

# CNEL

## Commissione dell'Informazione

---

### Le relazioni sindacali in Italia e in Europa.

### Retribuzioni e costo del lavoro

Rapporto 2004-2005

A cura Domenico Paparella  
Segretario generale del CESOS  
Centro di Studi Economici Sociali e Sindacali

Roma, 19 dicembre 2006

# La struttura del Rapporto

- Il Rapporto si articola in quattro sezioni:
  - I Sezione: L'evoluzione del dialogo sociale e le prospettive dei modelli contrattuali in Europa;
  - II Sezione: L'evoluzione degli assetti contrattuali e l'attività negoziale in Italia;
  - III Sezione: L'evoluzione degli istituti contrattuali nella contrattazione nazionale;
  - IV Sezione: Retribuzioni e costo del lavoro: l'Italia nel contesto globale.

# I collaboratori

- Hanno collaborato alla redazione del Rapporto:
  - I e II Sezione: Lorenzo Bordogna (Uni Br), Serafino Negrelli (Uni Mi);
  - III Sezione: Laura Alba Bellardi, Giovanni Roma, Vito Leccese e Giuseppe Lella (Uni Ba);
  - IV Sezione: Cesare Vignocchi, Fedele De Novellis (Ref Mi) e Federica Origo (IRS Mi).

# La presentazione

- Il contesto internazionale e l'evoluzione del dialogo sociale e della contrattazione collettiva a livello europeo; l'impatto dell'allargamento sul sistema di RI;
- Il contesto economico nel quale si colloca l'Italia e l'evoluzione delle relazioni industriali in Italia;
- L'andamento della contrattazione collettiva;
- Le relazioni tra gli attori;
- Il lascito della fase.

# Contesto economico internazionale

- Sostanziale assenza di tensioni inflazionistiche a livello internazionale;
- Forti pressioni sui prezzi delle materie prime;
- Politiche monetarie accomodanti, con tassi contenuti;
- Basse aspettative inflazionistiche hanno contribuito al contenimento delle dinamiche salariali per tutta l'area OCSE.

# Le relazioni industriali in Europa

---

- Evoluzione degli assetti contrattuali nei principali paesi EU;
- Il dialogo sociale a livello europeo;
- L'allargamento della UE e l'impatto sulle relazioni industriali;
- Le politiche per l'occupazione e del mercato del lavoro (Strategia di Lisbona).

# Tendenza al decentramento

- Decentramento degli assetti contrattuali, che a partire dal 1975 ha interessato anche i paesi con prevalenza di contratto di categoria;
- Estensione delle materie oggetto di contrattazione decentrata: dall'orario al salario;
- L'allargamento a 25 accentua questa tendenza mancando nei NMS la contrattazione multi-employer;
- Si è ridotto il grado di estensione della contrattazione collettiva, 78% UE 15 e 35% EU 10;
- Accresciuto in alcuni paesi (DA, FI, SE, NL, ES), stabile in AU e FR, in riduzione in DE, LU, UK (dal 49% al 36%).

# Due modelli d'assetto della contrattazione nella EU

---

- Emergono due modelli:
  - Elevata copertura per la presenza di contratti multi-employer, con procedure di decentramento;
  - Bassa copertura, contrattazione prevalente a livello aziendale, assenza di procedure di estensione.

# Gli orientamenti della Commissione europea

---

- Tendenza a sviluppare una struttura volontaria per la contrattazione collettiva a livello transnazionale;
- Studio affidato ad esperti, nel 2006 consultazioni delle parti;
- CES: contesta l'iniziativa nel metodo (andava affidata alle PS);
- UNICE: contesta nel merito, la contrattazione collettiva solo a livello nazionale;
- Difficile prevedere uno sbocco.

# Il coordinamento aperto della CES

---

- L'obiettivo è evitare il dumping sociale;
- Coordinamento delle politiche rivendicative;
- Estendere l'assetto contrattuale a due livelli:
  - Contratti collettivi multi-employer;
  - Decentrato per negoziare organizzazione del lavoro, produttività, condizioni di lavoro.

