che del resto ha fedelmente riproposto, attualizzandolo, il contenuto delle tesi stesse. Ciò perché le tesi erano state elaborate a fine 1995, in uno scenario politico che non consentiva di prevedere quale governo avrebbe avuto il paese dopo le elezioni di aprile.
Due mozioni di minoranza, una espressione di Rifondazione comunista (e come tale unico riferimento superstite della vecchia struttura correntizia), un'altra espressione di un dissenso più «sindacale», comunque sostanzialmente conver-

genti nei contenuti, hanno riproposto un modello di sindacato fortemente contestativo, criticando con asprezza la politica unitaria, la politica dei redditi e la concertazione: un sindacato che rifiuti la politica di privatizzazioni del governo, che contrasti la logica neoliberista del Trattato di Maastricht, che – come ha chiesto in modo esplicito una delle due mozioni – si batta per reintrodurre «un meccanismo automatico di rivalutazione dei salari rispetto all'inflazione» (scala mobile). Ma queste posizioni hanno avuto una modestissima incidenza non solo, come si e visto, nella votazione conclusiva, ma anche nel dibattito, peraltro in generale abbastanza dispersivo per via del gran numero di emendamenti alle tesi.

In conclusione, al dato positivo del superamento delle correnti di ispirazione partitica (salvo appunto una piccola eccezione) sembra contrapporsi ancora una certa «fatica» nel rendere agile e funzionale la democrazia interna. Un rilievo, questo, che, se auspica l'accelerazione di un percorso già a uno stadio avanzato, nulla toglie all'importanza e (con qualche riserva per l'eccesso di cautela in materia di unità sindacale) alla positività di un congresso caratterizzato da forti contenuti di innovazione e da un'orgogliosa rivendicazione di autonomia.

# I servizi ai lavoratori: rappresentanza e tutela non contrattuale nell'esperienza della Cisl

di Marco Carcano

## 1. Premessa

Scopo di questo contributo è di fornire un quadro descrittivo ma, abbastanza sistematico, dello sforzo conoscitivo, intorno alla questione dei servizi, sviluppato da uno dei maggiori sindacati italiani: la Cisl.
Le fonti a cui faremo principalmente e con continuità riferimento sono di tre tipi:
*a.* due ricerche condotte dal Cesos che avevano lo scopo, la prima, di avviare un iniziale approfondimento, sia pure parziale, delle caratteristiche strutturali dei servizi e, partendo dalla raccolta di questi dati, arrivare a costruire – e aggiornare in modo continuativo – una banca dati sul sistema dei servizi della Cisl; la seconda, di cogliere lo «stato del dibattito», intorno alla problematica dei servizi, sviluppatosi all'interno del gruppo dirigente del sindacato e dei responsabili dei diversi servizi, in occasione della preparazione della prima conferenza nazionale dei servizi;
*b.* due indagini condotte dall'Aroc (Associazione di ricerca sulle organizzazioni complesse) che avevano lo scopo, la prima, di «fare una fotografia-diagnosi dei servizi Cisl, a partire dall'offerta, mettendo in evidenza i punti di forza e di debolezza dei singoli servizi, del sistema dei servizi nel suo complesso e nel rapporto con la funzione di rappresentanza»; la seconda, di approfondire la questione dell'integrazione del sistema dei servizi vista sotto tre profili: quello dell'iscritto/utente e delle domande e valutazioni che esprime sui servizi; quello del sistema informativo e informatico; e infine quello della omogeneizzazione della cultura organizzativa e gestionale dei servizi;
*c.* uno studio, condotto dall'Isril (Istituto di studi sulle relazioni industriali e di lavoro), sul rapporto fra movimento sindacale e tendenze evolutive dei servizi.

L'insieme di queste informazioni e l'esperienza di analisi, ricerca e formazione sviluppata all'interno del sindacato, mi suggeriscono e/o permettono di articolare un ragionamento impostato in queste diverse direzioni: innanzitutto una riflessione sintetica sul rapporto fra il sindacato in quanto organizzazione e il problema del rapporto fra tutela/servizi individuali e tutela/servizi collettivi nella logica di un «ripensamento della rappresentanza»; in secondo luogo una esposizione, insieme sintetica ma sistematica, delle caratteristiche del «sistema servizi Cisl» per favorire un dibattito, su queste questioni, che parta dall'analisi delle realtà dei fatti ed eviti, il più possibile, «scorciatoie ideologiche»; infine, l'individuazione di alcune questioni che emergono dall'analisi del «caso Cisl».

## 2. Sindacato e servizi: un rapporto problematico

Quando si osserva l'azione sindacale e, soprattutto, il dibattito interno sui diversi temi considerati strategici, si può facilmente notare come i servizi, spesso, siano considerati prodotti piuttosto marginali dell'azione sindacale in quanto, forse, non in grado di suscitare le passioni presenti nella logica dell'azione collettiva.
Se l'ipotesi sopra delineata si può considerare corretta, ci sembra comunque utile approfondire questo aspetto della «marginalità» dei servizi, in due direzioni, più chiaramente di carattere organizzativo; intendiamo alludere, da un lato, alla necessità di guardare alle diverse funzioni delle associazioni di rappresentanza; dall'altro, alla insufficiente consapevolezza di cogliere la dimensione organizzativa dentro l'azione sindacale.

***Le funzioni del sindacato***

Utilizzando una tipologia ormai largamente accettata nella letteratura organizzativa si può affermare che il sindacato «agisce» tre funzioni diverse fra loro: una funzione di rappresentanza degli interessi, una di erogazione di servizi e, infine, una di promozione e/o controllo di politiche economiche e sociali. Tali funzioni o, se si vuole, questi diversi mestieri del sindacato italiano hanno un diverso peso non tanto nella distribuzione degli impegni lavorativi dei dirigenti e degli operatori o funzionari sindacali, quanto e soprattutto guardando alla diversa percezione dell'importanza che ognuna di queste attività ha nell'immaginario del sindacalista. In altri termini qui si vuole sostenere che nella distribuzione del potere sindacale i ruoli organizzativi che afferiscono ai servizi non sono considerati ancora – ovviamente nei fatti non nell'ideologia sindacale – di un certo prestigio, nonostante la rilevanza, anche economica oltre che sul piano del proselitismo, che i servizi cominciano ad assumere.
Ma le ragioni circa la marginalità dei servizi nell'azione sindacale vanno anche ricercate, a mio giudizio, nella continua sovrapposizione delle motivazioni che sono addotte per spiegare la presenza di modalità di organizzazione del lavoro sindacale poco efficienti. Si passa, con una certa disinvoltura, da interpretazioni che ritengono che la scarsa efficacia ed efficienza del sindacato vada ricercata in una crisi generale dei modelli di rappresentanza collettiva a spiegazioni che sottolineano l'esistenza di una forte correlazione fra «poca efficienza e poca democrazia sindacale»; oppure a modelli esplicativi costruiti sulla non comprensione della

presenza dei diversi tipi di razionalità (economica, politica, simbolica) presenti nell'azione sindacale. Questa eccessiva semplificazione dell'apparato concettuale porta a vedere il rapporto fra la funzione tipica del sindacato, quella contrattuale, e la funzione di erogazione dei servizi in una logica di separazione e non, al contrario, di circolarità.

## 3. Il sistema dei servizi della Cisl

Ci pare utile partire da una distinzione – semplice ma ancora dotata di un certo valore interpretativo – fra i servizi formali (meglio, dichiarati) e quelli reali, cioè concretamente praticati, anche se non in ogni realtà, dall'organizzazione.
Fra quelli che abbiamo chiamato dichiarati o formali, in una pubblicazione ufficiale della Cisl distribuita in migliaia di copie, si può vedere, innanzitutto, che si distingue fra servizi gestiti direttamente dalle unioni sindacali territoriali e gli enti e le associazioni della Cisl.
Fra i servizi gestiti direttamente abbiamo:
*a.* il *servizio vertenze*, che «nell'ambito del contenzioso e del diritto del lavoro, spazia dal controllo della busta paga e del trattamento di fine rapporto fino ai licenziamenti e i rapporti di lavoro precari»;
*b.* il *servizio legale*, che «è inquadrabile, oltre che in una attività generale di consulenza, anche in comparti più specifici quali il diritto di famiglia, l'antinfortunistica, l'assistenza penale, notarile ecc.» (questi servizi sono «il cuore antico dei servizi Cisl»; vi si rivolgono da sempre le tante persone con diritti calpestati sul luogo di lavoro, specie in categorie molto frantumate in piccole aziende);
*c.* il *servizio fiscale*, che consiste essenzialmente nella «compilazione dei modelli 730,740, Ici, ecc.» e tra le cui iniziative assume particolare rilievo l'attività dei centri autorizzati di assistenza fiscale (Caaf) ai sensi dell'articolo 78 della legge 413/91, nonché l'assistenza al contenzioso fiscale e alle successioni, fino alla prossima costituzione del Caaf imprese per l'assistenza ai lavoratori autonomi;
*d.* i *servizi finanziari e bancari*, che «prevedono convenzioni con banche e assicurazioni per prestazioni agevolate a lavoratori e pensionati», dalle polizze auto, infortuni-vita, responsabilità civile, abitazioni ecc., ai prestiti personali e ai mutui;
*e.* il *servizio previdenza e assistenza integrativa*, che consiste in un'attività «rivolta allo sviluppo dei fondi integrativi con prestazioni e costi più accessibili rispetto a quelli di mercato»;
*f.* i *centri per il lavoro, coordinamento giovani*, creati «al fine di un continuo confronto con i giovani e i disoccupati e per la promozione del lavoro» (l'attività tende al rapporto con il sistema scolastico del territorio, gli enti locali, le istituzioni, coinvolgendo i vari livelli dell'organizzazione, compresi enti e associazioni).
Fra gli enti e le associazioni della Cisl abbiamo:

***Enti e associazioni della Cisl***

*a.* il Cenasca (Centro nazionale associazione della cooperazione e autogestione), che ha posto a base della sua iniziativa il problema del lavoro e della sua soluzione attraverso lo sviluppo della cooperazione; svolge attività di promozione, formazione, assistenza e consulenza in tutti i campi di interesse delle imprese; eroga

servizi tesi a favorire la nascita e la crescita delle cooperative anche attraverso analisi di mercato, ricerche sulla legislazione, elaborazione di studi di fattibilità;
*b.* lo Ial (l'istituto della Cisl per la formazione professionale, sociale e culturale dei lavoratori), che opera in tutti i settori dell'economia realizzando ricerche e analisi, formulando proposte, elaborando progetti e programmi formativi, realizzando attività di consulenza con istituzioni, enti, aziende pubbliche e private, svolgendo corsi di sperimentazione e gestendo corsi di formazione finalizzati allo sviluppo della professionalità, dell'occupazione e della partecipazione;
*c.* l'Inas (Istituto nazionale di assistenza sociale), che svolge opera di patronato per tutelare i diritti dei lavoratori rispetto alla salute, alla previdenza, all'assistenza sociale; dà consulenza e cura la trattazione di pratiche pensionistiche, di infortunio, di malattie professionali e di molteplici altre pratiche quali il controllo pensioni, il ricongiungimento periodi assicurativi e il controllo versamento contributi;
*d.* l'Etsi (Ente turistico sociale italiano), che è lo strumento specifico della Cisl per le attività nei settori del turismo sociale, del tempo libero, della cultura e dello sport; organizza viaggi e soggiorni per i lavoratori sia attraverso proposte individuali che attraverso i cral aziendali; è presente attivamente nel turismo scolastico e nell'organizzazione di soggiorni e pensionati;
*e.* il Sicet (Sindacato inquilini, casa e territorio, promosso congiuntamente dalla Cisl e dalle Acli), che costituisce un'esperienza di autorganizzazione rivolta ad affermare il diritto alla casa, l'uso sociale del territorio e a tutelare gli inquilini nel rapporto con i proprietari sia privati che pubblici; ad una struttura di servizio capace di rispondere alle più immediate esigenze di consulenza dei conduttori (affitti, sfratti, spese condominiali, manutenzioni ecc.) affianca un'azione più strettamente sindacale di contrattazione;
*f.* l'Adiconsum, un'associazione di consumatori e utenti aperta a tutti i cittadini, costituita su iniziativa della Cisl, che opera in autonomia dalle imprese, dal governo e dallo stesso sindacato, affrontando vari problemi, tra i quali l'alimentazione, il commercio, i servizi, la giustizia, i diritti; i finanziamenti provengono da quote associative versate da strutture sindacali e da singoli consumatori interessati a sviluppare una politica sul consumo e sui servizi nonché da risorse Cee su progetti specifici.

***La mappa dell'offerta***

Se questa è la struttura dei servizi vista dalla parte del fornitore, è interessante ricostruirla dal punto di vista dell'utente-iscritto, individuando anche le strutture erogatrici del servizio. In questo caso abbiamo:
*a.* i servizi contrattuali erogati dalle categorie e dagli uffici vertenze delle Ust (unioni sindacali territoriali), che consistono in informazioni sulle normative contrattuali, retributive e contributive, in vertenze individuali con i datori di lavoro, e in assistenza legale;
*b.* i servizi previdenziali erogati dall'Inas e da Unionvita, che consistono in segretariato sociale, consulenza, tutela in materia di previdenza pubblica, e in previdenza complementare, sicurezza familiare e risparmio previdenziale;
*c.* i servizi fiscali erogati dal Caaf lavoratori e Caaf imprese, che consistono in assistenza e consulenza fiscale alle persone fisiche, e in consulenza fiscale e contabile ai lavoratori autonomi che fanno riferimento alla Cisl;

*d.* i servizi di formazione professionale erogati dallo Ial, che consistono in corsi di formazione finalizzati allo sviluppo della professionalità e dell'occupazione, e in attività di ricerca, consulenza e formazione per istituzioni e aziende pubbliche e private;
*e.* i servizi di assistenza ai disoccupati e agli immigrati erogati, quasi sempre, dalle Ust, che consistono in orientamento al lavoro, e in accoglienza immigrati;
*f.* il servizio casa erogato dal Sicet, che consiste in assistenza inquilini privati per il contratto, gli sfratti e i patti in deroga, e in assistenza assegnatari case popolari;
*g.* il servizio difesa dei consumatori erogato da Adiconsum, che consiste in informazione, consulenza e contenzioso a tutela dei singoli consumatori e utenti dei servizi, e in raccolta dati, pubblicazioni campagne e accordi su temi di interesse collettivo dei consumatori;
*h.* i servizi turistici erogati dall'Etsi, che consistono in attività di turismo sociale e di tempo libero;
*i.* i servizi di sviluppo cooperativo erogati dal Cenasca, che consistono in promozione e formazione cooperativa, e in assistenza tecnico-economica-contabile;
*l.* il servizio Linea verde Cisl erogato dalla Confederazione, che consiste in informazioni contrattuali e sui servizie in un filo diretto di comunicazione con la Cisl e i suoi dirigenti.

***Diffusione, localizzazione e volume delle attività***

Se questa è la «mappa dell'offerta», ricostruita sia secondo l'ottica del cliente sia secondo quella del fornitore, un ulteriore passo dell'analisi è quello di verificare, in concreto, quelle che potremmo chiamare alcune caratteristiche organizzative e strutturali dei servizi.
Ci aiuta in questo compito la lettura incrociata dei dati raccolti dal Cesos e dall'Aroc.
La prima dimensione organizzativa da considerare è la presenza e il livello di diffusione sul territorio.
Si è stimato che, alla fine del 1996, siano presenti 985 servizi distribuiti nelle unioni sindacali territoriali (tavola 1).
È facile constatare come siamo in presenza di una quasi totale copertura organizzativa – almeno a livello delle unioni sindacali territoriali – di servizi quali il Caaf, l'Inas, il Sicet e l'ufficio vertenze; ad una buona copertura organizzativa per quanto riguarda l'Adiconsum, l'Anolf, il Cenasca, i centri informa lavoro, lo Ial, Unionvita; a servizi poco più che sperimentali quali il servizio successioni e l'ufficio handicap.
Una seconda dimensione organizzativa riguarda l'anzianità dei servizi e la loro localizzazione.
La tavola 2 mostra che siamo in presenza di servizi relativamente «giovani» (più del 50% è stato istituito negli ultimi cinque anni) e con una buona diffusione territoriale, nel senso che più del 40% dei servizi trova una sua localizzazione operativa in strutture periferiche diverse dalle sede centrale dell'unione sindacale territoriale.
Una terza dimensione organizzativa da tenere sotto controllo – sempre sul piano delle caratteristiche strutturali – è relativa al volume di attività. Qui siamo in presenza di un deficit di informazioni organiche e quindi si può risalire a questo importante elemento organizzativo con indicatori abbastanza diversi fra di loro.

Esaminiamo soltanto i servizi più significativi per fornire una esemplificazione dimostrativa dell'entità di questo aspetto economico-organizzativo.
Il servizio fiscale ha, nel 1996, trattato intorno ai due milioni e 350 mila pratiche con un fatturato di circa 100 miliardi e con un numero di «clienti» di circa un milione e 400 mila, di cui circa il 30% non iscritto alla Cisl. Si stima anche un incremento di circa 63 mila nuovi iscritti.
L'approfondimento qualitativo sulla Cisl di Bergamo (riassunto nella tavola 3) ci permette di cogliere:
*a.* la presenza, per questo servizio, di un duplice mercato; quello degli iscritti e quello dei non iscritti;
*b.* la presenza di due tipologie di clienti: i lavoratori dipendenti e i pensionati;
*c.* una funzione del servizio come strumento per aumentare la propria base associativa.
Il servizio previdenziale ha sviluppato circa 400 mila pratiche di cui 250 mila cosiddette statisticabili (pratiche per l'Inps, per l'Inail ecc.) e circa 150 mila non statisticabili (pratiche per indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, indennità di accompagnamento per invalidi civili, ricostituzione delle posizioni previdenziali ecc.). Inoltre va rilevato che, per le particolari forme che si sono instaurate con la Federazione dei pensionati, ci sono stati circa 100 mila iscritti derivanti da segnalazione del patronato.

***I modelli organizzativi***

Una quarta dimensione di carattere organizzativo visitata dalle ricerche che fanno da input informativo per questa nota, è relativa ai modelli organizzativi con particolare riferimento al rapporto con le categorie e le strutture territoriali del sindacato.
In sostanza, le configurazioni organizzative effettivamente messe in campo per gestire il «pacchetto servizi» erogato dalle strutture della Cisl, è riconducibile a quattro tipologie.
1. Il modello dell'ente confederale rappresentato, soprattutto, da una struttura di patronato come l'Inas. Le caratteristiche principali di tale configurazione sono:
*a.* il forte peso della struttura nazionale che, sia pure articolata su quattro livelli (nazionale, regionale, comprensoriale, recapiti territoriali), conosce una consistente integrazione verticale;
*b.* la gestione diretta delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche;
*c.* la ripartizione delle risorse finanziarie gestita dal centro in base al punteggio prodotto dalle strutture periferiche.
2. Il modello dell'ente/agenzia che opera sul mercato rappresentato, soprattutto dall'Etsi e dallo Ial. Le caratteristiche più significative di tale modello sono:
*a.* che la struttura nazionale ha, in sostanza, funzioni di «service» verso le strutture regionali e/o territoriali che hanno spazi di notevole autonomia;
*b.* che la definizione delle scelte strategiche è fortemente dipendente dal mercato pubblico e privato di riferimento.
3. Il modello dell'associazione riconducibile all'esperienza del Sicet e dell'Adiconsum. In questo caso si ha come specificità il fatto che:
*a.* l'adesione all'associazione avvenga mediante l'iscrizione (per gli iscritti Cisl ad una quota inferiore);

Tavola 1. Tipo di servizi presenti e classificazione per grado di copertura rispetto alle 116 Ust (valori percentuali)

| | |
|---|---|
| 1. Servizio fiscale (Caaf) | 100 |
| 2. Servizio previdenziale (Inas) | 97 |
| 3. Servizio casa (Sicet) | 93 |
| 4. Servizio vertenziale (Ufficio vertenze) | 89 |
| 5. Servizio difesa consumatori (Adiconsum) | 74 |
| 6. Servizi per la fratellanza e solidarietà (Anolf) | 66 |
| 7. Servizi per il turismo sociale (Etsi) | 58 |
| 8. Servizi per la cooperazione (Cenasca) | 57 |
| 9. Servizi per la formazione professionale (Ial) | 57 |
| 10. Servizi per il lavoro (Centro informa lavoro) | 55 |
| 11. Servizi per l'handicap (Ufficio handicap) | 12 |
| 12. Servizio per le successioni | 6 |

Tavola 2. Anzianità e localizzazione dei servizi

| Livello di anzianità | % | Tipo di localizzazione | % |
|---|---|---|---|
| Meno di cinque anni | 53 | Presso Ust | 57 |
| Tra cinque e dieci anni | 17 | Presso recapiti locali | 27 |
| Tra dieci e quindici anni | 7 | Presso leghe | 7 |
| Oltre i quindici anni | 23 | Presso le categorie | 2 |
| | | Presso i luoghi di lavoro | 7 |

Tavola 3. Caratteristiche organizzative del servizio fiscale della Cisl di Bergamo (1996)

| | |
|---|---|
| Numero utenti | 59.319 |
| Utenti lavoratori dipendenti | 45.739 |
| Utenti pensionati | 13.580 |
| Utenti iscritti alla Cisl | 42.824 |
| Nuovi iscritti a seguito utilizzo del servizio | 4.818 |
| Entrate complessive dal servizio | lire 2.381.216.000 |
| Entrate da utenti-iscritti | lire 1.313.474.000 |
| Entrate da ministero | lire 1.067.742.000 |

*b.* la struttura nazionale abbia prevalentemente funzioni di indirizzo e materiale informativo;
*c.* il finanziamento passi soprattutto da quote associative, da contributi della confederazione Cisl, da singoli progetti e interventi.
4. Il modello della società dei servizi a cui fa riferimento, in grande parte, l'esperienza del servizio fiscale. Rispetto a questa configurazione è utile considerare che abbiamo:
*a.* una struttura decentrata nelle Ust con coordinamento nazionale (Caaf unico);
*b.* una gestione diretta delle Ust o mediante strutture di servizi (srl e in qualche caso associazioni);
*c.* un finanziamento misto pubblico-privato in base al tipo e al numero delle prestazioni;
*d.* la vendita del servizio ad un prezzo inferiore al mercato con forte incentivo per gli iscritti.
Sempre sul piano organizzativo presentano un certo interesse alcuni indicatori riguardanti il cosiddetto funzionamento organizzativo.
Innanzitutto, dall'indagine del Cesos, si possono cogliere alcuni elementi che possono far luce sul clima organizzativo che caratterizza la vita quotidiana di questi servizi; in particolare – avendo come riferimento i giudizi che vengono espressi sullo stato delle relazioni fra i diversi soggetti che intervengono nella produzione del prodotto/servizio – il conflitto maggiore sembra risiedere nel rapporto fra le unioni e i sindacati territoriali di categoria. Le ragioni di tali conflitti vanno ricercate in motivazioni di natura economica – nel senso di cosa (risorse finanziarie, umane e tecnologiche) e quanto le categorie debbano dare per un finanziamento parziale dei servizi stessi – oppure nella volontà di alcune categorie di gestire direttamente alcuni servizi. In altri termini sono conflitti che potremmo chiamare di frontiera nel senso che riguardano le competenze dei diversi livelli.
In secondo luogo emergono alcune evidenze non scontate anche rispetto ad alcuni meccanismi gestionali. Infatti si assiste:
*a.* ad una presenza piuttosto consistente di nodi di coordinamento organizzativo formalizzati;
*b.* ad un uso di banche dati sui fruitori dei servizi piuttosto differenziato fra servizio e servizio. Si va dal Caaf che fa un ampio utilizzo di questo tipo di strumentazione, ad Unionvita dove si nota un ancora parziale diffusione di meccanismi di questa natura;
*c.* ad una corposa utilizzazione di iniziative di marketing;
*d.* ad un uso, in quasi in una situazione di servizio su due, di strumenti per la valutazione dell'efficienza, della qualità e del gradimento degli utenti.

***I casi di Bergamo e Siena***

Intorno a questo fenomeno della valutazione è molto interessante riportare le conclusioni cui sono arrivati i ricercatori dell'Aroc nell'indagine sugli utenti dei servizi erogati nell'Ust di Bergamo e Siena.
Nel rapporto di ricerca si può leggere che:
*a.* gli utenti dei servizi sono equamente distribuiti fra uomini e donne, di età medio-alta, con livelli di istruzione medio-basso, la maggioranza iscritti alla Cisl da oltre cinque anni;

*b.* questi utenti si rivolgono alla Cisl, nella stragrande maggioranza, per fare la dichiarazione dei redditi e per le pratiche di pensione, in minima parte per altri servizi;
*c.* i motivi per cui si rivolgono ai servizi della Cisl sono nell'ordine: l'appartenenza sindacale e familiare, la vicinanza e la competenza;
*d.* hanno fatto ricorso più volte ai servizi, ma la conoscenza che hanno del pacchetto di offerta è limitata esclusivamente ai due servizi principali (fiscale e patronato);
*e.* gli/le utenti dimostrano una scarsa conoscenza della pubblicistica e delle comunicazioni mezzo tv o radio e, in genere, non ricordano la fonte attraverso cui hanno conosciuto il servizio;
*f.* i fattori della qualità del servizio che ritengono prioritari sono nell'ordine: la competenza, la capacità di farsi capire, la cortesia e la capacità di dare risposte esaurienti;
*g.* la valutazione dei servizi è abbastanza positiva sulle dimensioni del servizio considerate prioritarie, fatta eccezione in parte per la rapidità, ed è migliorata rispetto al passato;
*h.* in futuro gli utenti desidererebbero un miglioramento della rapidità del servizio, del rapporto qualità/prezzo, della facilità di accesso. Per circa un quinto degli utenti il servizio non necessita di ulteriori miglioramenti;
*i.* gli operatori dei servizi danno una lettura delle caratteristiche dell'utenza abbastanza coerente con le valutazioni degli utenti stessi in merito ai requisiti di qualità del servizio;
*l.* gli operatori sindacali ritengono, invece, che gli utenti siano meno soddisfatti della qualità dei servizi di quanto non emerga dalle dichiarazioni degli utenti stessi. Questo vale in particolare per il prezzo del servizio (ove esistente) sul quale esprimono una valutazione decisamente più bassa di quella espressa sia dagli utenti che dagli operatori dei servizi;
*m.* analoga discordanza si riscontra per la capacità di ascolto, sulla quale si registra una fra le valutazioni più alte degli utenti a fronte di una delle valutazioni più basse degli operatori sindacali, con una posizione intermedia degli operatori dei servizi;
*n.* un ulteriore scarto si registra sulla valutazione della competenza che è elevata per utenti e operatori dei servizi, mentre è abbastanza bassa per gli operatori sindacali;
*o.* la dimensione del rapporto fiduciario riscuote il massimo di valutazione da parte sia degli utenti che degli operatori della Cisl.

Fin qui una fotografia, con alcuni spunti interpretativi, delle principali caratteristiche della realtà del sistema dei servizi della Cisl.

***La posizione del gruppo dirigente sulla «questione servizi»***

Ora ci pare interessante vedere un'altra faccia del problema e cioè in quale modo il gruppo dirigente dei servizi Cisl, e, più in generale, il gruppo dirigente della Cisl ha discusso della «questione dei servizi» in occasione della conferenza nazionale sul tema.
Come modalità espositiva ripercorreremo, il più possibile, le tesi espresse nel documento «Spunti per il dibattito» che era stato fornito a tutte le segreterie delle

Usr, delle Ust e alle federazioni nazionali di categoria con la circolare del 10 maggio 1996.
Va però innanzitutto ricordato come il tono, il livello di partecipazione, lo stile, il tipo e la validità delle proposte, la natura e la qualità della documentazione prodotta ecc. dalle diverse conferenze sia stato alquanto differenziato; ciò indica la necessità, per un organizzazione come la Cisl che mantiene comunque un forte centro, supportare con intelligenza le realtà ritenute più deboli e favorire la circolazione delle idee e delle soluzioni che hanno avuto una maggiore dose di successo.
Sempre pensando all'insieme delle conferenze va rilevato che mentre alcune sono state in grado di sviluppare in modo approfondito almeno talune parti delle questioni più rilevanti oggi al centro dell'attenzione, altre non sono state, come si dice, «sul pezzo», divagando o su problemi poco centrali o, viceversa, politicizzando in termini generici la discussione.
Una prima questione riguarda il ruolo dei servizi nella strategia della Cisl (il dato politico-organizzativo del documento preparatorio).
Su questa problematica è abbastanza chiaro – sul piano ideologico – che c'è integrazione fra contrattazione collettiva e servizi individuali; rimangono però ancora difficoltà operative a tradurre nella pratica questa visione ormai condivisa soprattutto perché una tale impostazione va a toccare logiche di cultura organizzativa consolidate nell'organizzazione. Inoltre se tale visione sindacale è ormai un dato acquisito nella dirigenza «orizzontale» non si può dire altrettanto quando si hanno come riferimento le categorie.
Una seconda questione riguarda la ripartizione delle risorse economiche o, detta in altri termini, la questione relativa al finanziamento dei servizi.
Complessivamente, su questo argomento, si notano «più lamentele che proposte» e laddove queste esistono non raggiungono, a nostro giudizio, un sufficiente livello di dettaglio e quindi non sono facilmente valutabili. Un esempio tipico in questa direzione è certamente la proposta della cosiddetta «scheda servizio», ma anche quella relativa ai criteri per identificare la soglia dimensionale ottimale per l'erogazione e l'efficienza economica dei servizi. A proposito di quest'ultima c'è anche una eccessiva considerazione della logica delle economie di scala e una altrettanta sottovalutazione della logica delle reti organizzative.
Una terza questione riguarda il problema del coordinamento per la produzione dei servizi sia fra i diversi livelli dell'organizzazione, sia fra servizi e categorie.
Si può innanzitutto osservare che questa problematica «è molto declamata ma poco praticata», tanto che se, da un lato, è molto ricca l'individuazione delle ragioni della difficoltà del coordinamento (pericolo delle logica aziendale e di mercato, servizi ricchi e servizi poveri), rimangono invece incerte le proposte in quanto, in sostanza, si ha paura che un forte coordinamento funzionale possa coprire spazi tradizionalmente riservati alla direzione politica.
Inoltre è abbastanza evidente che sono molto differenti i problemi di coordinamento fra Ust, Usr e servizi da un lato, e servizi e categorie dall'altro. In particolare su quest'ultima questione si può notare come sia presente sia un problema, diciamo, strutturale quale la concorrenza nella produzione di alcuni servizi; sia una difficoltà di comunicazione in quanto, da un lato, i responsabili dei servizi

chiedono alle categorie «un salto di qualità» intendendo con questo termine il fatto che le categorie devono sentire molto di più i servizi come strumenti propri e trarne le relative conseguenze; dall'altro le categorie pongono problemi (anche se spesso non in modo esplicito) la cui risoluzione è abbastanza agevole in un clima di forte integrazione e fiducia organizzativa, mentre diventa difficile in una situazione di distanza organizzativa e relazionale.
Infine il problema del coordinamento nazionale sembra essere una questione poco sentita dalla periferia e da questo punto di vista quindi sarebbe utile uno sforzo teso a far meglio capire quale può essere il valore aggiunto – non soltanto di tipo politico-istituzionale – che una struttura centrale può mettere in moto.
Una quarta questione è relativa alla dimensione tecnico-organizzativa che certamente riveste una fondamentale importanza in una logica di riqualificazione dei servizi.
Va subito osservato che se è vero che c'è consapevolezza sul significato del problema, è altrettanto vero che alcuni propongono un potenziamento del set di strumenti manageriali (potenziamento della professionalità, bilanci consolidati, banche dati omogenee ecc.), altri invece ipotizzano che la soluzione del problema sia da individuare in una più accentuata caratterizzazione sui valori della confederalità.
Va anche sottolineato che giunge un messaggio molto chiaro di non confondere coordinamento con centralizzazione e questo elemento è da tenere presente soprattutto da parte di coloro che in qualche misura hanno compiti di progettazione organizzativa.
In alcune realtà c'è stato un approfondimento particolare – che in alcuni casi nasce da esperienze già vissute – sulle risorse professionali. Emerge una tipologia di risorse umane di questo tipo; i manager o responsabili di servizio, gli operatori tecnici e il delegato sul luogo di lavoro dedicato ai servizi. Su quest'ultima figura sembra esserci «attenzione» ma non «convinzione» anche perché essa deve fare i conti con una certa crisi della militanza.
Va anche osservato che è molto marginale il ruolo assegnato alle logiche di marketing sociale pur in presenza della giusta intuizione di puntare ad un rapporto personalizzato che meglio di ogni altro è oggi in grado di provocare la cosiddetta fidelizzazione del socio.
Ci pare utile infine ricordate come la proposta del fondo nazionale bancario non è stata molto discussa e laddove è avvenuto ha trovato letture diverse.
E veniamo alla questione delle politiche tariffarie.
Sul piano del merito c'è una larga convergenza su una differenziazione significativa delle tariffe, anche se non mancano voci che si pongono il problema della gratuità e soprattutto quello delle convenzioni.
C'è poi una riflessione – a nostro giudizio non chiarissima – sui problemi di equità, solidarietà, competitività che rischia di non «planare» correttamente dentro una realtà come quella dei servizi Cisl se non viene sviluppata tenendo conto dei diversi contesti esterni che caratterizzano i differenti servizi. Ci sembra insomma che sia presente una accentuazione della logica dell'autoreferenzialità, che certo non aiuta quando si è in presenza o di un mercato aperto, oppure di un mercato protetto ma i cui clienti vanno conquistati ogni volta.

Una ultima questione riguarda quella che potremmo chiamare la matrice prodotti/mercati.
In molte realtà si sostiene l'opportunità fornire più servizi – tra i quali molti sono quelli previsti nel documento iniziale – e anche a soggetti diversi identificabili sia nel lavoro autonomo o di piccola impresa che nell'ampio mondo del lavoro atipico.

## 4. Osservazioni conclusive

L'analisi che abbiamo fin qui condotto ci sembra abbia sufficientemente dimostrato la complessità del sistema dei servizi della Cisl che accompagna – e, per alcuni, sostituisce – l'azione di rappresentanza collettiva tipica di un sindacalismo confederale.
Ci pare utile focalizzare il nostro ragionamento su quelli che potremmo chiamare indicatori di complessità o, più semplicemente, punti di attenzione da tenere presenti nella riflessione su queste tematiche.
Innanzitutto, dall'analisi del «caso Cisl», da un lato, emerge la necessità – per rispettare logiche di mercato sociale e/o tradizioni di cultura organizzativa – di differenziare i diversi modelli organizzativi; dall'altro si evidenziano punti di criticità – non necessariamente da leggere in termini negativi – in tutte le diverse configurazioni organizzative proposte.
Infatti, nel modello dell'ente confederale, è certamente presente il rischio della separatezza dell'ente rispetto al sindacato in senso stretto, soprattutto in riferimento al funzionamento operativo di ogni giorno; nel modello più legato al mercato potrebbe aumentare il pericolo della separatezza e, soprattutto, accentuarsi quello di una scarsa visibilità esterna dell'appartenenza del servizio erogato alla Cisl; nel modello dell'associazione la doppia iscrizione può generare logiche di legittimazione differenti in potenziale conflitto fra loro; nel modello della società dei servizi si individua un rischio nel rapporto fra una organizzazione non profit come quella sindacale e società che hanno una vocazione più ampia a gestire tutti i servizi a valenza commerciale.
In secondo luogo è ancora presente – e questo è forse da ritenere un dato strutturale per le caratteristiche di un sindacato come la Cisl – un complesso rapporto fra categorie e servizi.
Da un lato – e questo è il dato sul quale c'è maggiore consenso – la funzione dei servizi è percepita, dalle categorie, come un importante strumento di rafforzamento del legame con gli iscritti (una sorta di fidelizzazione per usare un linguaggio organizzativo), piuttosto che come leva per il reclutamento di nuovi iscritti.

***Chi deve gestire i servizi connessi con la rappresentanza collettiva?***

Dall'altro, non c'è ancora pieno consenso su chi debba gestire effettivamente alcuni servizi – in primis le vertenze individuali e alcuni aspetti previdenziali – che sono strettamente connessi con la funzione di rappresentanza collettiva.
Il quadro delle differenze che si può tratteggiare è il seguente:
*a.* le categorie dell'industria spingono verso una divisione fra «chi fa rappresentanza» e «chi fa servizi». Esse inoltre ritengono che esista una complementarità fra il ruolo di promozione del pacchetto dei servizi – che spetta anche alle cate-

gorie – e il ruolo di erogazione efficiente degli stessi che, invece, è di competenza specifica dei servizi;
*b.* le categorie del settore terziario, sia pubblico che privato, nelle quali, ricordiamolo, è più facile che si abbia un contatto individuale con gli iscritti, tendono anche a svolgere in proprio una parte dei servizi;
*c.* la categoria dei pensionati, che è molto articolata nel territorio attraverso le leghe, è molto esigente in materia di servizi in quanto essi sono vitali anche per una più efficace azione di proselitismo. Questa categoria ricerca sempre accordi con le Ust e quando questi non vanno in porto tende a svolgere i servizi in proprio.
Infine, sul piano più strettamente propositivo, due sembrano i nodi da affrontare con una certa urgenza nella logica di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione dei servizi.
Il primo è relativo al sistema informativo – quali informazioni scambiare e con quali regole – che non va confuso col sistema informatico (quale hardware, quale software).
In questa ottica è fondamentale, se si punta ad integrare la funzione di servizio individuale con quella di rappresentanza collettiva, arrivare a costruire e integrare l'anagrafe strategica degli iscritti/utenti.
Il secondo riguarda la formazione, su cui si deve sviluppare un forte investimento e che deve riguardare le competenze organizzative, quelle gestionali e le abilità relazionali.

# Le relazioni sindacali in un contesto di turbolenza sociale: il caso del Nord-Est

di Daniele Marini

Da alcuni anni il Nord-Est del paese è sotto i riflettori dei mezzi di comunicazione e all'attenzione di politici, studiosi e opinionisti. I motivi di tale attenzione sono oramai conosciuti, se non altro per i molti echi che i media riservano a quanto accade in questa parte d'Italia. Più spesso, però, scaturisce un'immagine complessiva disarticolata e, per certi versi, «paradossale», poiché vengono messi in luce eventi dai significati simbolici assolutamente diversi che comprendono i rilevanti risultati economici e produttivi, la propensione accentuata al lavoro, così come le tensioni autonomiste e le spinte secessioniste oppure gli infortuni sul lavoro o il fenomeno degli abbandoni scolastici e il precoce inserimento lavorativo delle nuove generazioni.

In definitiva, emerge un profilo di società dai contorni ancora incerti, alla ricerca di una identità che si fondi su di una propria capacità riflessiva e in misura minore sui riverberi che provengono dall'esterno. Non a caso la categoria interpretativa più di frequente associata al termine Nord-Est è quella del «malessere» e del «disagio», utili però a definire più un clima e un senso comune che a disegnare i caratteri sui quali tale «malessere» si fonda.

Ciò non di meno i segnali di situazioni di tensione sono palpabili, rinvenibili tanto nelle esperienze quotidiane e nelle discussioni più o meno strutturate, quanto nelle forme di protesta talvolta plateali che prendono corpo da diversi soggetti collettivi. Come narrano le cronache, più spesso questi indicatori diventano visibili nei confronti dell'amministrazione pubblica e della burocrazia, accusate di elefantiasi e di lentezza procedurale, dell'inadeguatezza della viabilità all'intensità del traffico veicolare, del fisco considerato oppressivo e vessatorio, e così via.

Volendo procedere oltre un'osservazione fenomenologica e centrando la nostra attenzione sulle questioni relative alle relazioni sindacali, è opportuno sottolinea-

re come sia possibile rinvenire alcune parole chiave utili a definire e a comprendere le traiettorie lungo le quali si manifestano le turbolenze sociali del Nord-Est e dalle quali traggono origine.
La *voice* che si leva da queste aree territoriali più spesso viene erroneamente attribuita al solo ceto imprenditoriale del Nord-Est, mentre in realtà essa accomuna buona parte degli stessi lavoratori dipendenti, finanche gli iscritti ai sindacati, oltre ad ampie frange di semplici cittadini. In altri termini, si tratta di una percezione diffusa, seppure con accentuazioni diverse, che attraversa le condizioni sociali ed è particolarmente avvertita dagli stessi lavoratori dipendenti.
Questa tendenziale similitudine di orientamenti fra lavoratori dipendenti e datori di lavoro non rappresenta una novità e da tempo gli studi su queste aree hanno messo in luce come la piccola dimensione d'impresa, nonché la possibilità di una mobilità professionale da lavoro dipendente ad autonomo, costituiscano un presupposto favorevole a costruire orizzonti di valore e atteggiamenti similari. È difficile per chi abita nel Nord-Est non avere almeno un parente che svolga un lavoro autonomo o abbia una piccola impresa, alimentando ulteriormente l'immaginario collettivo secondo cui il lavoro autonomo rappresenta la professione che più di altre è in grado di offrire soddisfazioni e realizzazione personale (Marini, 1996). Così, la categoria «lavoro» e l'orizzonte di significato ad essa attribuito rappresenta una prima chiave interpretativa per comprendere la diffusione di un «comune sentire», ma anche le trasformazioni in corso. Il lavoro costituisce forse più di altri il cuore, il nucleo centrale simbolico oltre che pratico, dal quale derivano altri aspetti come la diffusione del benessere e il miglioramento di status conosciuto nell'arco di pochissime generazioni. E, a loro volta, da questa categoria si dipanano e si riconnettono le altre problematiche del fisco, del buon funzionamento della pubblica amministrazione, delle infrastrutture e altro ancora, accusate di ostacolare il fluire del lavoro quotidiano e di frustrare la possibilità di un ulteriore sviluppo economico.

