

# Modelli di contrattazione in Europa

*La contrattazione tra globalizzazione, Europa e filiere*

*14 – 15 ottobre 2010*

*Filctem Lombardia*

Fabio Ghelfi

Relazioni Internazionali

CGIL Lombardia

**CGIL**

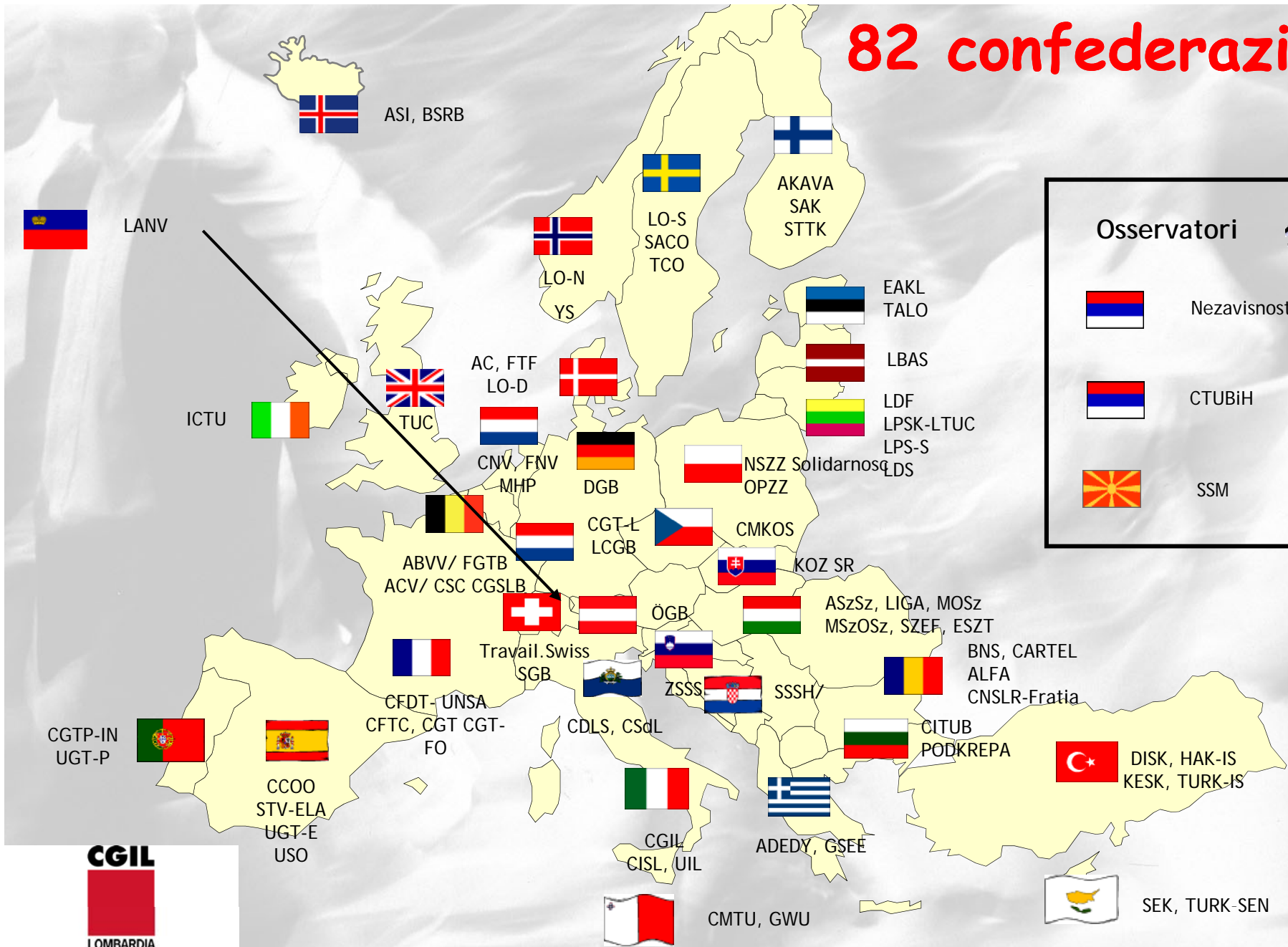


LOMBARDIA

# 82 confederazioni

Osservatori 

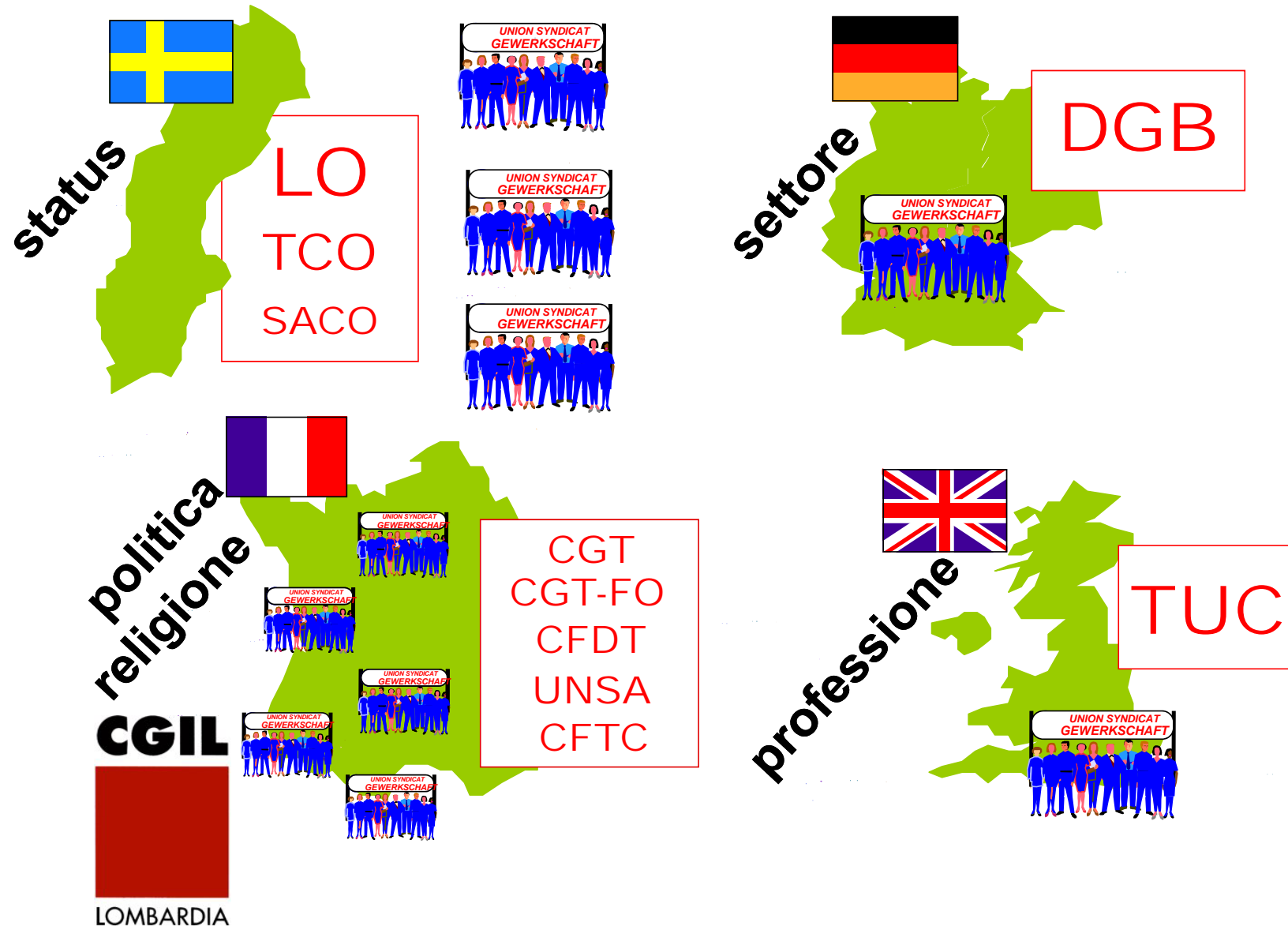
-  Nezavisnost
-  CTUBiH
-  SSM



**CGIL**  
LOMBARDIA  
CGIL. Sempre dalla tua parte.