# La contrattazione dei salari

- Nel periodo considerato la contrattazione del salario ha segnato un tendenza peggiorativa:
  - Stagnazione dei salari reali, con caduta della della crescita dei salari nominali e contrattuali;
  - La stagnazione dei salari non ha avuto impatto positivo sull'occupazione;
  - Si va affermando una tendenza alla ripresa della contrattazione sui salari (DE, FR, ES);
  - Nonostante queste tendenze, l'andamento dei salari contribuisce alla deflazione ed al contenimento dell'impatto dei prezzi sul petrolio sulle economia europee.

# La contrattazione degli orari

- Inversione della tendenza rispetto alla riduzione degli orari;
- Si afferma una gestione flessibile degli orari di lavoro in relazione alle problematiche della globalizzazione e dell'innovazione tecnologica ed organizzativa:
  - Tra il 2004 e il 2005, la contrattazione ha portato ad un aumento degli orari di lavoro di fatto;
  - Francia, superamento di fatto delle 35 ore, con crescita degli orari a parità di salario;
  - Germania: fallimento della campagna delle 35 ore ad Est, rinegoziazione con aumento degli orari a parità di salario;
  - Controtendenza UK: tentativo di superare l'opting-out sugli orari per ridurre l'orario attualmente a 48 ore.

# Nuovi contenuti della contrattazione

- L'eguaglianza di genere:
  - equità retributiva;
  - conciliazione dei tempi;
  - uguaglianza nell'accesso all'impiego e alla formazione;
- La formazione continua:
  - promozione del diritto individuale alla formazione;
  - Creazione di Fondi: Francia, Olanda, Regno Unito.

# L'agenda del dialogo sociale

- Tre aspetti principali:
  - Strategia di Lisbona;
  - Allargamento ai nuovi paesi;
  - Dialogo sociale come strumento di governance.
- Comunicazione per la riproposizione dei principi di partnership e per lo sviluppo del Dialogo sociale a tutti i livelli;
- Proposte di revisione delle Direttive:
  - sull'orario di lavoro;
  - sui CAE;
  - Testo unico sulle pari opportunità;
- Intervento delle Parti sociali nei PAN previsti dalla Strategia di Lisbona;
- Iniziative per individuare e rafforzare le Parti Sociali nei nuovi paesi membri.

# Dialogo sociale a livello settoriale

- Si è intensificata l'attività con la produzione di numerosi documenti congiunti:
  - Formazione: verifica nel 2006 dell'accordo 2002;
  - Telelavoro: verifica nel 2006 dell'accordo 2002;
  - RSI: raccomandazioni alle parti sociali, iniziative a livello settoriale europeo: Poste, commercio, credito ecc.
  - Invecchiamento attivo: programma congiunto a livello federale, iniziative degli elettricisti;
  - Promozione della qualità del lavoro: nei servizi di telecomunicazione, call centre ecc;
  - Salute e sicurezza: accordo intersettoriale sullo stress, Dichiarazione comune "zero incidenti" nelle Costruzioni.

# L'impatto dell'allargamento sulle RI

- Situazioni fortemente differenziate per reddito, istituzioni, sistemi di RI;
- Sfida alle RI come metodo per la regolazione dei rapporti di lavoro;
- Rischio di competizione al ribasso e differenze difficilmente componibili nelle organizzazioni internazionali: (Direttiva sui servizi);
  - Sindacati: scarsa presenza nei luoghi di lavoro, prevalenza nel lavoro pubblico e nelle M/N, membership declinante;
  - Imprenditori: rappresentanza frammentata, assenza di impegno diretto nella contrattazione collettiva;
  - Contrattazione: scarsa incidenza (50%), prevale il livello aziendale, decentramento non regolato.

# Le criticità della strategia di Lisbona

- Rapporto KOK :
  - Bassa congiuntura internazionale post 2001;
  - Volontà politica inadeguata;
  - Agenda sovraccarica; Coordinamento inadeguato; Obiettivi e priorità contrastanti.
- Esiti:
  - Programma di Azione Comunitario per il coordinamento macro economico e quella occupazionale;
  - Programmi Nazionali di Riforma:
    - promuovere la national ownership, con un maggiore coinvolgimento delle parti Sociali e dei parlamenti nazionali;
    - integrare nelle strategie gli aspetti macro economico con quello micro e con l'occupazione.