***Una società laburista***

A ragione, dunque, il Nord-Est del paese può essere definito una società «laburista» (Diamanti e Marini, 1996), dove il lavoro riempie la vita quotidiana in termini orari e, soprattutto, valoriali. A questa dimensione si attribuiscono potenzialità rilevanti in termini di autorealizzazione e di benessere. Tuttavia, l'ambiente sociale circostante invece che favorire il dispiegamento degli effetti positivi dell'azione del lavoro, sembra essere divenuto un ostacolo. Gli eccessivi vincoli normativi e burocratici, la pressione fiscale, la rigidità delle regole del mercato del lavoro vengono rappresentate e percepite come fattori frenanti o elementi di vischiosità.
In questa visione i ceti produttivi dei lavoratori autonomi, degli artigiani o dei commercianti e gli stessi lavoratori dipendenti sembrano essere accomunati, così come conferma l'Osservatorio sulle opinioni dei lavoratori dipendenti del Veneto (Belotti e Marini, 1996). È sufficiente qui ricordare, a titolo di esempio e rispetto ad una analoga rilevazione del 1993 (Belotti, 1993), come essi evidenzino un'accentuazione della richiesta al sindacato di impegnarsi per ridurre le tasse ai lavoratori dipendenti (dal 31 al 47%), mentre diminuisca fortemente la richiesta di tutelare l'occupazione (dal 61 al 39%). Quest'ultimo è sicuramente un risultato paradossale, considerato che si tratta di opinioni di lavoratori dipendenti, ma rap-

presenta in modo evidente la consapevolezza di una condizione del mercato del lavoro di quasi piena occupazione e, nel contempo, denuncia una domanda diffusa di liberare il lavoro dai pesi che ne frenano gli attesi effetti positivi (maggiore occupazione ulteriore, reddito più elevato, sviluppo economico e così via).
A differenza del Mezzogiorno dove il problema del lavoro è la sua mancanza, dunque, nel Nord-Est la questione lavoro è legata ad un suo ulteriore sviluppo, ai vincoli e ai limiti ai quali esso è sottoposto. Questa osservazione consente di introdurre una seconda chiave interpretativa riassumibile nella definizione di «privazione relativa».
È una percezione che prende le mosse dalle condizioni oggettive vissute e, nel medesimo tempo, trova il proprio metro di confronto con le realtà territoriali con cui il Nord-Est si misura economicamente, con i paesi a maggiore sviluppo. È dalla possibilità di operare confronti con le aree più avanzate, nel verificare la minore vischiosità degli apparati burocratici altrui che nasce il senso di privazione rispetto al funzionamento dello Stato, particolarmente evidenziato dai ceti imprenditoriali.
Certo, non tutti sono imprenditori o hanno relazioni economiche con altri paesi, ma la rappresentazione della esistenza di una progressiva «asimmetria» fra quanto offerto e ricevuto dai cittadini del Nord-Est è divenuto un patrimonio comune e socializzato presso ampi strati della popolazione e, ancora una volta, in particolare fra i lavoratori e gli imprenditori (vedi tavola 1).

***Due fattori di particolarità nello sviluppo del Nord-Est***

Nel contribuire a realizzare tale divaricazione possiamo evidenziare almeno due fattori che rappresentano, a loro volta, ulteriori possibili chiavi di comprensione: il ruolo attribuito allo Stato e il peso della dimensione del territorio.
Per quanto riguarda lo Stato la sua presenza, tramite la pubblica amministrazione e la realizzazione di *policies*, è stata tradizionalmente contenuta. Fino dall'immediato dopoguerra, la società civile nelle sue diverse articolazioni si è mobilitata realizzando una sorta di «welfare dal basso». La chiesa e l'associazionismo cattolico, le stesse organizzazioni sindacali e di categoria si sono diffuse in modo capillare sul territorio, esprimendo una rilevante capacità di risposta alle diverse esigenze della popolazione. Di più, tale presenza è stata promotrice di identità sociali e politiche e, al tempo stesso, di offerta di servizi.
Queste organizzazioni, dunque, si sono mobilitate in modo autonomo, senza attendere l'intervento statale e della politica, e in alcuni casi persino chiedendo alla politica di rimanere ai margini. Quest'ultima, infatti, ha accompagnato questo sviluppo, più spesso limitando al necessario il proprio intervento di programmazione delle politiche.
Diversamente rispetto ad altri contesti di Terza Italia, in particolare nelle regioni centrali e nell'Emilia Romagna, lo sviluppo economico ha conosciuto una maggiore effervescenza, ma in assenza di un ruolo programmatorio delle istituzioni politiche (Trigilia, 1997). Dunque, ad uno Stato e ad una politica che hanno accompagnato – ma non orientato – uno sviluppo sociale ed economico, nel momento in cui maturano le sue contraddizioni, diviene manifesto un deficit di regolazione politica, che non è stata in grado di produrre i beni collettivi necessari all'economia e alla società. Di qui, prende corpo la «asimmetria» del rapporto fra centro e periferia, accentuata ulteriormente da un progressivo allargamento della

Tavola 1. L'«asimmetria» fra Nord e Sud nell'opinione dei lavoratori dipendenti del Veneto,[a] degli imprenditori veneti[b] e della popolazione del Nord,[c] secondo la ripartizione geografica («molto» e «abbastanza» d'accordo, valori percentuali)

| | Lavoratori Veneto | Imprenditori Veneto | Popolazione Nord-Est | Popolazione Lombardia | Popolazione Nord-Ovest |
|---|---|---|---|---|---|
| I cittadini del Nord lavorano e danno molto di più di quello che lo Stato restituisce loro | 80,0 | 94,7 | 71,1 | 63,7 | 45,8 |

Fonte: *a.* Marini, 1997a, numero casi: 410; *b.* Marini, 1998, numero casi: 800; *c.* Diamanti, 1997a, numero casi: 900.

Tavola 2. Lavoratori favorevoli a un'Italia federale: Veneto nel 1996[a] e nel 1997[b] e Italia[c] secondo la ripartizione geografica (valori percentuali)

| | Veneto | | Nord-Ovest | Nord-Est | Centro | Sud |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1996 | 1997 | | | | |
| Favorevoli al federalismo | 61,0 | 72,0 | 65,1 | 71,0 | 43,3 | 47,9 |

Fonte: *a.* Belotti e Marini, 1996. numero casi: 800; *b.* Marini, 1997a, numero casi: 410; *c.* Marini, 1997b, numero casi: 1.200.

forbice rappresentata dall'urgenza di avere risposte ai problemi e, per converso, dalla lunghezza dei tempi con cui tali risposte giungono.
Ecco, allora, che la dimensione «territorio» – a Nord-Est più che altrove – assume in misura crescente un peso rilevante e dai molteplici significati. Oltre ad una funzione definitoria utile a comprendere i fenomeni specifici di una determinata area geografica, il territorio costituisce soprattutto un elemento simbolico e di identità utilizzato sia nell'arena politica per contrapporlo all'idea di un centro forte e regolatore, sia a livello sociale quale risposta ai processi di globalizzazione (Diamanti, 1994). Di più, il territorio identifica anche un insieme di relazioni sociali che hanno consentito e veicolato lo sviluppo economico caratteristico del Nord-Est, e più in generale della Terza Italia (Bagnasco, 1977), fondato sulla dimensione della piccola impresa. Appare inscindibile, infatti, la connessione fra le risorse sociali e culturali locali e il sistema produttivo, al punto che il sistema sociale locale ha sviluppato una sorta di complicità fra le dimensioni della solidarietà e della reciprocità e le logiche del mercato, dando vita ad una «mobilitazione sociale (oppure individualistica) di mercato» (Bagnasco, 1984). Così, per un verso, sempre secondo l'Osservatorio sui lavoratori dipendenti (Belotti e Marini, 1996), i lavoratori dipendenti del Veneto in misura crescente nel tempo ritengono di poter migliorare le proprie condizioni occupazionali cercando individualmente altre occasioni sul mercato del lavoro (dal 23% nel 1993 al 30% nel 1996), mentre tende a diminuire la lealtà verso la propria azienda, cioè fare il proprio do-

vere sul posto di lavoro (dal 58 al 50%), e in misura ancora inferiore iscrivendosi ad un sindacato (dal 19 al 20%).
Per altro verso, non possiamo dimenticare le innovazioni realizzate sul piano delle relazioni sindacali ispirate generalmente ad uno spirito di cooperazione pragmatica. Fra tutte, ricordiamo la costituzione di enti bilaterali nell'ambito dell'artigianato, dove «i processi di consolidamento e di garanzia del settore artigiano passavano non per un percorso contrattuale tradizionale, ma per la creazione di nuovi strumenti di gestione congiunta da realizzarsi su scala territoriale e in particolare con un forte baricentro a livello regionale». Si realizzava così per la prima volta nel sistema contrattuale italiano – e attraverso lo strumento contrattuale – una notevole innovazione consistente nella sperimentazione della «bilateralità». Soprattutto «si rendeva evidente e riconoscibile una scelta di coerenza delle parti sociali rispetto al modello dei sistemi territoriali di piccola impresa» (Perulli, 1997).
Ad ogni modo, la dimensione del territorio richiama la possibilità da parte dei soggetti di esercitare un controllo maggiore e diretto sulle scelte politiche e sindacali e sulla gestione delle risorse. A maggiore ragione, se consideriamo che nel Nord-Est è diffuso un basso livello di fiducia nei confronti delle istituzioni e della politica soprattutto verso quelle centrali, accentuando di conseguenza la propensione a vedere nella dimensione locale il livello più adeguato, maggiormente visibile e controllabile. Basti considerare a questo proposito come aumenti presso i lavoratori dipendenti, in particolare del Nord-Est, l'attesa di una trasformazione dello Stato in senso federalista (vedi tavola 2).
Alla fine, dunque, una cultura del lavoro pervasiva e diffusa – sia presso il ceto imprenditoriale sia in buona parte fra i lavoratori dipendenti – e inserita nell'orizzonte del lavoro autonomo come quello maggiormente auspicabile e gratificabile; un orientamento a realizzare relazioni sociali e sindacali ispirate alla pragmaticità e al raggiungimento di un risultato tangibile; la dimensione del territorio come l'ambito di maggiore controllabilità e fonte di identità sociali e politiche; una scarsa fiducia nelle istituzioni pubbliche e nella politica, rappresentano alcuni fra i criteri interpretativi di maggiore rilievo per comprendere le dinamiche entro le quali matura il malessere e l'effervescenza sociale del Nord-Est. Al tempo stesso, costituiscono l'humus da cui le relazioni sindacali traggono ispirazione.

***Attori e contesto delle relazioni sindacali***

Descritto brevemente il contesto sociale e culturale che delinea il profilo delle relazioni sindacali del Nord-Est, prendiamo ora in considerazione gli attori e il contesto all'interno del quale agiscono. In generale, va ricordato che le organizzazioni di categoria e sindacali nel Nord-Est e in Veneto in particolare, dopo la decapitazione del ceto politico locale avvenuta con l'azione della magistratura sulle irregolarità amministrative, hanno conosciuto una fase di moratoria nell'interlocuzione politica a livello centrale, peraltro già limitata, ma anche in ambito periferico. Se negli anni Ottanta la Dc rappresentava il soggetto di maggiore peso sociale e politico della realtà veneta (Bagnasco e Trigilia, 1984), a metà degli anni Novanta non sembra manifestarsi un altro attore collettivo in grado di costituire un riferimento altrettanto forte (com'è noto, in Trentino Alto Adige la situazione è ancora diversa e articolata, e parimenti accade in Friuli Venezia Giulia: segno che l'area di turbolenza sociale nel Nord-Est in realtà è maggiormente presente nei

contesti a maggiore sviluppo economico). Piuttosto ad esso si sono sostituite, fra tutte, le associazioni di rappresentanza e quelle imprenditoriali (Diamanti, 1997b). Questa condizione le ha spinte ad assumere non di rado un ruolo non solo di rappresentanza degli interessi, ma anche di soggetto propositore a sostegno dell'azione della politica e delle istituzioni. Basti considerare, a questo proposito, il ruolo svolto nella promozione e nella realizzazione del «tavolo di concertazione» della regione Veneto varato nel settembre 1996, con il supporto del Cnel, al quale partecipano le diverse organizzazioni di rappresentanza degli interessi.

Questo ruolo particolare delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali ne ha in qualche misura modificato (o accentuato) le identità originarie e le logiche di azione. Infatti, seppure in un contesto istituzionale e politico in forte trasformazione e instabile, gli attori hanno sedimentato e incrementato un'azione fondata sulla logica della cooperazione pragmatica. Quanto questo rappresenti il frutto di un contesto ambientale critico che ha spinto tali soggetti collettivi a saldare ulteriormente le proprie relazioni, oppure sia l'esito di un processo consapevole che ha posto un interesse prioritario nella concertazione fra le parti sociali, non è dato ancora sapere. Così come non è dato sapere per quanto tempo potrà persistere una simile volontà in assenza della ripresa di un ruolo regolatore della politica in grado di offrire quelle risposte che da sole le organizzazioni di rappresentanza degli interessi non potranno darsi.

In un simile contesto segnato dall'incertezza degli scenari di riferimento politici e istituzionali, più che fra le organizzazioni imprenditoriali e quelle sindacali, parrebbe prendere corpo una conflittualità intra-organizzativa. In altri termini, mentre le diverse organizzazioni mantengono, se non accentuano, una logica di azione orientata alla cooperazione, segnali di inquietudine sembrano manifestarsi al loro interno, in relazione alla propria base associativa e nei confronti delle organizzazioni centrali.

Questa sottolineatura pone l'accento su di un problema cruciale: la capacità di tenuta della rappresentanza degli interessi. Infatti, le organizzazioni imprenditoriali e quelle sindacali sono oggetto di tensioni opposte e di spinte talvolta radicali che rendono più difficile il ruolo di esercizio della rappresentanza.

Per un verso, come abbiamo già sottolineato, si trovano ad agire in un contesto dove il ruolo delle istituzioni e della politica risulta ancora debole e appesantito dalla difficoltà a regolare le molteplici istanze di cui un sistema policentrico e diffuso come quello nordestino è portatore. A questo, si aggiunge l'asimmetria fra il peso economico di assoluto rilievo e la scarsa rappresentanza politica a livello centrale. E non riuscire a pesare al centro nelle decisioni pubbliche tende a ritardare le risposte alle esigenze espresse dai contesti produttivi. Di qui, la ricerca in qualche modo forzata dalle contingenze e in via autonoma di assumere un ruolo di mediazione e di interlocuzione con i mondi istituzionali e politici, al fine di indirizzare e orientare le scelte.

A questa «soggettività politica in proprio», si contrappongo le istanze espresse dalle rispettive basi associative che non di rado manifestano richieste difficilmente procrastinabili e discutibili, sia sul piano organizzativo sia su quello della rappresentanza degli interessi specifici (Marini, 1998).

I segnali di criticità non sono pochi. Le organizzazioni sindacali confederali, pur mantenendo sostanzialmente inalterato il tasso di sindacalizzazione (36% circa in Veneto), tuttavia non riescono a tenere il passo degli incrementi occupazionali e conoscono un progressivo ampliamento della divaricazione nella composizione dei propri iscritti che favorisce la categoria dei pensionati e, invece, vede progressivamente diminuire il peso relativo degli attivi.
Su questo processo di lenta, ma progressiva, erosione del tasso di sindacalizzazione fra i lavoratori attivi sul mercato del lavoro si innesta l'emergere di un ulteriore fenomeno identificabile nella cosiddetta «doppia appartenenza» da parte di una quota significativa dei lavoratori dipendenti iscritti al sindacato confederale. Ovvero, l'iscrizione al sindacato confederale viene generalmente confermata in virtù, più che di una adesione valoriale o ideologica che comunque resta di sfondo, di una scelta sulla base della tutela del lavoro, dei servizi offerti e delle professionalità degli operatori sindacali. Tuttavia, le opzioni politiche e sociali rispondono a criteri che esulano dall'azione del sindacato cui si è iscritti e dalle sue opzioni politiche, ma vengono gestite autonomamente. Così, si può essere iscritti ad un sindacato confederale e votare nelle occasioni elettorali per la Lega senza che questo generi particolari conflitti.
L'opzione politica della Lega lambisce e interseca gli stessi iscritti al sindacato confederale e non disdegna di trovare accoliti anche fra gli stessi quadri dirigenti. Tant'è che, ad esempio, fra i delegati dei metalmeccanici della Fim Cisl del Nord-Est i consensi alla Lega raggiungono il 24% fra quelli del Veneto, il 19% del Friuli Venezia Giulia e il 21% del Trentino (Camonico e Marini, 1997).
Ma non sembra trattarsi di una semplice vicinanza al partito della Lega, poiché anche alcune opzioni radicali hanno fatto breccia e raccolgono consensi. Così, il tema dell'indipendenza del Nord dal resto del paese è considerato una opzione vantaggiosa e auspicabile dal 26% dei lavoratori veneti e dal 25% di quelli iscritti al sindacato confederale (Marini, 1997a). Dunque, sembra prendere corpo e sedimentarsi una opzione culturale e ideologica di cui la Lega si fa portavoce, ma che in qualche misura la oltrepassa, e che trova nei lavoratori dipendenti con un più basso livello culturale un terreno pronto ad accoglierla. E per di più interessa gli stessi lavoratori iscritti al sindacato confederale, segnalando in tal modo una difficoltà del sindacato medesimo a svolgere una funzione di mediazione culturale nei confronti dei propri aderenti.
Vale la pena sottolineare che, per il momento, tale opzione non sembra sfociare in un abbandono massiccio degli iscritti al sindacato confederale verso organizzazioni analoghe prossime alla Lega. Troppo forte è la presenza capillare delle tre confederazioni, la loro capacità organizzativa e di tutela sul lavoro, nonché l'offerta di servizi di livello professionale. Ciò non di meno, si può rimanere iscritti a Cgil, Cisl o Uil e comunque coltivare l'aspettativa di una regione autonoma o il sogno di realizzare una comunità separata dal resto del paese. Per tanto, in assenza di soluzioni organizzative e di politiche sindacali che consentano un maggiore peso decisionale a livello territoriale, non è da escludere – volendo fare della «fantasia politica» – che in seno allo stesso sindacato confederale si possano consolidare correnti di pensiero fortemente caratterizzate in senso autonomista.

Un processo non dissimile sembra interessare le organizzazioni imprenditoriali, attraversate da richieste della base associativa sempre più pressanti, che hanno assunto anche forme di protesta inusitate e plateali, come l'acquisto di pagine di quotidiani su cui esplicitare le ragioni del malessere, l'invio simbolico delle chiavi delle imprese al governo centrale come risposta alla tassazione considerata eccessiva, l'occupazione di alcuni uffici periferici del ministero delle Finanze per protestare contro il mancato rimborso dell'Iva pagata in eccesso.

***La sfida più urgente per le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori***

Si tratta di segnali di una insofferenza diffusa presso gli associati, maturata negli anni, che ha trovato nella creazione di una nuova organizzazione di imprenditori, la Life, un ulteriore elemento di frattura. Anche in questo caso, come per i sindacati dei lavoratori di emanazione della Lega, si tratta di un fenomeno che non sembra riuscire ad insidiare la primazia delle associazioni imprenditoriali tradizionali. Tuttavia, anche le organizzazioni dei datori di lavoro sono collocate sul crinale che separa la mediazione dalla protesta (Marini, 1998).

Come svolgere un proprio ruolo di sintesi e di proposizione di interessi specifici, con una base associativa non disponibile ad attendere più a lungo risposte concrete alle proprie richieste? Come contenere le sollecitazioni degli iscritti incanalando la protesta in forme utili da spendere nelle sedi opportune per ottenere risultati concreti? Come riuscire ad ottenere una maggiore attenzione e un peso più rilevante non solo all'interno delle istituzioni e della politica, ma anche delle stesse organizzazioni a livello centrale? Come fare affinché la protesta del Nord-Est non venga marginalizzata (e ridicolizzata) sul piano nazionale?

A questi interrogativi, che serpeggiano fra i responsabili delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali, ancora una risposta non c'è. Anche per tale motivo, questa parte del paese è divenuta una sorta di laboratorio politico e sociale. Ma, qualora le richieste più urgenti di cui il Nord-Est è portatore venissero risolte in un tempo relativamente breve, si placherebbero le espressioni di malessere? Una risposta a tale quesito richiederebbe capacità divinatorie. Tuttavia, la sensazione è che la risposta sarebbe negativa. Il miglioramento della rete viaria, la realizzazione delle riforme e di una maggiore autonomia locale o di un fisco più leggero certamente risponderebbero alle necessità. Ma sarebbero considerate «dovute» e in cambio dello sforzo profuso. Tornano in gioco, allora, le attese verso il proprio territorio e la propria comunità, come si vorrebbe che essa fosse. E quanto più si allarga lo spazio fra la realtà e i «desiderata» tanto più si acuisce il sentimento di privazione relativa. Questo spazio, tuttavia, rappresenta il vero terreno di sfida del Nord-Est, che è squisitamente di natura politica e culturale.

Politica perché per la prima volta prende corpo un disagio che non è legato al sottosviluppo, ma al contrario alla realtà sociale ed economica più effervescente del paese. Dunque, chiede alla politica di esercitare quel ruolo di regolazione dello sviluppo che finora è sostanzialmente mancato.

Tuttavia un simile ruolo non può essere esercitato senza una progettualità culturale, senza riuscire a costruire una identità di queste regioni e, quindi, a delinearne i profili futuri. In definitiva, con il concorso dei diversi attori sociali e politici, diviene urgente costruire un orizzonte di senso condiviso entro il quale ridisegnare lo sviluppo economico e sociale del Nord-Est.

## Fonti

Bagnasco A. (1977), *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*, il Mulino, Bologna.

Bagnasco A. (1984), *Mobilitazione di mercato e differenziazione sociale*, in Bagnasco A., Trigilia C. (1984, a cura di), *Società e politica nelle aree di piccola impresa*, Arsenale, Venezia.

Bagnasco A., Trigilia C. (1984, a cura di), *Società e politica nelle aree di piccola impresa*, Arsenale, Venezia.

Belotti V. (1993), *Osservatorio sui lavoratori dipendenti nel Veneto*, prima rilevazione, Fondazione Corazzin, Venezia.

Belotti V., Marini D. (1996), *Sold 1996. Sondaggio sui lavoratori dipendenti del Veneto*, seconda rilevazione, Fondazione Corazzin, Venezia.

Camonico M., Marini D. (1997), *I delegati della Fim Cisl del Nord-Est*, Fondazione Corazzin, Venezia.

Diamanti I. (1994), *Localismo*, in «Rassegna italiana di sociologia», XXXV, n. 3, settembre.

Diamanti I. (1997), *Avanza l'idea dell'uomo forte*, in «Il Sole 24 Ore», n. 9, 10 gennaio.

Diamanti I. (1997), *Nord-Est: si può crescere senza politica?*, in «il Mulino», XLVI, n. 374, novembre/dicembre.

Diamanti I., Marini D. (1996), *Il Nord-Est: una società laburista*, in «Il Progetto», II, seconda serie, n. 12, dicembre.

Marini D. (1996), *Il posto del lavoro. Aspettative e immagini del lavoro manuale dell'industria*, Associazioni industriali della provincia di Vicenza - Fondazione Corazzin di Venezia, Vicenza.

Marini D. (1997), *Sold 1997. Sondaggio sui lavoratori dipendenti del Veneto*, terza rilevazione, Fondazione Corazzin, Venezia.

Marini D. (1997), *I lavoratori dipendenti in Italia. Opinioni e orientamenti*, Fondazione Corazzin, Venezia.

Marini D. (1998), *Oltre gli stereotipi. Politica, società e sviluppo secondo gli imprenditori del Veneto*, Fondazione Corazzin, Venezia.

Perulli P. (1997), *Origine e scenari per l'esperienza bilaterale*, in Squarzon C. (a cura di), *Il vantaggio competitivo del Nord-Est. Problematiche e tendenze dell'artigianato in Veneto*, Franco Angeli, Milano.

Trigilia C. (1997), *Una Terza Italia divisa in due*, in «Il Sole 24 Ore», n. 179, 1° luglio.

# Cronologia

a cura di Rosana Barcellona

Gennaio

## *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria*

**7**
In seguito alle proteste avanzate dai sindacati confederali in merito all'aumento delle tariffe telefoniche, il ministro delle Poste annuncia che il governo si impegna a «compiere ogni ulteriore verifica prima che i provvedimenti entrino in vigore».

**10**
Fim, Fiom, Uilm diffondono un documento nel quale chiedono al governo un piano nazionale per le telecomunicazioni che faccia nascere un polo nazionale.

**11**
Incontro tra sindacati di categoria e associazione imprenditoriale per il rinnovo del ccnl gomma e materie plastiche.

**12**
I sindacati di categoria interrompono la trattativa in corso con Alitalia, in quanto l'azienda (secondo quanto dichiarato dai sindacati) ha respinto tutte le richieste.

**16**
Prosegue l'esame del piano di riassetto della società Alitalia.

**19**
Presso la sede dell'Intersind viene definita la stesura del ccnl del 6 luglio 1995 relativo al settore alimentare.

**24**
Presso l'Assolomdarda viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del ccnl dei grafici editoriali. Prevede un aumento medio mensile lordo di 195 mila lire.

**26**
Le parti raggiungono un accordo per il rinnovo della parte salariale del ccnl delle aziende petrolifere. L'aumento medio mensile lordo è di 265 mila lire.

## *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*

**2**
Il Cesos (istituto di ricerche della Cisl) presenta al Cnel il *Rapporto 93-94* sulle relazioni industriali in Italia.

**5**
Con una conferenza stampa del segretario generale della Uil Larizza, si apre un dibattito nel mondo politico e sindacale sugli eccessivi costi sociali che l'Italia deve sostenere per rispettare i parametri fissati da Maastricht.

**11**
Le segreterie di Cgil Cisl Uil comunicano che entro la metà di febbraio organizzeranno un seminario sui problemi dell'unità durante il quale si discuterà sulla base di un documento, della cui stesura è incaricato un gruppo formato da sei segretari confederali.

**12**
I segretari di Cgil Cisl Uil in una nota criticano la posizione espressa da Confindustria in merito agli aumenti salariali.
Il segretario generale della Cisl D'Antoni si dichiara pronto a sciogliere la Cisl entro il prossimo congresso confederale previsto nel 1997.

**17**
Nel corso del convegno «Un nuovo luglio per il lavoro», a cui partecipa anche il ministro del Lavoro Treu, il segretario generale della Cisl D'Antoni rilancia l'idea di un patto tra le forze sociali per il Mezzogiorno. Propone un orario di lavoro a 35 ore settimanali nel 2000 e a 30 ore nel 2005 e contratti di formazione e lavoro a quattro anni nel Sud.

**24**
Il comitato direttivo della Cgil approva a maggioranza le tesi del tredicesimo con-

Gennaio

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**11**
Al termine della riunione della giunta, il presidente di Confindustria Abete dichiara che è possibile un «progressivo e costante» calo dei tassi di interesse. Dichiara, inoltre, che Confindustria intende «sospendere» l'erogazione e gli eventuali aumenti salariali concordati attraverso la contrattazione aziendale fino a quando il governo non avrà emanato il decreto sulla loro decontribuzione.

**13**
Il presidente di Alitalia, Riverso, dichiara che, nonostante si siano registrate convergenze sul piano di risanamento dell'azienda, non sono state prese in considerazione nel momento della stesura del protocollo.

**17**
In Confindustria i «tre saggi» – Pininfarina, Merloni, Lucchini – avviano le consultazioni per individuare i candidati alla successione del presidente uscente Abete.

**19**
Al termine di un incontro tra il presidente dell'Iri Tedeschi, il sottosegretario alla presidenza del Consiglio Cardia e il ministro dei Trasporti Caravale, durante il quale si discute dei problemi che investono Alitalia, viene emanato un comunicato stampa in cui si afferma che i problemi dell'azienda vanno valutati e risolti secondo le vigenti normative comunitarie.

**20**
Il presidente dell'Iri Tedeschi invia una lettera al presidente di Alitalia, nella quale ribadisce la necessità di un severo piano di ristrutturazione aziendale.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**7**
Con la visita in Italia dei diciannove commissari europei e del loro presidente Santer, si apre ufficialmente il semestre di presidenza italiana dell'Unione europea.

**10**
Il ministro degli Esteri, Susanna Agnelli, convoca Cgil Cisl Uil e Confindustria in previsione del semestre di presidenza italiana dell'Unione europea. Durante il colloquio annuncia l'intenzione di convocare una conferenza sul tema dell'occupazione.

**16**
Il ministro dell'Industria Clò, durante un incontro con Cgil Cisl Uil, si impegna a congelare le nuove tariffe telefoniche fino al termine degli studi delle parti sociali in merito alle conseguenze inflattive di aumenti delle tariffe.
Il presidente del Consiglio Dini incontra il presidente della Ces e i segretari generali di Cgil Cisl Uil, che chiedono al governo (in previsione dell'apertura del semestre di presidenza dell'Unione europea) un forte impegno sulle politiche attive del lavoro.

**17**
Il Consiglio dei ministri reitera il decreto legge 500/95 che rinvia al 19 marzo l'applicazione delle norme previste dal decreto legislativo 626/94 sulla sicurezza del lavoro, che introduce nella legislazione nazionale le direttive europee in materia di sicurezza.
Il ministro della Funzione pubblica Frattini, dopo averla concordata con il ministro del Lavoro, invia all'Aran, all'Associazione dei comuni e all'Unione delle provincie la direttiva per i contratti del pubblico impiego.

**26**
In una conferenza stampa i ministri Clò (Industria), Fantozzi (Finanze), Gambino

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Gennaio** | Presso la Confindustria si incontrano le parti per il rinnovo del ccnl del settore gomma e materie plastiche. | gresso confederale e decide che si terrà a Rimini dal 2 al 5 luglio.<br><br>**29**<br>I segretari generali di Cgil Cisl Uil incontrano il commissario europeo Monti al quale comunicano il loro orientamento favorevole all'integrazione europea e l'esigenza di affrontare il problema della disoccupazione.<br><br>**30**<br>Al termine di un incontro con il presidente del Consiglio Dini, I tre segretari generali di Cgil Cisl Uil dichiarano che il governo ha deciso il «blocco» temporaneo dell'aumento delle tariffe pubbliche. |
| **Febbraio** | **1**<br>Prosegue il confronto fra le parti in merito al rinnovo del ccnl del settore gomma e materie plastiche.<br><br>**14**<br>In seguito alla posizione assunta dal presidente di Alitalia Riverso, si interrompe il confronto.<br>L'azienda ritiene che le proposte sindacali siano incompatibili con un piano di risanamento. I sindacati annunciano uno sciopero da effettuarsi il 27 febbraio.<br><br>**15**<br>Viene raggiunto un accordo con Fnsi e Usigrai per i giornalisti Rai.<br>Viene raggiunto un accordo per il rinnovo della parte economica del ccnl dell'Ente poste. L'aumento mensile medio lordo è di 228 mila lire.<br><br>**26**<br>Proseguono gli incontri per il rinnovo del ccnl gomma e materie plastiche. | **2**<br>Con la relazione di D'Antoni, si apre a Rimini l'assemblea dei quadri e delegati della Cisl. Tema centrale è l'unità sindacale.<br><br>**8**<br>I diversi sindacati del trasporto aereo raggiungono un accordo sulle richieste da presentare ad Alitalia. Chiedono una ricapitalizzazione di 1.500 miliardi, un piano strategico che garantisca il rilancio della compagnia aerea, un organismo paritetico sindacati-azienda e assicurano sia una moratoria contrattuale di 18 mesi, sia la diminuzione a 21 milioni della richiesta di aumenti nel biennio per i piloti.<br><br>**12**<br>Cgil Cisl Uil e Confindustria annunciano la costituzione di un organismo bilaterale per la formazione, la cui presidenza è affidata a Carlo Callieri (vicepresidente Confindustria) e la vicepresidenza ad Angelo Airoldi (segretario confederale Cgil), con lo scopo di migliorare i sistemi formativi attraverso una indagine nazionale dei «bi- |

| *Le organizzazioni degli imprenditori* | *Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni* | |
|---|---|---|
| | (Poste) e Baratta (Lavori pubblici), smentiscono i dati presentati dalle associazioni dei consumatori in merito alle tariffe pubbliche. | **Gennaio** |
| **1**<br>Terminano le consultazioni dei «tre saggi» di Confindustria incaricati di indicare il successore del presidente Abete.<br><br>**7**<br>Al termine del Consiglio direttivo, il presidente di Confindustria Abete rende noto un documento inviato a Maccanico, con il quale chiede un «programma di misure strutturali e adeguate per agganciare l'Europa», in particolare propone di anticipare la Finanziaria 1997 e auspica la riduzione dei tassi di interesse.<br><br>**8**<br>Il Consiglio di amministrazione Alitalia decide di proporre una «azione di responsabilità» nei confronti di Schisano, l'ex amministratore delegato, a causa della sua cattiva gestione dell'azienda.<br><br>**15**<br>Il vicepresidente di Confindustria Callieri rilancia la proposta di dar vita a un «patto per il Sud» per combattere la disoccupazione. | **1**<br>Il presidente della Repubblica Scalfaro affida ad Antonio Maccanico il mandato esplorativo per la formazione di un nuovo governo.<br><br>**3**<br>I ministri del Lavoro dei quindici paesi membri dell'Unione europea si incontrano a Venezia per discutere su flessibilità nell'impiego e nuovi criteri di utilizzo dei fondi strutturali. Sono, infatti, questi i temi prioritari indicati dall'Italia per il suo semestre di presidenza.<br><br>**5**<br>Maccanico, a cui è stato affidato un mandato esplorativo per la formazione del nuovo governo, incontra i leader di Cgil Cisl Uil, che, al termine della riunione esprimono parere positivo sulle indicazioni avute. Successivamente incontra Abete, presidente di Confindustria, che riserva ogni valutazione al momento in cui sarà fatta una proposta concreta. | **Febbraio** |

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Febbraio** | **29**<br>Viene raggiunta una ipotesi di accordo per il rinnovo della parte economica del settore bancario.<br>Riprende, dopo una lunga interruzione, la trattativa per l'integrativo alla Fiat. L'azienda presenta nuove proposte in merito agli aumenti. | sogni formativi delle imprese».<br>Il comitato centrale della Uil, riunito per due giorni a Roma, dedica la parte centrale della riflessione al problema dell'unità sindacale.<br><br>**15**<br>Cisl e Uil apprezzano la proposta di Callieri, mentre la Cgil esprime un giudizio negativo.<br><br>**19-20**<br>Si svolge il seminario di Cgil Cisl Uil sull'unità sindacale. Partecipano i segretari generali confederali e i «dodici saggi». Dopo la relazione introduttiva di Larizza, vengono discussi i tempi e i problemi del processo unitario.<br><br>**21**<br>I segretari confederali di Cgil Cisl Uil vengono ricevuti dal presidente del Consiglio Dini, assistito dai ministri del Bilancio, Trasporti e Lavoro. Tema centrale del confronto è la situazione del Mezzogiorno e la eventuale manovra economica correttiva. |
| **Marzo** | **2**<br>La delegazione della Fiom alla trattativa Fiat, cui partecipa Cofferati, respinge la proposta avanzata dall'azienda.<br><br>**11**<br>I sindacati del trasporto aereo si incontrano con il nuovo amministratore dele- | **5**<br>A Bologna si svolge l'assemblea nazionale della Uil per celebrare il 46° anno della sua fondazione. Il segretario generale Larizza, nella relazione introduttiva, propone l'introduzione dell'orario annuo, quale strumento più consono alla riduzione della disoccupazione. |

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**22**
Il consiglio di amministrazione dell'Iri nomina Domenico Cempella amministratore delegato di Alitalia e conferma la fiducia al presidente Riverso.

**22-23**
Intersind, Commissione europea, ministero del Lavoro e Isfol organizzano a Firenze un convegno su «Obiettivo formazione: nuove opportunità per le imprese».

**27**
A fronte delle critiche della Cgil, la Confindustria sostiene che la decontribuzione decisa dal governo è un «atto dovuto», previsto dall'accordo del 1993.

**28**
Cambiamenti ai vertici della Fiat. L'avvocato Gianni Agnelli annuncia la sua intenzione di lasciare, dopo trent'anni, la presidenza della Fiat. Il consiglio di amministrazione nomina, su consiglio dello stesso Agnelli, Cesare Romiti presidente. Alla carica di amministratore delegato è chiamato Paolo Cantarella. Gianni Agnelli resta presidente dell'Ifi.

**3**
Il Centro studi di Confindustria rende pubblico uno studio che contiene suggerimenti per ridurre la spesa pubblica.

**7**
Il presidente dell'Alitalia Riverso dà le dimissioni dal suo incarico.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**9**
Con un decreto, il ministro dei Trasporti Caravale istituisce un osservatorio sui conflitti sindacali nel settore dei trasporti.

**12**
Antonio Maccanico rinuncia all'incarico di formare il governo.

**16**
Il presidente della Repubblica Scalfaro scioglie le Camere. Il governo Dini rimane in carica per l'ordinaria amministrazione, la data delle elezioni viene fissata per il 21 aprile.

**21**
L'Istat comunica che l'inflazione è scesa dello 0,3%.

**23**
Il presidente della Commissione europea Santer incontra il presidente del Consiglio Dini, il ministro del Lavoro Treu e i rappresentanti delle parti sociali nell'ambito del semestre di presidenza italiana dell'Unione europea.

**26**
Il Consiglio dei ministri decide la parziale decontribuzione degli incrementi retributivi concordati attraverso gli accordi integrativi aziendali. Tale misura era prevista dal Protocollo del luglio 1993 ed aveva già una copertura finanziaria.

**1**
Si tiene l'assemblea dei lavoratori e delle lavoratrici del Pds. Partecipa il leader dell'Ulivo Romano Prodi, che si impegna, in caso di vittoria, a promuovere una conferenza nazionale per il lavoro.

**Febbraio**

**Marzo**

Marzo

## *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria*

gato di Alitalia Cempella per una valutazione dell'andamento delle relazioni sindacali.

**14**
Fim Uilm e Fismic dichiarano di voler firmare l'accordo raggiunto in merito all'integrativo Fiat. I risultati delle votazioni delle Rsu negli stabilimenti avevano dato luogo a controversie e critiche da parte della Fiom.

**16**
La Fiom, pur su posizioni critiche, dichiara di accettare l'ipotesi di accordo raggiunta in merito all'integrativo Fiat.

**18**
Al termine dell'incontro con la Fiat, Fim, Uilm e Fismic firmano l'accordo integrativo.

**20**
Si raggiunge un accordo per il rinnovo della parte economica dei contratti della sanità e del parastato. L'aumento medio mensile lordo è – secondo i sindacati – di 260 mila lire.

**21**
Il consiglio direttivo di Assicredito respinge l'ipotesi di accordo raggiunta con i sindacati il 29 febbraio relativa al rinnovo della parte economica del contratto dei dipendenti bancari.
Si chiude la vertenza Fiat con la firma della Fiom dell'accordo integrativo.

**30**
Viene sottoscritto l'accordo per il rinnovo del ccnl del settore gomma e materie plastiche. Prevede un aumento medio mensile lordo di 187 mila lire.

## *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*

In una nota Cgil Cisl Uil chiedono che venga emanato il decreto in materia di sicurezza (626/94) in scadenza il 19 marzo.

**16**
A Roma viene presentata l'Ugl (Unione generale del lavoro), nuovo sindacato nel quale confluiscono Cisnal, Cisas e altri sedici sindacati autonomi.

**28**
A Torino i leader sindacali italiani ed europei si incontrano alla vigilia del vertice di Torino dell'Unione europea per chiedere che le modifiche al Trattato di Maastricht tengano conto dei problemi occupazionali.

Marzo

*Le organizzazioni degli imprenditori*

La giunta di Confindusria designa Giorgio Fossa presidente della Confindustria. Gli altri due aspiranti Aldo Fumagalli e Gianmarco Moratti ritirano la candidatura. Giorgio Fossa prenderà ufficialmente il posto di Abete il 23 maggio, in occasione dell'assemblea annuale.

**14**
Il consiglio di amministrazione dell'Alitalia nomina Fausto Cereti presidente dell'azienda.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**3**
L'Istat comunica che il tasso tendenziale di inflazione è sceso al 5%.

**18**
Il Consiglio dei ministri vara un decreto che modifica il precedente 626/94 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

**19**
A Roma, presso la Banca d'Italia, promosso da Banca di Roma, Fiat e Mediocredito centrale, si tiene un convegno dal titolo «L'Italia del Sud verso l'Europa». Partecipano, tra gli altri Amato, Ciampi, Romiti, Agnelli, Fazio, Abete, Cipolletta, Paci, Imperatori, Cofferati, D'Antoni.
Il leader del Polo Berlusconi illustra il programma, che prevede – in tema di occupazione – la detassazione selettiva per le nuove assunzioni e l'incentivazione di tutti i lavori atipici.

**26**
Il Consiglio dei ministri, attuando un punto dell'accordo sul costo del lavoro, vara un decreto che prevede sgravi fiscali alle aziende (fino al 10%) sugli integrativi aziendali.

**28**
A Torino si riunisce il Consiglio europeo, dando così il via alla Conferenza intergovernativa dell'Unione europea, a cui partecipano i capi di Stato e di governo dei quindici paesi. Il problema dell'occupazione è al centro della riunione. Nel documento finale si raccomanda la revisione del Trattato di Maastricht, inserendo un capitolo sull'impiego.

Aprile

*Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria*

**1**
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto per i dipendenti dell'Ente poste. Prevede un aumento medio mensile lordo di 233 mila lire mensili.

**2**
Si raggiunge un'intesa per il contratto integrativo degli stabilimenti Fiat di Melfi e Pratola Serra.

**5**
Si raggiunge un accordo per il rinnovo del contratto nazionale del settore della ricerca. Prevede un aumento medio mensile lordo di 183 mila lire.

**18**
Si svolge un incontro tra Intersind e Filpt Cgil, Silt Cisl e Uilte Uil per il rinnovo del contratto delle aziende di telecomunicazione.
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo della parte economica del contratto della scuola. Prevede un aumento medio lordo mensile di 243 mila lire.
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo della parte economica nel comparto della Polizia e delle Forze armate. Prevede un aumento medio mensile lordo di 300 mila lire.

**19**
Si raggiunge un accordo per il rinnovo della parte economica del contratto degli enti locali. Prevede un aumento medio mensile lordo di 244 mila lire.
Si raggiunge un accordo per il rinnovo della parte economica del contratto dei dipendenti dei ministeri. Prevede un aumento medio mensile lordo di 211 mila lire.

**22**
Fim Fiom Uilm rendono pubblici i contenuti della piattaforma sindacale per il rin-

*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*

**19**
Il segretario generale della Cgil Cofferati dichiara che la propria organizzazione non è disponibile ad avviare il confronto sul patto per il Mezzogiorno proposto da Callieri, vicepresidente di Confindustria.

**29**
A Bruxelles si incontrano imprenditori e sindacati europei con il presidente della Commissione dell'Unione europea per una tavola rotonda sull'occupazione. Si riscontrano divergenze fra le parti in merito alla flessibilità del lavoro.

**31**
Muore a 74 anni Luciano Lama. Era stato segretario generale della Cgil dal 1970 al 1986.

## *Le organizzazioni degli imprenditori*

**4**
Il consiglio di amministrazione dell'Olivetti nomina Carlo De Benedetti presidente e Francesco Caio amministratore unico.

**16**
Si riunisce la giunta di Confindustria, che approva il programma presentato da Giorgio Fossa e i nomi dei suoi diretti collaboratori.
Si svolge a Roma un seminario organizzato dall'Intersind su «Decreto correttivo del decreto legislativo 626/94: nuovi impegni per prevenzione e sicurezza».