# Cultura e Struttura sindacale in Europa

Storie diverse, Culture diverse, Sviluppo industriale diverso



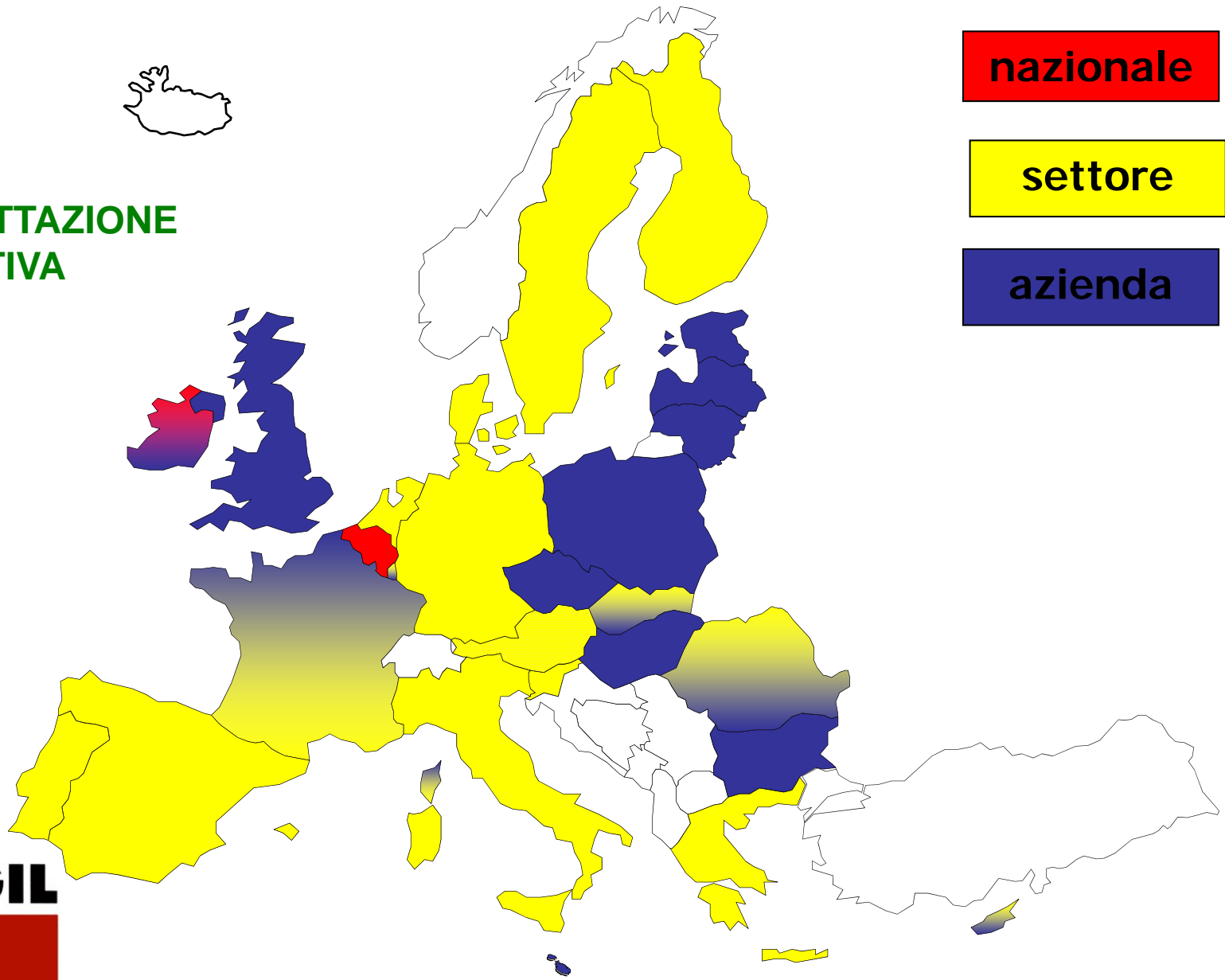
**CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA**