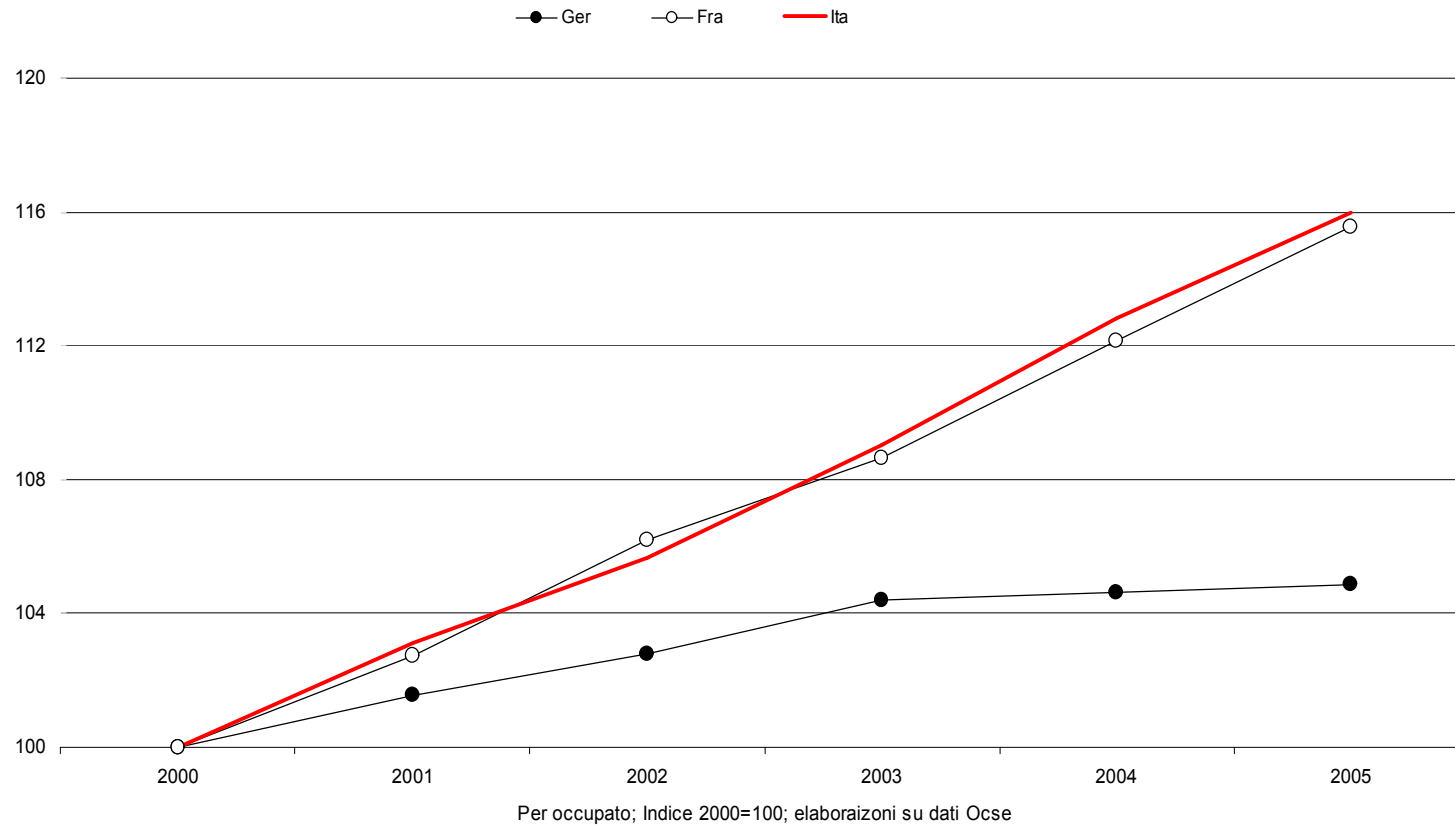
# Le relazioni industriali in Italia

---

- Il quadro economico:
  - Confronto tra Italia, Germania e Francia fondato su quattro variabili:
    - Costo del lavoro;
    - Produttività del lavoro;
    - Costo del lavoro per unità di prodotto;
    - Esportazioni.