**17**
L'assemblea di Assicredito riconferma Tancredi Bianchi alla presidenza.

**18**
Presso Confindustria si svolge l'assemblea dei Giovani imprenditori, che elegge Emma Marcegaglia alla presidenza.

**19**
A Napoli Confindustria organizza un convegno dal titolo «Rimettere in moto l'Italia».
In questa occasione, il vicepresidente Callieri rinnova l'invito ai sindacati ad avviare un confronto per un «patto per il Mezzogiorno».

**23**
«Un patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione» è il documento che Confindustria invia a Cgil Cisl Uil, con il quale intende proporre l'avvio di un confronto in materia di sviluppo economico.

## *Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**Aprile**

**1**
Il Consiglio dei ministri approva un decreto legge (che reitera un precedente decreto) riguardante i lavori socialmente utili e gli interventi a sostegno del reddito.

**2**
L'Istat comunica che nel 1995 le ore perdute a causa degli scioperi sono diminuite del 73% rispetto all'anno precedente.

**2-3**
A Lille (Francia) si tiene il vertice dei ministri del Lavoro del G 7 sull'occupazione. Nel documento finale viene proposto un modello di sviluppo che tenga conto del rigore finanziario e della coesione sociale.

**10**
Il governo presenta la Relazione generale sullo stato dell'economia.

**13**
Si conclude a Verona il vertice dei ministri delle Finanze e dei governatori delle banche centrali dell'Unione europea, riuniti per valutare i problemi relativi all'Unione monetaria.

**21**
Si svolgono le elezioni politiche, che vedono il successo della coalizione dell'Ulivo, il cui leader Romano Prodi indica nella lotta alla disoccupazione la priorità del nuovo governo.

**24**
In una nota il governatore della Banca d'Italia Fazio si dichiara favorevole alla iniziativa lanciata da Confindustria (e appoggiata da Cisl e Uil) per incoraggiare l'introduzione di forme di flessibilità salariale nel Mezzogiorno.

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Aprile** | novo della parte economica del contratto dei metalmeccanici.<br><br>**23**<br>Si interrompe la trattativa per il rinnovo della parte economica del contratto dei bancari. | |
| **Maggio** | **2**<br>Inizia il negoziato per il rinnovo della parte economica del contratto dei metalmeccanici; i sindacati chiedono un aumento medio mensile di 262 mila lire lorde.<br><br>**7**<br>I segretari generali di Fim Fiom Uilm inviano al presidente del Consiglio uscente Dini una lettera con la quale chiedono chiarificazioni in ordine alla eventualità che Olivetti ceda ad una società francese le attività informatiche.<br><br>**9**<br>Presso il ministero del Lavoro ha inizio una mediazione a livello tecnico per il rinnovo della parte economica del contratto del settore del credito.<br><br>**17**<br>Viene raggiunta un'intesa per il rinnovo del ccnl per i dipendenti del settore del credito. Prevede un aumento medio mensile lordo di 280 mila lire.<br><br>**18**<br>Viene raggiunto un accordo per il rinnovo della parte economica del contratto dei controllori di volo.<br><br>**20**<br>Inizia il confronto fra Alitalia e sindacati sul piano di ristrutturazione. | **1**<br>A Catania si svolge la manifestazione nazionale indetta dai sindacati per celebrare la festa dei lavoratori.<br><br>**3**<br>Il prossimo presidente del Consiglio Prodi (indicato dai risultati elettorali) incontra i vertici di Cgil Cisl Uil per un primo confronto sui problemi del lavoro.<br><br>**14**<br>Presso la sede della Confcommercio i segretari generali di Cgil Cisl Uil incontrano i presidenti delle associazioni delle piccole e medie imprese per un confronto su flessibilità e occupazione nel Mezzogiorno.<br><br>**17**<br>A Tivoli si svolge un seminario organizzato dalla Ces (Confederazione europea dei sindacati) sul tema «Un patto sociale per l'Europa»; tra gli altri, intervengono Treu, Callieri, Fantozzi, Gabaglio.<br><br>**20**<br>Presso Confindustria si svolge un incontro con i rappresentanti di Cgil Cisl Uil sulla flessibilità del lavoro e del salario.<br><br>**21**<br>Il presidente della Repubblica Scalfaro riceve il presidente uscente di Confindustria Abete e il nuovo presidente Fossa. |

*Le organizzazioni degli imprenditori*

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**Aprile**

**14**
A Milano l'assemblea di Federmeccanica elegge Gabriele Albertini presidente della Federazione.

**17**
L'amministratore delegato di Alitalia Cempella presenta all'Iri il piano di risanamento e rilancio dell'azienda.

**21**
Presso Confindustria prosegue il confronto, a livello tecnico, sulle problematiche inerenti il recepimento della direttiva Cee sui Cae.

**22-23**
A Roma si svolge l'annuale assemblea di Confindustria, che elegge Giorgio Fossa alla presidenza della confederazione in sostituzione del presidente uscente Abete. Il discorso programmatico è centrato sull'entrata dell'Italia in Europa.

**29**
Ulteriore incontro, a livello tecnico, sui Cae.

**Maggio**

**6**
L'Istat comunica che il tasso tendenziale di inflazione si attesta intorno al 4,5%.

**8**
Presso la Confindustria ha luogo una riunione per la stesura del ccnl del settore gomma e materie plastiche.

**15**
Il Consiglio dei ministri dichiara, contrariamente a quanto già annunciato, che non si occuperà della manovra finanziaria correttiva per il 1996. Sarà compito del nuovo governo Prodi affrontare e definire la questione.

**16**
Il presidente della Repubblica Scalfaro incarica Romano Prodi di formare il nuovo governo.

**17**
Prodi scioglie la riserva e presenta la lista dei ministri.

**18**
Il presidente del Consiglio Prodi e i ministri del nuovo governo prestano giuramento.

**22**
Il presidente del Consiglio Prodi, nel discorso al Senato per la fiducia, si impegna, tra l'altro, ad attuare le parti non ancora realizzate del Protocollo del luglio 1993.

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Maggio** | | **29**<br>Il ministro dei Trasporti Burlando incontra i sindacati confederali e autonomi per un confronto sulle politiche dei trasporti. |
| **Giugno** | **3**<br>Prosegue il negoziato per il rinnovo della parte economica del contratto del settore metalmeccanico.<br><br>**6**<br>A Torino si svolge una manifestazione dei lavoratori delle telecomunicazioni, in occasione dell'assemblea degli azionisti della Stet.<br>Lo Snals informa che il Tar del Lazio ha accolto in parte un ricorso presentato, abrogando un articolo del ccnl inerente l'autonomia professionale e culturale degli insegnanti.<br><br>**12**<br>Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl per i produttori indipendenti di energia elettrica. Prevede un aumento medio lordo mensile di 223 mila lire.<br><br>**13**<br>I sindacati metalmeccanici esprimono posizioni diverse in merito alla vertenza Fiat in corso. La Fiom presenta un proprio documento.<br>Presso il ministero del Lavoro prosegue il negoziato relativo agli assetti produttivi e occupazionali del nuovo piano industriale del gruppo Italtel.<br><br>**17**<br>A Rimini si svolge il ventunesimo congresso nazionale della Fiom Cgil. Il segretario generale Sabattini viene riconfermato nella carica. | **3**<br>Si svolgono, in forma solenne, i funerali di Luciano Lama. Prende parte anche il presidente della Repubblica Scalfaro.<br><br>**5**<br>Presso Confindustria, riprendono gli incontri a livello tecnico per un esame delle problematiche relative al recepimento della direttiva Cee sui Cae.<br><br>**27**<br>In un comunicato, la segreteria della Cgil sostiene che le scelte dell'Esecutivo in merito alla politica dei redditi sono «gravi e sbagliate», mentre il segretario generale della Cisl D'Antoni replica che la Cgil sbaglia perché l'inflazione programmata non mette in pericolo la politica salariale. |

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**5**
L'Iri informa, con un comunicato, che non ricapitalizza Alitalia perché non si è raggiunto un accordo con i sindacati sul piano di ristrutturazione dell'azienda.

**7-8**
A Santa Margherita Ligure si tiene il consueto convegno dei Giovani imprenditori di Confindustria. Interviene, tra gli altri, il ministro delle Finanze Visco.

**10**
A Milano si svolge l'assemblea annuale di Assolombarda. Partecipano, tra gli altri, Fossa, Treu, Visco. Il presidente di Assolombarda Presutti lancia la proposta di un accordo per la lotta contro l'inflazione.

**11**
Il presidente e amministratore delegato dell'Olivetti Carlo De Benedetti si dimette dal comitato direttivo di Confindustria a seguito della condanna da parte della Corte d'appello.

**14**
A L'Aquila si svolge un seminario, organizzato dall'Intersind, su «Retribuzione flessibile e gestione delle risorse umane».

**19**
Confindutria esprime «forte sconcerto» a proposito del decreto legge antideficit.

**26**
Anche Corrado Passera, amministratore delegato dell'Olivetti, lascia l'azienda.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**Maggio**

**31**
A Roma si svolge l'assemblea della Banca d'Italia.
Il governo Prodi ottiene la fiducia della Camera.

**Giugno**

**5**
L'Istat comunica che il tasso tendenziale di inflazione si attesta intorno al 4% annuo.

**10**
A Ginevra viene presentato il rapporto della Banca europea dei regolamenti. In particolare viene lanciato un invito a proseguire nella riforma dei mercati del lavoro.

**13-14**
A Roma si svolge la conferenza tripartita su crescita e occupazione organizzata dall'Unione europea, alla quale partecipano i rappresentanti delle forze sociali dei paesi membri.

**17**
Il presidente del Consiglio Romano Prodi incontra le delegazioni firmatarie dell'intesa sul costo del lavoro del luglio 1993, aprendo una nuova sessione sulla politica dei redditi. Chiede un'altra «intesa forte» per il risanamento e il lavoro.

**19**
Il Consiglio dei ministri approva un decreto legge antideficit per 16 mila miliardi. Prevede, tra l'altro, una minore fiscalizzazione degli oneri a carico dell'impresa.

**21-22**
A Firenze si riunisce il Consiglio europeo, che chiude il semestre di presidenza italiana dell'Unione europea. Il documento conclusivo dedica un capitolo a «occupazione e crescita», che viene ritenuto il problema prioritario.

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Giugno** | **19**<br>Viene raggiunto un accordo tra Alitalia e Filt Cgil, Fit Cisl, Uil Trasporti, Anpac, Appl, Anpav, Atv, Cisnal Trasporti per il piano di riassetto dell'azienda. Prevede la partecipazione azionaria dei dipendenti, la ricapitalizzazione per 3 mila miliardi. | |
| | **20**<br>Presso la sede dell'Ance vengono esaminate le problematiche del settore. | |
| | **21**<br>Presso il ministero del Lavoro viene raggiunta un'intesa in ordine al collocamento in mobilità di dipendenti del gruppo Italtel. | |
| | **25**<br>A Roma ha luogo un incontro per il rinnovo del ccnl del personale di terra e aeroportuali. | |
| | **26**<br>Viene raggiunto un accordo, fra Federazione unitaria dei lavoratori chimici e associazioni imprenditoriali, che stabilisce le caratteristiche del fondo di previdenza complementare del settore. | |
| | **28**<br>Presso il ministero del Lavoro viene raggiunto un accordo tra Fiat auto e sindacato dei metalmeccanici sul piano di ristrutturazione, che prevede il mantenimento dei livelli occupazionali e l'avvio del programma di ricerca e sviluppo delle auto ecologiche. | |
| **Luglio** | **1**<br>Aran e sindacati del comparto della scuola sottoscrivono un accordo per la parte economica relativo al ccnl. L'aumento medio mensile lordo previsto è di 243 mila lire. | **2-5**<br>A Rimini si svolge il tredicesimo congresso della Cgil che approva la relazione e le conclusioni del segretario generale Sergio Cofferati, che indica le priorità della stra- |

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**27**
Il presidente di Confindustria Fossa, in riferimento al Dpef, dichiara che «l'obiettivo dell'inflazione al 2,5% per il 1997 è positivo».

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**27**
Il Consiglio dei ministri approva il Documento di programmazione economico-finanziaria per il triennio 1997-1999, le cui priorità sono indicate nella lotta alla disoccupazione, riduzione dell'inflazione (2,5%), risanamento della finanza pubblica e integrazione europea.

**28**
A Lione si svolge il vertice dei capi di Stato e di governo del G 7. I temi al centro del dibattito sono globalizzazione dell'economia e occupazione.

**Giugno**

**1**
Alitalia viene finanziata per 1.500 miliardi. È questa la decisione delle assemblee dell'Iri e dell'Alitalia.

**12**
Il Consiglio dei ministri approva un decreto legge che istituisce il fondo pensioni per le casalinghe.

**Luglio**

Luglio

*Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria*

**9**
Si svolge un incontro fra le parti sociali per il rinnovo del ccnl del trasporto aereo, personale di terra e aeroportuali.
Intersind e sindacati siglano l'intesa per il rinnovo del contratto nazionale del settore delle telecomunicazioni.

**10**
Al termine dell'incontro fra Federmeccanica, assistita dal vicepresidente di Confindustria Callieri, e Fim Fiom Uilm assistite dai segretari generali di Cgil Cisl Uil, si registra un'ampia differenza di posizioni.

**11**
Al termine dell'incontro fra le parti per il rinnovo del ccnl del trasporto aereo viene interrotta la trattativa.
Prosegue la trattativa relativa al settore del trasporto aereo per il rinnovo del ccnl per il personale di terra e gli aeroportuali.
A Roma iniziano gli incontri per il rinnovo della parte economica del contratto da valere per il settore del turismo.
Viene raggiunto un accordo per il ccnl dei medici ospedalieri, che prevede un aumento medio mensile lordo di 230 mila lire.

**16**
Proseguono gli incontri per il rinnovo della parte economica del settore del turismo.

**18-19**
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo della parte economica del contratto del settore del turismo. Prevede un aumento mensile lordo di 180 mila lire.
Viene invece rinviato a settembre il confronto fra Federmeccanica e sindacati dei metalmeccanici.

*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*

tegia confederale nel raggiungimento delle 35 ore, nel proseguimento della concertazione e nella ricerca dell'unità sindacale. Tra gli altri intervengono il presidente del Consiglio Romano Prodi e il vicepresidente Walter Veltroni.

**18**
Inizia il confronto tra governo, imprenditori e sindacati sull'occupazione. Il presidente del Consiglio Prodi è accompagnato dai ministri dei Lavori pubblici, del Lavoro e della Pubblica istruzione.

**24**
Governo, imprenditori e sindacati sottoscrivono l'intesa sul lavoro, che prevede: regole per l'avvio del lavoro interinale, incentivazione del part-time, potenziamento dell'apprendistato, ampliamento dei contratti di formazione lavoro.

**31**
Si raggiunge una prima intesa fra governo, imprenditori e sindacati sui capitoli relativi a formazione e ricerca, compresi nel confronto avviato all'inizio di luglio sui problemi relativi all'occupazione.

Luglio

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**3**
Il presidente Bolzoni apre l'assemblea annuale della Confapi, l'Associazione delle piccole e medie imprese. Partecipano, tra gli altri, i ministri Bersani e Fantozzi.

**18**
A Roma si svolge l'Assemblea annuale dell'Intersind. Ai lavori intervengono il ministro del Lavoro Treu, il vicepresidente di Confindustria Callieri, il presidente dell'Iri Tedeschi.

**23**
Si riunisce la consulta dei presidenti di Confindustria, a cui partecipa il presidente del Consiglio Romano Prodi, che interviene sui problemi di politica economica e sociale.

**31**
L'Ente poste e le organizzazioni sindacali firmano un'intesa per la privatizzazione dell'Ente.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**16**
La Camera, dopo il Senato, approva definitivamente il Documento di programmazione economica e finanziaria.

**18**
Il presidente del Consiglio Prodi e alcuni esponenti del governo (Berlinguer, Treu) incontrano rappresentanti dei sindacati e di Confindustria al fine di delineare le linee governative della politica per l'occupazione.

**19**
Il governo predispone il suo programma in favore dell'occupazione.

**22-24**
A Palazzo Chigi prosegue il negoziato triangolare fra governo e parti sociali per definire la politica in favore dell'occupazione. Sono presenti agli incontri i ministri Berlinguer (Istruzione) e Treu (Lavoro).

**23**
La Banca d'Italia abbassa il tasso di sconto, che scende all'8,25%.

**30**
Il governo presenta alle parti sociali i propri orientamenti sulla formazione e la ricerca.

**31**
La Camera dei deputati vota la fiducia al governo sulla manovra correttiva da 16 mila miliardi.

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Agosto** | | |

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**23**
Romiti, intervenendo al meeting di Cl a Rimini, sostiene che si potrebbe accettare «il costo di arrivare in Europa qualche tempo dopo».

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**Agosto**

**1**
Dopo avere votato la fiducia al governo, la Camera approva definitivamente la manovra economica correttiva.

**2**
L'Istat comunica che a luglio l'indice dei prezzi è diminuito dello 0,2% rispetto al mese precedente, pertanto il tasso annuo tendenziale scende al 3,6%.
Vengono nominati i «saggi» della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge 146 sulla disciplina degli scioperi nei servizi pubblici essenziali. I nuovi membri sono Giugni, Ghezzi, Ballestrero, Galantini, Magrini, Cella, Prosperetti, Rescigno, Santoni.

**8**
Il Consiglio dei ministri approva il decreto legislativo che istituisce il fondo pensioni per le casalinghe apportando modifiche marginali al testo del decreto legge di luglio.
Riprende, dopo la pausa estiva, il confronto fra parti sociali e governo in tema di occupazione. In questa occasione il governo presenta l'insieme delle iniziative, che riguardano: opere pubbliche, investimenti nei trasporti, nell'informatica e nelle telecomunicazioni.

**29**
A Palazzo Chigi si svolge una riunione interministeriale per la predisposizione degli interventi che faranno parte della manovra finanziaria per il 1997.

**30**
L'Istat comunica che si è registrata una diminuzione del Pil pari allo 0,5%.

**Settembre**

*Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria*

**3**
Le segreterie di Fim Fiom Uilm decidono di proporre alla riunione unitaria dei propri consigli generali uno sciopero generale di quattro ore per sollecitare il rinnovo della parte economica del ccnl.

**9**
Viene raggiunto un accordo per il rinnovo del ccnl dei dipendenti del gruppo Telecom e Stet. Prevede un aumento medio lordo mensile di 230 mila lire.
I consigli generali di Fim Fiom Uilm decidono lo sciopero generale di otto ore per il giorno 27. Inoltre decidono il blocco degli straordinari a partire dal giorno 15.

**11**
Presso il ministero del Lavoro prosegue il confronto sulle problematiche relative all'apertura di nuovi servizi.

**12**
Fallisce il tentativo di riprendere la trattativa per il rinnovo della parte economica del ccnl dei metalmeccanici. Federmeccanica e Fim Fiom Uilm decidono l'interruzione formale del negoziato.

**16**
Presso il ministero del Lavoro viene raggiunto un accordo sugli assetti produttivi ed occupazionali del nuovo piano industriale 1996-1998.

**17**
Presso l'Ance inizia il negoziato per il rinnovo della parte economica del contratto.

**18**
Si svolge un incontro fra il ministro dell'Industria Bersani e i segretari generali di Fim Fiom Uilm sulla crisi che attraversa la Olivetti.

*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*

**6**
Al termine di una riunione a Palazzo Chigi, i sindacati confederali approvano il documento proposto dalla presidenza del Consiglio sui contratti d'area, finalizzati a creare nuova occupazione.

**11**
Il comitato direttivo della Cgil elegge la segreteria confederale: Angelo Airoldi, Giuseppe Casadio, Walter Cerfeda, Guglielmo Epifani, Carlo Ghezzi, Betty Leone, Paolo Patta, Francesca Santoro.

**16**
A Bari si tiene l'assemblea nazionale della Uil. Il segretario Larizza nella relazione introduttiva difende l'accordo con il governo sulle aree di crisi.

Settembre

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**3**
Al termine del consiglio di amministrazione straordinario Carlo De Benedetti si dimette dal consiglio e dalla presidenza. Lo sostituisce Antonio Tesone.

**6**
In una riunione a Palazzo Chigi, governo e parti sociali raggiungono un'intesa sui contratti d'area per favorire l'occupazione in aree svantaggiate attraverso una maggiore flessibilità del lavoro.

**11**
Caio, amministratore delegato dell'Olivetti incontra il presidente del Consiglio Prodi e i ministri Bersani (Industria) e Treu (Lavoro) per un confronto sulle strategie del gruppo industriale.

**14**
Per ordine della procura della Repubblica di La Spezia viene arrestato Lorenzo Necci, amministratore delegato dell'Ente ferrovie dello Stato.

**18**
Al termine del consiglio di amministrazione straordinario dell'Olivetti si dimette Francesco Caio. Lo sostituisce Roberto Colaninno, precedentemente nel gruppo Cir. Lorenzo Necci rimette nelle mani del presidente del Consiglio di amministrazione le deleghe operative.

**25**
Confagricoltura, Coldiretti e Cia spiegano i motivi che le hanno portate a non firmare il Patto per il lavoro.

**26**
Lorenzo Necci si dimette dalla carica di amministratore delegato dell'Ente ferrovie dello Stato.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**4**
I sottosegretari alla presidenza del Consiglio Parisi e Macciotta incontrano le parti sociali per affrontare i problemi relativi alla politica delle tariffe e al loro contenimento entro l'inflazione programmata. Gino Giugni viene eletto alla presidenza della Commissione di garanzia per la disciplina del diritto di sciopero nei servizi pubblici.

**13**
I ministri Ciampi (Tesoro) e Visco (Bilancio) incontrano i segretari generali di Cgil Cisl Uil in vista della predisposizione della legge finanziaria. Oggetto dell'incontro è l'ipotesi di tagli alla spesa previdenziale.

**14**
Al termine di un incontro tra il ministro dell'Industria Bersani e i sindacati dei metalmeccanici, viene diramata una nota ministeriale in cui si informa che a partire dal 1° ottobre si aprirà un tavolo di consultazioni con le parti sociali per studiare provvedimenti per lo sviluppo del settore informatico e delle telecomunicazioni.

**18**
Il Parlamento europeo approva a larga maggioranza una risoluzione proposta da Michel Rocard (gruppo dei socialisti francesi), che prevede la graduale riduzione a 32 ore dell'orario di lavoro.

**21**
La conferenza sull'occupazione prevista per il 25-26 settembre viene rinviata a causa delle difficoltà incontrate fra le parti sociali per raggiungere un accordo sul documento di base per il confronto.

**24**
Viene raggiunto un accordo fra governo e parti sociali sull'occupazione. L'accordo

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Settembre** | **26**<br>Prosegue il negoziato per il rinnovo del ccnl del trasporto aereo da valere per il personale di terra e aeroportuali.<br><br>**27**<br>I lavoratori metalmeccanici attuano lo sciopero generale di categoria per sollecitare il rinnovo del ccnl. Prevede un aumento medio mensile lordo di 230 mila lire. | |
| **Ottobre** | **1**<br>I segretari generali di Fim Fiom Uilm inviano una lettera al presidente del Consiglio Prodi per chiedere un intervento del governo nella vertenza per il rinnovo della parte economica del ccnl del settore metalmeccanico. Ribadiscono che le richieste sindacali sono in linea con l'accordo del 23 luglio 1993 e con il ccnl del 1994.<br><br>**3**<br>Nuovo incontro per il rinnovo del ccnl del personale di terra e aeroportuale.<br><br>**4**<br>Viene raggiunto un accordo per il rinnovo della parte economica del ccnl dei lavoratori poligrafici. Prevede un aumento medio mensile lordo di 215 mila lire.<br>Accordo raggiunto anche per i piloti dell'Alitalia. Il nuovo ccnl recepisce le intese già raggiunte il 19 e 20 giugno 1996, riguardanti rispettivamente il piano di riassetto e la revisione della normativa di impiego. Prevede un aumento medio annuo lordo di tre milioni e 200 mila lire. Filt Cgil non sottoscrive l'intesa e chiede alcuni chiarimenti sul testo.<br><br>**8**<br>Si avvia il confronto per il rinnovo della parte economica del ccnl dei lavoratori del tabacco. | **9**<br>Le segreterie di Cgil Cisl Uil indicono una riunione di tutti i sindacati di categoria per il 17 ottobre per avviare delle iniziative a sostegno della vertenza dei metalmeccanici.<br><br>**14**<br>Durante una conferenza stampa, i segretari di Cgil Cisl Uil presentano alcune proposte a correzione della legge finanziaria in preparazione.<br><br>**15-16**<br>Con la relazione del segretario generale Larizza, si apre a Fiuggi il comitato centrale della Uil che affronta il tema dell'unità sindacale.<br><br>**24**<br>Al termine di un incontro tra presidente del Consiglio Prodi, vicepresidente Veltroni con i ministri Ciampi (Bilancio), Visco (Finanza), Treu (Lavoro) e i segretari generali di Cgil Cisl Uil, i sindacati dichiarano la loro insoddisfazione per la indeterminatezza delle posizioni governative in materia fiscale e di occupazione.<br><br>**29**<br>Il consiglio generale della Cisl, dopo avere approvato le tesi congressuali, convoca il tredicesimo congresso della confederazione. Si terrà dal 21 al 24 maggio 1997. |

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**27**
I ministri del Tesoro e dei Trasporti nominano Giancarlo Cimoli amministratore delegato dell'Ente ferrovie dello Stato. Cimoli viene da un'esperienza presso la Edison.

**30**
Il presidente della Repubblica Scalfaro riceve al Quirinale Agostino Paci, presidente dell'Intersind .

**2**
Il presidente di Confindustria Fossa afferma che un intervento del governo nella vertenza dei metalmeccanici «non è necessario né opportuno».

**3**
Il presidente di Confindustria Giorgio Fossa dichiara che le richieste economiche dei metalmeccanici sono inaccettabili in quanto al di fuori dell'accordo del 1993 sul costo del lavoro.

**8**
Albertini, presidente di Federmeccanica, indica una soluzione, per il rinnovo della parte economica del contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le imprese metalmeccaniche, che si basa su un incremento a livello aziendale calcolato sulla produttività. Dichiara che la sua organizzazione vuole chiudere la vertenza «in tempi rapidi».

**24**
Al termine di un incontro fra il ministro dell'Industria Bersani e l'amministratore delegato dell'Olivetti, Colaninno, viene diramato un comunicato in cui si annuncia l'avvio di un confronto triangolare per trovare soluzioni alla crisi in cui versa il gruppo.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

prevede varie iniziative; quelle finanziarie ammontano a circa 15 mila miliardi.

**27**
Il Consiglio dei ministri vara il disegno di legge per la finanziaria, nonché il provvedimento collegato recante «misure di razionalizzazione della finanza pubblica 1997», basato su consistenti tagli alla spesa pubblica (62.500 miliardi) e alcune misure fiscali.

**Settembre**

**3**
La presidenza del Consiglio emana un comunicato che annuncia che la conferenza nazionale sul lavoro si terrà a Napoli nei 21 e 22 novembre.
L'Istat comunica che le retribuzioni orarie contrattuali sono cresciute dello 0,5% rispetto al mese precedente, portando la variazione annua tendenziale al 4,4%.

**22**
Il presidente del Consiglio Prodi incontra Giugni, presidente della Commissione di garanzia per la legge sullo sciopero nei servizi pubblici, per una valutazione dei poteri della Commissione stessa.

**23**
La Banca d'Italia comunica il ribasso del tasso di sconto dall'8,25 al 7,5% in seguito alla diminuzione del tasso tendenziale annuo di inflazione al 3%.

**25**
Il ministro del Lavoro Treu annuncia che la conferenza nazionale sull'occupazione sarà ulteriormente rinviata a gennaio, dopo l'approvazione della legge finanziaria.

**28**
Il governo incontra nuovamente i vertici sindacali per un confronto sui contenuti della legge finanziaria. Su alcuni punti,

**Ottobre**

**Ottobre**

*Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria*

**9**
Le segreterie di Fim Fiom Uil propongono uno sciopero di otto ore nel gruppo Olivetti, in quanto l'azienda intende abbandonare il settore informatico. Durante lo sciopero è prevista una manifestazione a Roma.

**10**
I comitati esecutivi di Fim Fiom Uilm proclamano uno sciopero generale di otto ore per il 15 novembre a sostegno delle rivendicazioni della categoria e convocano per il 25 ottobre a Bologna l'assemblea nazionale delle rappresentanze unitarie.

**15**
Il ministro dell'Industria Bersani incontra i vertici di Fim Fiom Uilm in ordine alla crisi che attraversa il gruppo Olivetti. I sindacati esprimono il loro giudizio negativo sul piano industriale e chiedono un intervento rivolto ad evitare la dismissione del settore informatico.
Prosegue il confronto per il rinnovo della parte economica del ccnl dei lavoratori del tabacco.

**17**
Presso l'Ance si svolge un incontro per la definizione degli ambiti economici della contrattazione territoriale.
Al termine di una riunione, le segreterie di Cgil Cisl Uil e delle federazioni di categoria decidono uno sciopero generale di quattro ore dell'industria dei trasporti.

**22**
Il ministro del Lavoro Treu incontra i vertici di Fim Fiom Uilm per conoscere la posizione sindacale in merito alla vertenza della categoria per il rinnovo della parte economica del ccnl.

*Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali*

**31**
D'Antoni, segretario generale della Cisl annuncia di avere concluso un patto con le Acli per realizzare congiuntamente iniziative sociali, che rendano esplicita anche l'ispirazione cristiana a cui si riferiscono le Acli.

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**25**
Il ministro del Lavoro Treu incontra i vertici di Federmeccanica per essere informato sulla posizione degli industriali in merito alla vertenza per il rinnovo della parte economica del ccnl.
Con la relazione introduttiva di Emma Marcegaglia si apre a Capri l'annuale convegno dei Giovani imprenditori sul tema «È già finita la cultura del cambiamento?», che intende approfondire le nuove caratteristiche della classe dirigente italiana. Tra gli altri, partecipa Walter Veltroni che propone di anticipare al 1997 la verifica della riforma del sistema previdenziale.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

quali rendite catastali, lavoro, Ente poste, viene raggiunto un accordo.

**30**
A causa di diversi problemi che si sono riscontrati negli accordi fra aziende e sindacati per l'applicazione della legge, il ministro dei Trasporti Burlando e il presidente della Commissione di garanzia Giugni si incontrano per un riesame della regolamentazione degli scioperi nel settore dei trasporti.

**Ottobre**

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Ottobre** | **31**<br>Presso l'Ance prosegue il negoziato per la definizione degli ambiti economici della contrattazione territoriale.<br>Prosegue il negoziato per il rinnovo del ccnl da valere per il personale di terra e aeroportuale.<br>Il primo accordo di carattere privatistico per i dirigenti ministeriali viene raggiunto con l'acquisizione di un aumento medio lordo di circa 1 milione e 500 mila lire. | |
| **Novembre** | **4**<br>Prosegue il negoziato, che si protrae nei giorni successivi, per il rinnovo del ccnl da valere per il personale di terra e aeroportuale.<br><br>**6**<br>Il ministro del Lavoro Treu, dopo avere visto le organizzazioni imprenditoriali, incontra i segretari di Fim Fiom Uilm con l'obiettivo di trovare una mediazione in merito alla vertenza in atto. I sindacati si dicono disposti a rivedere le richieste salariali in quanto l'inflazione è in netto calo.<br><br>**12**<br>Il presidente del Consiglio Prodi, con il vicepresidente Veltroni e il ministro del Lavoro Treu, incontra i vertici di Cgil Cisl Uil e di Fim Fiom Uilm per avviare la ripresa della trattativa per il rinnovo della parte economica del ccnl dei lavoratori metalmeccanici.<br><br>**13**<br>Dopo l'intervento del ministro dei Trasporti Burlando, Intersind, Assoaeroporti e Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti sottoscrivono un protocollo di intesa che prevede tra l'altro il rinvio del rinnovo del contratto delle società di gestione e assistenza aeroportuale al 31 ottobre 1997, mentre, | **9**<br>In previsione dell'incontro del 12 novembre, Cgil Cisl Uil inviano una nota alla presidenza del Consiglio per esprimere le loro critiche al Patto per il lavoro (raggiunto a settembre), a causa della sua difficile attuazione.<br><br>**11**<br>Il governo informa le parti sociali del rinvio dell'incontro previsto per il 12, che pertanto viene fissato per il 18 novembre.<br><br>**14**<br>Le organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli, sostenute dai sindacati confederali non condividono le modalità con le quali si è giunti alla firma dell'accordo per il lavoro, in quanto non sono state consultate sul problema della flessibilità.<br><br>**19**<br>Le confederazioni sindacali, al termine dell'incontro con il governo esprimono un giudizio positivo in merito alla «tassa per l'Europa». Essa prevede un prelievo progressivo sui redditi personali, e per un totale di circa 5 mila 550 miliardi.<br><br>**20**<br>I consigli direttivi unitari di Cgil Cisl Uil indicono uno sciopero generale delle ca- |

| *Le organizzazioni degli imprenditori* | *Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni* | |
|---|---|---|
| | | **Ottobre** |
| **5**<br>Il ministro del Lavoro Treu incontra i rappresentanti di Federmeccanica e Intersind per valutare se sia possibile una mediazione per la soluzione della vertenza in atto nel rinnovo contrattuale dei metalmeccanici. Gli industriali si dicono contrari ad ogni mediazione ministeriale. | **6**<br>La Camera dei deputati accoglie un emendamento alla legge finanziaria che obbliga i datori di lavoro a corrispondere il 2% del Tfr maturato al 31 dicembre 1996. | **Novembre** |
| **12**<br>Il direttore generale di Federmeccanica Figurati rifiuta la mediazione ministeriale per risolvere la vertenza dei metalmeccanici, inoltre dichiara che i margini per una trattativa diventano sempre più stretti, in quanto si è di fronte ad una fase recessiva. | **11**<br>A Bruxelles, il ministro del Tesoro Ciampi, durante un colloquio, annuncia al Commissario europeo alla concorrenza Van Miert l'intenzione del governo di procedere entro maggio 1997 al risanamento dell'Iri, anche attraverso la fusione fra Stet e Telecom e la privatizzazione di alcune aziende, quali Seat, Società autostrade, Finmare e Banca di Roma.<br>La presidenza del Consiglio dei ministri annuncia l'intenzione di rinviare il previsto incontro con le confederazioni sindacali che si sarebbe dovuto tenere il 12 novembre. | |
| **13**<br>L'amministratore delegato dell'Ente ferrovie dello Stato comunica ai sindacati la disponibilità ad affrontare il rinnovo contrattuale a condizione che, a fronte di aumenti salariali, vi sia un recupero di produttività.<br>A Palazzo Chigi alla presenza di Prodi e del ministro Treu, Coldiretti, Confagricoltura e Cia sottoscrivono il Patto per il lavoro, che le altre organizzazioni avevano firmato nel mese di settembre. Da parte sua, il governo si impegna ad estendere al settore dell'agricoltura la flessibilità del lavoro già prevista negli altri settori produttivi. | **16**<br>La Camera dei deputati approva la legge finanziaria, che pertanto passa all'esame del Senato. Nel contempo la Camera approva un odg che impegna il governo a convocare le organizzazioni imprenditoriali e i sindacati di categoria per trovare un accordo alla vertenza dei metalmeccanici. | |

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Novembre** | per la parte retributiva, l'aumento medio mensile lordo è di 150 mila lire.<br><br>**15**<br>Presso la sede Intersind prosegue il negoziato per il rinnovo del secondo biennio della parte economica del ccnl da valere per i lavoratori termali.<br><br>**22**<br>Durante lo sciopero generale proclamato da Fim Fiom Uilm e Fismic, a Roma si svolge una manifestazione a sostegno della vertenza per il rinnovo della parte economica del contratto.<br><br>**25**<br>Presso l'Ance prosegue il negoziato sulla previdenza integrativa.<br><br>**26**<br>I sindacati confederali e la Fisafs abbandonano il tavolo delle trattative per il rinnovo del ccnl dei ferrovieri e decidono di prolungare a otto ore lo sciopero previsto per il 13 dicembre. Inoltre indicono ventiquattr'ore di sciopero per domenica 12 febbraio, mentre i rappresentanti dell'azienda ribadiscono l'intenzione di volere giungere ad un accordo in breve tempo.<br><br>**29**<br>Viene raggiunto un accordo per il rinnovo della parte economica del ccnl del commercio, turismo e servizi. L'aumento medio mensile lordo è di 185 mila lire. | tegorie dell'industria e dei trasporti da realizzarsi il 13 dicembre a sostegno delle vertenze sindacali ed in particolare quella dei metalmeccanici.<br><br>**27**<br>Alla presenza del ministro Treu, Confindustria, Assicredito, Cgil Cisl Uil ratificano l'accordo interconfederale relativo al recepimento della direttiva 95/95 Cee riguardante l'istituzione dei Cae.<br><br>**29-30**<br>Nasce ufficialmente la Unione generale del lavoro (Ugl). È il nuovo nome del sindacato deciso dal decimo congresso nazionale della Cisnal. |
| **Dicembre** | **5**<br>Inizia la mediazione del ministro Treu per la soluzione della vertenza dei metalmeccanici per il rinnovo della parte economica del ccnl. Il ministro incontra la delegazione sindacale, che indica in 230 mila lire mensili l'aumento retributivo richiesto. | **1**<br>Il congresso della Ugl elegge Mauro Nobilia segretario generale.<br><br>**19**<br>I segretari generali di Cgil Cisl Uil incontrano il presidente del Consiglio Prodi in |

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**14**
Federmeccanica avanza una proposta per la soluzione della vertenza: un aumento del 4,5% delle retribuzioni. Il presidente Albertini esclude però il recupero della differenza fra inflazione programmata e inflazione reale.

**19**
Le organizzazioni degli imprenditori industriali, commerciali e dell'agricoltura esprimono un giudizio fortemente negativo sull'introduzione della «tassa per l'Europa». Prevede un prelievo dell'1% sul trattamento di fine rapporto.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**18**
A Palazzo Chigi si svolge un incontro fra governo e parti sociali sulle misure fiscali e sugli interventi a favore dell'occupazione. In particolare, si discute sulla cosiddetta «tassa per l'Europa».

**19**
Si conclude il confronto fra governo e parti sociali. Vengono decise le caratteristiche tecniche che assumerà la «tassa per l'Europa» e l'importo del prelievo che si aggirerà intorno a 5.500 miliardi.

**24**
Il governo annuncia che la lira rientra nello Sme e che la banda di oscillazione è del 30%.

**Novembre**

**4**
A Roma viene presentato il volume «Impresa e sindacato: storia dell'Intersind», curato da Giulio Sapelli. Tra gli altri, partecipano all'incontro Treu, Giugni, Merloni, Trentin, Paci.

**2**
Il pontificio consiglio Giustizia e pace organizza nella Città del Vaticano un convegno sui problemi del lavoro. Giovanni Paolo II pronuncia il discorso di apertura. Al convegno partecipano Cofferati e D'Antoni a nome dei sindacati italiani.

**Dicembre**

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Dicembre** | Inizialmente il sindacato aveva indicato l'importo di 262 mila lire.<br><br>**10**<br>Il ministro del Lavoro Treu incontra nuovamente la delegazione sindacale nell'intento di sbloccare la vertenza dei metalmeccanici. I sindacati chiedono al ministro di presentare una proposta entro il 21 dicembre.<br>Presso Confindustria prosegue il negoziato con i sindacati del settore alimentare in riferimento alle problematiche concernenti la previdenza complementare.<br><br>**12**<br>Il ministro dell'Industria Bersani incontra i vertici di Fim Fiom Uilm per comunicare la decisione del governo di erogare 10 mila miliardi per un pacchetto di misure a sostegno dell'industria dell'auto, aeronautica, siderurgica, ferroviaria, telecomunicazioni e informatica.<br><br>**13**<br>Si svolge in tutta Italia lo sciopero generale di otto ore proclamato da Cgil Cisl Uil a sostegno delle vertenze in corso.<br><br>**17**<br>Nuovo incontro del ministro Treu con i sindacati metalmeccanici nell'ambito della mediazione per il rinnovo della parte economica del ccnl. I sindacati ribadiscono la richiesta di 215 mila lire mensili lorde e chiedono che il ministro avanzi una propria proposta.<br>Si incontrano le parti per discutere del rinnovo del ccnl del personale di terra del trasporto aereo.<br><br>**18**<br>Proseguono gli incontri fra ministro Treu e sindacati metalmeccanici per il rinnovo del contratto. | merito alle risorse finanziarie da destinare all'industria e alle misure da adottare per ridurre il costo del lavoro.<br>Si raggiunge un accordo per il rinnovo della parte economica del contratto dei dirigenti degli enti locali. L'aumento medio mensile lordo previsto è di 252 mila lire. |

Dicembre

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**5**
Il ministro del Lavoro Treu incontra Federmeccanica, Intersind, Assistal dando così avvio alla mediazione, richiesta dai sindacati, per risolvere la vertenza dei metalmeccanici. In questo primo incontro si decidono le procedure del negoziato.

**7**
Al termine della convention della Fita, il presidente di Confindustria Giorgio Fossa critica l'operato del governo Prodi, che soffocherebbe lo sviluppo delle imprese.

**10**
Nell'ambito della vertenza dei metalmeccanici, il ministro del Lavoro Treu incontra una delegazione di Federmeccanica, che sottolinea che l'associazione si sente libera di valutare se la proposta ministeriale sia accettabile.

**16**
l'Iri decide la cessione della Stet al ministero del Tesoro.
Il presidente del Consiglio Prodi incontra una delegazione di Confindustria per un confronto sui problemi del costo e del mercato del lavoro.

**17**
Il ministro del Lavoro Treu incontra nuovamente Federmeccanica, Intersind e Assistal nell'ambito della mediazione per risolvere la vertenza in corso. Le associazioni imprenditoriali ribadiscono i criteri di calcolo precedentemente indicati.

**18**
Il ministro Treu incontra nuovamente le associazioni imprenditoriali dei metalmeccanici, che esprimono un giudizio negativo sull'andamento della trattativa in corso.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**6**
Il Consiglio dei ministri approva un disegno di legge in attuazione del Patto per il lavoro. I punti considerati riguardano il lavoro interinale, l'orario di lavoro, i contratti di formazione e lavoro, l'apprendistato. Il cosiddetto pacchetto lavoro cambia le regole del mercato del lavoro.

**11**
La commissione Attività produttiva della Camera vota un documento in cui si esclude l'istituzione di una commissione parlamentare di inchiesta sull'Olivetti e, nel contempo, si esprime un parere negativo alla vendita del settore dei personal computer.

**13**
Il presidente del Consiglio Prodi informa un gruppo di parlamentari che il governo ha deciso una serie di interventi finanziari a sostegno dell'industria del settore metalmeccanico.