**nazionale**

**settore**

**azienda**

**CGIL**  
LOMBARDIA



## **Differenze - Storie diverse, Culture diverse, Sviluppo industriale diverso**

**1 IMPORTANTE: livello a cui avviene la contrattazione predominante e quale sia la predominante**

**2 IMPORTANTE: l'interazione tra i diversi livelli di contrattazione**

Predominio del livello NAZIONALE: Belgio,

*Finlandia* dopo 40 saltato sistema di raccomandazioni nazionali per livello inferiore. *Irlanda* dopo 20 anni di negoziazione nazionale sul salario la crisi ha fatto crollare questa prassi

Predominio del livello SETTORIALE: Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Portogallo, Svezia

*Danimarca* solo il 17%, *Svezia* solo 6% dei lavoratori privati paga base nazionale

Predominio del livello AZIENDALE: Repubblica Ceca, Estonia, Francia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia, Regno Unito



Allargamento ha aumentato la presenza di stati  
Contrattazione Aziendale

## La crisi economica – risposta in termini di contrattazione collettiva e politica del lavoro in Germania, Francia, Belgio e Paesi Bassi

- Germania:
- 2 principali livelli di risposta:
- Strumento di politica per il mercato del lavoro – lavoro a orario ridotto (*short-time work, Kurzarbeit*):
- Sovvenzionamento statale dei salari dei lavoratori inattivi, o dipendenti che lavorano meno ore rispetto a quanto previsto nei contratti collettivi
- Recenti cambiamenti: periodo di applicabilità esteso a 18 mesi (aperto a un'ulteriore estensione a 24 mesi);
- Contratti collettivi (settoriali, aziendali) sulla flessibilizzazione/riduzione del tempo di lavoro, per es., un sistema che prevede un 'monte ore di lavoro' flessibile alla Volkswagen;

**CGIL**



LOMBARDIA

## La crisi economica – risposta in termini di contrattazione collettiva e politica del lavoro in Germania

- Eleggibilità:
  - - riduzioni significative del tempo di lavoro per ragioni economiche, cambiamenti strutturali nell'azienda ed eventi straordinari inevitabili;
- Procedura:
  - Registrazione presso l'Agenzia Federale del lavoro (BAA)
- Vantaggi:
  - I lavoratori rimangono impiegati
  - Possibilità di formazione professionale (sovvenzionata dalla BAA)
  - Diritti previdenziali inalterati
  - Novità: anche i lavoratori interinali vengono coperti;

**CGIL**



LOMBARDIA

# La crisi economica – risposta in termini di contrattazione collettiva e politica del lavoro in Francia

## Francia:

- Disoccupazione parziale = '*chômage partiel*':
- Retribuzioni minime sovvenzionate dallo stato: dal 01/01 2009, 60% del salario orario lordo, nel settore chimico l'80%!
- eleggibilità: dal 01/01 09 per un periodo di 6 settimane (prima: 4 settimane), dopo: pagamenti da Assedic (agenzia per la disoccupazione);
- Lavoratori part-time inclusi (dal 01/01 2009) se lavorano meno di 18 ore/settimana;
- In particolare nei settori automobilistico, metalmeccanico, chimico ed edile;
- Contratti di transizione professionale ('CTP' – *Contrats de transition professionnelle*): strumento attivo per il mercato del lavoro, include misure di formazione

**CGIL**



LOMBARDIA



# La crisi economica – risposta in termini di contrattazione collettiva e politica del lavoro in Francia e Belgio

## Francia:

- Contratti collettivi sulla flessibilità/riduzione del tempo di lavoro a livello di azienda/stabilimento, come ‘monte ore di lavoro’ (in particolare, nel settore automobilistico);
- Contratto quadro sulla settimana di 35 ore (1999).