**14**
I quindici governi dell'Unione europea, riuniti a Dublino, approvano un Patto di stabilità e crescita che definisce i vincoli per la politica fiscale.

**17**
A Palazzo Chigi, alla presenza del presidente del Consiglio Prodi e del ministro del Lavoro e delle Finanze, si svolge un incontro con i vertici sindacali sui problemi relativi al mercato del lavoro.

**18**
Il Senato approva la legge finanziaria 1997 e il bilancio dello Stato, che ritorna alla Camera dei deputati per l'approvazione definitiva. La manovra economica messa a punto dall'esecutivo è di 62.500 miliardi.

| | *Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria* | *Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali* |
|---|---|---|
| **Dicembre** | **19**<br>I sindacati dei metalmeccanici respingono la proposta di aumento contrattuale avanzata da Federmeccanica e rompono la trattativa. | |
| | **20**<br>Si registra una intesa fra Aran e sindacati di categoria per rinnovare la parte economica del contratto dei dirigenti degli enti pubblici non economici. Prevede un aumento medio mensile lordo di 250 mila lire. | |
| | **21**<br>Il ministro del Lavoro Treu invia a Fim Fiom Uilm la proposta governativa per la soluzione della vertenza proponendo un aumento medio mensile di 200 mila lire e invita le parti a chiudere la trattativa. I sindacati considerano questa cifra accettabile. | |
| | **22**<br>Al termine di una riunione unitaria fra segreterie di Cgil Cisl Uil e Fim Fiom Uilm viene emanato un comunicato che giudica positivamente la proposta del ministro Treu per risolvere la vertenza dei metalmeccanici. | |
| | **23**<br>Prosegue il negoziato per il rinnovo del ccnl del personale di terra del trasporto aereo. | |

*Le organizzazioni degli imprenditori*

**19**
Federmeccanica presenta un documento che prevede un aumento medio ci circa 121 mila lire.

**21**
Il ministro del Lavoro Treu invia a Federmeccanica la proposta governativa che prevede un aumento mensile di 200 mila lire e sgravi contributivi per le imprese del Mezzogiorno. Gli imprenditori giudicano la cifra troppo onerosa per le imprese.

**23**
Il presidente di Federmeccanica Albertini invia una nota al ministro del Lavoro Treu con la quale esprime un giudizio negativo alla proposta governativa per chiudere la vertenza.

*Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni*

**19**
Con due regolamenti del ministero del Tesoro, i fondi pensione diventano operativi.

**22**
La Camera dei deputati approva il testo definitivo della legge finanziaria. La manovra economica di 62.500 miliardi, secondo il governo, è necessaria per entrare in Europa.

**24**
Il Censis presenta il trentesimo *Rapporto* che evidenzia, tra l'altro le novità del mercato del lavoro

**30**
A completamento della legge Finanziaria 1997, il Consiglio dei ministri approva la manovra economica che prevede un taglio alla spesa pubblica per 4.300 miliardi.

**Dicembre**

# Bibliografia

a cura di Rosana Barcellona

# Nota metodologica

Il repertorio bibliografico comprende quei volumi che trattano le tematiche relative al lavoro, all'impresa e all'economia, pubblicati nel corso del 1996. Tale repertorio è compilato attraverso la 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 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. Amatori F., *Impresa e mercato. Lancia 1906-1969*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 299
L'autore presenta uno studio sulla capacità di resistenza e consolidamento della Lancia rispetto ad altre case automobilistiche dell'epoca fino al declino che ne ha annullato l'autonomia. Amatori mette in luce le strategie dell'impresa, sottolineando i momenti più significativi della vicenda aziendale ed i modi in cui sono stati sciolti i nodi decisionali. La storia dell'impresa è collocata all'interno del settore in cui opera per render conto di tutti i condizionamenti che ad essa impone l'azione delle altre case automobilistiche.

2. Assicredito, *Ristrutturazioni aziendali, fusioni, incorporazioni: vademecum per l'operatore di relazioni sindacali. Atti del seminario di Roma, 5 dicembre 1995*, Assicredito, Roma 1996, pp. 185
Nell'intento di definire le linee che deve seguire chi in azienda è chiamato a programmare e gestire la fase di trasformazione, il seminario esamina il processo di cambiamento del comparto creditizio. All'analisi della disciplina legale e contrattuale, e dei connessi profili sindacali e previdenziali, fanno seguito alcune testimonianze concernenti situazioni già sperimentate.

3. Associazione Italiana Formatori, *Formazione professionale*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 403
Il volume raccoglie gli scritti di vari autori che illustrano in modo sistematico gli elementi che caratterizzano la professionalità del formatore. Il gruppo che ha raccolto e selezionato il materiale ha utilizzato un modello che definisce le componenti di tale professione: una funzione specifica, un insieme di attività specifiche, una serie di strumenti specifici, un corpo di conoscenze specifiche. Hanno collaborato al lavoro P.L. Amietta, E. Baldini, D. Bellamo, M. Bellotto, M. Bruscaglioni. R. Ferrari, D. Forti, P. Manzoni, V. Olivieri, M.G. Rotondi, R. Vaccani, G. Varchetta.

4. Associazione Sindacale fra le Aziende del Credito, *La formazione professionale per le aziende di credito: gli interventi comunitari, nazionali e regionali. Atti del seminario, Roma 30 ottobre 1996*, Assicredito 1996, pp. 121
Il volume raccoglie gli atti di un seminario che ha offerto un memento di riflessione ed un'occasione di confronto in merito alle iniziative da assumere, ai percorsi da seguire per l'accesso ai finanziamenti comunitari. I vari relatori hanno effettuato un giro d'orizzonte su: quadro normativo di riferimento, le attuali tendenze sindacali, procedure da seguire per l'utilizzo dei fondi dell'Unione europea.

5. Autori vari, *Le azioni del futuro. Privatizzazione, partecipazione, responsabilità*, Telecom Italia, Roma 1996, pp. 296
Il volume analizza le esperienze di azionariato dei dipendenti in Italia, a partire dalla seconda metà degli anni Ottanta. I saggi sono di Ruggero Parotto, Luigi Prosperetti e Elena Gallo, Elena Sacchi, Giovanni Costa, Paolo Gualtieri e Massimo Biasin, Roberto Pessi.

6. Autori vari, *Le banche e la previdenza: il sistema obbligatorio e quello complementare*, Assicredito, Roma 1996, pp. 214
Il volume raccoglie gli atti del seminario svoltosi a Milano nell'aprile 1996. Il tema trattato riguarda le interconnessioni tra il sistema previdenziale obbligatorio e quello complementare. Al Convegno ha fatto seguito una tavola rotonda su «Contrattazione collettiva e previdenza complementare», durante la quale è stato approfondito il tema legato al come dotare la previdenza integrativa di risorse. Gli interventi riportati so-

no di Laura Crescentini, Vincenzo Tomassini, Domenico Santececca, Roberto Pessi, Carlo Canali De Rossi, Andrea Trimarchi, Donato Pomponio.

7. Autori vari, *Europa: l'impossibile status quo*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 230
Il volume, che si apre con una introduzione di Jaques Delors, intende definire i cambiamenti istituzionali indispensabili affinché l'Europa possa funzionare in modo efficace e democratico. Per questo l'Unione dovrà mantenere e sviluppare il mercato unico, difendere gli interessi in un'economia ormai mondiale.

8. Autori vari, *Guida pratica del lavoratore 1997*, Edizioni lavoro, Roma 1996, pp. 324
La tradizionale guida offre anche quest'anno risposte ai nuovi interrogativi che riguardano il rapporto di lavoro sotto tutti gli aspetti. La guida è curata da L. Ricciardi, M. Conclave, E. Corrente e M. Lai.

9. Autori vari, *Proposte eretiche per l'occupazione*, Rosemberg & Sellier, Torino 1996, pp. 238
Il volume presenta alcune proposte concrete al legislatore e alle parti sociali per stimolare un aumento dell'occupazione. Il primo saggio è dedicato ad una rassegna delle politiche per l'occupazione. Il secondo fornisce alcune indicazioni per una riforma fiscale che favorisca l'occupazione. Il terzo propone un patto imprese-stato e imprese-lavoratori, mentre il quarto affronta la tematica dei tempi di lavoro ed una loro rimodulazione per rilanciare l'occupazione e la qualità della vita. Infine, il quinto capitolo si sofferma sulla contraddizione: lavoro o pensione. I saggi sono di Canzi M., Fubini L., Ortona G., Scacciati F., Vaggi, Gianni - Valli, Vittorio.

10. Autori vari, *La riforma delle pensioni. Guida pratica all'applicazione della legge 335 dell'8 agosto 1995. Il contributo del 10%. I fondi pensione. Le circolari. I casi pratici*, Il Sole 24 ore, Milano 1996, pp. 334
Questo manuale comprende tutto ciò che riguarda le innovazioni introdotte dalla riforma delle pensioni. Viene esaminato, descritto e commentato l'intero quadro del nuovo sistema normativo, ricostruendo una mappa della legge 8 agosto 1995, n. 335 nei suoi vari aspetti di agevole lettura.

11. Autori vari, *Unione monetaria europea: i problemi della transizione alla moneta unica*, Bnl edizioni, Roma 1996, pp. 127
I saggi raccolti nel quaderno affrontano il problema della transizione verso l'Unione monetaria e valutano l'adeguatezza del trattato di Maastricht.

12. Autori vari, *Welfare dallo stato alla comunità. I temi per un dibattito*, Ediesse, Roma 1996, pp. 251
I testi presentati nel volume sono una rielaborazione dei materiali presentati alla terza Conferenza nazionale sulla riforma dello stato sociale dal titolo «Welfare: dal risarcimento alla promozione» organizzata dalla Cgil nel giugno 1995. I relatori affrontano il tema centrale della crisi dello stato sociale in Italia ed in Europa e la strada da percorrere per salvare il principio della solidarietà tra i diverso soggetti del mondo del lavoro. Gli interventi sono di Stefano Rodotà, Giorgio Ruffolo e Sergio Cofferati.

13. Avveduto S., Vannucci A., *Imparare in azienda, la formazione nei programmi nazionali di ricerca*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 199
Il volume presenta i risultati di una ricerca del Cnr sulla efficacia della formazione destinata a ricercatori e tecnici. L'indagine di ampio respiro considera lo scenario internazionale con i suoi temi emergenti e i suoi programmi nazionali di ricerca, considerati strumento di politica scientifica e di formazione. Particolarmente interessante appare la parte dedicata alle imprese coinvolte nei programmi nazionali di ricerca, nonché l'indagine sui laureati e i tecnici.

14. Bagnasco A., *L'Italia in tempi di cambiamento politico*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 81
L'autore osserva come negli ultimi anni l'Italia abbia innescato un grande processo di cambiamento. Le innovazioni della grande industria, lo sviluppo regionale della piccola

impresa, la produzione di beni immateriali hanno trasformato il tessuto sociale, preparando e favorendo il cambiamento politico.

15. Bai E., Campari M., Marchetti G., *Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il rumore*, Edizioni lavoro, Roma 1996, pp. 48
Questo breve, ma utile manuale mette a disposizione dei lavoratori una serie di informazioni per la prevenzione dei danni provocati dal rumore e dalle vibrazioni industriali nei luoghi di lavoro.

16. Balloni V., *Squilibri strutturali e nuovi assetti dell'industria italiana*, Edizioni scientifiche italiane, Roma 1996, pp. 199
Il volume, nella sua prima parte, presenta i mutamenti avvenuti nella struttura delle attività produttive per grandi aggregati. Nella seconda parte tratta dello sviluppo dell'industria dei beni e del ruolo delle piccole e medie imprese. Nella terza parte si avanzano alcune considerazioni sulle forze che hanno rotto i precedenti equilibri e sui problemi connessi alla transizione verso un nuovo modello industriale.

17. Barbieri G., Lo Moro V. (a cura di), *Utenti e pubblica amministrazione*, Il Mulino, Bologna, 1996, pp. 332
Il volume presenta due esperienze pilota di ricerca compiute dall'Istat nell'ambito del progetto finalizzato del Cnr su «Organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione». Materia della ricerca è la valutazione della qualità dei servizi pubblici destinati alle famiglie e alle imprese. Lo studio sulle famiglie è stato condotto attraverso un questionario somministrato nel contesto dell'indagine «Multiscopo». L'indagine sulle imprese, svolta in collaborazione con Unioncamere, è stata attuata in due tempi: un'intervista telefonica e un'analisi in profondità.

18. Barucci P., *Fattore lavoro e qualità totale tra innovazioni tecnologiche e mutamenti organizzativi*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 192
Nella ricerca l'autore pone a confronto le diverse posizioni presenti nell'attuale dibattito sulla ricomposizione del lavoro dipendente e sul superamento del modello tayloristico di organizzazione del lavoro. Le trasformazioni del lavoro dipendente vengono analizzate secondo diversi indicatori: innovazione tecnologica, consenso, relazioni industriali, qualità totale, ecc.

19. Battilossi S., *L'Italia nel sistema economico internazionale. Il management dell'integrazione. Finanza, industria e istituzioni 1945-1955*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 420
Come ha reagito la struttura istituzionale del capitalismo italiano all'integrazione internazionale? Qual è il rapporto tra mondo degli affari, istituzioni economiche e mondo politico? L'autore risponde a questi quesiti analizzando le strategie delle istituzioni economiche e dei centri di potere che sono stati protagonisti del processo di integrazione, quali i grandi gruppi industriali, le multinazionali del petrolio, la Confindustria, la Banca d'Italia.

20. Barbetta G.P. (a cura di), *Senza scopo di lucro. Dimensioni economiche, legislazione e politiche del settore non profit in Italia*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 338
Il volume presenta i risultati di una ricerca svolta dall'Irs e dall'Università del Sacro cuore di Milano svolta nell'ambito del progetto internazionale di ricerca «Toward an understanding of the international nonprofit sector». Gli studi analizzano il settore delle «Nonprofit organizations» operanti nella realtà italiana. Viene presentata una stima dell'occupazione, del fatturato e del valore aggiunto creati da tali organizzazioni. Inoltre il volume ricostruisce l'attività svolta, il contesto legislativo entro cui operano e le principali tappe della loro evoluzione. In conclusione fornisce una valutazione della reale funzione da esse svolte nell'ambito delle politiche pubbliche di welfare.

21. Beretta S., Bianchi P. (a cura di), *Cambiamento delle istituzioni economiche e nuovo sviluppo in Italia e in Europa*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 409
Questa pubblicazione raccoglie i contributi presentati al XVIII Convegno nazionale di economia e politica industriale, tenutosi a Pavia nell'ottobre del 1994. Gli autori af-

frontano, secondo ottiche diverse, il tema del cambiamento della struttura industriale e le modifiche apportate alle istituzioni. Viene proposta una riflessione sulle riforme di lungo periodo, a partire dal mercato del lavoro, che risente della disoccupazione come fatto strutturale. Gli studi sono di Lunghini, Gobbo, Ciocca, Visco, Zanetti, Pera, Quadrio Curzio, Colombo, La Noce, Ferrero, Casavola, Aronica, Briolini, Gualtieri, Flaccadoro, Frigerio, Forti.

22. Bernardi L. (a cura di), *La finanza pubblica italiana. Rapporto 1996*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 350
Il Rapporto esamina l'evoluzione recente delle prospettive della finanza pubblica italiana, svolge un'indagine preliminare comparata dello stato attuale dell'economia, rispetto a quanto prevale in sede europea. Il Rapporto analizza i modelli di riforma proposti, guardando ai processi di trasformazione in atto dell'intervento pubblico anche negli altri paesi europei e delinea modelli di riforma e valuta le iniziative adottate in materia.

23. Bertolini S., Castoldi R., Lago U., *I codici etici nella gestione aziendale. L'introduzione e il funzionamento dei codici etici nelle imprese e nelle associazioni in Italia*, Il Sole 24 ore, Milano 1996, pp. 225
La ricerca, promossa dall'Istituto per i valori dell'impresa, è incentrata sull'insieme di un campione di codici di comportamento di aziende europee e statunitensi e di associazioni di categoria, nonché sull'analisi di tre casi: Ibm, 3m, General electric, che hanno introdotto il codice di comportamento da lungo tempo. In appendice una selezione di codici offre una panoramica delle diverse configurazioni del codice di comportamento. Di particolare interesse sono quelli di Agip, Eni, Fiat, Anasin, Assogestioni, Farmindustria.

24. Bettini M.N. (a cura di), *Commentario alla sicurezza del lavoro. I decreti legislativi 626/94 e 242/96. Profili giuridici, sanitari e tecnici*, Il Sole 24 ore, Milano 1996, pp. 560
Questo Commentario raccoglie i contributi di giuristi, tecnici e medici specialistici allo scopo di fornire una interpretazione esaustiva dei recenti decreti legislativi emanati in materia di sicurezza del lavoro per la corretta applicazione delle norme. Vengono analizzate le disposizioni generali e particolari.

25. Bianchi G. (a cura di), Mario Romani. *Il sindacato che apprende. Le lezioni di Mario Romani alla XI e XIII settimana confederale di studio della Cisl (1966-1967)*, Edizioni lavoro, Roma 1996, pp. 256
Il volume raccoglie le lezioni tenute dal prof. Romani, uno dei principali rappresentanti del mondo intellettuale cattolico, in un periodo critico del sindacalismo italiano. Da questa testimonianza emerge l'importanza che ha avuto nella storia della Cisl l'intreccio tra studio e azione sindacale nella formulazione di un progetto di sindacato moderno.

26. Boldizzoni D., Serio L. (a cura di), *Il fenomeno piccola impresa. Una prospettiva pluridisciplinare*, Guerini e associati, Milano 1996, pp. 252
Nel volume si analizzano le principali caratteristiche distintive della «via italiana» allo small business e, in particolare, i rapporti fra piccola impresa e ambiente istituzionale, il family business, la configurazione organizzativa dei distretti industriali, il modello della specializzazione flessibile e i percorsi di crescita. Gli studio sono di Daniele Boldizzoni, Ivan Bull, Gary Willard, Tony Watson, De Vries Kets, Allan Gibb, Marino Regini. Ash Amin, Luca Ferrucci, Riccardo Varaldo.

27. Borzaga C.(a cura di), Fiorentini G., Matacena A., *Non-profit e sistemi di welfare. Il contributo dell'analisi economica*, Nis, Roma 1996, pp. 404
Partendo dall'idea che occorre ripensare il concetto di welfare state alla luce del rapporto tra logica di mercato e benessere collettivo, i saggi analizzano le diverse strategie di privatizzazione dei servizi sociali e dell'apporto delle organizzazioni non profit in questo processo di depubblicizzazione. Il volume comprende una rassegna dei possibili sistemi di controllo e valutazione di strutture non profit che operano nel campo dei servizi socio-assistenziali.

28. Brambilla A., *Capire i fondi pensione. Guida pratica alle nuove pensioni degli italiani*, Il Sole 24 ore, Milano 1996, pp. 196
Nel volume viene presentato l'aspetto normativo e gestionale dei fondi pensione, con particolare attenzione alle problematiche finanziarie, di gestione e rendimento, con tabelle di sintesi e grafici rappresentativo dell'andamento dei fondi pensione. L'autore tratta anche i problemi connessi all'adesione del singolo al fondo pensione.

29. Brattoli B., *La condotta antisindacale (art. 28, Legge 20 maggio 1970, n. 330)*, Assicredito, Roma 1996, pp. 181
La prima parte del volume è dedicata a questioni di ampio respiro, quali la tipicità dell'illecito sindacale disegnato dall'articolo 28, la nozione di libertà sindacale, analizzata alla luce di fondamentali referenti normativi, anche di diritto internazionale, nelle sue espressioni di libertà «positiva», «negativa», «unilaterale», «bilaterale». Un'altra parte del volume tratta della problematica relativa al diritto di sciopero, alla plurioffensività della condotta antisindacale.

30. Bulgarelli A., *Percorsi di valutazione del fondo sociale europeo nelle regioni italiane*, Milano, Franco Angeli 1996, pp. 297
Con i nuovi regolamenti dei fondi strutturali, la valutazione delle politiche e delle azioni di intervento è divenuta una componente chiave di tutto il processo di programmazione e gestione delle attività del Fse. Lo studio analizza lo stato dell'arte della valutazione che le regioni stanno costruendo. La prima parte del libro comprende una relazione di sintesi, la seconda raccoglie l'analisi delle singole regioni.

31. Cafiero S., *Questione meridionale e unità nazionale 1861-1995*, Nis, Roma 1996, pp. 284
L'autore ridisegna la storia del meridionalismo connessa alla vicende politiche dell'Italia e alle trasformazioni intervenute nella società italiana dalla spedizione dei mille a oggi. Il volume ripercorre le principali tappe della politica meridionalistica sviluppatasi nel corso degli anni.

32. Campiglio L., *Il costo del vivere. Nord e Sud a confronto*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 177
Un'analisi del divario economico fra Nord e Sud dell'Italia visto attraverso il diverso potere di acquisto per 12 città: da Torno a Palermo. Alla luce di questo dato l'autore esamina altre questioni quali la disoccupazione e la distribuzione del reddito.

33. Capaldo G., Persico P., Raffa M., *Economia e gestione delle piccole imprese del Mezzogiorno*, Cuen, Napoli 1996, pp. 123
Il volume valuta alcuni aspetti della crescita di un'impresa guida in un distretto industriale del Mezzogiorno. Gli studi sono, oltre che dei curatori del volume, di Vito Albino, Achille Garavelli, Emilio Bellini, Anna Coppola, Giuseppe Zollo, Nicola Costantino, Guido Sivo, Gaetano Esposito, Riccardo Lanzara.

34. Carraro C., Siniscalco D. (a cura di), *Environmental fiscal reform and unemployment*, Fondazione Enrico Mattei, Dordrecht, Kluwer 1996, pp. 272
I saggi raccolti nel volume analizzano, da un punto di vista teorico ed empirico, l'importanza della riforma fiscale verde in Europa ed in Italia sia ai fini ambientali che occupazionali. La maggior parte della letteratura vede nel taglio della tassazione del lavoro un'opportunità per la salvaguardia dell'ambiente, ma gli effetti occupazionali di tali politiche dipendono da molti fattori che vengono individuati ed analizzati negli studi presentati in questo lavoro. Uno dei fattori cruciali è ritenuto il processo di innovazione tecnologica.

35. Cavazzuti F., *Privatizzazioni, imprenditori e mercati*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 83
L'autore analizza i nodi dell'economia italiana, sostiene la tesi che è necessario sottrarre la gestione dell'economia al controllo dei partiti e arricchire il mercato di nuovi concorrenti. Queste sono le ragioni di fondo per cui è importante proseguire nel cammino del processo di privatizzazione: la posta in gioco è la modernizzazione del sistema economico e il rinnovamento politico dell'Italia.

36. Chiaberge R., Cervelli d'Italia, *Scuola, scienza, cultura: le vere emergenze del paese*, Sperling & Kupfer, Milano 1996, pp. XV-210
Osservando i vari campi della ricerca scientifica, del cinema, dell'istruzione, l'autore disegna uno scenario dell'Italia culturale al tramonto della prima repubblica. Secondo Chiaberge è finito il tempo in cui le persone, basandosi sulla fantasia, sulla fortuna e sulla caparbietà, hanno potuto creare ricchezza. Oggi la vera risorsa strategica è la conoscenza: chi più sa, più guadagna. Investire nella mente, nell'istruzione, nella tecnologia sono requisiti per competere nel mondo.

37. Chiari G., Saltarelli S. (a cura di), *Alternanza scuola/lavoro. Educatori, politici, industriali alla ricerca di un modello comune*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 239
I vari contributi presentano i rapporti positivi che si sono instaurati fra mondo della scuola e del lavoro. Presentano anche per la prima volta un modello di valutazione degli effetti che un'esperienza di alternanza può avere sugli studenti, sulla scuola, sulle imprese.

38. Chieco P., *Poteri dell'imprenditore e decentramento produttivo*, Utet, Torino 1996, pp. 428
Il volume pubblicato nella collana di Dottrina e giurisprudenza del lavoro, si articola nei seguenti capitoli: amministrazione del rapporto di lavoro (il potere direttivo, il potere di controllo, il potere disciplinare); il decentramento produttivo (il divieto di intermediazione ed interposizione nel rapporto di lavoro; il rapporto nell'impresa di gruppo; la disciplina del contratto di lavoro a domicilio.

39. Ciampi C.A., *Sfida alla disoccupazione. Rafforzare la competitività europea*, Laterza, Roma-Bari 1996, pp. 145
Nel libro sono pubblicate tre relazioni presentate alla Commissione e al Consiglio europeo dal Gruppo consultivo per la competitività presieduto da Ciampi tra il febbraio 1995 e il maggio 1996. Nelle relazioni sono raccolte idee, analisi e proposte per rilanciare l'occupazione, riformare il mercato del lavoro, avviare la società dell'apprendimento e scrivere un nuovo statuto per le imprese europee.

40. Ciampi C.A., *Un metodo per governare*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 118
La concertazione fra le parti sociali come strumento per garantire un risanamento nell'equità, lo sforzo per combattere la disoccupazione e abbattere l'inflazione, l'identificazione di un ruolo nazionale nell'ambito del processo di integrazione europea e dei nuovi equilibri internazionali sono aspetti dell'esperienza che Ciampi affronta nel volume. Descrive un metodo per governare e per cercare una risoluzione ai problemi politici, sociali ed economici attraverso l'assunzione di responsabilità

41. Cocozza A., *La sfida della partecipazione. Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nell'impresa*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 152
L'autore con questo libro intende dimostrare che nella società post-industriale e nell'impresa innovativa è sempre più indispensabile coniugare cultura della qualità e cultura della partecipazione, ma anche politiche di sviluppo e politiche attive del lavoro. Cocozza analizza i principali modelli di relazioni industriali esistenti in Europa e ne valuta la capacità di risposta ai problemi posti dal nuovo scenario economico e produttivo e dalla necessità di una maggiore integrazione dei modelli nell'ambito dell'Unione europea.

42. Confindustria, Assicredito, Cgil, Cisl, Uil, *Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese italiane di dimensioni comunitarie (Direttiva 94/45/Ce). Seminari e conferenza nazionale*, Assicredito, Roma 1996, pp. 282
Le relazioni presentate al seminario che ha avuto per oggetto una discussione sulle innovazioni apportate dalla direttiva sono di: Rosario Flammia, Gianni Arrigo, Massimo Musella. Hanno coordinato le diverse fasi dei lavori: Rinaldo Fadda, Natale Forlani, Luigi Pelaggi. Fra i numerosi interventi si segnalano quelli di Giuseppe Ghezzi, Fernando Mariani, Vittorio Melissari, Raffaele Morese, Silvana Sciarra.

43. Convegno. *I processi di internazionalizzazione dell'economia italiana. Atti. Roma, 24 marzo 1994*, Cnr, Napoli 1996, pp. 265
Gli intervenuti al convegno hanno messo in evidenza come il processo di internazionalizzazione dell'economia italiana abbia rivelato da un lato la struttura e le caratteristiche generali delle imprese e dall'altro i punti di forza e di debolezza delle dinamiche di proiezione all'estero dell'economia italiana. Viene esaminata la competitività delle imprese italiane nel mercato dei beni e studiate forme alternative di penetrazione estera delle imprese, quali gli investimenti diretti all'estero e gli accordi internazionali.

44. Convegno. *Lavoro e discriminazione. Congresso di diritto del lavoro. Gubbio 3-5 giugno 1994*, Giuffré, Milano 1996, pp. 404
Nel momento in cui si vuole tentare una sistematizzazione degli interventi normativi, il convegno affronta il tema della discriminazione nel lavoro considerando con particolare attenzione la discriminazione femminile e quella fondata sulla cittadinanza al fine di ridefinire i rapporti fra eguaglianza e differenza nel diritto del lavoro. Gli interventi riportati sono di Roberto Pessi, Umberto Romagnoli, Maria Vittoria Ballestrero, Vincenzo Ferrante, Giuseppe Civale.

45. Convegno. *I poteri dell'imprenditore. Rappresentanze sindacali unitarie e contratti collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro. Pisa 26-27 maggio 1995*, Giuffré, Milano 1996, pp. 248
Al Convegno si è discusso su ciò che sta cambiando rispetto al tradizionale rapporto tra potere del datore di lavoro e contrattazione collettiva, a seguito della costituzione di una forma di rappresentanza sindacale unitaria nei luoghi di lavoro. Oggetto principale del convegno è stato il ruolo della rappresentanza sindacale aziendale nel sistema contrattuale e nel diritto sindacale così come si è andato formando storicamente nell'equilibrio fra rappresentanza elettiva e rappresentanza associativa.

46. Convegno. *Lavoro decentrato, interessi dei lavoratori organizzazione delle imprese. Atti. L'Aquila 20-21 ottobre 1995*, Cacucci, Bari 1996, pp. 285
Il convegno, organizzato dal Centro Domenico Napoletano, ha avuto al centro del dibattito le trasformazioni indotte dal progresso tecnologico e dai nuovi assetti nelle relazioni fra i soggetti del rapporto di lavoro, che hanno provocato una tendenza alla «esternizzazione» del lavoro dall'impresa. Il tema è esaminato da un punto di vista socio-economico.

47. Corrente E., *Le pensioni degli italiani. Una guida alla nuova normativa*, Edizioni lavoro, Roma 1996, pp. 448
Numerose sono le innovazioni apportate al sistema pensionistico italiano. Questa guida intende fornire spiegazioni e informazioni per potersi orientare nell'insieme delle norme esistenti. In appendice sono riportate schede con la normativa relativa ai trattamenti di tutte le varie gestioni pensionistiche italiane. Conclude l'opera un utile glossario.

48. Costabile L. (a cura di), *Istituzioni e sviluppo economico nel Mezzogiorno*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 461
L'idea che i fattori istituzionali, culturali ed economici vadano studiati nelle loro reciproche connessioni attraverso la ricerca è il filo conduttore degli studi che vengono proposti. In essi si approfondiscono i caratteri della struttura produttiva, i consumi sociali, la corruzione e la criminalità. Gli autori rendono conto della scarsa competitività globale dell'economia meridionale e ne individua le cause più profonde nelle carenze istituzionali e tecnologiche e nei limiti delle politiche di sviluppo. I saggi sono di Sergio Destefanis, Marco Musella, Guido Cella, Erasmo Pagani, Anna Giunta, Lilia Costabile, Alfredo Del Monte, Riccardo Marselli, Marco Vennini, Adriano Giannola, Antonio Acconcia, Domenico Scalera, Bruno Jossa.

49. De Cecco M., Ferri G., *Le banche d'affari in Italia*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 184
Lo studio è stato avviato nell'ambito del progetto di ricerca su «Assetti proprietari e mercato delle imprese in Italia», svolto tra il 1992 e il 1994 e promosso dalla Banca d'Ita-

lia. Il lavoro è dedicato alla ricerca articolata dello scarso coinvolgimento delle banche d'affari, con l'eccezione di Mediobanca, nel governo delle imprese italiane e dei loro equilibri di controllo. Gli autori non si limitano alle sole banche d'affari, ma analizzano l'intero campo del credito speciale.

50. Deaglio M., *Liberista? Liberale. Un progetto per l'Italia del Duemila*, Donzelli, Roma 1996, pp. XI-141
Obiettivo del libro è quello di offrire una ipotesi di progetto liberale per l'Italia del Duemila. Per questo l'autore definisce alcune condizioni generali per la realizzazione del progetto. La situazione italiana è affrontata tenendo conto dei vincoli economici e istituzionali, quali l'economia internazionale, l'assetto statale, la finanza pubblica. Infine viene proposta la costruzione di una società liberale che parta dalla riforma della struttura salariale e di quella scolastica attraverso una politica di libero mercato.

51. De Benedetti A., *La via dell'industria. L'Iri e lo sviluppo del Mezzogiorno 1933-1943*, Meridiana Libri, Roma 1996, pp. 134
Sulle orme di precedenti ricerche, l'autore mette a fuoco il disegno industriale che orienta i primi passi dell'Iri e l'azione di un nucleo di operatori ad esso collegato nell'Italia meridionale. Nitti, Beneduce, Menichella, Giordani, Cenzato, Saraceno sono tra le figure che, pur con ruoli e profili diversi, si sono impegnate in un programma di riassetto istituzionale del capitalismo italiano e di estensione territoriale delle sue articolazioni produttive.

52. Della Casa G. (a cura di), *Economia delle piccole e medie imprese. Aspetti finanziari*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 232
Gli autori illustrano gli aspetti finanziari della gestione delle imprese medio-piccole. Dai diversi contributi si rileva come le scelte «reali», in particolare quelle di investimento, siano condizionate dalla struttura finanziaria stessa. In particolare il trattamento privilegiato riservato dal fisco all'indebitamento ha favorito negli anni recenti un grave peggioramento del «leverage». Ulteriori riflessi negativi sulle piccole imprese potrebbero derivare dalla riforma del trattamento di fine rapporto.

53. De Luca M. (a cura di), *I Comitati aziendali europei. La direttiva 94/45 Ce: problemi di attuazione e prospettive di evoluzione delle relazioni di lavoro*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 159
Poiché la direttiva ha introdotto notevoli innovazioni che meritano una riflessione sui contenuti normativi e sui problemi di trasposizione nell'ordinamento nazionale, la Fondazione Pastore ha organizzato un convegno con lo scopo di chiarire i numerosi problemi che la direttiva pone sia in termini applicativi che di carattere generale.

54. Dematté C., *Una cultura per l'impresa*, Etas libri, Milano 1996, pp. 189
Il volume raccoglie gli scritti dell'autore pubblicati sulla rivista «Economia & Management» nei suoi cinque anni di vita (1992-1996). Essi hanno come filo conduttore lo studio, la promozione e la diffusione della cultura d'impresa. Attraverso gli scritti, Dematté ripropone alla riflessione la constatazione della fine di un'epoca fondata sul salario come variabile indipendente, sulla libertà degli enti pubblici di accumulare disavanzi, sulla possibilità di scaricare l'inefficienza della pubblica amministrazione sul sistema produttivo.

55. De Matteis A., *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, Utet, Torino 1996, pp. 798
L'autore procede in un riesame del processo storico-normativo che ha portato all'attuale assetto dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La trattazione segue l'ordine sistematico del dpr 30 giugno 1965, n. 1124. Gli argomenti trattati riguardano: le persone e soggetti assicurativi, malattie professionali, prestazioni e contribuzioni da parte degli enti assicurativi.

56. Diocesi di Milano, Commissione diocesana «Giustizia e pace», *Autonomie regionali e federalismo solidale*, Centro Ambrosiano, Roma 1996, pp. 100

Per capire come situarsi di fronte alle proposte che fanno riferimento allo sviluppo delle autonomie regionali, al federalismo fiscale, il documento affronta, con una analisi approfondita, il termine «federalismo» e ne valuta i suoi molteplici usi e significati, indicando le applicazioni conformi alla dottrina sociale della chiesa. Sono anche affrontate tematiche settoriali attinenti agli aspetti fondamentali della convivenza e delle relazioni sociali.

57. Dirindin N., *Chi paga per la salute degli italiani?*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 254
L'autrice analizza gli effetti redistributivi del sistema sanitario italiano, considerando congiuntamente il lato del finanziamento e il lato della spesa. Evidenzia il rapporto tra versamenti effettuati e benefici ricevuti per categorie di contribuenti/utenti. Partendo da una valutazione dei flussi di finanziamento e dell'equità del sistema sanitario, Dirindin formula alcune proposte di riforma.

58. Drucker P., *Il grande cambiamento*, Sperling & Kupfer, Milano 1996, pp. 346
Il volume spazia sull'intero contesto dell'attività aziendale: dalla dimensione istituzionale alla tecnologia, dalle interazioni con la società civile alla posizione sull'economia globale.

59. Esposito E., *Le imprese ad alta tecnologia. Il caso dell'industria aeronautica*, Cuen, Napoli 1996, pp. 214.
Il volume tratta dell'innovazione tecnologica nel settore aeronautico. Descrive il processo innovativo del prodotto e del sistema e del rapporto tra impresa e mercato. L'analisi di questo settore fortemente oligopolistico permette all'autore di cogliere le tendenze che stanno interessando altri settori industriali.

60. Fazio A., *Razionalità economica e solidarietà*, Laterza, Roma-Bari 1996, pp. 106
I sei saggi, scritti tra il 1992 e il 1995, dal governatore della Banca d'Italia offrono alcune considerazioni e riflessioni su tematiche relative alle istituzioni che interagiscono con la società e la politica. I primi tre riguardano le fondamenta «morali» dell'economia e due riguardano il problema del Mezzogiorno. In particolare, i temi trattati hanno per oggetto il rapporto tra efficienza ed equità, il dualismo economico tra Nord e Sud, i cristiani e l'economia, la disoccupazione. L'ultimo capitolo è dedicato al ricordo di Ezio Tarantelli.

61. *Fiat: le fasi della crescita. Tempi e cifre dello sviluppo aziendale*, Archivio storico, Scriptorium, Torino 1996, pp. 174
L'Archivio storico della Fiat offre uno strumento di consultazione a quanti intendono entrare in rapporto con la storia e l'evoluzione dell'azienda. Il libro compendia una cronologia e un apparato di documentazione statistica di base. La cronologia copre l'intero arco dell'esperienza aziendale dal 1988 al 1998.

62. Fondazione Agnelli, *La nuova geoeconomia mondiale. Alla ricerca di una risposta italiana*, Edizioni della Fondazione, Torino 1996, pp. 70
Nell'ambito del programma di ricerca «Prospettive geoeconomiche», il documento offre una prima definizione di finalità e di metodo, indaga sulle grandi trasformazioni dell'economia mondiale e stimola una riflessione su una risposta italiana ai grandi cambiamenti in corso. In appendice il documento illustra i contenuti, gli obiettivi, le competenze degli accordi internazionali e delle associazioni di carattere regionale creati per la collaborazione fra i vari paesi (Gatt, Wto, Nafta, Mercosur, Asean, Srez, Apec, Eaec).

63. Fondazione Giacomo Brodolini, *Il libro della piccola impresa. Chi sono, cosa fanno, quanto pesano*, Adn Kronos Libri, Roma 1996, pp. 366
Il libro fornisce un quadro delle caratteristiche delle piccole imprese, messe a confronto con le medie e grandi. Offre una gamma di informazioni sui consorzi di piccole imprese, in particolare i Consorzi per le garanzie dei fidi, sulle esportazioni, sul fisco, sulla certificazione di qualità. Alla stesura del libro hanno collaborato G. Faustini, C. Bonaccurso, G. Garofoli, A. Martone, P. Quirino, P. L. Scandizzo, G. Terranova, F. Traù.

64. Fondazione Rosselli, *Le priorità nazionali della ricerca industriale. Primo Rapporto*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 351
Secondo questo primo Rapporto, il futuro dell'Italia, come dei paesi industrialmente avanzati dipende dalla capacità del suo sistema industriale di sviluppare tecnologie innovative, quale frutto della ricerca scientifica applicata. Non è però possibile ad un solo paese affrontare le sue sole risorse tutta la gamma delle linee di sviluppo, pertanto occorre effettuare delle scelte. In questo quadro il rapporto offre un'analisi delle famiglie di tecnologie critiche per il futuro.

65. Fortis M., *Crescita economica e specializzazioni produttive. Sistemi locali e imprese «made in Italy»*, Vita e Pensiero, Milano 1996, pp. 163
L'autore esamina il ruolo dei settori industriali del «made in Italy» e mette in evidenza le dimensioni di principali distretti produttivi locali e le cause del successo delle piccole e media imprese appartenenti ai comparti della moda, dell'arredo-casa e della dieta mediterranea. Secondo Fortis tra le ragioni del boom dei settori tradizionali italiani, oltre la svalutazione nel 1994-95, quale fattore di successo ci sono anche elementi di tipo reale, come l'innovazione dei prodotti, la qualità e il design, la modernizzazione dei processi e la specializzazione della manodopera.

66. Forestieri G., Corbetta G., *Le banche italiane dal credito al merchant banking*, Decembrio, Milano 1996, pp. 197
La ricerca approfondisce le esigenze delle imprese in termini di finanza innovativa. Vengono presentati i nuovi prodotti e servizi. I saggi sono, oltre che dei curatori, di Stefano Gatti, Federico Visconti, Walter Lazzati.

67. Frey L. (a cura di), *Le statistiche sul lavoro in Europa*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 175
Secondo gli autori per spiegare, affrontare e avviare a soluzione la problematica occupazionale occorrono informazioni quantitativamente e qualitativamente adeguate. Alcuni saggi sono sui problemi di armonizzazione e comparabilità delle statistiche, altri mettono in luce il dramma della disoccupazione in Europa e le iniziative assunte per contenerla. I saggi, discussi a un seminario tenuto presso l'Università di Udine nel settembre 1996, sono di Luigi Frey, Renata Livraghi, Giuseppe Croce, Emanuela Ghignoni, Florio Ernesto Caroleo.

68. Frey L., *La problematica occupazionale in Europa: l'analisi degli economisti*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 224
Dopo una descrizione della problematica occupazionale in Europa, l'autore esamina e discute le spiegazioni presenti nel dibatto e le riconduce ai diversi filoni teorici: dai classici ai keynesiani, considera le analisi macroeconomiche del mercato del lavoro fino alle teorie dinamiche recenti e valuta i tentativi di integrazione delle ipotesi macroeconomiche in schemi macroeconomici neo-classici. Anche le spiegazioni strutturaliste e istituzionaliste vengono considerate con grande attenzione. L'autore offre un quadro completo delle riflessioni in corso.

69. Galdo A., *Intervista sulla borghesia in Italia*, Laterza, Roma-Bari 1996, pp. 149
L'autore, interprete da decenni dell'evoluzione della società italiana, di cui ne individua di volta in volta gli sviluppi e le contraddizioni, compie un viaggio attraverso cinquant'anni di storia nazionale aprendo ampi squarci con giudizi su avvenimenti e protagonisti.

70. Galgano C., *La competitività attraverso la qualità*, Il Sole 24 ore, Milano 1996, pp. 223
L'autrice affronta il tema della qualità del prodotto per raggiungere un livello competitivo adeguato alle esigenze di mercato. Inoltre, esamina i premi nazionali per la qualità e i modelli di eccellenza e i sistemi disponibili per la promozione della qualità.

71. Gandolfi V. (a cura di), *Nuovi scenari per la internazionalizzazione delle imprese. Il caso delle tecnologie alimentari nei paesi dell'Est in transizione*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 536
Dopo il saggio introduttivo di Sergio Vaccà, il volume riporta i risultati di una ricerca sul

trasferimento di tecnologie alimentari. I saggi sono di Sergio Consiglieri e Valentino Gandolfi.

72. Ghezzi G., *Dinamiche sociali, riforma delle istituzioni e diritto sindacale*, Giappichelli, Torino 1996, pp. 299
Questa raccolta di scritti dell'autore è suddivisa in cinque sezioni, che comprendono rispettivamente: la struttura della contrattazione collettiva e le procedure del conflitto; rappresentanza e rappresentatività sindacale; la conflittualità e concertazione sociale; il conflitto industriale e il conflitto nei servizi pubblici essenziali e la dinamica delle istituzioni; il potere negoziale del sindacato, ruolo del giudice e diritti individuali.

73. Giardina E., Osculati F., Rey M. (a cura di), *Federalismo*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 304
Il volume raccoglie gli interventi alla VI Riunione scientifica della Società italiana di economia pubblica. Essi riguardano sostanzialmente i fondamenti teorici del federalismo economico e del federalismo politico e le ragioni della loro validità.

74. Giordano G., *La nuova disciplina della previdenza complementare. Commento al decreto legislativo 124/1993 e successive integrazioni e modificazioni*, Edizioni lavoro, Roma 1996, pp. 144
Questo agile commentario raccoglie gli orientamenti e le possibili soluzioni che si intravedono alla nuova e complessa materia della previdenza integrativa.

75. Giusti F. (a cura di), *Modelli di produzione nel settore industriale manifatturiero dell'economia,* Università degli studi «La Sapienza», Roma 1996, pp. 227
Il volume si articola in due parti. La prima analizza il settore manifatturiero secondo il modello neoclassico; la seconda riporta un'analisi empirica della sostituibilità dinamica fra fattori della produzione. La ricerca parte dall'esame della letteratura sull'argomento e si inoltra nella ricognizione delle fonti statistiche esistenti necessarie per affrontare la stima dei modelli.

76. Giva G., *Le nuove retribuzioni. Riflessioni, proposte ed esperienze aziendali sui premi di risultato, sul salario di partecipazione e sui fondi pensione*, Sg Consulting, Milano 1996, pp. 247
Il volume rappresenta un contributo alla diffusione della conoscenza dei nuovi sistemi retributivi.

77. Grandi M., Pera G., *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova 1996, pp. 1483
Il Commentario offre un ampio quadro delle disposizioni in materia di lavoro privato e pubblico, ordinate selettivamente intorno alle fonti della costituzione, del codice civile. Fornisce uno strumento di interpretazione degli assetti teorici e dello sviluppo normativo del diritto del lavoro. In appendice sono riportati testi legislativi recenti e un indice sommario e analitico-alfabetico.

78. Ichino P., *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, Milano 1996, pp. 189
L'autore davanti ai fenomeni quali la fuga dal lavoro subordinato, il declino della sindacalizzazione, la crescente disoccupazione si chiede che cosa sta accadendo nel mercato del lavoro. Secondo Ichino il mercato del lavoro si può trasformare, diventando per i lavoratori il mezzo migliore per valorizzare le proprie capacità e realizzare le proprie aspirazioni. Occorre però liberare il mercato dal monopolio statale dei servizi di collocamento e incrementarlo con servizi privati non concorrenziali, ma collegati in rete in modo da costruire un grande osservatorio sulla domanda e sull'offerta di lavoro.

79. Imperatori G., *Lettere dalla piccola industria*, Nuova officina poligrafica, Roma 1996, pp. 413
Il volume raccoglie una selezione di articoli apparsa su diverse testate dal 1981 al 1991 sul tema della piccola industria. Attraverso la lettura dei testi l'autore propone una riflessione sui problemi dello sviluppo e della modernizzazione del sistema economico e finanziario italiano. Dalla raccolta presentata è possibile individuare alcuni argomenti

sostenuti da imperatori in diverse occasioni, quali i nuovi compiti cui saranno chiamate le banche nella società post industriale: non più semplici intermediari finanziari, ma parti attive nei processi di trasformazione.

80. Lei D., Ready-Mulvey G. (a cura di), *Retirement in the Oecd countries*, Dortmouth, Aldershot 1996, pp. XVII-206
Utilizzando il metodo dell'analisi comparata fra diversi paesi europei e Stati Uniti e Giappone, gli autori tentano di capire quali potrebbero essere le linee direttrici della politica per l'occupazione dei lavoratori più anziani. Per invertire la tendenza in atto vengono proposti incentivi finanziari, o meglio un «New welfare deal», secondo un nuovo concetto di «piena occupazione». Nel volume vengono esaminati macro problemi (le politiche del lavoro e la struttura delle pensioni) e micro problemi (pratiche aziendali) paese per paese, comparando poi i risultati delle indagini.

81. *Le Monnier. Due secoli di storia*, Le Monnier, Firenze 1996, pp. 300
Il volume ripercorre le principali tappe della vita della storica casa editoriale: dalle origini dell'azienda, nata con Felice Le Monnier, si arriva ai nostri giorni attraverso la descrizione delle principali opere che l'editore ha proposto al grande pubblico.

82. Loy G., *La tutela della salute nei luoghi di lavoro. Commento ragionato con glossario, al decreto legislativo n. 626/94*, Cedam, Padova 1996, pp. 255
Il decreto legislativo, recependo le direttive comunitarie, ha avviato un processo di omogeneizzazione e revisione della normativa italiana. Il saggio iniziale mette in evidenza come la nuova disciplina non si sostituisca alla precedente legislazione e non abroghi la tradizionale disciplina interna, piuttosto si sovrappone ad essa determinando problemi interpretativi. Pertanto gli autori si propongono di fornire una chiave di lettura del decreto, indicando gli obblighi e le responsabilità dei soggetti interessati.

83. Lombardini S., *Growth and economic development*, Cheltenham, Elgar, 1996, pp. 251
Il volume mostra come le diverse teorie della crescita economica possono essere coniugate per sviluppare una spiegazione soddisfacente della variazione del tasso di crescita nei paesi. Un'analisi stringata delle principali teorie della crescita e dello sviluppo è seguita da una esplorazione dei modelli di Solow e Lucas e di come spiegano e valutano gli effetti del processo tecnologico. Lombardini usa un modello abbastanza semplice per dimostrare gli effetti del progresso tecnologico.

84. Manghi B., *Interno sindacale*, Edizioni lavoro, Roma 1996, pp. 148
L'autore propone una riflessione sul lavoro sindacale nei suoi vari aspetti. Egli coglie nella responsabilità, che investe anche i livelli professionali inferiori, l'elemento che rende significativo e interessante il lavoro del sindacalista.

85. Mannocci V. (a cura di), *La valutazione dei rischi. Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Edizioni lavoro, Roma 1996, pp. 132
La normativa comunitaria, recentemente entrata in vigore in Italia, si presenta complessa. Questo manuale vuole essere un aiuto alla comprensione delle procedure per la redazione e la valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro.

86. Ministero del Tesoro, *Pensioni integrate al minimo. Analisi degli aspetti strutturali e finanziari 1992-1994*, Istituto poligrafico dello Stato, Roma 1996, pp. 275
La pubblicazione è strutturata in cinque parti. Riportano dati finanziari e strutturali relativi alle pensioni integrate erogate nell'ambito di quattro gestioni dell'assicurazione obbligatoria (lavoratori dipendenti, artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri) e dei sei tipi di trattamenti pensionistici (anzianità, vecchiaia, inabilità, superstiti, invalidità). I dati sono rilevati secondo età, sesso e residenza.

87. Modigliani M., Padoa Schioppa Kostoris F., *Pensioni e risanamento della finanza pubblica*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 483
Gli autori ripercorrono le trasformazioni del sistema previdenziale italiano realizzate

nel corso degli ultimi quarant'anni, evidenziando le scelte che hanno portato all'attuale modello di previdenza, basato sulla contrapposizione tra categorie, sui particolarismi, sulla frammentazione del mercato politico, nel conteso di una ridistribuzione del reddito, in molti casi lontana dall'equità. All'analisi, gli autori fanno seguire alcune ipotesi alternative in vista di un più stretto legame tra prestazioni e contributi individuali.

88. Modigliani M., Baldassarri M., Castiglionesi F., *Il miracolo possibile. Un programma per l'economia italiana*, Laterza, Bari 1996, pp. 188
Secondo gli autori l'Italia ha ancora la possibilità di realizzare le condizioni essenziali previste da Maastricht e uscire dall'inflazione, dalla disoccupazione, dal deficit pubblico, dalle crisi valutarie e dall'instabilità della lira. Nel saggio sono illustrate le proposte per raggiungere gli obiettivi di disinflazione, attraverso una politica dei redditi ad «inflazione programmata a zero» e con un'opera di aggiustamento strutturale dei conti pubblici realizzata con una manovra sostanziale.

89. Monorchio A. (a cura di), *La finanza pubblica italiana dopo la svolta del 1992. I nodi strutturali ed istituzionali della politica di bilancio del nostro paese : approfondimenti e proposte*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 482
Gli autori partendo dall'osservazione che la manovra correttiva di finanza pubblica del governo Amato non aveva toccato molti nodi importanti, analizzano i problemi strutturali e istituzionali della politica di bilancio dopo la svolta del 1992. Il volume fa il punto sulla finanza pubblica italiana per consentire un approfondimento non vincolato al contingente, che non trascuri i risvolti teorici, istituzionali e procedurali, generalmente assenti nel dibattito economico.

90. Moramarco V., *Economia e finanza pubblica*, Giuffré, Milano 1996, pp. 216
Il manuale si articola nei seguenti capitoli: bilancio dello stato e stabilizzazione del reddito; i problemi del debito pubblico; il sistema di mercato, stato ed efficienza economica; il sistema di mercato e ridistribuzione del reddito; gli effetti economici delle imposte; il quadro della finanza pubblica nell'economia italiana.

91. Muraro G., Rey M. (a cura di), *Ineguaglianza e redistribuzione*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 335
In questo volume vengono proposti studi che affrontano la tematica della uguaglianza dal punto di vista teorico, politico e degli aspetti operativi delle strategie redistributive.

92. Musu I., Siniscalco D., *National Accounts and the Environment*, Dordrecht, Kluwer 1996, pp. 302
Il libro presenta i risultati di una ricerca svolta dalla Fondazione Enrico Mattei e dall'Istat al fine di costruire un sistema economico rispettoso delle risorse naturali e ambientali. Secondo il progetto, le spese ambientali dovrebbero essere integrate nei sistemi di conti nazionali esistenti, in modo da poter stimare il così detto «prodotto interno lordo verde». La prima parte del volume presenta i concetti fondamentali, mentre la seconda parte comprende una serie di contributi volti a predisporre un impianto di proposte politiche. La terza parte presenta alcune esperienze internazionali e la quarta fornisce informazioni statistiche.

93. Napoletano R., *Fatti per vincere. Uomini e imprese dell'Italia positiva*, Sperling & Kupfer, Milano 1996, pp. 219
Il volume raccoglie una ventina di storie di piccoli medi imprenditori che, secondo l'autore, hanno dimostrato di saper competere con il mercato interno ed estero e costruire ricchezza industriale secondo il modello culturale espresso dal Nord-Est, modello che si vuole proporre anche al Sud d'Italia.

94. Nardozzi G., Verna A. (a cura di), *Il settore dell'investment banking in Italia*, IRS, Milano 1996, pp. 258
Il volume offre un contributo di analisi e informazione sul settore dell'investment banking del nostro paese, sulla sua articolazione: i servizi offerti alle imprese, gli intermediari che vi operano, le specificità rispetto alla situazione internazionale.

95. Natullo G., *I rapporti di lavoro negli enti pubblici non economici dopo la «privatizzazione». Commento al contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 luglio 1995*, Aran, Giappichelli, Torino 1996, pp. 267
Il volume contiene un commento ragionato del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale degli enti pubblici non economici, stipulato nel 1995. Il commento è svolto adoperando come chiave di lettura sia i principi fondamentali e le linee guida della riforma del pubblico impiego, sia il confronto con la regolamentazione previgente. In tal modo è stato possibile esplicitare le modifiche ed evidenziare le trasformazioni apportate dal contratto. In appendice: leggi, regolamenti e accordi sui rapporti di lavoro nell'impresa.

96. Negri N., Saraceno C., *Le politiche contro la povertà in Italia*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 320
Gli autori, che hanno lavorato dal 1990 al 1994 presso l'Osservatorio per le politiche di lotta alla esclusione sociale della Cee, hanno verificato nel dettaglio la situazione italiana confrontandola poi con altri modelli di welfare e di policy making. Negri e Saraceno, pur constatando che in Italia non esiste una vera e propria politica contro le cause della mancanza di beni basilari (reddito minimo, ecc.), osservano che nei vari settori del sistema nazionale di protezione sociale sono presenti una molteplicità di dispositivi che configurano una politica contro la povertà.

97. Novaga M., *Le piccole imprese. «Prospettiva azienda domani». Management, organizzazione, gestione, marketing, personale*, Maggioli, Rimini 1996, pp. 100
Il volume intende essere un supporto per gli imprenditori nella loro attività di pianificazione, programmazione e controllo. Ad aspetti di carattere teorico, il volume unisce informazioni metodologiche e tecnico-applicative: come impostare un sistema di controllo di gestione, come valutare la forza di vendita, come formare all'utilizzo più appropriato delle risorse umane o alla comunicazione aziendale più efficace.

98. Pacini M. (a cura di), *Un federalismo dei valori. Percorso e conclusioni di un programma della Fondazione Agnelli (1992-1996)*, Fondazione Agnelli, Torino 1996, pp. 183
I saggi presentati nel volume ripercorrono le tappe di un programma attraverso il quale la Fondazione Agnelli ha affrontato la tematica federalista in modo non ideologico, discutendola nelle sue diverse dimensioni etico-politica, istituzionale, fiscale e territoriale. Gli autori si interrogano sulla redistribuzione delle competenze e sugli attori di una costruzione federale dello stato, suggeriscono alcuni modelli di fiscalità.

99. Pedemonte E., Tagliasco V., *Vantaggi dello sboom demografico. Lavoro, welfare, rendite*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 172
Secondo gli autori il declino demografico non porterà alla rovina i paesi dell'Occidente e, in particolare, l'Italia dove il calo delle nascite è più accentuato che altrove. Le pensioni, secondo i demografi, non saranno più garantite, i servizi assistenziali saranno tagliati, la società declinerà per mancanza di creatività. Pedemonte e Tagliasco rovesciano il ragionamento analizzando gli aspetti positivi della denatalità. Mettono a fuoco il dramma del lavoro per i giovani in questa nuova fase di globalizzazione. Indagano sul ruolo che potranno avere le rendite ed in particolare le eredità. Gli autori arrivano alla conclusione che la scelta di avere pochi figli possa essere stata un'intuizione dettata da una storica saggezza delle donne italiane.

100. Pera G., *Compendio di diritto del lavoro*, Giuffré, Milano 1996, pp. 280
Questo manuale rappresenta un utile e agile strumento di lavoro per quanti devono affrontare e orientarsi nelle complesse tematiche legate al mondo del lavoro.

101. Pesole D., *Il debito degli italiani. Quello che ognuno deve sapere sui nostri conti pubblici*, Editori riuniti, Roma 1996, pp. 204
Dopo l'introduzione di Innocenzo Cipolletta, il manuale affronta il tema del debito pubblico e spiega le cause che lo hanno originato, segue poi una interpretazione delle leggi che regolano la contabilità dello stato:

la finanziaria, il bilancio, il ruolo del Ragioniere generale dello stato. Le origini del dissesto finanziario vengono fatte risalire alla prima crisi petrolifera. In questo ambito viene descritta la politica seguita dalla Banca d'Italia fino ai vincoli dettati da Maastricht.

102. Presidenza del Consiglio dei ministri, *La povertà in Italia 1995*, Istituto poligrafico dello stato, Roma 1996, pp. 19
L'indagine presenta il quadro sintetico della diffusione del fenomeno della povertà in Italia. Emerge che l'incidenza della povertà rispetto al 1994 è aumentata lievemente, ma si sono accentuate le differenze territoriali. I dati offrono una informazione generale sul fenomeno e sono tratti dall'indagine campionaria sui consumi delle famiglie condotta dall'Istat.

103. Prosperetti L., Durante G., *Rapporto Assicredito 1996. Retribuzione e costo del lavoro nelle banche italiane ed europee*, Assicredito, Roma 1996, pp. 253
Questa quarta edizione del Rapporto affronta le dinamiche del costo del personale e interviene sui principali aspetti di gestione delle risorse umane nel settore del credito. Un approfondito esame è dedicato agli assetti e alle strategie occupazionali delle maggiori aziende di credito europee e agli aspetti derivanti dalle concentrazioni degli istituti di credito italiani.

104. Quadrio Curzio A., *Noi, l'economia e l'Europa*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 177
Secondo l'autore bisogna disegnare un modello economico- istituzionale per rifondare in senso europeo l'Italia. La sua proposta di riforma ispirata ai principi di sussidiarità, di interdipendenza, di solidarietà, prevede tre livelli: a livello centrale, un governo più forte e più snello; a livello settoriale, un governo dell'economia che dia più spazio ad una pluralità di soggetti (privatizzazioni, previdenza integrativa, non profit); a livello regionale, una configurazione federale con nuove aggregazioni.

105. Quaglino G.P., *Psicodinamica della vita organizzativa. Competizione, difese, ambivalenza nelle relazioni di lavoro*, Raffaello Cortina editore, Milano 1996, pp. 395
L'autore tenta di dare risposte ad interrogativi complessi, quali quelli relativi agli aspetti psicologici dei lavoratori. Come è possibile fare fronte all'ansia generata dalle incertezze? Quale spazio concede la vita di lavoro alle emozioni? Che cosa spinge gli individui a cercare posizioni di potere?

106. Quinto M.R., Isola P.L. (a cura di), *I finanziamenti comunitari per lo sviluppo socioeconomico*, Sperling & Kupfer, Milano 1996, pp. 184
Il volume presenta gli strumenti che l'Unione europea mette a disposizione degli stati membri per l'attivazione e la realizzazione di progetti per la formazione professionale.

107. Rampini E., *Germanizzazione. Come cambierà l'Italia*, Laterza, Bari 1996, pp. 142
Secondo l'autore l'Italia è destinata ad entrare in un'Europa sempre più tedesca. L'egemonia della Germania obbliga l'Italia a modernizzarsi suscitando resistenze e difficoltà. Secondo Rampini sotto il dominio del marco cresce la disoccupazione e l'Europa perde colpi nella competizione mondiale. Con questo studio viene offerta una chiave di lettura per comprendere meglio il futuro del nostro paese.

108. Regini M. (a cura di), *La formazione delle risorse umane. Una sfida per le «Regioni motore» d'Europa*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 297
Il volume presenta i risultati di una ricerca condotta sulle regioni che costituiscono le cosiddette «Regioni motore» europee e cioè Lombardia, Baden-Wurttemberg, Rhone-Alpes, Catalogna. Esaminando 36 imprese appartenenti al settore tessile, delle costruzioni meccaniche e bancario, gli autori mettono in luce i caratteri della domanda di risorse umane e analizzano i diversi modi in cui i sistemi formativi rispondono a tale domanda. Gli studi sono di Marino Regini, Asher Colombo, Ida Regalia, Reunhard Bahnmuller, Cecile Abattu, Mainten Bel, Antonio Martiles, Faustino Miguelez, Inma Pator.

109. Reyneri E., *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 443
La problematica del mercato del lavoro italiano è affrontata dall'autore nel quadro di un confronto con gli altri paesi europei. Vengono colte le principali linee di tendenza nella prospettiva di una probabile trasformazione. Vengono analizzate le politiche per il lavoro avviate e la posizione degli attori sociali: sindacati, associazioni imprenditoriali e stato.

110. Reviglio F., *Lo stato imperfetto. Il governo dell'economia nell'Italia che cambia*, Rizzoli, Milano 1996, pp. 509
Secondo l'autore «imperfetto» è in generale l'intervento pubblico in economia. In tutto il mondo il modello ottimistico dello stato come regolatore delle disfunzioni del mercato è andato in crisi anche agli occhi dei liberisti e dei conservatori. Reviglio si domanda se occorre veramente smantellare lo stato sociale ed eliminare ogni forma di intervento pubblico affidando al mercato il governo dell'economia. Rifiuta, infatti, ogni posizione semplicistica e propone piuttosto alcune correzioni sul piano istituzionale ed economico.

111. Rifkin J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini & Castoldi, Milano 1996, pp. VII-519
La disoccupazione ha raggiunto il livello più elevato dai tempi della grande depressione e tenderà – secondo l'autore – a crescere in quanto coloro che per la prima volta si affacciano sul mercato del lavoro non trovano alcuna possibilità di occupazione, poiché sono vittime di una innovazione tecnologica che sostituisce sempre più velocemente il lavoro umano con le macchine in quasi tutti i settori e i comparti dell'economia globale. Il mondo si polarizza in due forze inconciliabili: un'élite di tecnocrati, da una parte e una massa di disoccupati, sotto-occupati, dall'altra. Rifkin propone alcune soluzioni, quali il re-engineering della settimana lavorativa, la rivoluzione del «terzo settore», dell'economia sociale e del volontariato.

112. Rizzo A., *L'Italia in Europa tra Maastricht e l'Africa*, Laterza, Bari 1996, pp. 81
Nell'esaminare in forma sintetica il panorama italiano ed europeo l'autore rievoca brevemente le cinque presidenze europee che l'Italia ha avuto tra il 1975 e il 1996 e si pone alcuni interrogativi che riguardano il Trattato di Maastricht e ciò che esso rappresenta per l'economia italiana. In particolare cerca di valutare quali sono i rischi di una mancata entrata dell'Italia in Europa e di allontanare l'idea che molti politici ed economisti avanzano e cioè che il Trattato di Maastricht serva principalmente per sancire l'egemonia della Germania sull'Europa, creando un nuovo impero centrale, basato non più sul potere militare, ma su quello economico.

113. Romano S., *Le Italie parallele*, Longanesi, Milano 1996, pp. 185
L'autore descrive tre momenti fondamentali della storia italiana nel corso del novecento. Attraverso l'analisi delle crisi considerate si chiede se vi è una somiglianza fra questi tre momenti: 1918 (anno delle agitazioni sociali e politiche), 1945 (uscita dal fascismo e avvio dell'economia internazionale), 1990 (debito pubblico elevato, corruzione, mafia). L'attuale situazione istituzionale rischia di annullare i risultati raggiunti negli ultimi cinquanta anni?

114. Rossi N. (a cura di), *Competizione e giustizia sociale, 1994-1995. Terzo rapporto sulla distribuzione e ridistribuzione del reddito in Italia*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 448
Con questo Rapporto il Cnel prosegue nella presentazione dell'attività di monitoraggio svolta dall'Ente sulla distribuzione funzionale, personale e familiare delle risorse in Italia e dell'impatto delle politiche economiche e sociali sulla situazione sociale. Gli argomenti esaminati da un punto di vista microeconomico riguardano il rallentamento dell'attività produttiva, l'occupazione, i conti pubblici. Vengono effettuate valutazioni sulla evasione fiscale, la riforma del sistema di sicurezza sociale e dell'equo canone.

115. Santucci R., *I rapporti di lavoro nei ministeri dopo la «privatizzazione». Commento al contratto collettivo di lavoro del 16 maggio 1995*, Aran, Giappichelli, Torino 1996, pp. 348

Il volume, che si apre con una introduzione, di Lorenzo Zoppoli, contiene un commento del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale dipendente dai ministeri. L'autore presta particolare attenzione ai profili privatistici della disciplina contrattuale, individuandone lacune, ambiguità e tentennamenti, ma considera anche la peculiarità del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, offrendo soluzioni ai vari dubbi interpretativi.

116. Sapelli G. (a cura di), *Impresa e sindacato. Storia dell'Intersind, Fondazione Assi*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 283
Attraverso i contributi di studiosi di relazioni industriali, di storia e sociologia economica e politica, il volume ricostruisce la storia e l'attività svolta dall'Intersind, valutandone le iniziative: le caratteristiche dalla rappresentanza, la politica contrattuale, l'azione dei gruppi dirigenti. Gli studi sono di Giulio Sapelli, Giuseppe Berta, Gian Primo Cella e Vincenzo Saba.

117. Scarlato M., *Internazionalizzazione istituzioni e sviluppo economico. Il caso del Mezzogiorno*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 172
Nella prima parte il saggio analizza le recenti teorie del commercio estero alla luce dei problemi dei paesi in via di sviluppo. Nella seconda parte analizza la posizione del Mezzogiorno d'Italia nei mercati internazionali.

118. Siglienti S., *Una privatizzazione molto privata. Stato, mercato e gruppi industriali. Il caso Comit*, Mondadori, Milano 1996, pp. 149
L'autore racconta, sulla base dell'esperienza personale, l'Italia della privatizzazione della Comit. Constata come in Italia il processo di privatizzazione degli enti pubblici e delle partecipazioni statali sia iniziato in ritardo rispetto ai principali paesi europei e non abbia modificato in modo sostanziale il sistema economico e finanziario. Secondo Siglienti i vincoli di solidarietà tra i gruppi industriali hanno prevalso sull'interesse collettivo.

119. Solinas G., *I processi di formazione, la crescita e la sopravvivenza delle piccole imprese*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 310
Dopo l'introduzione di Sebastiano Brusco, L'autore presenta il saggio costruito intorno alla distinzione tra impresa e autoimpiego. Il volume è suddiviso in tre parti. Nella prima si affrontano i problemi teorici e metodologici connessi con la nozione di impresa adottata e con la definizione della nascita e della morte dell'impresa. La seconda parte è dedicata all'analisi. Nella parte conclusiva si valuta l'impatto della mortalità sul mercato del lavoro.

120. Spaltro E., *Il buon lavoro. Psicologia del lavoro quotidiano*, Edizioni Lavoro, Roma 1996, pp. 368
L'autore colma una lacuna nella letteratura presentando questo manuale di psicologia del lavoro inteso a guidare le risorse umane a partire dalla loro dimensione soggettiva. È rivolto a universitari, responsabili del personale, sindacalisti e consulenti del lavoro.

121. Spampinato A., *L'economia senza etica è diseconomia. L'etica nel pensiero di Don Luigi Sturzo*, Il Sole 24 ore, Milano 1996, pp. X-136
L'autore analizza i fondamento etici del pensiero socio-economico di Don Luigi Sturzo e constata l'attualità del suo pensiero: la battaglia contro lo statalismo, la partitocrazia, l'abuso del denaro pubblico; il pensiero sulle autonomie comunali; i suoi indirizzi etici, politici e sociali.

122. Tamperi A., *Contrattazione collettiva e potere disciplinare nel lavoro*, Giuffré, Milano 1996, pp. 156
Il volume si articola nelle seguenti analisi: la contrattazione collettiva pubblica nel sistema delle fonti del potere disciplinare, le fonti normative del potere disciplinare nel lavoro pubblico; le fonti negoziali: il Codice disciplinare nei più recenti contratti collettivi di lavoro.

123. Tursi A., *Autonomia contrattuale e contratto collettivo di lavoro,* Giappichelli, Torino 1996, pp. 300
Dopo la prefazione di Tiziano Treu, l'autore tratta gli argomenti centrali del diritto sindacale, quale l'autonomia collettiva nel rap-

porto tra autonomia negoziale e potere normativo. A questo fine esamina la rappresentanza negoziale dei datori di lavoro e quella dei lavoratori, nonché il contratto collettivo come fonte normativa.

124. Unione italiana delle Camere di commercio industria artigianato e agricoltura, *Il progetto ponte per diplomi universitari. Valutazione delle attività,* Unioncamere, Roma, 1996, pp. 171
A seguito del convegno su «Impresa e società» tenutosi a l'Aquila nel giugno 1995 l'Agenzia Af forum ha monitorato il «progetto ponte per i diplomi universitari» per valutare efficienza, efficacia e trasferibilità di tale progetto. L'Agenzia ha seguito lo sviluppo delle attività nelle singole sedi camerali e universitarie. I risultati evidenziano alcuni punti di forza e altri di debolezza. Presenta una metodologia valutativa applicabile in analoghe situazioni.

125. Valente A., *La concertazione per i risanamenti aziendali*, Cacucci, Bari 1996, pp.
Secondo l'autore la concertazione appare quanto mai necessaria, specialmente nei casi di crisi delle piccole e medie imprese. La concertazione dovrebbe avvenire sulla base di una sorta di codice di regolamentazione tra le parti; in questo ambito un ruolo importante deve essere svolto dal sistema bancario per l'attivazione di processi di risanamento. In questo percorso la funzione assegnata alle Camere di commercio, che rappresenta il vero principio espresso dal legislatore nella legge di riordinamento del sistema camerale, assume particolare rilevanza.

126. Vasapollo L., *Dall'entrepreneur all'imprenditore plurimo*, Cedam, Padova 1996, pp. 297
L'autore intravede nell'imprenditore plurimo, insieme di interesse che gravitano intorno all'impresa, il nuovo soggetto della vita dell'impresa. Questa concezione di impresa come comunità di interessi, dibattuta negli anni Cinquanta e Sessanta, si inserisce nel filone che vede nell'economia di partecipazione alla vita dell'impresa una soluzione rilevante dei problemi che si pongono nell'immediato futuro allo sviluppo. L'analisi degli accordi Zanussi e Fiat vengono presentati a sostegno della tesi dell'autore.

127. Viscomi A., *I rapporti di lavoro nelle regioni e nelle autonomie locali dopo la privatizzazione. Commento al contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 luglio 1995*, Aran, Giappichelli, Torino 1996, pp. 427
Dopo l'introduzione di Zoppoli, il volume procede nel commento ragionato al contratto collettivo per il personale dipendente dalle amministrazioni del comparto regioni autonomie locali. Il contratto integra gradualmente la disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato regolando le relazioni sindacali, disciplinando il rapporto di lavoro, rideterminando i livelli, struttura e dinamica della retribuzione. In allegato l'accordo.

128. Zoboli R. (a cura di), *Risorse, tecnologie, rendita*, Il Mulino, Bologna 1996, pp. 430
Il volume raccoglie gli studi di Quadrio Curzio e di Pellizzari. Gli autori presentano uno sviluppo analitico dei modelli multisettoriali di crescita e distribuzione del reddito. Partendo dal presupposto delle «risorse scarse» modellizzano il percorso di scelta e diffusione delle tecnologie con grande dettaglio e in connessione a variabili di produzione e distribuzione del reddito.

129. Zoppoli L. (a cura di), *Contratti collettivi a confronto: impiego pubblico, industria, servizi*, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 469
Il volume compie un esame approfondito degli ultimi contratti di comparto e li confronta con alcuni dei più importanti contratti del settore dell'industria e dei servizi. Questa analisi consenti di capire a che punto è la riforma avviata nel 1992 e come si sta attuando la «privatizzazione» del lavoro pubblico.

130. Zoppoli L. (a cura di), *Normativa attuale e rinnovi contrattuali nel pubblico impiego. Schede e materiali*, Aran, Franco Angeli, Milano 1996, pp. 363
Dopo l'introduzione di Tiziano Treu, il volume presenta i risultati di una ricerca svol-

ta dal Centro ricerche di legislazione sociale e relazioni industriali di Napoli sui problemi interpretativi ed attuativi del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei successivi decreti correttivi, con i quali si è privatizzato il regime giuridico dei rapporti di lavoro con l'amministrazione pubblica. Attraverso nove Rapporti analitici (uno per ogni comparto) vengono radiografati i seguenti istituti: congedi, permessi e aspettative, sistema di classificazione, mutamento di mansioni e promozioni, mobilità, trasferimento, comando e distacco, diritti sindacali e contrattazione decentrata.

# Periodici/sommario

**Problemi generali**

1. Andamento dell'economia
1.1 Integrazione europea: politica monetaria
1.2 Integrazione europea: politica economica e sociale
2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura
2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro
2.2 Dibattito sulle professioni
2.3 Processi formativi
2.4 Il telelavoro
3. Costo del lavoro: produttività e competitività
4. Orario lavoro
5. Salute a ambiente di lavoro
6. Conflittualità
7. Il rapporto di lavoro

**Attività dello Stato**

1. Politica e legislazione del lavoro
1.1 Diritto del lavoro
2. Politica e sviluppo industriale
2.1 Privatizzazioni
2.2 Il terzo settore
3. Politica fiscale e distribuzione del reddito
4. Giurisprudenza del lavoro
5. Dibattito sullo Stato sociale
5.1 Previdenza
5.2 Sanità

**La contrattazione collettiva**

1. Politiche contrattuali e relazioni industriali
2. Contrattazione interconfederale
3. Contrattazione di categoria nell'industria
4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego
5. Contrattazione aziendale

**Attività e struttura del sindacato dei lavoratori**

1. Sindacato e sistema politico
2. Sindacato e politica economica e sociale
3. La rappresentanza sindacale
5. Cooperazione, partecipazione

**Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali**

1. Mondo imprenditoriale e sistema politico
2. Strategia e gestione d'impresa
3. Il dibattito sulla cultura industriale
4. Gli imprenditori e il sistema del credito
5. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori
6. Il dibattito sull'innovazione tecnologica
7. Problemi di management

# Elenco dei periodici consultati

Adl. Argomenti di diritto del lavoro
Affari sociali internazionali
Aggiornamenti sociali

Banca & Lavoro
Banca borsa e titoli di credito
Bancaria
Biblioteca della libertà

Censis. Note e commenti

D&L. Rivista critica di diritto del lavoro
Democrazia e Diritto
Diritto delle Relazioni Industriali

Economia & lavoro
Economia e politica industriale
Economia italiana
Economia Marche
Economia politica
Economia pubblica
European Economy

Giornale degli economisti
e annali di economia
Giornale di diritto del lavoro
e di relazioni industriali

IeS. Industria e Sindacato
Il diritto del lavoro
Il Mulino
Il Progetto

L'Impresa. Rivista italiana
di management
L'Industria. Rivista di economia
e politica industriale

La critica sociologica
Labour
Lavoro e diritto
Lavoro e previdenza oggi
Lavoro e relazioni industriali
Lavoro e sicurezza sociale

MicroMega

Nord e Sud
Note economiche

Osservatorio

Piccola Impresa/Small Business
Politica del diritto
Politica economica
Politica ed Economia
Previsioni dell'economia italiana

Quaderni di economia e finanza
Quaderni Istril
Quale Impresa
Quarterly Review
Queste istituzioni

Rapporto Cer
Rassegna di lavori dell'ISCO
Rivista bancaria
Rivista giuridica del Mezzogiorno
Rivista internazionale di scienze sociali
Rivista italiana degli economisti
Rivista italiana di diritto del lavoro
Rivista milanese di economia

Sinergie
Stato e Mercato
Studi di sociologia
Studi economici

Temi di discussione

Vita e Pensiero

# Problemi generali

## 1. Andamento dell'economia

131. Bagliano F.C., *Money demand in a Multivariate Framework: A System Analysis of Italian Money Demand in the '80s and Early '90s*, in «Note economiche», XXV, n. 3, 1996, pp. 425-464.

132. Bagnai A., *La sostenibilità del debito pubblico: definizioni e criteri di verifica empirica*, in «Economia politica», n. 1, aprile 1996, pp. 13-52.

133. Bartolaminelli S., Daveri F., *Orientamento ideologico dei governi e risultati macroeconomici delle politiche*, in «Politica economica», XII, n. 2, agosto 1996, pp. 205-228.

134. Bellavite P., *Dalle origini del sistema finanziario alla scelta a favore della stabilità*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», Civ, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 497-538.

135. Boschetti C., Sobrero M., *Risorse e vantaggio competitivo: ricorsi storici o nuove prospettive di analisi*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 91, settembre 1996, pp. 63-94.

136. Caianelli G., Savio G., *Trend e cicli economici della produttività a livello territoriale in Italia*, in «Rassegna dei lavori dell'Isco», n. 2, 1996, pp. 7-36.

137. Cipolletta I., *Il tempo é denaro*, in «Quale Impresa», XXII, n. 3, marzo 1996, pp. 38-39.

138. Cirrincione F. (a cura di), *I fattori della ripresa. Intervista con Luigi Frey*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 33, maggio-giugno 1996, pp. 5-9.

139. Contini B., Monducci R., *Analisi economica del sistema delle imprese nella statistica ufficiale: problemi e prospettive*, in «Rivista italiana degli economisti», I, n. 1, aprile 1996, pp. 93-124.

140. Deaglio M., *Ha un futuro il capitalismo italiano?*, in «MicroMega», n. 4, 1996, pp. 54-65.

141. Dore R., *La globalizzazione dei mercati e la diversità dei capitalismi*, in «Il Mulino», XLV, n. 368, novembre-dicembre 1996, pp. 1017-1026.

142. Fazio A., *L'economia italiana, la politica monetaria e l'inflazione*, in «Bollettino Economico del Servizio Studi. Banca d'Italia», n. 26, febbraio 1996, pp. 21-34.

143. Gambardella A., *Economie di «agglomerazione» e imprese multinazionali. Nota a margine del contributo di Sergio Vaccà*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 91, settembre 1996, pp. 31-40.

144. Giannini M., *Evoluzione della ricerca nel campo della crescita endogena: la necessità di una analisi in termini distributivi*, in «Economia politica», XIII, n. 3, dicembre 1996, pp. 477-524.

145. *La gestione del debito pubblico in Italia*, in «Rapporto Cer», n. 2, 1996, pp. 9-81.

146. Lanza A., *Ambiente, economia e sviluppo sostenibile*, in «Il Mulino», XLV, n. 363, gennaio-febbraio 1996, pp. 24-33.

147. Lepage H., *L'economia in un mondo senza inflazione*, in «Biblioteca della libertà», XXXI, n. 137, novembre-dicembre 1996, pp. 3-22.

148. Momigliano S., Siviero S., *Gli effetti del bilancio pubblico sulla attività economica nel*

*breve periodo: una valutazione con il modello econometrico trimestrale della Banca d'Italia*, in «Temi di discussione», n. 291, dicembre 1996, pp. 3-22.

149. Mori P.A., *Quale concorrenza? Alcune riflessioni sui fondamenti della concorrenza e della regolamentazione*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 92, dicembre 1996, pp. 185-200.

150. Necci A.L., *Interazione e interconnessione per lo sviluppo del paese*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 2, 1996, pp. 12-17.

151. Quadrio Curzio A., *Perché rifare la Costituzione economica italiana*, in «Il Mulino», XLV, n. 366, luglio-agosto 1996, pp. 690-705.

152. Quadrio Curzio A., *Le nuove sfide per il capitalismo (intervista di A. Cuevas e G. Olini)*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 57-65.

153. Reviglio F., *Riforme istituzionali e governo dell'economia*, in «Il Mulino», XLV, n. 367, settembre-ottobre 1996, pp. 930-939.

154. Salvemini M.T., *Il ruolo del Tesoro in un sistema finanziario complesso*, in «Politica economica», XII, n. 3, dicembre 1996, pp. 269-290.

155. Sarcinelli M., *Il capitalismo italiano fra presente e futuro. Il ruolo del sistema bancario*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 7-16.

156. Sassoon E., *Una crescita piena di contraddizioni*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 3, 1996, pp. 12-19.

157. Sicca L.M., *Significati strategici del valore nell'economia neo-industriale*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 92, dicembre 1996, pp. 113-148.

158. Vaccà S., *L'internazionalizzazione del capitalismo occidentale e lo sviluppo delle economie emergenti dell'Estremo oriente*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 91, settembre 1996, pp. 9-34.

159. Viesti G., *Modelli e percorsi di sviluppo: alcune riflessioni intorno al caso della Puglia*, in «Economia Marche», XV, n. 3, dicembre 1996, pp. 321-346.

160. Vitale M., *Un capitalismo più civile*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 21-24.

### 1.1 Integrazione europea: politica monetaria

161. Bagella M., *Convergenza monetaria, disoccupazione e crescita nell'Unione europea: un confronto con Stati Uniti e Giappone*, in «Economia italiana», n. 3, settembre-dicembre, 1996, pp. 551-578.

162. Jossa B., *L'Unione monetaria europea è possibile?*, in «Economia italiana», n. 3, settembre-dicembre, 1996, pp. 599-616.

163. *L'Euro: la politica monetaria nella transizione*, in «Rapporto Cer», n. 6, 1996, pp. 11-94

164. Parelio F., *L'Unione monetaria europea verso la verifica della primavera del 1988. La moneta unica e l'Italia*, in «Rivista bancaria», LII, n. 6, novembre-dicembre, pp. 3-20.

165. Sarcinelli M., *Verso la transizione: L'Euro e le banche italiane*, in «Economia italiana», n. 3, settembre-dicembre, 1996, pp. 617-630.

166. *Schema di riferimenti nella gestione delle politica monetaria. Aspettative di inflazione e impostazione della politica monetaria. L'andamento degli aggregati monetati e creditrici*, in «Rapporto Cer», n. 3, 1996, pp. 67-80.

167. Visco V., *Come, quando, perché, l'Italia riuscirà a entrare nell'Uem*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 63-65.

168. Vitale G., *The Monetary Policy in the European Monetary System: a Survey of the*

*Empirical Literature*, in «Studi economici», LI, n. 60, 1996, pp. 5-42.

169. Weidmann J., *The Likelihood of European Monetary Union*, in «Quarterly Review», XLIX, n. 199, dicembre 1996, pp. 405-414.

**1.2 Integrazione europea: politica economica e sociale**

170. Beretta S., *Europa, sviluppo, garanzie sociali*, in «Biblioteca della libertà», XXXI, n. 135, maggio-giugno 1996, pp. 3-18.

171. Cannistrà G., *Molti progetti per sostenere l'integrazione europea*, in «Quale Impresa», XXII, n. 6, giugno 1996, pp. 42-43.

172. Cassina G., *Maastricht. La dimensione sociale dell'Europa: esiste, ma sta male*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 105-109.

173. Cavazza F.L., Pelanda C., *Maastricht: prima, durante, dopo*, in «Queste istituzioni», XXIV, n. 106-107, aprile-settembre 1996, pp. 17-24.

174. Cipolletta I., *Europa: disoccupazione istituzionale e regolamentazione del lavoro*, in «Quale Impresa», XXII, n. 11, novembre 1996, p. 35.

175. Cipolletta I., *Uniti verso la meta*, in «Quale Impresa», XXII, n. 4, aprile 1996, pp. 35-36.

176. D'Harmant Francois A., *L'integrazione sociale europea: un nodo da sciogliere*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 1, 1996, pp. 7-16.

177. Fontana Giusti G., *L'Europa fra coesione e sociale e competitività*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 5, maggio 1996, pp. 19-21.

178. Gambino A., *Màastricht e oltre Maastricht*, in «Il Mulino», XLV, n. 363, gennaio-febbraio 1996, pp. 119-127.

179. *Globalizzazione del Capitale e Coesione sociale. Tavola rotonda: introduzione e conclusione di Pietro Merli Brandini., interventi di Pasquale Lucio Scandizzo, Giuseppe Sacco e Bruno Trezza*, in «Quaderni Isril», XXVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 17-36.

180. Graham R., *Anche nell'Europa del nocciolo duro é arrivata la flessibilità*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 54-56.

181. *Nebbia sull'Europa*, in «Rapporto Cer», n. 5, 1996, pp. 5-117.