## Belgio:

- Disoccupazione temporanea per ragioni economiche come strumento legale per il mercato del lavoro;
- Retribuzioni sovvenzionate dall'ufficio nazionale dell'impiego: 70% o 75% del salario max., con limite max. di reddito mensile, variabile a seconda della durata del periodo cui si ha diritto (6 mesi/6 mesi/> 1 anno)

**CGIL**



LOMBARDIA

## La crisi economica – risposta in termini di contrattazione collettiva e politica del lavoro in Belgio e Paesi Bassi

- Disoccupazione temporanea:
- **Lavoratori interinali** inclusi (dal 01/01 2009)! Disoccupazione temporanea
- **Contratti collettivi** sul tempo di lavoro a livello **di settore** (per es., metalmeccanico) e di stabilimento, in particolare nei settori automobilistico e siderurgico;
- **Contratti collettivi** sulla flessibilità/riduzione del tempo di lavoro **a livello di azienda/stabilimento**, per es., nel settore automobilistico e metalmeccanico;
  
- Paesi Bassi:
- Disoccupazione parziale regolamentata dalla legge sulla disoccupazione
- - Normalmente per crisi temporanee inevitabili, estesa alla **crisi economica**
  - le aziende devono comprovare un calo del 30% dei profitti dovuto alla crisi nel corso degli ultimi 2 mesi;

**CGIL**



LOMBARDIA

## La crisi economica – risposta in termini di contrattazione collettiva e politica del lavoro nei Paesi Bassi

- Percentuali della retribuzione coperte dallo stato:
- 75% del salario giornaliero per i primi 2 mesi, poi 70% per un massimo di 24 mesi (con un plafond retributivo giornaliero);
- Solo per il personale a tempo indeterminato!
- In particolare, nei settori automobilistico, ICT e siderurgico;
- **Contratti collettivi settoriali** su tempo di lavoro e retribuzione
- **Contratti a livello di azienda/stabilimento** sulla flessibilità/riduzione del tempo di lavoro

**CGIL**



LOMBARDIA

## La crisi economica – risposta in termini di contrattazione collettiva e politica del mercato del lavoro nel Regno Unito

- Nessuna sovvenzione statale ai datori di lavoro per mantenere i livelli di impiego tramite il ricorso a lavoro a orario ridotto!
- Accordi aziendali sulla flessibilità/riduzione del tempo di lavoro come banche del tempo, monte ore di lavoro, in particolare nel settore automobilistico;
- Schemi di esubero volontario □ risposta diffusa!
- ‘Periodo sabbatico’ con retribuzione ridotta, per es., 30% del salario in uno stabilimento GM per un periodo di 6 mesi;

**CGIL**



LOMBARDIA

Utilizzo del lavoro a orario ridotto nel **settore manifatturiero**  
(interruzione temporanea della produzione)

Trattasi di **misura provvisoria** – nessun strumento per affrontare un cambiamento strutturale

‘**Asimmetria settoriale**’ nell'applicazione del lavoro a orario ridotto: i lavoratori del terziario (ossia, banche, dettaglio) non sono generalmente contemplati, per es., in Belgio si applica solo alle maestranze;

Divisione tra **multinazionali** e PMI (fornitori) e

**Personale interinale – a tempo indeterminato**: la copertura del **personale interinale** non è garantita in alcuni paesi (Paesi Bassi, Belgio).

Forte interconnessione tra **contratti collettivi di settore** e **lavoro a orario ridotto** – ulteriori regolamentazioni/misure relative a retribuzione e tempo di lavoro in contratti collettivi di settore, per es. in Germania, Paesi Bassi, Francia, Belgio

→ **asimmetria** tra **paesi** con **contratti collettivi più centralizzati** (ossia, di settore) e quelli in cui i contratti collettivi vengono prevalentemente conclusi a livello di azienda/stabilimento e/o misure **di gestione delle risorse umane come unici strumenti**, per es. in Regno Unito, Ungheria, Repubblica Ceca (periodo sabbatico, riduzione tempo di lavoro)!

**Un ruolo rafforzato per gli attori della contrattazione collettiva?**