182. Onofri P., *Una politica economica per restare europei*, in «Il Mulino», XLV, n. 364, marzo-aprile 1996, pp. 289-298.

183. Neal A., *La politica sociale e l'allargamento dell'Unione europea: il punto di vista britannico*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 11-16.

184. Paruolo S., *Quali strumenti per la coesione sociale ed economica?*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 1, 1996, pp. 103-112.

185. Perulli P., *La dimensione regionale in Europa*, in «Il Mulino», XLV, n. 366, luglio-agosto 1996, pp. 776-786.

186. Rossini G., *Potrà l'Europa unificare l'Italia?*, in «Il Mulino», XLV, n. 367, settembre-ottobre, 1996, pp. 940-951.

187. Rusconi G.E., *La cittadinanza europea non crea il «popolo europeo»*, in «Il Mulino», XLV, n. 367, settembre-ottobre 1996, pp. 831-841.

188. Sapienza R., *La politica di coesione economica e sociale e il principio di sussidiarietà*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, n. 2, 1996, pp. 409-430.

189. Sartori M., *Una minaccia alla realizzabilità e alla sostenibilità dell'Unione Monetaria Europea: incidenza dei disturbi*, «Quaderni di economia e finanza», V, n. 1, 1996, pp. 99-128.

190. Secchi C., *Luci e ombre sul percorso verso la moneta unica europea*, in «Aggiornamenti sociali», XLVII, n. 4, aprile 1996, pp. 263-276.

191. Simonazzi A.M., Vianello F., *L'Europa messa in riga e le prospettive dell'Unione monetaria*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 56-57.

192. Zingone F., *La politica sociale europea*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 3, marzo 1996, pp. 28-47.

**2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura**

193. Arnone M., *Inflation, unemployment and exchange rate constraint in an extended Calvo Model*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», Civ, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 3-20.

194. Baldacci E., Freguja C., *Le tendenze dell'occupazione per settore di attività economica in Italia: gli effetti di periodo e generazione*, in «Economia & lavoro», XXX, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 49-60.

195. Barbero Avanzini B., *Famiglie e doppio lavoro: accordo di coppia e organizzazione dei ruoli*, in «Vita e Pensiero», LXXIX, n. 7-8, luglio-agosto 1996, pp. 529-542.

196. Benassi C., Chirco A., *Rendimenti crescenti, concorrenza e occupazione: alcuni recenti sviluppo teorici*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 409-444.

197. Bodo G., Casavola P., Gavosto A., *Le statistiche del mercato del lavoro*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 73-99.

198. Boeri T., *La «rigidità flessibile» del mercato del lavoro italiano*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 61-74.

199. Bonvecchio C., *Disoccupazione per maturità tecnologica*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 2, 1996, pp. 123-126.

200. Brunetta R., Turatto R., *Il mercato del lavoro italiano nel processo di convergenza*, in «Economia italiana», n. 3, settembre-dicembre, 1996, pp. 579-598.

201. Buonanno M., *Come cambia l'occupazione. Riqualificazione a scuola di flessibilità*, in «Nord e Sud», XLIII, gennaio 1996, pp. 43-50.

202. Butera F., Donati E., *Il lavoratore diventa una piccola impresa*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 8, 1996, pp. 66-73.

203. Canonici A., *La gestione del lavoro nei servizi a rete*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 12-22.

204. Canzi M., Vaggi G., *Quanto costa nascondere i disoccupati*, in «Politica ed economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 43-50.

205. Carrozza G.P., *Il dilemma tra aumento della produttività e stagnazione dell'occupazione*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 21-26.

206. *Consumi e investimenti. Occupazione. Retribuzioni, produttività, costo del lavoro*, in «Rapporto Cer», n. 1, 1996, pp. 25-50.

207. Crisci N., *L'occupazione nella politica sociale europea con la sfida della nuova economia globale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 1665-1673.

208. Favro-Paris M., Gennari P., Oneto G.P., *La durata della disoccupazione nell'indagine sulle forze di lavoro*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 103-132.

209. Frey L., Livraghi R., *La coesistenza di disoccupazione e immigrazione e il comportamento dei lavoratori residenti in Italia*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 91, settembre 1996, pp. 125-166.

210. Gasparri M., *È l'occupazione la vera ricchezza del paese*, in «Quale Impresa», XXII, n. 3, marzo 1996, pp. 26-28.

211. Geria A., Pittau F., *Immigrazione e mercato del lavoro in Italia: dati, problemi e prospettive*, in «Affari sociali internazionali», XIV, n. 4, 1996, pp. 7-38.

212. Ghezzi G., *Itinerari in atto e percorsi di riforma del mercato del lavoro*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 660-686.

213. Hernaes E., Strom S., *Heterogeneity and unemployment duration*, in «Labour», X, n. 2, summer 1996, pp. 269-296.

214. Limosani M., *Uncertainity on Employment and Precautionary Demand for Money*, in «Studi economici», LI, n. 60, 1996, pp. 43-66.

215. Mariucci L., *Una riforma in itinere*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 489-510.

216. Marelli E., *L'occupazione in Italia: un'analisi della crescita nei principali settori produttivi*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 207-250.

217. Marramao G., *Riforma del mercato del lavoro ed emergenza occupazione nel Mezzogiorno. I provvedimenti d'urgenza sul collocamento, la promozione dell'occupazione e le misure di sostegno al reddito*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, n. 2, 1996, pp. 387-408.

218. Massi E., *Le attuali regole del mercato del lavoro: problemi e prospettive*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 101-106.

219. Meldolesi L., *Piccola impresa e occupazione*, in «Nord e Sud», XLIII, novembre-dicembre 1996, pp. 5-12.

220. Merli Brandini P., *Evoluzione strutturale dell'occupazione dipendente e indipendente*, in «Quaderni Isril», XXVII, n.2, aprile-giugno 1996, pp. 17-24.

221. Monducci R., *Disoccupazione, «attachment» e mobilità: Gli aggiustamenti nel mercato del lavoro italiano in recessione*, in «Economia & lavoro», XXX, n. 3, luglio-settembre1996, pp. 15-34.

222. Naylor R., *Discriminations as collusion in imperfectly competitive labour markets*, in «Labour», X, n. 2, summer 1996, pp. 447-455.

223. Nucci G.M., *Come cambia l'occupazione. I servizi immateriali e il fattore umano. Intervista a Ferdinando Ferro*, in «Nord e Sud», XLIII, gennaio 1996, pp. 35-38.

224. Paruolo S., *Ue: disoccupazione e Conferenza tripartita*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 4, 1996, pp. 81-88.

225. Piacentini P., *Carenze occupazionali e fabbisogni di flessibilità*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 6, giugno 1996, pp. 32-36.

226. Prast H., *Inflation, Unemployment and the Position of the Central Bank: The Opinion of the Public*, in «Quarterly Review», XLIX, n. 199, dicembre 1996, pp. 415-454.

227. Prosperetti L., Ajello V., Giulivi R., *Il mercato del lavoro italiano in un confronto internazionale*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 9, settembre 1996, pp. 9-21.

228. Pugliese E., *La disoccupazione di massa e la questione dell'underclass*, in «La critica sociologica», n. 117-118, aprile-settembre 1996, pp. 89-98.

229. River A.M., Damiani M.R., Pugliese E., *Porte chiuse per gli immigrati*, in «La critica sociologica», n. 117-118, aprile-settembre 1996, pp. 152-159.

230. Rosti L., Chelli F., *Le matrici dei flussi e le tendenze del mercato del lavoro*, in «Economia & lavoro», XXX, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 35-48.

231. Ruggeri Laderchi C., *L'impatto distributivo dell'aggiustamento e il mercato del lavoro*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 59-74.

232. Savoja L., *Processi di innovazione e necessità occupazionali per le posizioni di medio e alto livello nelle aziende piemontesi dell'indotto auto*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 89-132.

233. Scazzocchio B., *Le grandi aziende italiane di fronte all'invecchiamento della forza-lavoro: un'indagine*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 71-88.

234. Staffolani S., *Il problema della disoccupazione in Europa*, in «Economia Marche», XV, n. 3, dicembre 1996, pp. 355-394.

235. Svimez, *Valutazioni e proposte per lo sviluppo e L'occupazione nel Mezzogiorno*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», X, n. 4, 1996, pp. 1073-1080.

236. Viesti G., *Perdere e trovare lavoro*, in «Quale Impresa», XXII, n. 3, marzo 1996, pp. 18-23.

237. Villeval M.C., *Unemployment, labour institutions and innovation*, in «Labour», X, n. 1, primavera 1996, pp. 209-232.

238. Vinci P., *La disoccupazione europea. La ricetta del Cepr*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 57-72.

239. Vinci C.P., *Disoccupazione in un modello economico bisettoriale*, in «Rassegna di lavori dell'Isco», XIII, n. 3, 1996, pp. 32-38.

240. Wachter B., *La transnazionalità nell'Iniziativa Occupazione: perché, cos'è, come si realizza*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 5, settembre-ottobre 1996, pp. 56-93.

**2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro**

241. Abbate C., *Donne. Il lavoro delle donne tra famiglia e mercato*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 90-98.

242. Accornero A., *Questo secolo se ne va e il lavoro cambia in fretta*, in «Il Mulino», XLV, n. 368, novembre-dicembre 1996, pp. 1027-1036.

243. Accornero A., *Il lavoro come diritto e come cittadinanza*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 725-742.

244. Bucciarelli C., Donati C., Pittau M., Sorcioni M., *La cultura del lavoro come componente educativa. Una nuova offerta formativa*, in «Censis. Note e Commenti», XXXII, n. 8, agosto 1996, pp. 31-70.

245. Caielli L., *Una sfida incerta, ma stimolante*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 5, 1996, pp. 6-7.

246. Calvi G., *Per una cultura della previdenza*, in «Queste istituzioni», XXIV, n. 108, ottobre-dicembre 1996, pp. 20-28.

247. Camusi M.P., Cruciani S., Sorcioni M., *L'opacità del non-lavoro*, in «Censis. Note e Commenti», XXXII, n. 2-3, febbraio-marzo 1996, pp. 53-65.

248. Camusi M.P., Cruciani S., Sorcioni M, *Il lavoro che allontana. Foto di status socio-professionale*, in «Censis. Note e Commenti», XXXII, n. 2-3, febbraio-marzo 1996, pp. 40-52.

249. Capizzi G., Parroca A.M., *Il ruolo della donna tra lavoro familiare ed extrafamiliare: il caso di una provincia siciliana*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 125-142.

250. Cappellina V., *La centralità del ruolo delle risorse*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 47-50.

251. Castro M., *Dopo Cipputi ancora Marx? No Carlo Magno!*, in «Il Progetto», II, n. 12, novembre-dicembre 1996, pp. 36-39.

252. Cavalli A., *Lontano dai padri: i giovani verso un nuova etica del lavoro*, in «Il Progetto», II, n. 12, novembre-dicembre 1996, pp. 23-35.

253. Damascelli N., *Verso una società senza lavoro?*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 3, marzo 1996, pp. 15-18.

254. Diamanti I., Marini D., *Il lavoro è tutto? Il Nordest: una società laburista*, in «Il Progetto», II, n. 12, novembre-dicembre 1996, pp. 7-16.

255. Ferrara M., *La «terza dimensione» del lavoro*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 6, giugno 1996, pp. 26-31.

256. Giavazzi F., Levi R.F., *Morire per Maastricht? Sì, ma non è necessario*, in «Il Mulino», XLV, n. 363, gennaio-febbraio 1996, pp. 128-135.

257. Jossa B., *Lavoro libero e tempo libero. Doppia sfida per l'economista risvegliato*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 27-29.

258. *Lavoro dipendente e lavoro autonomo. Un'era di cambiamenti profondi. Mutamenti nel mercato del lavoro e mutamenti istituzionali*, in «Quaderni Isril», XXVII, n.2, aprile-giugno 1996, pp. 5-16.

259. Longo E., *Il ruolo delle donne nello sviluppo*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 2, 1996, pp. 35-42.

260. Meldolesi L., *Il lavoro è tutto? Sud: dal posto al lavoro*, in «Il Progetto», II, n. 12, novembre-dicembre 1996, pp. 15-22.

261. Proietti M.G., *Cosa è lavoro? Una questione di genere*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 4, luglio-agosto 1996, pp. 67-81.

262. Prosperetti G., *I nuovi confini della solidarietà post-industriale*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 3-4, maggio-agosto 1996, pp. 243-253.

263. Ungaro D., *Le nuove frontiere del lavoro e dell'internazionalizzazione. L'organizzazione spazio-temporale della società e della politica postfordiste*, in «Democrazia e Diritto», XXXVI, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 99-122.

264. Totaro F., *L'etica cristiana nella società della «fine del lavoro»*, in «Il Progetto», II, n. 12, novembre-dicembre 1996, pp. 48-56.

### 2.2 Dibattito sulle professioni

265. Faustini G., *Quali e quante sono le professioni?*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 75-88.

266. Messina N., *Classificazione, inquadramento, carriere*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 141-154.

267. Ruffini R., *L'ordinamento delle amministrazioni pubbliche: problemi e prospettive di evoluzione*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 181-202.

268. Destefanis S., *Rigidità nominali e livello di attività. Un'analisi settoriale per l'Italia, 1951-1993*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 3-34.

269. Butera S., Viganò M., Viviani D., *Le nuove professioni in banca*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 34, luglio-agosto 1996, pp. 3-9.

270. Tagliaferro C., *Qualifiche professionali e competenze. Esperienze europee e prospettive per l'Italia*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 318-329.

271. Battistoni L., De Santis R., Mocavini A., *Qualificazione professionale e mercato del lavoro in Italia*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 72-88.

272. Ferigo T., *Problemi di valutazione delle professionalità nel settore metalmeccanico: un punto di vista sindacale*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 127-140.

273. Della Rocca G., *Tra specializzazione e istituzionalizzazione (gli inquadramenti contrattuali nell'era della professionalizzazione dei ruoli)*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 91-112.

274. Faustini G., *Le modifiche funzionali all'inquadramento nei contratti dei lavoratori dipendenti*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 113-126.

275. Botta P., *La domanda di figure professionali e di formazione nel campo della tutela dell'ambiente e dell'industria*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 3, maggio-giugno 1996, pp. 131-179.

276. Brunello G., Camuffo A., *Velo o vincolo? Note sui sistemi di inquadramento contrattuale in Italia*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 7-42.

277. Butera F., Carbognin M., Fasulo A.M., *Classificazione del personale fra strumento di organizzazione e sistema di gestione delle persone: gli sviluppi nelle imprese private e nella Pubblica Amministrazione*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 43-74.

278. Meda M., *Specializzazione, interdisciplinarietà e abbandono di percorsi precostituiti*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 79-82.

279. Capo G., *L'inquadramento contrattuale dei bancari e i processi di evoluzione professionale*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 75-90.

280. Reboani P., *Carriere professionali e modelli di mercato del lavoro nel settore bancario: alcune prime evidenze empiriche*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 155-180.

281. Benadusi L., *Razionalità pubblica, risorse umane e formazione*, in «Il Mulino», XLV, n. 363, gennaio-febbraio 1996, pp. 97-106.

**2.3 Processi formativi**

282. Alessandrini G., *Modelli di valutazione dell'attività formativa: riflessioni a margine di una ricerca sul controllo della qualità dell'istruzione nella formazione continua*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 3, maggio-giugno 1996, pp. 61-80.

283. Auteri E., *Motivare ad apprendere nell'impresa competitiva*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 5, 1996, pp. 8-13.

284. Avanzi E., *Formazione professionale non solo relazioni industriali*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 5, maggio 1996, pp. 41-45.

285. Balconi M., *Sistemi informativi e crescita delle imprese*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 92, dicembre 1996, pp. 35-78.

286. Battistoni L., *Dalla formazione di genere, al mainstreaming, alla contaminazione positiva dei sistemi formativi: una prospettiva per la formazione femminile*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 50-64.

287. Battistoni L., *Progetto di un Osservatorio sulla formazione femminile*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 4, luglio-agosto 1996, pp. 8-22.

288. Belvisi P.L., *Il sistema educativo: uno schema generale di analisi*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 73-87.

289. Biagi M., *Formazione e qualità: note per una strategia comunitaria dell'occupazione*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 75-84.

290. Borghans L., Heijke H., *Forecasting the educational structure of occupations: A manpower requirement approach with substitution*, in «Labour», X, n. 1, spring 1996, pp. 151-193.

291. Cacopardi G., *La formazione nel Patto per L'occupazione*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 23-28.

292. Cappellari V., *Il «caposaldo» della formazione nell'accordo per il lavoro*, in «Lavo-

ro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 33-38.

293. Carducci P., Giusti D., *Cambiare la formazione professionale per gestire una organizzazione in cambiamento*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 4, luglio-agosto 1996, pp. 49-60.

294. Colasanto M., *Formazione continua*, in «Vita e Pensiero», LXXIX, n. 3, marzo 1996, pp. 189-195.

295. Crispolti E., *Orientamento, flessibilità del lavoro e formazione*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 133-138.

296. D'Egidio F., *Formazione integrata per L'organizzazione che apprende*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 7, 1996, pp. 52-56.

297. De Lellis A., *Il Fondo sociale europeo e le regioni del Centro-nord: una prima analisi di impegni e spese*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 111-132.

298. De Vincenzi R., *Dalla sperimentazione alla messa a regime di una metodologia operativa di programmazione regionale del Piano formativo annuale*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 82-94.

299. Del Camuto U., *Dalla ricerca all'educazione continua*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 4, aprile 1996, pp. 4-8.

300. Della Mora O., *I sistemi formativi in Europa*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 153-214.

301. Dell'Agli C., *Il Team come riserva vincente dell'organizzazione: note su alcuni concetti e strumenti per lo sviluppo del lavoro di gruppo*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 4, luglio-agosto 1996, pp. 23-36.

302. Di Palma S., *L'attività dell'Isfol per la formazione continua: linee di attività per il triennio 1997-2000*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 35-42.

303. Farias G., *Il sistema formativo. Consuntivo e prospettive*, in «Il Mulino», XLV, n. 364, marzo-aprile 1996, pp. 320-328.

304. Fornara O., *Comparazione europea dei dispositivi d'inserimento professionale dei giovani*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 132-144.

305. Galgano A., *Formazione sì, ma efficace*, in «Quale Impresa», XXII, n. 11, novembre 1996, pp. 27-28.

306. Grasser B., *Organization and work situations: which sources for the learning process?*, in «Labour», X, n. 1, spring 1996, pp. 63-92.

307. Graziadei G. (a cura di), *Basta con il mito del posto fisso. Intervista con Carlo Callieri*, in «Quale Impresa», XXII, n. 11, novembre 1996, pp. 23-26.

308. Grimaldi A., *Verso un modello innovativo di formazione: alcune ipotesi di ricerca*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 3, maggio-giugno 1996, pp. 13-44.

309. Jamar J., *Imparare lungo tutto l'arco della vita: una sfida per ogni cittadino*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 1922.

310. Lion C., *Elementi per la valutazione ex post delle attività di formazione cofinanziata dal FSE*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 187-227.

311. Montanino A., *Nuove norme di organizzazione del lavoro e sviluppi dell'economia della formazione*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 92, dicembre 1996, pp. 149-184.

312. Montedoro C., Sperinfé S., *Una sfida per la formazione continua: Anno Europeo dell'Istruzione e della Formazione lungo tutto L'arco della vita*, in «Osservatorio Isfol»,

XVII, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 139-152.

313. Paci A., *L'impegno congiunto per la formazione*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 3, marzo 1996, pp. 4-8.

314. Pagoto P., *Il posto dei giovani in un'Europa che cambia*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 363-378.

315. Pellegrino R., *Bisogni formativi emergenti nelle organizzazioni complesse e nella pubblica amministrazione*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 43-48.

316. Perrone G., *Formazione e trasformazione dell'impresa*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 75-78.

317. Rossetti S., *La ristrutturazione e i modelli di formazione professionale nelle imprese industriali*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 105-124.

318. Salomone A., *Incontro scuola-impresa*, in «Quale Impresa», XXII, n. 5, maggio 1996, pp. 40-41.

319. Sambo G. A., *La collaborazione industria-università*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 11-12.

320. Schwartz B., *Le quattro piste della formazione*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 40-42.

321. Serreri P., *Il difficile incontro tra scuola e impresa*, in «Nord e Sud», XLIII, aprile-maggio 1996, pp. 16-25.

322. Teresei S., *Un tentativo di formazione direzionale da meditare: il Cerisdi a Palermo*, in «Queste istituzioni», XXIV, n. 106-107, aprile-settembre 1996, pp. 143-165.

323. Tezza E., *Fabbisogno formativo, domanda di lavoro e domanda di formazione: alcuni indicatori operativi*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 95-110.

324. Valli V., *Più scuola e più ricerca contro la disoccupazione*, in «Politica ed economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 68-71.

325. Vittore A., *Stato e prospettive della formazione professionale in Italia*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 29-34.

### 2.4 Nuove esperienze di lavoro: il telelavoro

326. Bertoldi S., Fucilitti A., *Un esperimento di telelavoro a domicilio*, in «Aggiornamenti sociali», XLVII, n. 2, febbraio 1996, pp. 151-164.

327. Ceri P., *I mille volti del telelavoro*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 5, 1996, pp. 20-23.

328. Magno P., *Il «luogo del telelavoro»*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 550-552.

329. Martelli A., *Cresce il mito del professionista a distanza*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 5, 1996, pp. 24-31.

330. Nucci G.M., *Come cambia L'occupazione. Oltre la fabbrica, il telelavoro a domicilio*, in «Nord e Sud», XLIII, gennaio 1996, pp. 30-34.

331. Pizzi P., *Telelavoro: prime esperienza applicative nella contrattazione collettiva*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 2, marzo-aprile 1996, pp. 169-198.

332. Scajola S., *Telelavoro. I teleworkers nella globalizzazione*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 117-121.

## 3. Costo del lavoro: produttività e competitività

333. Addis E., *La struttura salariale e i differenziali per sesso in Italia*, in «Economia & Lavoro» XXX, n.1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 87-105.

334. Alaimo A., *Retribuzione e azionariato dei lavoratori*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 569-594.

335. Bardasi E., *I differenziali salariali tra settori pubblico e privato: un'analisi microeconomica*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 3-60.

336. Barth E., Mastekaase A., *Decomposing the male/female wage gap: within and between establishment differences*, in «Labour», X, n. 2, estate 1996, pp. 339-356.

337. Brunello G., *L'interazione tra salari pubblici e privati nell'economia italiana del dopoguerra*, in «Politica economica», XII, n. 1, aprile 1996, pp. 85-114.

338. Campiglio L., *La questione salariale*, in «Il Mulino», XLV, n. 366, luglio-agosto 1996, pp. 714-724.

339. Canziani P., *I differenziali di reddito tra donne e uomini in Italia*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 3-36.

340. Chiarini B., Piselli P., *Wage setting, wage curve and Phillips curve: the italian evidence*, in «Rassegna di lavori dell'Isco», XIII, n. 2, 1996, pp. 73-108.

341. Cinelli M., *I problemi della retribuzione imponibile a fini previdenziali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 457-482.

342. Ciucciovino S., *La retribuzione flessibile*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 553-575.

343. Ciucciovino S., *Il premio di risultato nel contratto collettivo dei metalmeccanici*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 551-568.

344. D'Antonio M., Pistoresi B., *Modelling wage growth dynamics in Italy 1960-1990*, in «Labour», X, n. 2, estate 1996, pp. 375-406.

345. Di Stasi L., *La democrazia economica parte dallo stipendio flessibile*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 2, 1996, pp. 44-49.

346. Drudi F., Giordano R., *Wage indexation bargaining and inflation*, in «Temi di discussione», n. 292, dicembre 1996, pp. 3-24.

347. Fiorillo L., *La nuova struttura della retribuzione nel lavoro pubblico*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 483-500.

348. Mariani F.I., *Statisticamente corrette*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 31-36.

349. Mistrulli P.E., Torrini R., *I salari di efficienza, i costi di controllo e il decentramento produttivo*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 75-86.

350. Ostbyte S., *Subsidies on labour and capital under wage bargaining*, in «Labour», X, n. 2, summer 1996, pp. 431-446.

351. Prosperetti L., *Vino nuovo in vecchie bottiglie*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 4, aprile 1996, pp. 13-21.

352. Ricciardi M., *Politiche retributive e relazioni industriali negli anni Novanta*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 397-428.

353. Roma G., *La retribuzione nei rinnovi contrattuali (1994-1996)*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 525-550.

354. Santucci R., *Le retribuzioni incentivanti nel pubblico impiego*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 501-524.

355. Sloane P.J., Williams H., *Are «Overpaid» Workers really unhappy? A test of the theory of cognitive dissonance*, in «Labour», X, n. 1, primavera 1996, pp. 3-16.

356. Tanda P., Bottone G., *Children and gender: wage differentials*, in «Labour», X, n. 3, autunno 1996, pp. 511-532

357. Tronti L., *La nuova regolazione della retribuzione: aspetti economici ed effetti sulle relazioni industriali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 429-456.

358. Vivarelli M., Montobbio F., *Le determinanti della formazione del salario reale nel secondo dopoguerra*, in «Economia & lavoro», XXX, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 3-14.

359. Zilio Grandi G., *Le fonti della retribuzione. Spunti da una ricerca*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 97-120.

360. Zoppoli L., *Retribuzione, politiche dei redditi e tecniche regolative*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 357-396.

**4. Orario di lavoro**

361. Lucchetti R., Staffolini S., *Domanda di lavoro, orari e occupazione nella grande industria italiana*, in «Politica economica», XII, n. 1, aprile 1996, pp. 115-138.

362. Cofferati S., *Ridurre la durata del lavoro è possibile. A Europa fatta*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 72-77.

363. Stasi G., Negrelli S., *Orari di qualità*, in «Banca & Lavoro», VI, 36, novembre-dicembre 1996, pp. 23-27.

364. Fratini A., Marzotto., *Quando il sindacato sceglie di privilegiare L'orario*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 134-139.

365. Jossa B., *Working time. Time reduction as a remedy against unemployment*, in «Note economiche», XXV, n. 1, 1996, pp. 1-20.

366. Jossa B., *Produttività, la via per ridurre l'orario di tutti*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 74-75.

367. Marramao G., *La rimodulazione degli orari di lavoro: strategie europee e opportunità occupazionali per il Mezzogiorno*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, 4, 1996, pp. 969-990.

368. Paruolo S., *La riduzione dell'orario di lavoro in Europa*, «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 3, 1996, pp. 107-132.

**5. Salute e ambiente di lavoro**

369. Di Cerbo F., *Normativa antinfortunistica e sicurezza sul lavoro: dai decreti del 1955 e del 1956 al decreto legislativo 626/1994 lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 7, luglio 1996, pp. 1258-1276.

370. Fontana A., *Il lavoro femminile nello sviluppo della legislazione contro gli infortuni (1898-1935)*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 14-27.

371. Gherardi G., Violante F.S., *La medicina del lavoro dopo i decreti 626/1994 e 242/1996*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 3, settembre 1996, pp. 9-14.

372. *Il diritto alla sicurezza e all'assistenza sociale nella Carta sociale europea*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 4, 1996, pp. 7-38.

373. Natullo G., *La nuova normativa sull'ambiente di lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 4, 1996, pp. 665-718.

374. Peli D., *Il posto di lavoro che produce sicurezza e qualità*, in «Il Progetto», II, 7, gennaio-febbraio 1996, pp. 112-115.

375. Salsi E., *Lavoro ai videoterminali: il recepimento in Italia della Direttiva n. 90/270/Cee*, in «Diritto delle relazioni industriali», VI, n. 3, settembre 1996, pp. 73-80.

376. Tampieri A., *L'azione sindacale nei recenti decreti sulla sicurezza del lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 5, settembre-ottobre 1996, pp. 434-442.

377. Tiraboschi M., *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/Cee*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 3, settembre 1996, pp. 51-72.

378. Vitale C., *Aspetti sistematici e profili di novità della sicurezza del lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 82-97.

**6. Conflittualità**

379. D'Atema A., *Costituzione a autorità indipendenti. Il caso della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi essenziali*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 767-782.

380. Gragnoli E., *Sciopero, sanzioni collettive e responsabilità delle organizzazioni sindacali*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 157-188.

381. Passalacqua P., *Esercizio del diritto d'assemblea in costanza di sciopero*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 2, marzo-aprile 1996, parte II, pp. 97-103.

382. Pellizzetti P., *Pensare il lavoro, pensare il conflitto*, in «MicroMega», n. 4, 1996, pp. 108-117.

383. Siniscalchi E., *Sciopero nei servizi pubblici essenziali e prestazioni indispensabili a tutela dell'utente. Il difficile equilibrio nella giurisprudenza*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, 1996, pp. 193-228.

**7. Il rapporto di lavoro**

384. Borgoncelli F., *La disciplina del rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in «Lavoro e diritto», X, n. 2, primavera 1996, pp. 213-216.

385. Bronini G., *Autonomia e subordinazione nel rapporto di lavoro: verso l'unificazione*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 559-564.

386. De Cicco G., *Subordinazione e autonomia nell'ambito di particolari rapporti di lavoro. Ricerca sui nuovi aspetti della qualificazione giuridica della prestazione di lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 5, maggio 1996, pp. 833-840.

387. Girardi G., *Fallimento e rapporti di lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 1674-1677.

388. Maresca A., *Le trasformazioni dei rapporti di lavoro pubblico e il sistema delle fonti*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 2, 1996, pp. 187-244.

389. Meucci M., *Il preavviso nel rapporto di lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 3, marzo 1996, pp. 375-388.

390. Pomponio A., *Ancora su buona fede, correttezza e principio di parità nel rapporto di lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, parte II, pp. 413-420.

391. Santoro Passarelli G., *Sull'inesistenza del principio di parità di trattamento retributivo nel rapporto di lavoro tra privati*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 547-549.

392. Silvano M., *Il diritto di critica nel rapporto di lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, parte II, pp. 430-435

# Attività dello Stato

## 1. Politica e legislazione del lavoro

393. Ambrosini M., *Nuove politiche per L'occupazione e cooperazione sociale. I risultati di una ricerca nell'area milanese*, in «Aggiornamenti sociali», XLVII, n. 12, dicembre 1996, pp. 837-850.

394. Angelo M., *I problemi del lavoro in Europa*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 51-58.

395. Arbitrio A., Del Monaco M., Meldolesi L., *Lavoro irregolare, emersione e uscita nel quadrilatero di Grumo Nevano*, in «Economia Marche», XV, n. 3, dicembre 1996, pp. 349-432.

396. Assanti C., *Azioni positive: confini giuridici e problemi attuali dell'eguaglianza di opportunità?*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 375-386.

397. Ballestrero M.V., *Le azioni positive. Punto e a capo*, in «Lavoro e diritto», X, n. 1, inverno 1996, pp. 117-138.

398. Battistoni L., Carbone A.E., *Il modello operativo di monitoraggio dell'Iniziativa Comunitaria Occupazione*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 1-2, gennaio-aprile 1996, pp. 65-81.

399. Biagi M., *La fortuna ha sorriso alla presidenza italiana dell'Unione europea: prime note di commento alle direttive sul distacco dei lavoratori all'estero e sui permessi parentali*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 3, settembre 1996, pp. 3-8.

400. Bianchi L., *Politiche per L'occupazione nel Mezzogiorno dopo l'accordo per il Lavoro del settembre 1996*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», X, n. 4, 1996, pp. 841-856.

401. Bocchino A., *Politica dell'occupazione: la sfida centrale*, in «Quale Impresa», XXII, n. 6, giugno 1996, p. 3.

402. Borrelli M., Scala A., *Giovani e impresa: la legge 44/86*, in «Nord e Sud», XLIII, febbraio 1996, pp. 51-66.

403. Bosco R., *La legislazione di promozione e sostegno delle imprese*, in «Quaderni Isril», XXVII, n.2, aprile-giugno 1996, pp. 55-64.

404. Capo G., *La tutela dell'occupazione*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 33, maggio-giugno 1996, pp. 15-18.

405. Carabelli U., *La gestione delle eccedenze di lavoro in Italia: una analisi giuridica*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 153-206.

406. Carofiglio M., *Lavoro: un'equazione con molte incognite*, in «Quale Impresa», XXII, n. 3, marzo 1996, pp. 34-37.

407. Chiusolo S., *Il nuovo art. 19: le prospettive di riforma*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 299-316.

408. Cinelli M., *Appunti in tema di incidenza del diritto comunitario sull'ordinamento interno di sicurezza sociale*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 95-108.

409. Ciucciovino S., *Misure a favore della ricollocazione dei lavoratori «eccedenti»: la manutenzione del capitale umano*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 3-4, maggio-agosto 1996, pp. 336-357.

410. Del Boca A., *Spesa pubblica e ammortizzatori sociali*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 7-8, luglio-agosto 1996, pp. 8-15.

411. *Documento in difesa delle azioni positive*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 295-298.

412. Fallick M.R., *A review of the recent empirical literature on displaced workers*, in «Industrial and Labor Relations Review», L, 1, october 1996, pp. 5-16.

413. Faustini G., *Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa come strumento di politica del lavoro*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 89-102.

414. Felli L., Ichino A., *Sistemi di incentivazione della forza lavoro: una rassegna dei principali problemi teorici*, in «Politica economica», XII, n. 3, dicembre 1996, pp. 331-362.

415. Gaggini M., *Incentivi al Centro-nord: quando investire conviene*, in «Nord e Sud», XLIII, febbraio 1996, pp. 100-116.

416. Garofalo G., *La legislazione nel 1995*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 4, 1996, pp. 771-782.

417. Gentile G., *Innovazioni tecnologiche e art. 4 dello statuto dei lavoratori*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 5, settembre-ottobre 1996, pp. 464-472.

418. *Lavoro marginale e legislazione minima di protezione. Tavola rotonda con interventi di Renato Brunetta, Bruno Trezza e Mario Baldassarri; conclusioni di Pietro Merli Brandini*, in «Quaderni Isril», XXVII, n. 3-4, luglio-dicembre 1996, pp. 5-26.

419. *Le recenti direttive comunitarie in materia di distacco dei lavoratori e congedi parentali*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 3, settembre 1996, pp. 95-102.

420. Mancini A., *Terapia d'urto contro la disoccupazione*, in «Quale Impresa», XXII, n. 11, novembre 1996, pp. 28-29.

421. Marcello C., *Transnazionalità del Progetto Now-LeDl. Lavoro e donne nell'impresa 1992/1994*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 5, settembre-ottobre 1996, pp. 282-290.

422. Marsden D., *Employment policy implications of new management*, in «Labour», X, n. 1, primavera 1996, pp. 17-62.

423. Meucci M., *Nota sintetica sulla legge n. 223/91 sui licenziamenti per riduzione di personale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 11, novembre 1996, pp. 1880-1890.

424. Mucci M., *Diritto alla flessibilità delle mansioni accordato dall'art. 2103 cc all'impiegata*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 35-42.

425. Novacco N., *Intorno ai «patti territoriali»*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», X, n. 3, 1996, pp. 659-664.

426. *Nuovi lavori, rete di protezione e sostegni allo sviluppo. Tavola rotonda con interventi di Luca Meldolesi, Sergio Bruno, Domenico De Masi, Andrea Saba, Michele Dau, Gino Faustini, Franco Archibugi; conclusioni di Giuseppe Bianchi; contributo di Umberto Romagnoli*, in «Quaderni Isril», XXVII, n. 3-4, luglio-dicembre 1996, pp. 27-70.

427. *Parità di trattamento uomo-donna: in difesa delle azioni positive*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 195-197.

428. Pontarollo E., *Sotto il maglio della legge*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 11, novembre 1996, pp. 4-10.

429. Rella P., *L'esclusione sociale del lavoro: giovani tra inoccupazione, ricerca attiva di lavoro e lavoro nero a Roma*, in «Economia &

Lavoro» XXX, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 89-104.

430. Riviello C., *Indirizzi comunitari e strumenti nazionali di politica del lavoro*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, n. 1, 1996, pp. 15-26.

431. Roccella M., *La Direttiva comunitaria sulla parità di trattamento nelle condizioni di lavoro negli orientamenti della Corte di giustizia: una giurisprudenza ancora in evoluzione*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 3, settembre 1996, pp. 81-90.

432. Rossetti M., *Governo e parti sociali: diritti ed obblighi. Dalle leggi contrattate alle leggi dettate*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 93-100.

433. Ruiz-Quintanilla S.A., *Determinants of unemployment of Young Adults: a multicountry study*, in «Industrial and Labor Relations Review», L, n. 1, ottobre 1996, pp. 424-438.

434. Sanlorenzo R., *Dalla parità di trattamento uomo-donna alle azioni positive*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 9-22.

435. Santoni F., *Crisi dell'impresa, eccedenze di personale e misure alternative ai licenziamenti illegittimi*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 63-90.

436. Signorini E., *L'outplacement: come gestire le eccedenze di personale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 1678-1683.

437. Stuppini A., *I servizi per l'impiego in Emilia Romagna*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 3, settembre 1996, pp. 91-94.

438. Torsello A.M. (a cura di), *L'attuazione dei dispositivi legislativi per l'occupazione*, in «Osservatorio Isfol», XVII, n. 3, maggio-giugno 1996, pp. 233-244.

439. Treu T., *Orientamenti di politica dell'occupazione*, in «Vita e Pensiero», LXXIX, n. 12, dicembre 1996, pp. 841-853.

440. Vannini A., *Fondi strutturali e politiche di tutela*, in «Nord e Sud», XLIII, febbraio 1996, pp. 117-131.

441. Varone S., *Tensioni dogmatiche e principi innovativi in tema di parità di trattamento fra lavoratori subordinati*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 600-610.

442. Vergari S., *Presente e futuro dei lavori socialmente utili*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 687-724.

443. Weiss M., *L'alleanza fa la forza*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 2, febbraio 1996, pp. 19-21.

444. Zingone G., *La conferenza intergovernativa del 1996 e la politica sociale dell'Unione europea*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 87-94.

445. Zoll R., *Per una svolta nella politica sociale*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 754-766

### 1.1 Diritto del lavoro

446. Arpano A., *Illegittimità della «cristallizzazione» dei criteri di individuazione dei sindacati maggiormente rappresentativi*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 1, gennaio-febbraio 1996, parte II, pp. 3-8.

447. Balbo L., *Il problema è lo spreco*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 743-753.

448. Bellomo S., *La dottrina giuslavoristica dalla crisi della rappresentatività ai referendum*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 153-168.

449. Bianchi D'Urso F., *Parità di trattamento e discriminazioni alla rovescia al vaglio*

*della Corte di Giustizia Europea*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 5, settembre-ottobre 1996, pp. 391-403.

450. Blanpain R., *Il diritto comunitario del lavoro alla vigilia della Conferenza Intergovernativa: una proposta di modifica del Trattato dell'Unione Europea*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 189-194.

451. Caiafa A., *Trasferimento di impresa in crisi e normativa comunitaria*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 2, marzo-aprile 1996, parte II, pp. 123-131.

452. Deakin S., Ewing K., *Inflazione, rendimento economico e diritti dei lavoratori*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 4, 1996, pp. 745-770.

453. Gentile G., *Appunti sui controlli del datore di lavoro ex art. 2 e 3 St.lav.*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 107-117.

454. Ghera, *La flessibilità: variazioni sul tema*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 6, giugno 1996, pp. 37-42.

455. Higgins P., *Il lavoro non è una merce. Un contributo irlandese al diritto del lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 2, 1996, pp. 295-306.

456. Levi A., *Il licenziamento disciplinare: proposte ricostruttive*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 3-4, maggio-agosto 1996, pp. 294-335.

457. Lonciari A., *Un'ipotesi di concorrenza sleale: lo storno di dipendenti*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 3-4, maggio-agosto 1996, pp. 363-371.

458. Manna A., *Una mancata esportazione del rito del lavoro e la crisi «esterna» di quest'ultima*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 24-34.

459. Manna A., *Subordinazione e autonomia della prestazione di lavoro*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 867-880.

460. Marini G., *Aborto e parto prematuro nella tutela delle lavoratrici madri*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, gennaio-marzo 1996, pp. 91-100.

461. Meucci M., *Storno dei dipendenti e concorrenza sleale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 2, febbraio 1996, pp. 212-221.

462. Montuschi L., *Il licenziamento disciplinare secondo il diritto vivente*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, gennaio-marzo 1996, pp. 13-38.

463. Noegler L., *Le infruttuose radici weimariane della libertà sindacale*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n.1, 1996, pp. 101-118.

464. Pera G., *Sulla questione femminile*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 221-226.

465. Perulli P., Sabel C.F., *Gli enti bilaterali dopo l'inizio: tre approcci a una interpretazione operativa*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 27-40.

466. Righetti P., *Cambia ancora la disciplina dell'indennità di mobilità*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 4, aprile 1996, pp. 753-754.

467. Rusciano M., *Utenti senza garanti*, in «Lavoro e diritto», X, n. 1, inverno 1996, pp. 39-80.

468. Sambucini G., *La regolazione del lavoro dipendente e indipendente*, in «Quaderni Isril», XXVII, n.2, aprile-giugno 1996, pp. 25-48.

469. Sanlorenzo L., *Cooperative di lavoro e tutela del socio fondatore*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 589-596.

470. Santoni F., *Diritto all'informazione e sciopero nel servizio pubblico radiotelevisivo*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 2, marzo-aprile 1996, pp. 123-136.

471. Scarpelli F., *Iniziativa economica, autonomia collettiva, sindacato giudiziario: dall'art. 41 della Costituzione alla recente legislazione sulle trasformazioni dell'impresa*, in «Lavoro e diritto», X, n. 1, inverno 1996, pp. 15-38.

472. Testa G., *Il danno biologico nel diritto del lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 12, dicembre 1996, pp. 2097-2103.

473. Treglia G., *La responsabilità da licenziamento disciplinare illegittimo*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 6, giugno 1996, pp. 1041-1060.

474. Vallebona A., *L'efficacia soggettiva degli accordi in materia di scelta dei lavoratori da licenziare e di individuazione delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero nei s.p.e.*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 542-546.

475. Vallebona A., *Il diritto del lavoro: uno spirito a due anime*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 351-360.

476. Viceconte M., *La parità di trattamento e l'organizzazione del lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 1873-1879.

477. Weiss M., *Diritto del lavoro e relazioni industriali nella fase del post-comunismo*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 5-10.

478. Zoppoli L., *Le trasformazioni dei servizi pubblici e il diritto del lavoro*, in «Lavoro e diritto», X, n. 1, inverno 1996, pp. 81-100.

## 2. Politica industriale

479. Albino V., Garavelli C., *Alcuni aspetti della crescita di un'impresa guida in un distretto industriale del Mezzogiorno*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 4, ottobre-dicembre 996, pp. 731-748.

480. Alessandrini A., *L'evoluzione degli squilibri finanziari territoriali in Italia. Un'analisi statistica*, in «Economia Marche», XV, n. 3, dicembre 1996, pp. 277-298.

481. Annessi M., *Le innovazioni organizzative al «sistema di interventi ordinari nelle aree depresse»: la «Cabina di regia» ed il Comitato per l'esame e la valutazione delle politiche operative di intervento*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, 2, 1996, pp. 323-336.

482. Antonelli C., Militello G., *La politica industriale nella nuova economia dell'informazione: tecnologie dell'informazione e processi di apprendimento*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 5-28.

483. Apicella V., *Il Sud d'Italia ed i mezzogiorni d'Europa*, in «Economia italiana», n. 1, gennaio-aprile 1996, pp. 157-168.

484. Arrigo U., *Il processo di riforma dell'azienda postale*, in «Economia pubblica», XXXVI, n. 6, 1996, pp. 5-64.

485. Bernasconi M., Marenzi A., *Lavoro e capitale: stime per il periodo 1974-1991*, in «Nord e Sud», XLIII, febbraio 1996, pp. 67-99.

486. Biscotti N., *Sud: Indietro tutta?*, in «Quale Impresa», XXII, n. 4, aprile 1996, pp. 43-45.

487. Bognetti G., Fazioli R., *Lo sviluppo di una regolazione europea nei grandi servizi pubblici a rete*, in «Economia pubblica», XXXVI, n. 3, 1996, pp. 5-54.

488. Bosco R., *L'offerta di organizzazione per lo sviluppo di reti tra piccole imprese*, in «Quaderni Isril», XXVII, n.2, aprile-giugno 1996, pp. 49-54.

489. Bosi P., Causi M., *Infrastrutture e sviluppo territoriale*, in «Economia pubblica», XXXVI, n. 2, 1996, pp. 39-92.

490. Brancati R., *Politiche industriali e Regioni*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», X, n. 4, 1996, pp. 857-888.

491. Brugnoli A., *Variabili sociali e investimenti diretti esteri: spunti di riflessione dell'esperienza di tre piccole e medie imprese italiane in Brasile*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n.89, marzo, pp. 51-86.

492. Caponi R., *Organizzazione e percorsi di crescita delle piccole imprese innovative*, in «Piccola Impresa/Small Business», IX, N. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 101-128.

493. Carlucci F., *La concertazione industriale nel futuro assetto del trasporto aereo*, in «Economia pubblica», XXXVI, n. 2, 1996, pp. 123-137.

494. D'Antonio M., *Decentrare la politica industriale*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n.7-8, luglio-agosto 1996, pp. 4-7.

495. De Santis R., *Poste e telecomunicazioni: radiografia di una crisi*, in «Aggiornamenti sociali», XLVII, n. 1, gennaio 1996, pp. 39-52.

496. Del Monte A., Giannola A., *Mezzogiorno, cambiamenti istituzionali e sviluppo*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 493-538.

497. Di Gaspare G., *Amministrazione e promozione economica del Mezzogiorno*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, 4, 1996, pp. 991-1000.

498. Di Miceli G.B., *Politica dei trasporti e politica ambientale*, in «Aggiornamenti sociali», XLVII, n. 3, marzo 1996, pp. 211-224.

499. Diterlizzi A., *Indagine sulle imprese esportatrici delle Marche e sulle politiche regionali di sostegno*, in «Economia Marche», XV, n. 3, dicembre 1996, pp. 185-238.

500. Ecchis F., *Appalti di progettazione, costruzione e gestione di opere pubbliche*, in «Economia pubblica», XXXVI, n. 1, 1996, pp. 95-104.

501. Frigero P., Senn L., *Differenziali di sviluppo e interpretazioni*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 471-493.

502. Gallia R., *Dalla contrattazione programmata alla contrattazione negoziata: L'evoluzione normativa degli aiuti di Stato dall'intervento straordinario nel Mezzogiorno all'intervento ordinario nelle aree depresse*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, 2, 1996, pp. 353-370.

503. Grillo M., *L'autorità garante della concorrenza e del mercato tra tutela della concorrenza e politica industriale*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 91, settembre 1996, pp. 167-182.

504. *L'Italia del Sud verso l'Europa. Atti del Convegno. 19 marzo 1996. Relazioni di Piero Bevilacqua, Carlo Trigilia, Mariano D'Antonio; interventi di Luigi Abete, Tancredi Bianchi, Giuliano Amato, Giorgio Ratti, Luigi La Rosa; conclusioni di Giovanni Agnelli e Antonio Fazio*, in «Economia italiana», n. 2, maggio-agosto 1996, pp. 227-506.

505. Leccisotti M., *Mezzogiorno tra vecchi e nuovi incentivi*, in «Nord e Sud», XLIII, febbraio 1996, pp. 4-12.

506. Lopes A., *Politiche infrastrutturali, intervento pubblico e sviluppo del Mezzogiorno*, in «Economia Marche», XV, n. 3, dicembre 1996, pp. 299-320.

507. Meldolesi L., *Uno schema per il Sud*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 90, giugno 1996, pp. 197-216.

508. Musu I., *Cambiamenti istituzionali e sviluppo economico*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 455-470.

509. Mutti A., *Programmi per il Mezzogiorno*, in «Il Mulino», XLV, n. 364, marzo-aprile 1996, pp. 309-319.

510. Novacco C., *Per il Mezzogiorno ci vogliono strumenti adeguati*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», X, n. 3, 1996, pp. 731-740.

511. Novacco C., *Ruolo dello Stato e limiti del mercato nelle politiche per il Mezzogiorno*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», X, n. 1, 1996, 179-190.

512. Papa C., *Gli aiuti pubblici nella recente evoluzione legislativa*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, 1, 1996, pp. 27-40.

513. Perna R., *L'uso pubblico delle risorse private: un nuovo rapporto fra pubblico e privato nella realizzazione delle opere pubbliche*, in «Politica del diritto», XXVII, n. 2, giugno 1996, pp. 267-290.

514. *Provvedimenti di attuazione, di integrazione e di modifica della legge 19 dicembre 1992, n. 488 e del decreto legislativo 3 aprile 1993, n. 96 (Fondo per gli interventi nelle aree depresse)*, in «Rivista giuridica del Mezzogiorno», X, 4, 1996, pp. 1001-1352.

515. Salvemini M.T., *Il Mezzogiorno delle inefficienze creditizie, in «Biblioteca della libertà*, n. 108, ottobre-dicembre 1996, pp. 35-38.

516. Sica M., Gastaldi F., *Investimenti e incentivi, passando per le regioni*, in «Nord e Sud», XLIII, febbraio 1996, pp. 13-50.

517. Tamberi M., *Competitività internazionale e trasformazioni in Italia: alcune osservazioni*, in «Economia Marche», XV, n. 3, dicembre 1996, pp. 395-410.

518. Vaccà S., *Imprese transnazionali e contesto socio-culturale ed istituzionale*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 90, giugno 1996, pp. 37-82.

519. Visca B., *Piccole imprese di un Mezzogiorno inedito. Intervista con Paolo Sylos Labini*, in «Nord e Sud», XLIII, settembre-ottobre 1996, pp. 84-94.

### 2.1 Privatizzazioni

520. *L'arcipelago delle «privatizzazioni»*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 7-8.

521. Barca F., *Governo societario: l'esperienza americana e la vicenda delle privatizzazioni italiane*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 92, dicembre 1996, pp. 211-244.

522. Cassese S., *Le privatizzazioni in Italia*, in «Stato e Mercato», n. 47, agosto 1996, pp. 323-350.

523. Cella G.P., *Le privatizzazioni come sfida interpretativa*, in «Stato e Mercato», n. 47, agosto 1996, pp. 183-190.

524. Giovazzi F., *Privatizzazioni, liberalizzazione dei mercato e assetto proprietario delle imprese: alcuni falsi dilemmi*, in «Stato e Mercato», n. 47, agosto 1996, pp. 351-360

### 2.2 Il terzo settore

525. Boccacin L., *Le fondazioni pro-sociali: un'area emergente del terzo settore italiano?*, in «Studi di sociologia», XXXIV, luglio-settembre 1996, pp. 269-278.

526. Bramanti D., *Il volontariato oggi in Italia: quale posto nel terzo settore?*, in «Studi di sociologia», XXXIV, luglio-settembre 1996, pp. 241-256.

527. Cafferata R., *Le organizzazioni non-profit, i processi di privatizzazione e l'economia mista in Italia*, in «Economia pubblica», XXXVI, n. 5, 1996, pp. 15-34.

528. Donati P., *Lo sviluppo delle organizzazioni di terzo settore nel processo di modernizzazione e oltre*, in «Studi di sociologia», XXXIX, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 103-128.

529. Feliciani G., *Organizzazioni non-profit ed enti confessionali*, in «Vita e Pensiero», LXXIX, n. 11, novembre 1996, pp. 774-783.

530. Marrocchi M., *«Non-profit» tra Stato e mercato. Sarà dei cooperanti o dei poteri forti?*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 35-36.

531. Ranci P., *Equivoci e paradossi del non-profit*, in «MicroMega», n. 4, 1996, pp. 118-124.

532. Rebora G., *Le organizzazioni non-profit. Potenzialità al servizio del bene comune e condizioni di sviluppo*, in «Aggiornamenti sociali», XLVII, n. 12, dicembre 1996, pp. 25-836.

533. Rossi G., *La cooperazione sociale*, in «Studi di sociologia», XXXIV, luglio-settembre 1996, pp. 257-268.

### 3. Politica fiscale e distribuzione del reddito

534. Alworth J.S., Boffano S., Gandullia L., *Le imposte fiscali sulle attività produttive: confronti internazionali*, in «Economia pubblica», XXXVI, n. 5, 1996, pp. 95-108.

535. *Autonomia tributaria e vincoli internazionali*, in «Rapporto Cer», n. 4, pp. 11-88.

536. Baldini M., *Una scomposizione della disuguaglianza tra le famiglie italiane per fonti di reddito*, in «Politica economica», XII, n. 2, agosto 1996, pp. 175-205.

537. Caffiero S., *Federalismo e Mezzogiorno*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», X, n. 1, 1996, 17-24.

538. Collicelli C., Orsini S., Cruciani S., Genovese S., *Diseguaglianze, consumi e redditi in Italia: l'altra faccia dello sviluppo*, in «Censis. Note e Commenti», XXXII, n. 4-5, aprile-giugno 1996, pp. 3-68.

539. *Finanza locale e federalismo fiscale*, in «Rapporto Cer», n. 4, 1996, pp. 72-88.

540. Gelardi P., *Per incominciare un federalismo sostenibile*, in «Il Progetto», II, n. 10-11, luglio-ottobre 1996, pp. 17-26.

541. *L'imposizione sui redditi di impresa*, in «Previsioni dell'economia italiana», X, n. 1, giugno 1996, pp. 121-152.

542. *La tassazione dei redditi familiari*, in «Rapporto Cer», n. 1, 1996, pp. 95-103.

543. *L'evoluzione dei sistemi tributari nella prospettiva dell'armonizzazione. Il livello e la composizione del prelievo*, in «Rapporto Cer», n. 4, 1996, pp. 11-16.

544. Leccisotti M., *L'imposta sul patrimonio delle imprese*, in «Politica economica», XII, n. 3, dicembre 1996, pp. 291-308.

545. Legrenzi P., *Mal di tasse. Legge finanziaria e psicologia fiscale*, in «Il Mulino», XLV, n. 367, settembre-ottobre 1996, pp. 952-956.

546. Morese R., *Un fisco per il lavoro, la famiglia, l'Europa*, in «Il Progetto», II, n. 10-11, luglio-ottobre 1996, pp. 7-16.

547. Pasquino G., *E pluribus una: confusione federalista*, in «Il Mulino», XLV, n. 366, luglio-agosto 1996, pp. 754-769.

548. Petroni A.M., *Redistribuzione, ricchezza, libertà*, in «Biblioteca della libertà», XXXI, n. 134, marzo-aprile 1996, pp. 59-72.

549. Ragazzi G., *Federalismo fiscale e sistemi di perequazione*, in «Politica economica», XII, n. 3, dicembre 1996, pp. 309-330.

550. Rizzi D., Rossi N., *Minimo vitale e «flat tax»*, in «Il Mulino», XLV, n. 366, luglio-agosto 1996, pp. 706-713.

551. Tremonti G., *La guerra «civile»*, in «Il Mulino», XLV, n. 367, settembre-ottobre 1996, pp. 842-856.

552. *La proposta fiscale della Cisl. S. Vento, G. Guidi, P. Micolini, I. Spalanzani, P. Bru-*

*nello, G. Vitaletti, E. Longobardi commentano le 10 tesi sul fisco,* in «Il Progetto», II, n. 10-11, luglio-ottobre 1996, pp. 39-73.

553. Villani A., *Il federalismo tra tensioni culturali e proposte politiche*, in «Vita e Pensiero», LXXIX, n. 7-8, luglio-agosto 1996, pp. 543-560.

554. Visco V., *Fisco: concertare per riformare*, in «Il Progetto», II, n. 10-11, luglio-ottobre 1996, pp. 108-113.

**4. Giurisprudenza del lavoro**

555. Aimo M., *Aids e lavoro alla luce della recente giurisprudenza italiana e comunitaria*, in «Lavoro e diritto», X, n. 2, primavera 1996, pp. 347-376.

556. Balzaretti S., *Impossibilità parziale e contratto di lavoro subordinato: le consolidate posizioni nella giurisprudenza*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 1, gennaio 1996, pp. 1-3.

557. Caiafa A., *Il fallimento del lavoratore*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 3-4, maggio-agosto 1996, pp. 358-362.

558. Caiafa A., *L'accertamento dei crediti di lavoro ed i rapporti fra tribunale fallimentare e giudice del lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 82-97.

559. Cammalleri C.M., *Rifiuto della promozione: questioni vecchie e soluzioni nuove intorno allo jus in melius*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 4, aprile 1996, pp. 625-635.

560. Capo G, *La condotta antisindacale*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 32, marzo-aprile 1996, pp. 29-31.

561. Cascioli S., *La vexata quaestio del termine iniziale dell'azione risarcitoria per il danno alla posizione assicurativa del lavoratore*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 317-326.

562. Cazzella A., *La tutela del lavoratore in relazione all'esecuzione da parte del datore di lavoro in un obbligo di facere lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 7, luglio 1996, pp. 1249-1257.

563. Charpentier L., *La sentenza Kalanke ed il discorso dualista della parità*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n.1, 1996, pp. 155-182.

564. Ciocca G., *Giudice e legge: considerazioni sull'obbligo di rotazione*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, 1996, pp. 91-122.

565. Cuzzocrea L., *Distacco dei lavoratori nell'ambito comunitario: Decisione n. 162 del 31 maggio 1996 della Commissione amministrativa delle Comunità Europee*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 4, 1996, pp. 139-144.

566. Del Punta R., *Il licenziamento disciplinare*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 143-151.

567. Di Filippo A., *Quando il pretore del lavoro conoscerà le controversie dei pubblici dipendenti?*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 313-316.

568. Di Filippo A., *Nel 1998 il contenzioso dei pubblici dipendenti al Pretore del lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 2, febbraio 1996, pp. 209-211.

569. Di Spirito V., *I criteri di scelta nella gestione degli esuberi del personale lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 7-8, luglio-agosto 1996, pp. 1457-1462.

570. Esposito M., *Distacco e prestazione di lavoro a favore del terzo*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n.1, 1996, pp. 119-154.

571. Ferro A., *Osservatorio sulla giurisprudenza comunitaria. Giurisprudenza comunitaria in materia di politica sociale*, in «Diritto

delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 135-142.

572. Foglia R., *La più recente giurisprudenza della Corte costituzionale*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 4, aprile 1996, pp. 47-54.

573. Foglia R., *La più recente giurisprudenza della Corte costituzionale*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 7-8, luglio-agosto 1996, pp. 48-55.

574. Franci R., Balzaretti S., *I limiti di indennizzabilità dell'infortunio in itinere dovuto ad incidente stradale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 6, giugno 1996, pp. 1061-1067.

575. Galgani B., Sandulli G., *Facoltà di scelta fra riassunzione del lavoratore e risarcimento del danno a seguito di licenziamento illegittimo*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 2, marzo-aprile 1996, parte II, pp. 104-113.

576. Grandi M., *Comparazione giuridica e diritto del lavoro*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, 1996, pp. 1-34.

577. Lecis A., *La possibile rilevanza del motivo disciplinare nel licenziamento del dirigente*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, 1996, pp. 143-166.

578. Lucciardello A., *In tema di decadenza dal diritto all'indennità di mobilità*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 5, settembre-ottobre 1996, pp. 443-463.

579. Magnani M., *Il licenziamento disciplinare e i rimedi al recesso illegittimo*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, gennaio-marzo 1996, pp. 39-53.

580. Manna A., *Ingiusta detenzione del lavoratore e reintegra: una svolta?*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 571-582.

581. Marazza M., *Primi orientamenti giurisprudenziali dopo la parziale abrogazione referendaria dell'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, 1996, pp. 167-192.

582. *Materiale di documentazione: i primi interventi giurisprudenziali dopo il referendum sulla rappresentatività sindacale*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 173-190.

583. Meucci M., *La disciplina contrattuale del comporto di malattia nel settore del credito*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 7-8, luglio-agosto 1996, pp. 1463-1467.

584. Miani Canevari F., *Il sindacato giudiziale sull'esercizio dei poteri privati dell'imprenditore*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 2, marzo-aprile 1996, pp. 137-148.

585. Montuschi L., *Sulla prescrizione dei contributi previdenziali (un profilo singolare della riforma pensionistica)*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, 1996, pp. 35-52.

586. Montuschi L., *L'applicazione giurisprudenziale del principio di correttezza e buona fede nel rapporto di lavoro*, in «Lavoro e diritto», X, n. 1, inverno, pp. 139-152.

587. Nicolini C.A., *Prescrizione dei contributi, automaticità delle prestazioni e tutela dell'anzianità previdenziale dopo la l. n. 335 del 1995*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 295-350.

588. Panariello F., *La giurisprudenza amministrativa sulla maggiore rappresentatività sindacale dell'impiego pubblico: uno sguardo al recente passato per affrontare il post referendum*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 109-128.

589. Perna R., *L'uso pubblico delle risorse private: un nuovo rapporto fra pubblico e privato nélla realizzazione delle opere pubbliche*, in «Politica del diritto», XXVII, n. 2, giugno 1996, pp. 267-290.

590. Pileggi A., *Le Sezioni Unite promuovono un contrasto di giurisprudenza sul licenziamento disciplinare del dirigente*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 2, marzo-aprile 1996, pp. 156-168.

591. Riomini M., *Termine per la scelta dell'indennità sostitutiva della reintegrazione*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 5, settembre-ottobre 1996, pp. 464-472.

592. Salsi E., *Giurisprudenza comunitaria in materia di politica sociale*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 145-152.

593. Signorini E., *La conciliazione giudiziale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 1, gennaio 1996, pp. 4-11.

594. Timpanaro G., *Ancora in tema di licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda. Mutata giurisprudenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 12, dicembre 1996, pp. 2104-2108.

595. Vallebona A, *Condotta antisindacale ed elemento soggettivo*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 3-4, maggio-agosto 1996, pp. 292-293.

596. Vitale C., *Personalità del lavoratore, dequalificazione professionale e risarcimento*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 4, aprile 1996, pp. 636-647.

597. Vitiello V., *Efficacia della sentenza di primo grado nel processo del lavoro alla luce della riforma del processo civile*, in «D&L. Rivista critica di diritto del lavoro», V, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 342-350.

**5. Dibattito sullo Stato sociale**

598. Arosio F.M., Collicelli C., Vaccaro C.V., *Nuovi modelli di solidarietà per un welfare a responsabilità diffusa*, in «Censis. Note e Commenti», XXXII, n. 9, settembre 1996, pp. 3-47.

599. Castles F.C., Ferrera M., *Casa e welfare. Le contraddizioni dei paesi sub-europei*, in «Stato e Mercato», n. 48, dicembre 1996, pp. 409-432.

600. Cigno A., Rosati F.C., *Nuove prospettive teoriche ed empiriche su risparmio delle famiglie e sicurezza sociale in Italia*, in «Economia politica», n. 1, aprile 1996, pp. 83-112.

601. Clericetti C., *Sotto l'ala protettiva e spesso ingiusta del welfare improprio*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 81-83.

602. Cuzzocrea L., *Note sui vigenti accordi italo-argentini di sicurezza sociale con particolare riferimento al settore pensionistico*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 4, 1996, pp. 89-138.

603. De Leonardis O., *I welfare mix. Privatismo e sfera pubblica*, in «Stato e Mercato», n. 46, aprile 1996, pp. 51-76.

604. Diez-Picazo L., *Federalismo, regionalismo e welfare state*, in «Il Mulino», XLV, n. 368, novembre-dicembre 1996, pp. 1120-1130.

605. Donolo C., *Se il welfare fosse l'unica merce valida che l'Europa esporta?*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 52-53.

606. Fazio A., *Ripensare lo stato sociale*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 36, novembre-dicembre 1996, pp. 3-6.

607. Ferrera M., *Riforma del welfare, un gioco a somma positiva*, in «Biblioteca della libertà», XXXI, n. 137, novembre-dicembre 1996, pp. 85-90.

608. Ferrera M., *Stato sociale. Ancora tagli?*, in «Il Mulino», XLV, n. 364, marzo-aprile 1996, pp. 299-308.

609. Foa V., *Non solo welfare*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 36, novembre-dicembre 1996, pp. 7-12.

610. Forsyth D.J., Notermans T., *Regimi di politica macroeconomica e regolazione finanziaria*, in «Stato e Mercato», n. 48, dicembre 1996, pp. 367-409.

611. Giubboni S., *Un panorama europeo degli aspetti relativi alla sicurezza sociale*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 595-608.

612. Golini A., *Evoluzione demografica, spesa pubblica e politiche sociali*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 49-62.

613. Lattes R., *Il welfare come programma minimo*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 5-7.

614. Livi Bacci M., *Dimensioni della povertà in Italia*, in «Aggiornamenti sociali», XLVII, n. 4, aprile 1996, pp. 329-340.

615. *Nuovi modelli di solidarietà. Per un welfare a responsabilità diffusa*, in «Censis. Note e commenti», XXXII, n. 9, settembre 1996, pp. 3-74.

616. Pera G., *Solo calci nel sedere?*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 367-374.

617. Pierson P., *La nuova politica del welfare state: un'analisi comparata degli interventi restrittivi*, in «Stato e Mercato», n. 46, aprile 1996, pp. 3-50.

618. Pizzuti F.R., *Lo Stato sociale: spreco italiano o modello di crescita?*, in «Politica ed Economia», n. 1-2, aprile 1996, pp. 76-80.

619. Somaini E., *Welfare da rifare. Criteri di equità per le pensioni*, in «Il Mulino», XLV, n. 364, marzo-aprile 1996, pp. 339-350.

620. Van Dijk L., Siegers J., *The effect of the supply of subsidized day-care facilities on female labour sypply*, in «Labour», X, n. 3, autumn 1996, pp. 559-582.

**5.1 Previdenza**

621. Ambrosanio M.F., *Sanità e contenimento del deficit pubblico*, in «Quaderni di economia e finanza», V, n. 2, 1996, pp. 53-106.

622. Balandi G.G., *Principi e scelte normative della riforma previdenziale*, in «Lavoro e diritto», X, n. 1, inverno 1996, pp. 101-116.

623. Balandi G.G., *L'accesso alla pensione di vecchiaia*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 85-90.

624. Baldacci E., Lugaresi S., *La dinamica demografica e la riforma del sistema pensionistico: sostenibilità macroeconomica ed equilibrio di lungo periodo*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 39-50.

625. Bartocci E., *I sistemi pensionistici nel contesto europeo*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 3-10.

626. Beltrametti L., Bonatti L., *Sulla possibile indeterminatezza della dinamica dell'aliquota di equilibrio di un possibile sistema pensionistico*, in «Politica economica», XII, n. 2, agosto 1996, pp. 229-244.

627. Beltrametti L., *Le pensioni di invalidità: effetti retributivi tra le regioni italiane (1951-1993)*, in «Politica economica», XII, n. 3, dicembre 1996, pp. 391-404.

628. Cazzola G., *Pensioni, la grande slavina*, in «Il Mulino», XLV, n. 368, novembre-dicembre 1996, pp. 1109-1119.

629. Cecconi S., *La previdenza complementare e le sue vicende*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 189-216.

630. Cinelli M., *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia: quale ruolo per la previdenza sociale?*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 399-408.

631. *Confronto di opinioni sui temi della previdenza. Confronto fra Carlo Callieri, Guglielmo Epifani, Gianni Billia e Gino Giugni*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 3, marzo 1996, pp. 27-37.

632. Coppini M.A., *Le regole «nuove» della riforma delle pensioni*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 3-10.

633. Costi R., *La gestione delle risorse dei fondi pensione*, in «Bancaria», n. 10, ottobre 1996, pp. 2-11.

634. Crescentini L. (a cura di), *Mobilità e regimi pensionistici complementari in Europa: il caso italiano*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 125-131.

635. Del Colle E., Antolini F., *Il sistema pensionistico italiano tra regime retributivo e contributivo*, in «Economia & lavoro», XXX, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 61-72.

636. Di Nicola F., *Riforma del sistema previdenziale tra equità e sostenibilità*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 101-106.

637. Faustini G., *La riforma interminabile*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 11-38.

638. Fiorenza A., *La riforma pensionistica italiana nel quadro dell'Unione europea*, in «Affari sociali internazionali», XXIV, n. 2, 1996, pp. 153-158.

639. Franco D., Munzi T., *Public pension expenditure prospects in the Europea Union: A survey of national projections*, in «European Economy», n. 3, 1996, pp. 1-126.

640. Frey L., *Invecchiamento della popolazione e lavoro*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 92, dicembre 1996, pp. 9-16.

641. Gaboardi G., Settimi G., *Pensioni. Previdenza complementare: i Fondi pensione aperti*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 82-89.

642. Gronchi S., *Sostenibilità finanziaria e indicizzazione: un commento alla riforma del sistema pensionistico*, in «Economia italiana», n. 1, gennaio-aprile 1996, pp. 115-156.

643. Gronchi S., Aprile R., *La riforma delle pensioni: equità, sostenibilità e indicizzazione*, in «Economia & Lavoro» XXX 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 25-48.

644. Hernandez S., *Età lavorativa età pensionabile e principio di parità tra i sessi*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 523-529.

645. Incletolli M. (a cura di), *Le nostre pensioni. Interviste con Callieri, Cazzola, Epifani, Giugni, Vitaletti*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 31, gennaio-febbraio 1996, pp. 23-26.

646. Persiani M., *Razionalizzazione o riforma del sistema pensionistico*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, 1996, pp. 53-62.

647. Pessi R., *Rischio e bisogno nella riforma delle pensioni*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 5, settembre-ottobre 1996, pp. 381-390.

648. Piperno A., *Potrebbe la previdenza (o la mutualità) sanitaria integrativa essere una strategia efficiente per rivedere il welfare sanitario?*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 119-124.

649. Pizzuti F. R., *La riforma pensionistica tra stato, mercato e politiche di risanamento*, in «Quaderni di economia e finanza», V, n. 1, 1996, pp. 69-98.

650. Pizzuti F.R., *Note sulla riforma del sistema pensionistico*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 11-24.

651. Schiavo F.P., *Fisco. Proposte e ostacoli per una riforma dei contributi sanitari*, in «Il Progetto», II, n. 7, gennaio-febbraio 1996, pp. 78-85.

652. Tonnarelli M., *Note su sviluppo economico, salute e politica sanitaria*, in «Economia Marche», XV, n. 3, dicembre 1996, pp. 485-502.

653. Volpe Putzolu G., *I fondi pensione aperti*, in «Banca borsa e titoli di credito, XLIX, n. 3, maggio-giugno 1996, pp. 320-341.

654. *Welfare e riforma previdenziale*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 127-129.

# La contrattazione collettiva

## 1. Politiche contrattuali e relazioni industriali

655. Accornero A., *La piccola impresa e le relazioni industriali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 4, 1996, pp. 635-664.

656. Auter E., *Un nuovo Rinascimento per le relazioni aziendali*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 3, 1996, pp. 26-31.

657. Benedini B., *Relazioni sindacali. Il «bis» dei chimici*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 31, gennaio-febbraio 1996, pp. 8-10.

658. Biagi M., *Il futuro del contratto individuale di lavoro in Italia*, in Vergari S., *Presente e futuro dei lavori socialmente utili*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 687-724.

659. Bordogna L., *Unione monetaria e relazioni industriali in Europa*, in «Stato e Mercato», n. 48, dicembre 1996, pp. 467-492.

660. Corpaci A., *I contratti collettivi nel passaggio dal vecchio al nuovo regime*, in «Lavoro e diritto», X, n. 2, primavera 1996, pp. 259-282.

661. Corso F., *Leggi «a termine» e contratti collettivi «protetti»*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 439-450.

662. De Righi A. (a cura di), *L'autunno caldo della concertazione mancata. Intervista con*

*Sergio D'Antoni*, in «Quale Impresa», XXII, n. 11, novembre 1996, pp. 21-22.

663. Durante G., *Il vademecum delle ristrutturazioni*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 32, marzo-aprile 1996, pp. 33-35.

664. Fiorillo L., *Le relazioni sindacali del lavoro pubblico: informazione, consultazione, partecipazione*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 471-488.

665. Fontana G., *Relazioni industriali e contrattazione collettiva in una fabbrica integrata*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 41-64.

666. Giorgioni A., *Le azioni da intraprendere*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 5, maggio 1996, pp. 37-40.

667. *Il sistema di relazioni industriali in Italia dopo il referendum sulla rappresentatività sindacale*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 5-60.

668. *Impresa e sindacato. Interventi di Giulio Sapelli, Giuseppe Berta, Gian Primo Cella, Giuseppe della Rocca, Vincenzo Saba*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 11, novembre 1996, pp. 13-23.

669. Kochan T., *Per un «rinascimento» nella ricerca sulle relazioni industriali*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 61-78.

670. Lauzi G., *Il dialogo sociale nella pratica delle relazioni industriali*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 5, maggio 1996, pp. 22-24.

671. Olini G., *Concertazione. Assetto istituzionale e politica dei redditi*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 122-125.

672. Pelaggi L., *Informazione e consultazione nei trasferimenti d'azienda*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 31, gennaio-febbraio 1996, pp. 34-37.

673. Regini M., *Le implicazioni teoriche della concertazione italiana*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 4, 1996, pp. 719-744.

674. Varesi P.A., *Proposte per un nuovo sistema di relazioni industriali*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 5, maggio 1996, pp. 32-36.

675. Veneziani B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n.1, pp. 23-68.

**2. Contrattazione interconfederale**

676. *Accordo interconfederale 22.6.95. Articolo 18 D.lgs. n. 626/94. Il rappresentante per la sicurezza*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 191-196.

677. *Accordo per il lavoro. Seminario di studi ad iniziativa del Dipartimento di scienze giuridiche dell'Università Ca' Foscari di Venezia e dell'Unione regionale Cida del Veneto (Venezia, Aula Magna Ca' Dolfin*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 9-58.

678. *Accordo per il lavoro*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 129-131.

679. Capo G., *Il principio di flessibilità e l'accordo per il lavoro*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 15-20.

680. Cremieux, P.Y., *Van Audenrode M.V., Mergers and bargaining in the air industry*, in «Labour», X, n. 2, summer 1996, pp. 297-318.

681. Della Rocca G., *Prime considerazioni sul «Patto per il lavoro» del 24 settembre 1996*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 586-599.

682. Fittante M., *Il contratto di solidarietà, in «Il diritto del lavoro»*, LXX, n. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 51-81.

683. Formaggio D. (a cura di), *L'accordo di luglio superato. Intervista con Renato Brunetta*, in «Quale Impresa», XXII, n. 11, novembre 1996, pp. 15-20.

684. *Protocollo d'intesa di attuazione del Decreto Legislativo n. 626 del 1994: ipotesi di accordo*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 197-204.

685. Varaldo P.V., *I principali contenuti dell'accordo per il lavoro*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 27-32.

### 3. Contrattazione di categoria nell'industria

686. Bianchi R., *I contratti di solidarietà con particolare riguardo all'esperienza lombarda*, in «Rivista milanese di economia», n. 58, aprile-giugno 1996, pp. 93-109.

687. Merli Brandini P., *A proposito dei contratti nazionali*, in «Quaderni Isril», XXVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 38-48.

688. Orioli A., *Il primo contratto collettivo dei lavoratori dei media*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 171-176.

689. Pietripaoli L., *Il contratto collettivo di lavoro per le aziende del settore tessile-abbigliamento*, in «Lavoro e previdenza oggi», XXIII, n. 2, febbraio 1996, pp. 369-372.

### 4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego

690. D'Antona M., *La neolingua del pubblico impiego riformato*, in «Lavoro e diritto», X, n. 2, primavera 1996, pp. 237-252.

691. D'Auria G., *«Nuovo» lavoro pubblico e «nuovi» controlli amministrativi: un equilibrio difficile fra due riforme incompiute*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 407-418.

692. Della Rocca G., *Accordi di produttività nelle aziende di trasporto urbano*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 11, novembre 1996, pp. 26-30.

693. Fandoni G., Forte C., *La contrattazione nel pubblico impiego*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 36, novembre-dicembre 1996, pp. 59-61.

694. Ghezzi G., *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e la ridefinizione delle fonti*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 2, 1996, pp. 265-294.

695. Marsden D., Momigliano S., *L'utilizzo di sistemi di incentivazione individuale nel pubblico impiego: problemi e possibili soluzioni*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 35-70.

696. Melis G., *L'ufficio per la riforma: l'illusione della razionalità*, in «Lavoro e diritto», X, n. 2, primavera 1996, pp. 217-236.

697. Ricciardi M., *Note sui rinnovi contrattuali nel pubblico impiego*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 177-188.

698. Rusciano M., *La riforma del lavoro pubblico: fonti della trasformazione e trasformazione delle fonti*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 2, 1996, pp. 245-264.

699. Scarponi S., *La legittimazione a negoziare nel settore pubblico: questioni recenti in tema di rappresentatività sindacale*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 451-470.

700. Speziale V., *Contratto collettivo e lavoro pubblico: rapporti tra le fonti e principi costituzionali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 2, 1996, pp. 307-354.

701. Zaffaroni E., *Pubblico impiego: dalla legge quadro al decreto legislativo*, in «Economia pubblica», XXXVI, n. 4, 1996, pp. 61-90.

**5. Contrattazione aziendale**

702. Rebaudengo P., Segre D., *L'accordo del Gruppo Fiat del 18 marzo 1996*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 619-630.

703. Biagioli M., Luglio L., Tugnoli S., *La contrattazione aziendale nella prima metà degli anni Novanta: una riflessione a partire dall'esperienza dell'Emilia-Romagna*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 161-171.

704. Besio F., *Con l'acceleratore premuto*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 11, novembre 1996, pp. 31-34.

705. Belusso C., *In Fiat si premia il risultato*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 33, maggio-giugno 1996, pp. 19-24.

706. Castro M., *Made in Electrolux*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 4, aprile 1996, pp. 22-24.

707. Felicetti G.F., *Contrattazione aziendale e premi*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 5, maggio 1996, pp. 8-11.

# Attività e struttura dei sindacati dei lavoratori

**1. Sindacato e sistema politico**

708. Pelaggi L., *Volontà popolare e ordinamento sindacale*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 129-152.

709. Cazzola G., *Quando il sindacato scende in politica*, in «Il Mulino», XLV, n. 364, marzo-aprile 1996, pp. 269-277.

**2. Sindacato e politica economica e sociale**

710. *Internazionalizzazione dei mercati e ruolo delle parti sociali: alla ricerca di un modello per la fine degli anni Novanta*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 61-118.

711. Nucci G.M., *Telecomunicazioni, nuova frontiera del sindacato. Intervista a Natale Forlani*, in «Nord e Sud», XLIII, gennaio 1996, pp. 39-42.

712. Sepi M., *Sindacato. La politica della concorrenza, le privatizzazioni e noi*, in «Il Progetto», II, n. 12, novembre-dicembre 1996, pp. 71-75.

**3. Rappresentanza sindacale**

713. Amato F., *Spunti interpretativi per il dopo-referendum sull'art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 15-20.

714. Amoroso G., *Le rappresentanze sindacali aziendali dopo il referendum: «nuovi» problemi nel contesto della giurisprudenza sul «vecchio» art. 19 Stat. Lav.*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 87-108.

715. Carabelli U., *Le Rsa dopo il referendum, tra vincoli comunitari e prospettive di partecipazione*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 21-28.

716. Carrieri M., *Le Rsu nel sistema italiano di relazioni industriali*, in «Lavoro e diritto», X, n. 1, inverno 1996, pp. 153-186.

717. Ciucciovino S., *Rsa, Rsu e Cae: modelli a confronto*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 169-188.

718. Ciucciovino S., *I comitati aziendali europei: il recepimento della direttiva comunitaria n. 45 del 1994*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 3, 1996, pp. 63-90.

719. Clarich M., *Rappresentanza e rappresentatività nella contrattazione collettiva: il dopo referendum*, in «Lavoro e diritto», X, n. 2 primavera 1996, pp. 253-258.

720. De Luca Tamajo R., *Le «ricadute» del referendum modificativo dell'art. 19 L. n. 300/70*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 91-96.

721. De Angelis L., *Flashes sulla rappresentanza sindacale in azienda dopo il referendum*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 29-32.

722. Ferraro G., *Forme di rappresentanza e relazioni industriali in azienda*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 33-36.

723. Ghezzi G., *Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda: le ragioni per un intervento legislativo*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 37-42.

724. Guarriello F., *I Comitati Aziendali Europei (il ruolo della contrattazione collettiva nell'attuazione della direttiva comunitaria 94/45)*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 3-13.

725. Ichino P., *Le rappresentanze sindacali in azienda dopo il referendum. Problemi di applicazione della nuova norma e dibattito sulla riforma*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 113-156.

726. Lambertucci P., *I contributi sindacali dopo il referendum*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 65-86.

727. Liebman S., *Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 5-14.

728. Maresca A., *Le rappresentanze sindacali aziendali dopo il referendum (problemi interpretativi e prime osservazioni)*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 19-44.

729. Pelaggi L., *Prove di rappresentatività*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 36, novembre-dicembre 1996, pp. 16-18.

730. Pelaggi L., *Agenti sindacali, Protocollo del luglio 1993 ed esiti referendari del giugno 1993 in tema di Rsa e di contributi sindacali*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 47-60.

731. Pelaggi L., *I destinatari della Direttiva sui Cae*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 35, settembre-ottobre 1996, pp. 35-41.

732. Perone G., *Individuazione delle parti sindacali della contrattazione nel settore del pubblico impiego dopo l'abrogazione referendaria dell'art. 47 d.lvo 29/93*, in «Il diritto del lavoro», LXX, n. 2, 1996, pp. 149-152.

733. Romagnoli U., *L'inutile necessità d'una disputa*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n.1, 1996, pp. 1-22.

734. Salimbeni M.T. (a cura di) *I contributi sindacali dopo i referendum*, in «Le nuove leggi civili commentate», XIX, n. 4, luglio-agosto 1996, pp. 738-760.

735. Santoro Passarelli G., *La nuova disciplina delle rappresentanze sindacali aziendali dopo i referendum*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 1-18.

736. Santoro Passarelli G., Maresca A., *La nuova disciplina delle rappresentanze sindacali aziendali dopo i referendum*, in «Le nuove leggi civili commentate», XIX, n. 4, luglio-agosto 1996, pp. 723-737.

737. Tosi P., *L'esito referendario e i suoi effetti sulle relazioni industriali in azienda*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 43-46.

738. Zoppoli L., *La rappresentanza sindacale nel pubblico impiego tra «vuoto» legislativo e «modello privatistico»*, in «Adl. Argomenti di diritto del lavoro», n. 1, 1996, pp. 45-64.

**4. Cooperazione, partecipazione**

739. *Agnelli, Pellegrino Capaldo, Giorgio Fossa e Gianni Zandano discutono le dieci tesi della Cisl sulla partecipazione*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 33-56.

740. Carrieri M., *Esperienze di partecipazione in azienda*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 25-30.

741. Carrieri M., *La partecipazione diretta*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 35, settembre-ottobre 1996, pp. 3-7.

742. Castro M., *Partecipazione, contrattazione, remunerazione: il caso Zanussi*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», XVIII, n. 3, 1996, pp. 609-618.

743. Castro M., *Una partecipazione «modello»*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 34, luglio-agosto 1996, pp. 26-27.

744. Cocozza A., *Le organizzazioni di rappresentanza in Italia*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 12, dicembre 1996, pp. 10-20.

745. Guarriello F., *Un impulso alla partecipazione*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 6, giugno 1996, pp. 43-45.

746. *Le nuove frontiere della partecipazione*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 119-128.

747. Malerba F., Gavetti G., *Il sistema innovativo italiano e l'Europa*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n.89, marzo, pp. 231-260.

748. Parrotto R., *Competitività d'impresa e governo delle dinamiche sociali: la partecipazione negoziata in Telecom Italia*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 1, gennaio 1996, pp. 119-128.

749. Predetti A., *La partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 1, gennaio 1996, pp. 11-18.

750. Prosperetti L., Ravanelli R., Caironi S., *Determinanti e risultati degli accordi di partecipazione economica: un'analisi econometrica*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 37-56.

751. Provasi G., *Lavoro. La partecipazione e il riccio nascosto di Baglioni*, in «Il Progetto», II, n. 7, gennaio-febbraio 1996, pp. 86-90.

752. Surrenti G., *Alitalia. Una sfida per il sindacato della partecipazione*, in «Il Progetto», II, n. 10-11, luglio-ottobre 1996, pp. 140-146

# Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali

## 1. Mondo imprenditoriale e sistema politico

753. Artioli E., *Una P.A. al servizio delle imprese e dei cittadini*, in «Quale Impresa», XXII, n. 4, aprile 1996, pp. 7-8.

754. Bassetti P., *Impresa, tecnologia, nuova statualità*, in «Il Mulino», XLV, n. 363, gennaio-febbraio 1996, pp. 79-85.

755. Cannistrà G., *Senza stabilità non c'è politica*, in «Quale Impresa», XXII, n. 3, marzo 1996, pp. 38-39.

756. Cassese S., *Imprese e amministrazione pubblica*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 3, marzo 1996, pp. 9-11.

757. Cipolletta I., *Dall'alternanza una spinta in più per la politica economica*, in «Quale Impresa», XXII, n. 6, giugno 1996, pp. 39-41.

758. Cipolletta I., *In morte della finanza pubblica*, in «Quale Impresa», XXII, n. 1-2, gennaio-febbraio 1996, pp. 33-34.

759. Douglass C.N., *Economia e politica, come cambiano le regole del gioco*, in «Biblioteca della libertà», XXXI,, n. 133, gennaio-febbraio 1996, pp. 19-34.

760. Ferraresi F., *Potere senza lite*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 4-11.

761. *Forum: Federalismo, regionalismo, municipalismo. Quale progetto?*, in «Quale Impresa», XXII, n. 10, ottobre 1996, pp. 7-25.

762. Galdi F., *Competitività e agenzie governative*, in «Quale Impresa», XXII, n. 6, giugno 1996, pp. 35-37.

763. Galloni N., *L'impresa sociale*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 32, marzo-aprile 1996, pp. 21-24.

764. Incletolli M. (a cura di), *1996: le imprese e il sociale. Interviste con Capo, Cipolletta, Diamanti, Giacomin, Mafrici*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 31, gennaio-febbraio 1996, pp. 3-7.

765. Kasper W., *Le regole del federalismo competitivo*, in «Biblioteca della libertà», XXXI, n. 134, marzo-aprile 1996, pp. 28-58.

766. Mercegaglia E., *La stabilità: condizione per l'Europa*, in «Quale Impresa», XXII, n. 6, giugno 1996, pp. 6-7.

767. *Più coraggio e meno retorica. Intervista con Emma Mercegaglia*, in «Quale Impresa», XXII, n. 11, novembre 1996, pp. 11-14.

768. Riello A., *Una riforma per la governabilità del paese*, in «Quale Impresa», XXII, n. 4, aprile 1996, pp. 4-6.

## 2. Strategia e gestione d'impresa

769. Amendola V., *Telefonini in concorrenza: il duopolio italiano*, in «Il Mulino», XLV, n. 366, luglio-agosto 1996, pp. 725-739.

770. Bianchi M., *L'impresa italiana apre al mercato*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 7, 1996, pp. 25-28.

771. Castelli F., *Struttura proprietaria ed efficienza degli oligopoli misti: il caso delle privatizzazioni*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 539-572.

772. Chiri S., Ciaccio G., *Le imprese manifatturiere di successo in Sicilia: risultati di un'indagine*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», X, n. 4, 1996, pp. 997-1030.

773. Costaguta M., *Maggiore flessibilità con l'outsourcing*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 10, 1996, pp. 53-59.

774, Costantino N., *La gestione del progetto in edilizia: problematiche organizzative e di mercato*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 361-390.

775. De Caria R., *Una strada per la nuova impresa*, in «Quale Impresa», XXII, n. 9, settembre 1996, pp. 36-38.

776. Del Monaco M., *Tra sommerso ed emergente: il settore calzaturiero*, in «Nord e Sud», XLIII, novembre-dicembre 1996, pp. 13-29.

777. Esposito E., *Gerarchia di imprese ed evoluzione dei rapporti di subfornitura: il caso dell'industria aeronautica*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 391-396.

778. Filippini M., *Struttura dei costi e condizioni di monopolio naturale nella distribuzione di energia elettrica*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 277-296.

779. Fubini S., *La gestione trasversale dell'impresa come sistema*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 9, 1996, pp. 58-61

780. Gobbo F., Cazzola C., *Regolamentazione e concorrenza nell'industria elettrica italiana*, in «Il Mulino», XLV, n. 368, novembre-dicembre 1996, pp. 1096-1108.

781. Guelpa F., *Governo dell'impresa e governo dei contratti: una rassegna*, in «Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 697-724.

782. Lamonica S., *L'outsourcing, un abito su misura*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 7, luglio 1996, pp. 25-28.

783. Mehl R., *Fiat auto e Volkswagen: due strategie a confronto*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n.89, marzo, pp. 23-50.

784. Moretto M., Rossini G., *Prevarranno sempre le imprese capitalistiche? Le risposte della letteratura*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 647-678.

785. Perrucci A., Riganti L., *L'industria turistica entra in rete*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 8, 1996, pp. 32-39.

786. Perotto P.G., *Piccolo è bello, ma grande non è brutto*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 7, 1996, pp. 40-45.

787. Pini G., *Antitrust: strategie d'impresa e «multigiochi»*, in «Quaderni di economia e finanza», V, n. 2, 1996, pp. 107-130.

788. *Sistema finanziario e crescita delle imprese: per una ridefinizione del «modello italiano»*, in «Rivista bancaria», LII, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 37-52.

789. Terzoli P., *Lo scambio nella rete*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 10, ottobre 1996, pp. 37-38.

790. Towsend R., *Micro Enterprise and Macro Policy*, in «Temi di discussione», n. 285, ottobre 1996, pp. 3-25.

791. Valletti T., *Accordi verticali tra imprese*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 573-604.

792. Visco I., *La competitività delle imprese italiane nella prospettiva economica dell'Unione europea*, in «Il Mulino», XLV, n. 367, settembre-ottobre 1996, pp. 930-939.

### 2.1 La piccola impresa

793. Bellini E., Capaldo G., Coppola A., Zollo G., *Problemi di acquisizione e sviluppo delle competenze delle piccole e medie imprese operanti nel Mezzogiorno*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 749-766.

794. Bianchi P., *La piccola e media impresa in un'epoca di cambiamenti*, in «Il Progetto», II, n. 8-9, marzo-giugno 1996, pp. 25-32.

795. Capaldo G., Persico P., Raffa M., *Economia e gestione delle piccole imprese nel Mezzogiorno. Nota introduttiva*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 725-730.

796. Venanzi D., *Le determinanti della scelta del modo di trasferire tecnologia: un modello di riferimento per le Pmi*, in «Piccola Impresa/Small Business», IX, N. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 39-76.

797. Vivarelli M., *Le piccole imprese in fase di «star up»: motivazioni della nascita e performances successive all'entrata*, in «Economia & Lavoro» XXX, n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 143-152.

### 3. Il dibattito sulla cultura industriale

798. Amatori F., *Anche l'impresa fa storia*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 1, gennaio 1996, pp. 19-21.

799. Arpenti R., *Educare al rischio imprenditoriale*, in «Nord e Sud», XLIII, febbraio 1996, pp. 132-135.

800. Bochicchio F., *Forme di autodisciplina degli operatori economici. L'economia tra sovranità statale ed autonomia privata*, in «Politica del diritto», XXVII, n. 2, giugno 1996, pp. 291-304.

801. Buora C., *Pirelli: il valore nella gestione quotidiana*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 9, 1996, pp. 34-39.

802. Castronovo V., *Mancanza di classe?*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 12, dicembre 1996, pp. 4-9.

803. Melograni P., *La grande trasformazione*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 2, febbraio 1996, pp. 4-8.

804. Nicola P.C., *Mercato e democrazia*, in «Economia politica», n. 1, aprile 1996, pp. 3-12.

805. Passera C., *Il profitto al servizio della società*, in «MicroMega», n. 4, 1996, pp. 31-53.

806. Raschi R., *Le nuove frontiere del personale*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 33, maggio-giugno 1996, pp. 30-31.

807. Rossi Cairo G., *Una rivoluzione culturale per le imprese italiane*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 9, 1996, pp. 6-11.

808. Saba V., *Tra accaduto e non accaduto*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 11, novembre 1996, pp. 42-47.

809. Ventura A., *Il diritto nell'economia di mercato*, in «Queste istituzioni», XXIV, n. 105, gennaio-marzo 1996, pp. 46-60.

810. Verzaro G., *Retribuire il successo*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 31, gennaio-febbraio 1996, pp. 18-22.

811. Vitale M., *Grande capitale o grandi famiglie*, in «MicroMega», n. 4, 1996, pp. 76-85.

812. Vitale A., *Industrie da conservare*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 2, febbraio 1996, pp. 22-24.

813. Zamagni S., *L'etica del discorso economico*, in «Queste istituzioni», XXIV, n. 105, gennaio-marzo 1996, pp. 35-45.

### 4. Gli imprenditori e il sistema del credito

814. Antonucci A., *L'accesso diretto delle imprese al mercato del capitale*, in «Banca bor-

sa e titoli di credito, XLIX, n.5, settembre-ottobre 1996, pp. 619-634.

815. *Aspetti della finanza nel governo dell'impresa. Atti del convegno. Milano, 3 ottobre 1995*, in «Sinergie», n. 39, gennaio-aprile 1996, pp. 3-298.

816. Bianchi T., *Un Mezzogiorno per L'Europa*, in «Banca & Lavoro», VI, n. 32, marzo-aprile 1996, pp. 3-6.

817. Cesarini F., *Le banche creditrici dell'impresa in crisi: ruolo, responsabilità, problemi*, in «Banca borsa e titoli di credito, XLIX, n. 4, luglio-agosto 1996, pp. 569-576.

818. Desario V., *Il ruolo del sistema bancario nel risanamento finanziario delle imprese*, in «Bollettino Economico del Servizio Studi. Banca d'Italia», n. 26, febbraio 1996, pp. 35-43.

819. Desario V., *L'economia e le banche del Mezzogiorno*, in «Bollettino Economico del Servizio Studi. Banca d'Italia», n. 27, ottobre 1996, pp. 71-78.

820. Donna G., *Uno strumento al servizio della competitività*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 7, 1996, pp. 6-11.

821. Giannetti M., *Bank-firm Customer Relationship and Existence of a Main Bank*, in «Giornale degli economisti e annali di economia», LV, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 515-536.

822. Monti E., *Una nuova apolitica creditizia nei confronti delle imprese*, in «Economia italiana», n. 1, gennaio-aprile 1996, pp. 27-44.

823. Rossi D., *La gestione della liquidità nelle imprese manifatturiere: un'indagine ad hoc*, in «Rassegna di lavori dell'Isco», XIII, n. 2, 1996, pp. 37-72.

824. Sen A., *Obblighi sociali e conservatorismo finanziario*, in «Il Mulino», XLV, n. 364, marzo-aprile 1996, pp. 299-216.

825. Szego G., Tontoranelli N., *La selezione della banca da parte delle imprese: un'indagine sul campo*, in «Bancaria», n. 10, ottobre 1996, pp. 12-19.

### 5. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori

826. Assemblea annuale dell'Intersind. *Relazione del presidente Agostino Paci. Interventi di Tiziano Treu, Carlo Callieri, Michele Tedeschi*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 9, settembre 1996, pp. 26-55.

827. Dioguardi G., *L'imprenditore sociale*, in «MicroMega», n. 4, 1996, pp. 103-107.

828. Ferrante M., *Transizione politica e ruolo delle associazioni imprenditoriali*, in «Il Mulino», XLV, n. 367, settembre-ottobre 1996, pp. 899-912.

829. Fogarin E., *Più forte la lobby, più forte l'impresa*, in «Quale Impresa», XXII, n. 10, ottobre 1996, pp. 33-34.

830. Fumagalli A., *Confindustria propone. Stato efficiente: compiti, costi e benefici*, in «Quale Impresa», XXII, n. 4, aprile 1996, pp. 23-25.

831. *I giovani per il mercato globale. Convegno di Santa Margherita Ligure*, in «Quale Impresa», XXII, n. 7-8, luglio-agosto 1996, pp. 4-51.

832. *Progetto sviluppo associativo. Un nuovo modo di fare impresa: le chiavi dello sviluppo*, in «Quale Impresa», XXII, n. 1-2, gennaio-febbraio 1996, pp. 4-32.

833. Robuffo A., *Il valore dell'associazionismo*, in «Quale Impresa», XXII, n. 4, aprile 1996, pp. 38-39.

834. Tosato A., *Solidarietà e profitto: il ruolo degli imprenditori*, in «Biblioteca della libertà», XXXI, n. 133, gennaio-febbraio 1996, pp. 45-56.

**6. Il dibattito sull'innovazione**

835. Archibugi D., Evangelista R., Perani G., Rapiti F., *L'innovazione nelle imprese italiane: un'analisi dei risultati dell'indagine Istat*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n.89, marzo, pp. 147-186.

836. Campisi D., Nastasi D., *Strategie di investimento in R&S nella competizione oligopolistica: un modello dinamico*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 87-110.

837. Caponi R., Raffa M., Zollo G., *The resources sustaining technological and market competition during the life of small innovative firms*, in «Piccola Impresa/Small Business», IX, n. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 77-100.

838. Cesaratto S., Stirati A., *The Economic Conseguences of Innovations in Italian Manufacturing Firms: Theory and Explorative Results from the Community Innovation Survey*, in «Studi economici», LI, n. 60, 1996, pp. 67-120.

839. Coppi M., *Meccanismi di apprendimento e stati di sviluppo tecnologico*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 90, giugno 1996, pp. 127-160.

840. Costantino N., Sivo G., *Esperienze innovative nella gestione del recupero edilizio: nuove opportunità per le piccole e medie imprese nel Mezzogiorno*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 783-798.

841. Esposito G.F., Lanzara R., *Informazione tecnologica e processi di learning nelle imprese del Mezzogiorno: una lettura attraverso prime evidenze empiriche*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 799-816.

842. Iammarino S., Prisco M.R., Silvani A., *La struttura regionale dell'innovazione*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n.89, marzo, pp. 187-230.

843. Leoncini R., *Progresso tecnico incrementale e radicale e la nozione di sistema tecnologica*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n.89, marzo, pp. 87-118.

844. Lipparini A., Lorenzoni G., *Le organizzazioni ad alta intensità relazionale. Riflessioni sui processi di learning by interacting nelle atee ad alta concentrazione di imprese*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 817-840.

845. Lissoni F., *Adozione, standardizzazione ed entrata nei processi di diffusione delle innovazioni: il caso delle tecnologie elettroniche per la pre-stampa*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 605-646.

846. Malerba F., Torrisi S., *Innovazione, specializzazione e politiche tecnologiche nell'industria europea*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 29-62.

847. Menduni E., *Il sistema delle comunicazioni: verso una modernizzazione senza sviluppo?*, in «Il Mulino», XLV, n. 364, marzo-aprile 1996, pp. 329-338.

848. Odorici V., *Origine e sviluppi del concetto di gruppo strategico*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 841-858.

849. Perillo F.D., *Innovazione tecnologica ed evoluzione delle risorse umane*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 3, marzo 1996, pp. 19-24 1996.

850. Pianta M., *L'innovazione nell'industria italiana e gli effetti economici e occupazionale*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n.89, marzo, pp. 261-279.

851. Quaglia F., *L'adozione delle Tecnologie dell'informazione nelle piccole e medie im-*

*prese manifatturiere*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 63-86.

852. Raffa M., *Piccole Imprese, innovazione e Mezzogiorno*, in «Piccola Impresa/Small Business», IX, N. 1, gennaio-febbraio 1996, pp. 3-14.

853. Rosemberg N., *Science, Technology and Society*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», Civ, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 479-496.

854. Sassu A., Usai S., *Produttività della R&S e propensione a brevettare in Italia: un'analisi econometrica*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», Civ, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 571-598.

855. Suwa Y., *Innovazione tecnologica, diritto del lavoro e protezione sociale: dal «lavoro» alla «carriera» come forma di proprietà*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», VI, n. 2, maggio 1996, pp. 65-74.

856. Sylos Labini S., *Prezzi relativi dei fattori, investimenti tecnologici; evoluzione dell'industria italiana nel periodo 1971-1992: elementi teorici e verifiche econometriche*, in «L'Industria. Rivista di economia e politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 111-136.

857. Zanfei A., *L'organizzazione internazionale delle attività innovative*, in «Economia e politica industriale», XXIII, n. 90, giugno 1996, pp. 217-258.

### 7. Problemi di management

858. Albanese A., *I poteri dei dirigenti pubblici nel decreto legislativo 29/1993: il problema della loro «negoziabilità»*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 419-438.

859. Amigoni F., *Modelli di management e formazione*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 53-62.

860. Bichi R., *Globalizzazione e management: i dirigenti espatriati*, in «Studi di sociologia», XXXIX, n. 2, aprile-giugno 1996, pp. 157-172.

861. Borgonovi E., *Dirigenti: formarsi non è più un optional ma una necessità!*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 63-64.

862. Brancasi A., *Il ruolo della dirigenza e il sistema contabile*, in «Lavoro e diritto», X, n. 3, estate 1996, pp. 393-406.

863. Cardella M., Ciocca A., Cioffi P., *Il delicato passaggio dall'imprenditore al management*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 10, 1996, pp. 60-68.

864. Carrozza G.P., *Problemi e prospettive della formazione manageriale oggi*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 9-10.

865. Celli P.L., *Un nuovo management cooperativo per le imprese in trasformazione*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 5, 1996, pp. 52-59.

866. Damascelli N., *I limiti della «management science»*, in «IeS. Industria e Sindacato», XXXVIII, n. 12, dicembre 1996, pp. 42-44.

867. D'Orta C., *La riforma della dirigenza pubblica tre anni dopo: alcuni nodi irrisolti*, in «Lavoro e diritto», X, n. 2, primavera 1996, pp. 283-304.

868. Del Canuto U., *Apprendimento continuo e formazione manageriale*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 79-82.

869. Di Cristofaro M., *Dimissioni del dirigente industriale per mutamento di posizione*, in «Il Diritto del lavoro», LXX, n. 6, novembre-dicembre 1996, pp. 530-541.

870. Dioguardi G. *Su construction management*, in «L'Industria. Rivista di economia e

politica industriale», XVII, n. 1, gennaio-marzo 1996, pp. 391-408.

871. Finzi E., *I dirigenti protagonisti del cambiamento*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 29-40.

872. Gay G., *Formazione manageriale, lo stato dell'arte*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 3, luglio-settembre 1996, pp. 67-74.

873. Lorenzoni F., *Gli impegni sindacali dei dirigenti del credito*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 33-38.

874. Massa A., *Verso una «rivoluzione manageriale? I dirigenti e la transizione italiana dal capitalismo familiare a quello finanziario*, in «Studi di sociologia», XXXIV, luglio-settembre 1996, pp. 279-296.

875. Pacces L., *Al manager del Duemila serve la creatività*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 5, 1996, pp. 32-37.

876. Pasi P., *Manager all'erta quando scatta il rosso*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 5, 1996, pp. 66-69.

877. *Per una nuova classe dirigente. È già finita la cultura del cambiamento? Il Convegno di Capri*, in «Quale Impresa», XXII, n. 11, novembre 1996, pp. 5-62.

878. *Quale managerialità per gli enti locali? Amministratori pubblici e dirigenti di azienda a confronto. Convegno di Firenze, 16 dicembre 1995*, in «Lavoro e sicurezza sociale», n. 1-2, gennaio-giugno 1996, pp. 41-94.

879. *Service management nell'economia neoindustriale. L'impresa deve creare valore per i partner*, in «Sinergie», n. 40, maggio-agosto 1996, pp. 1-264.

880. Tatò F., Lombardi G., *Etica per un manager*, in «MicroMega», n. 4, 1996, pp. 137-144.

881. Tosi P., *Il licenziamento del dirigente: profili legali*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», XV, n. 4, ottobre-dicembre 1996, pp. 387-398.

882. Varvelli R., Lombardi M.L., *Il gruppo per partecipare, la squadra per vincere*, in «L'Impresa. Rivista italiana di management», n. 6, 1996, pp. 76-81.

# Elenco degli autori citati nella bibliografia

Abbate C., 241
Accornero A., 242, 243, 655
Addis E., 333
Aimo M., 555
Ajello V., 227
Alaimo A., 334
Albanese A., 858
Albino V., 479
Alessandrini A., 480
Alessandrini G., 282
Alworth J.S., 534
Amato F., 713
Amatori F., 798
Ambrosanio M.F., 393, 621
Amendola V., 769
Amigoni F., 859
Amoroso G., 714
Angelo M., 394
Annessi M., 481
Antonelli C., 482
Antonucci A., 814
Apicella V., 483
Aprile R., 643
Arbitrio A., 395
Archibugi D., 835
Arnone M., 192
Arosio F.M., 598
Arpano A., 446
Arpenti R., 799
Arrigo U., 484
Artioli E., 753
Assanti C., 396
Assicredito 1, 4, 42
Associazione Italiana Formatori, 3
Auter E., 656
Auteri E., 283
Avanzi E., 284
Bagella M., 161
Bagliano F.C, 131
Bagnai A., 132
Balandi G.G., 622, 623
Balbo L., 447
Balconi M., 285
Baldacci E., 193, 624
Baldassarri M., 88
Baldini M., 536
Ballestrero M.V., 397
Balzaretti S., 556, 574
Barbero Avanzini B., 195
Barca F., 521
Bardasi E., 335
Barth E., 636
Bartocci E., 625
Bartolaminelli S., 133
Bassetti P., 754
Battilossi S., 19
Battistoni L., 271, 286, 287, 398
Bellavite P., 134
Bellini E., 793
Bellomo S., 448
Beltrametti L., 626, 627
Belusso C., 705
Belvisi P.L., 288
Benadusi L., 281
Benassi C., 196
Benedini B., 657
Beretta S., 21
Beretta S., 170
Bernardi L., 22
Bernasconi M., 485
Bertoldi S., 326
Bertolini S., 23
Besio F., 704
Biagi M., 289, 399, 658
Biagioli M., 703
Bianchi D'Urso F., 449
Bianchi G., 25
Bianchi L., 400
Bianchi M., 770
Bianchi P., 21, 794
Bianchi R., 686
Bianchi T., 816
Bichi R., 860
Biscotti N., 486
Blanpain R., 450
Boccacin L., 525

Bocchino A.,401
Bochicchio F., 800
Bodo G., 197
Boeri T., 198
Boffano S., 534
Bognetti G., 487
Boldizzoni D., 26
Bonatti L., 626
Bonvecchio C., 199
Bordogna L., 659
Borghans L., 290
Borgoncelli F., 384
Borgonovi E., 861
Borrelli M., 402
Borzaga C., 27
Boschetti C., 135
Bosco R., 403, 488
Bosi P., 489
Botta P., 275
Bottone G., 356
Bramanti D.,526
Brambilla A., 28
Brancasi A., 862
Brancati R., 490
Brattoli B., 29
Bronini G., 385
Brugnoli A., 491
Brunello G., 276, 337
Brunetta R., 200
Bucciarelli C., 244
Bulgarelli A., 30
Buonanno M., 201
Buora C., 801
Butera F., 202, 277
Butera S., 269

Cacopardi G., 291
Cafferata R., 527
Cafiero S., 31, 537
Caiafa A., 451, 557, 558
Caianelli G., 136
Caielli L., 245
Caironi S., 750
Calvi G., 246
Cammalleri C.M., 559
Campiglio L., 32, 338
Campisi D., 836
Camuffo A., 276
Camusi M.P., 247, 248
Cannistrà G., 171, 755
Canonici A., 203
Canzi M., 204
Canziani P., 339
Capaldo G., 33, 793, 795
Capizzi G., 249
Capo G., 279, 404, 560, 679
Caponi R., 492, 837
Cappellari V., 292
Cappellina V., 250
Carabelli U., 405, 715
Carbognin M., 277
Carbone A.E., 398
Cardella M., 863
Carducci P., 293
Carlucci F., 493
Carofiglio M., 406
Carraro C., 34
Carrieri M., 716, 740, 741
Carrozza G.P., 205, 864
Casavola P., 197
Cascioli S., 561
Cassese S., 522, 756
Cassina G., 172
Castelli F., 771
Castiglionesi F., 88
Castles F.C., 599
Castoldi R., 23
Castro M., 251, 706, 742, 743
Castronovo V., 802
Causi M., 489
Cavalli A., 252
Cavazza F.L., 173
Cavazzuti F, 35
Cazzella A., 562
Cazzola C., 628
Cazzola G., 709, 780
Cecconi S., 629
Cella G.P., 523
Celli P.L., 865
Ceri P., 327
Cesaratto S., 838
Cesarini F., 817
Cgil, 42
Charpentier L., 563
Chelli F., 230
Chiaberge R., 36
Chiari G., 37
Chiarini B., 340
Chieco P., 38
Chirco A., 196
Chiri S., 772

Chiusolo S., 407
Ciaccio G., 772
Ciampi C.A., 39, 40
Cigno A., 600
Cinelli M.I., 341, 630
Ciocca A., 863
Ciocca G., 564
Cioffi P., 863
Cipolletta I., 137, 174, 175, 757, 758
Cirrincione F., 138
Cisl, 42
Ciucciovino S., 342, 343, 409, 717, 718
Clarich M., 719
Clericetti C., 601
Cocozza A., 41
Cofferati S., 362
Colasanto M., 294
Collicelli C., 538, 598
Confindustria, 42
Contini B., 139
Coppi M., 839
Coppini M.A., 632
Coppola A., 793
Corbetta G., 66
Corpaci A., 660
Corrente E., 47
Corso F., 661
Costabile L., 48
Costaguta M., 773
Costantino N., 774, 840
Costi R., 633
Cremieux P.Y., 680
Crescentini L., 634
Crisci N., 207
Crispolti E., 295
Cruciani S., 247, 248, 538
Cuzzocrea L., 565, 602

D'Antona M., 690
D'Antonio M., 344, 494
D'Atema A., 379
D'Auria G., 691
D'Egidio F., 296
D'Harmant Francois A., 176
D'Orta C., 867
Damascelli N., 253, 866
Damiani M.R., 227
Daveri F., 133
De Angelis L., 721
De Benedetti A., 51
De Caria R., 775
De Cecco M., 49
De Cicco G., 386
De Lellis A., 297
De Leonardis O., 603
De Luca Tamajo R., 720
De Luca M., 53
De Matteis A., 55
De Righi A., 662
De Santis R., 271, 495
De Vincenzi R., 298
Deaglio M., 50, 140
Deakin S., 452
Del Boca A., 410
Del Camuto U., 299, 868
Del Colle E., 635
Del Monaco M., 395, 776
Del Monte A., 496
Del Punta R., 566
Dell'Agli C., 301
Della Casa G., 52
Della Mora O., 300
Della Rocca G., 273, 681, 682
Dematté C., 54
Desario V., 818, 819
Destefanis S., 268
Di Cerbo F., 369
Di Cristofaro M., 869
Di Filippo A., 567, 568
Di Gaspare G., 497
Di Miceli G.B., 498
Di Nicola F., 636
Di Palma S., 302
Di Spirito V., 569
Di Stasi L., 345
Diamanti I., 254
Diez-Picazo L., 604
Dioguardi G., 827, 870
Dirindin N., 57
Diterlizzi A., 499
Donati C., 244
Donati E., 202
Donati P., 528
Donna G., 820
Donolo C., 605
Dore R., 141
Douglass C.N., 759
Drucker P., 58
Drudi F., 346
Durante G., 103
Durante G., 663

Ecchis F., 500
Esposito E., 59, 777
Esposito G.F., 841
Esposito M., 570
Evangelista R., 835
Ewing K., 452

Fallick M.R., 412
Fandoni G., 693
Farias G., 303
Fasulo A.M., 277
Faustini G., 265, 274, 413, 637
Favro-Paris M., 208
Fazio A., 60, 142, 606
Fazioli R., 487
Felicetti G.F., 529, 707
Felli L., 414
Ferigo T., 272
Ferrante M., 828
Ferrara M., 255
Ferraresi F., 760
Ferraro G., 722
Ferrera M., 599, 607, 608
Ferri G., 49
Ferro A., 571
Filippini M., 778
Finzi E., 871
Fiorentini G., 27
Fiorenza A., 638
Fiorillo L., 347, 664
Fittante M., 682
Foa V., 610
Fogarin E., 829
Foglia R., 572, 573
Fondazione Agnelli, 62
Fondazione Brodolini, 63
Fondazione Rosselli, 64
Fontana A., 370
Fontana G., 665
Fontana Giusti G., 177
Forestieri G., 66
Formaggio D., 683
Fornara O., 304
Forsyth D.J., 610
Forte C., 693
Fortis M., 65
Franci R., 574
Franco D., 639
Fratini A., 364
Freguja C., 194
Frey L., 67, 68, 209, 640
Frigero P., 501
Fubini S., 779
Fumagalli A., 830

Gaboardi G., 641
Gaggini M., 415
Galdi F., 762
Galdo A., 69
Galgani B., 575
Galgano A., 305
Galgano C., 70
Gallia R., 502
Galloni N., 763
Gambardella A., 143
Gandolfi V., 71
Garavelli C., 479
Garofalo G., 416
Gasparri M., 210
Gastaldi F., 516
Gavetti G., 748
Gavosto A., 197
Gay G., 872
Gelardi P., 540
Gennari P., 208
Genovese S., 538
Gentile G., 417, 453
Geria A., 211
Ghera E., 454
Gherardi G., 371
Ghezzi G., 72, 212, 694, 723
Giannetti M., 821
Giannini M., 144
Giannola A., 496
Giardina E., 73
Giavazzi F., 256
Giordano G., 74
Giordano R., 346
Giorgioni A., 666
Giovazzi F., 524
Girardi G., 387
Giubboni S., 611
Giusti F., 75
Giva G., 76
Gliulivi R., 227
Gobbo F., 780
Golini A., 612
Gragnoli E., 380
Graham R., 180
Grandi M., 77, 576

Grasser B., 306
Graziadei G., 307
Grillo M., 503
Grimaldi A., 308
Gronchi S., 642, 643
Guarriello F., 724
Guarriello F., 745
Guelpa F., 781

Heijke H., 290
Hernaes E., 213
Hernandez S., 644
Higgins P., 455

Iammarino S., 842
Ichino A., 414
Ichino P., 78, 725
Imperatori G., 79
Incletolli M., 645, 764
Isola P.L., 106

Jamar J., 308
Jossa B., 162, 257, 365, 366

Kasper W., 765
Kochan T., 669

Lambertucci P., 726
Lamonica S., 782
Lanza A., 145
Lanzara R., 841
Lattes R., 613
Lauzi G., 670
Leccisotti M., 505, 544
Lecis A., 576
Legrenzi P., 545
Lei D., 80
Leoncini R., 843
Lepage H., 147
Levi A., 456
Levi R.F., 256
Liebman S., 727
Limosani M., 214
Lion C., 310
Lipparini A., 844
Lissoni F., 845
Livi Bacci M., 614
Livraghi R., 209
Lombardi G., 880
Lombardi M.L., 882
Lombardini S., 83
Lonciari A., 457
Longo E., 258
Lopes A., 506
Lorenzoni F., 873
Lorenzoni G., 844
Loy G., 82
Lucchetti R., 361
Lucciardello A., 578
Lugaresi S., 624
Luglio L., 703

Magnani M., 579
Magno P., 328
Malerba F., 747, 846
Mancini A., 420
Manghi B., 84
Manna A., 458, 459, 580
Mannocci V., 85
Marazza M., 581
Marcello C., 421
Marelli E., 216
Marenzi A., 485
Maresca A., 388, 728, 736
Mariani F.I., 348
Marini D., 254
Marini G., 460
Mariucci L., 215
Marramao G., 217, 367
Marrocchi M., 530
Marsden D., 422, 695
Martelli A., 329
Massa A., 874
Massi E., 218
Mastekaase A., 336
Matacena A., 27
Meda M., 278
Mehl R., 783
Meldolesi L., 219, 260, 395, 507
Melis G., 696
Melograni P., 803
Menduni E., 847
Mercegaglia E., 766
Merli Brandini P., 220, 687
Messina N., 266
Meucci M., 389, 423, 461, 583

Miani Canevari F., 584
Militello G., 482
Ministero del Tesoro, 86
Mistrulli P.E., 349
Mocavini A., 271
Modigliani M., 87, 88
Momigliano S., 148, 695
Monducci R., 139
Monducci R., 221
Monorchio A., 89
Montanino A., 311
Montedoro C., 312
Monti E., 822
Montobbio F., 358
Montuschi L., 462, 585, 586
Moramarco V., 90
Morese R., 546
Moretto M., 784
Mori P.A., 149
Mucci M., 424
Munzi T., 639
Muraro G., 91
Musu I., 92, 508
Mutti A., 509

Napoletano R., 93
Nardozzi G., 94
Nastasi D., 836
Natullo G., 95, 373
Naylor R., 221
Neal A., 183
Necci A.L., 150
Negrelli S., 363
Negri N., 96
Nicola P.C., 804
Nicolini C.A., 587
Noegler L., 463
Notermans T., 610
Novacco C., 510, 511, 425
Novaga M., 97
Nucci G.M., 223, 330, 711

Odorici V., 848
Olini G., 671
Oneto G.P., 208
Onofri P., 182
Orioli A., 688
Orsini S., 538
Osculati F., 73
Ostbyte S., 350

Pacces L., 875
Paci A., 313
Pacini M., 98
Padoa Schioppa Kostoris F., 87
Pagoto P., 314
Panariello F., 588
Papa C., 512
Parelio F., 164
Parroca A.M., 249
Parrotto R., 748
Paruolo S., 184, 224, 368
Pasi P., 876
Pasquino G., 547
Passalacqua P., 381
Passera C., 805
Pedemonte E., 99
Pelaggi L., 672, 708, 729, 730, 731
Peli D., 374
Pellegrino R.,315
Pellizzetti P., 382
Pera G., 77, 100, 464, 616
Perani G., 835
Perillo F.D., 849
Perna R., 513, 589
Perotto P.G., 786
PerRone G., 316, 732
Perrucci A., 785
Persiani M., 646
Persico P., 33, 795
Perulli P., 185, 465
Pesole D., 101
Pessi R., 647
Petroni A.M., 548
Piacentini P., 225
Pianta M., 850
Pierson P., 617
Pietripaoli L., 689
Pileggi A., 590
Pini G., 787
Piperno A., 648
Piselli P., 340
Pistoresi B., 344
Pittau F., 211
Pittau M., 244
Pizzi P., 331
Pizzuti F.R., 618, 649, 650
Pomponio A., 390
Pontarollo E., 428
Prast H., 226
Predetti A., 749
Prisco M.R., 842

Proietti M.G., 261
Prosperetti G., 103, 227, 262, 351, 750
Provasi G., 751
Pugliese E., 228, 229

Quadrio Curzio A., 104, 151, 152
Quaglia F., 851
Quaglino G.P., 105
Quinto M.R., 106

Raffa M., 33, 795, 837, 852
Ragazzi G., 549
Rampini E., 107
Ranci P., 531
Rapiti F., 835
Raschi R., 806
Ravanelli R., 750
Ready-Mulvey G., 80
Rebaudengo P., 702
Reboani P., 280
Rebora G., 532
Regini M., 108, 673
Rella P., 429
Reviglio F., 110, 153
Rey M., 73, 91
Reyneri E., 109
Ricciardi M., 352, 697
Riello A., 768
Rifkim J., 111
Riganti L., 786
Righetti P., 466
Riomini M., 591
River A.M., 227
Riviello C., 430
Rizzi D., 550
Rizzo A., 112
Robuffo A., 833
Roccella M., 431
Roma G., 353
Romagnoli U., 733
Romano S., 113
Rosati F.C., 600
Rosemberg N., 853
Rossetti M., 432
Rossetti S., 317
Rossi Cairo G., 807
Rossi D., 823
Rossi G., 533
Rossi N., 114, 550
Rossini G., 186, 784
Rosti L., 230
Ruffini R., 267
Ruggeri Laderchi C., 231
Ruiz-Quintanilla S.A., 433
Rusciano M., 467, 698
Rusconi G.E., 187

Saba V., 808
Sabel C.F., 465
Salimbeni M.T., 734
Salsi E., 375, 592
Saltarelli S., 37
Salvemini M.T., 154, 515
Sambo G.A., 319
Sambucini G., 468
Sandulli G., 575
Sanlorenzo L., 434, 469
Santoni F., 435, 470
Santoro Passarelli G., 391, 735, 736
Santucci R., 115, 188, 354
Sapelli G., 116
Sapienza R., 188
Saraceno C., 96
Sarcinelli M., 155, 165
Sartori M., 189
Sassoon E., 156
Sassu A., 854
Savio G., 136
Savoja L., 232
Scajola S., 332
Scarlato M., 117
Scarpelli F., 471
Scarponi S., 699
Scazzocchio B., 233
Schiavo F.P., 651
Schwartz B., 320
Secchi C., 190
Segre D., 702
Sen A., 824
Senn L., 501
Sepi M., 712
Serio L., 26
Serreri P., 321
Settimi G., 641
Sicca L.M., 157, 516
Siegers J., 620
Siglienti S., 118
Signorini E., 436, 593
Silvani A., 842

Silvano M., 392
Simonazzi A.M., 191
Siniscalchi E., 383
Siniscalco D., 34, 92
Siviero S., 148
Sivo G., 840
Sloane P.J., 355
Sobrero M., 135
Solinas G., 119
Somaini E., 619
Sorcioni M., 244, 247, 248
Spaltro E.,120
Spampinato A., 121
Sperinfé S., 312
Speziale V., 700
Staffolani S., 234, 361
Stasi G., 363
Stirati A., 838
Strom S., 213
Stuppini A., 437
Surrenti G., 752
Suwa Y., 855
Svimez, 235
Sylos Labini S., 856
Szego G., 825

Tagliaferro C., 270
Tagliasco V., 99
Tamberi M., 517
Tamperi A., 122
Tampieri A., 376
Tanda P., 356
Tatò F., 880
Teresei S., 322
Terzoli P., 788
Testa G., 472
Tezza E., 323
Timpanaro G., 594
Tiraboschi M., 377
Tonnarelli M., 652
Tontoranelli N.,825
Torrini R., 349
Torrisi S., 846
Torsello A.M., 438
Tosato A., 834
Tosi P., 737, 881
Totaro F., 264
Towsend R., 790
Treglia G., 473
Tremonti G., 551
Treu T., 439
Tronti L., 357
Turatto R., 200
Tursi A., 123

Uil, 42
Ungaro D., 263
Usai S., 854

Vaccà S., 158, 518
Vaccaro C.V., 598
Valente A., 125
Vallebona A., 474, 475, 595
Valletti T., 791
Valli V., 324
Van Audenrode M.V., 680
Van Dijk L., 620
Vannini A., 440
Varaldo P.V., 685
Varesi P.A., 674
Varone S., 441
Varvelli R., 882
Vasapollo L., 126
Venanzi D., 796
Veneziani B., 675
Ventura A., 809
Vergari S., 442
Verna A., 94
Verzaro G., 810
Vianello F., 191
Viceconte M., 476
Viesti G., 159, 236
Viganò M., 270
Villani A., 553
Villeval M.C., 237
Vinci C.P., 238, 239
Violante F.S., 371
Visca B., 519
Visco I., 792
Visco V., 554, 167
Viscomi A., 127
Vitale A., 812
Vitale C., 378, 596
Vitale G., 168
Vitale M., 160, 811
Vitiello V., 597
Vittore A., 325
Vivarelli M., 358, 797
Viviani D., 270

Wachter B., 240
Weidmann J., 169
Weiss M., 443, 477
Williams H., 355

Zaffaroni E., 701
Zamagni S., 813
Zanfei A., 857
Zilio Grandi G., 359
Zingone F., 191
Zingone G., 444
Zoboli R., 128
Zoll R., 445
Zollo G., 793, 837
Zoppoli L., 129, 130, 360, 478, 738

# Gli autori

| | |
|---|---|
| Gianni Arrigo | Docente di Diritto comunitario del lavoro presso l'Università degli studi di Siena. Consigliere del Cnel. |
| Guido Baglioni | Presidente del Cesos. Docente di Sociologia generale presso l'Università degli studi di Milano. |
| Rosana Barcellona | Responsabile di funzione presso la Biblioteca e l'Archivio storico della Confindustria. |
| Carlo Bastasin | Editorialista del quotidiano «La Stampa». |
| Lorenzo Birindelli | Ricercatore di Monitor lavoro. |
| Lorenzo Bordogna | Professore associato di Sociologia dell'organizzazione presso l'Università degli studi di Brescia. |
| Alessandra Bosco | Ricercatrice presso l'Istituto sindacale europeo (Ise). |
| Marco Carcano | Ricercatore e docente di Sociologia dell'organizzazione presso l'Università degli studi di Parma. |
| Mimmo Carrieri | Ricercatore dell'Ires Cgil. Membro del direttivo nazionale dell'Aisri. Membro del comitato scientifico della rivista «Nuova rassegna sindacale». |

| | |
|---|---|
| Giacomina Cassina | Membro dell'Ufficio internazionale della Cisl. Consigliera del Comitato economico e sociale dell'Unione europea. |
| Anna Ceci | Ricercatrice della Fondazione Giacomo Brodolini. |
| Lino Codara | Professore a contratto presso la facoltà di Economia e commercio dell'Università degli studi di Brescia per un corso integrativo in Sociologia industriale e del lavoro. |
| Mario Conclave | Coordinatore del dipartimento Democrazia economica e politica fiscale e tariffaria della Cisl. |
| Giuseppe D'Aloia | Ricercatore di Monitor lavoro. |
| Reiner Hoffmann | Direttore dell'Istituto sindacale europeo (Ise). |
| Canio Lagala | Docente di Diritto della previdenza sociale presso l'Università degli studi di Bari. |
| Giorgio Lauzi | Giornalista professionista. Membro del Consiglio di amministrazione e dell'Esecutivo della Fondazione Giacomo Brodolini. Già redattore capo dell'«Avanti!». |
| Salvo Leonardi | Ricercatore dell'Ires Cgil. |
| Gabriella Leone | Dottoranda di ricerca presso l'Università degli studi di Bari. |
| Daniele Marini | Direttore della Fondazione Giuseppe Corazzin. Docente di Governo locale all'Università degli studi di Padova. |
| Massimo Mascini | Giornalista professionista, inviato speciale del quotidiano «Il Sole-24 ore». Direttore responsabile della rivista «Lavoro e informazione». |
| Monica McBritton | Dottore di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università degli studi di Bari. |
| Serafino Negrelli | Professore di Relazioni industriali presso l'Università degli studi di Brescia. Direttore Area ricerche sulle relazioni industriali della Fondazione Pietro Seveso. |
| Gabriele Olini | Ricercatore per l'analisi macroeconomica e il mercato del lavoro dell'Ufficio studi della Cisl. |

| | |
|---|---|
| Philippe Pochet | Direttore dell'Osservatorio sociale europeo. |
| Anna Maria Ponzellini | Ricercatrice della Fondazione Pietro Seveso. Partner di Apotema srl. |
| Udo Rehfeldt | Ricercatore presso l'Ires di Parigi. Professore di Relazioni industriali presso l'Università degli studi di Tolosa. |
| Vilma Rinolfi | Collaboratrice del Cesos. |
| Giovanni Roma | Ricercatore di Diritto del lavoro presso il dipartimento Rapporti di lavoro e relazioni industriali dell'Università degli studi di Bari. |
| Carmine Russo | Direttore dell'Irsi. |
| Alberto Stancanelli | Capo della segreteria tecnica del ministro per la Funzione pubblica e gli affari regionali. Collaboratore della cattedra di Diritto amministrativo presso la facoltà di Giurisprudenza dell'Università «La Sapienza» di Roma. |
| Leonello Tronti | Segretario generale della Fondazione Giacomo Brodolini. Professore di Scienza delle finanze alla Luiss «Guido Carli». |
| Lucia Zabatta | Ricercatrice di Monitor lavoro. |
| Maurizio Zenezini | Professore ordinario di Politica economica all'Università degli studi di Trieste. |