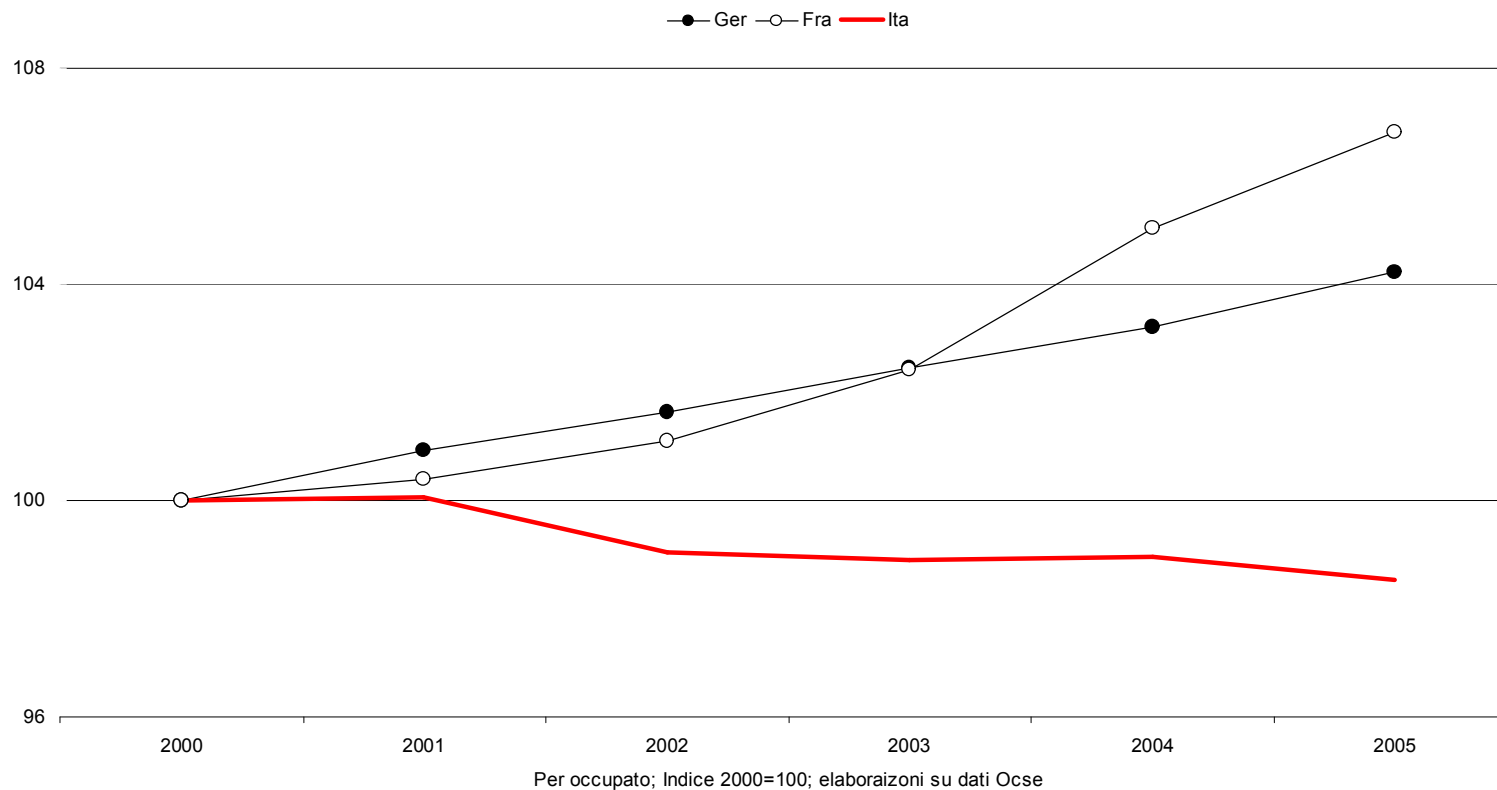
# Andamento del costo del lavoro

Fig. 1.4 - Costo del lavoro



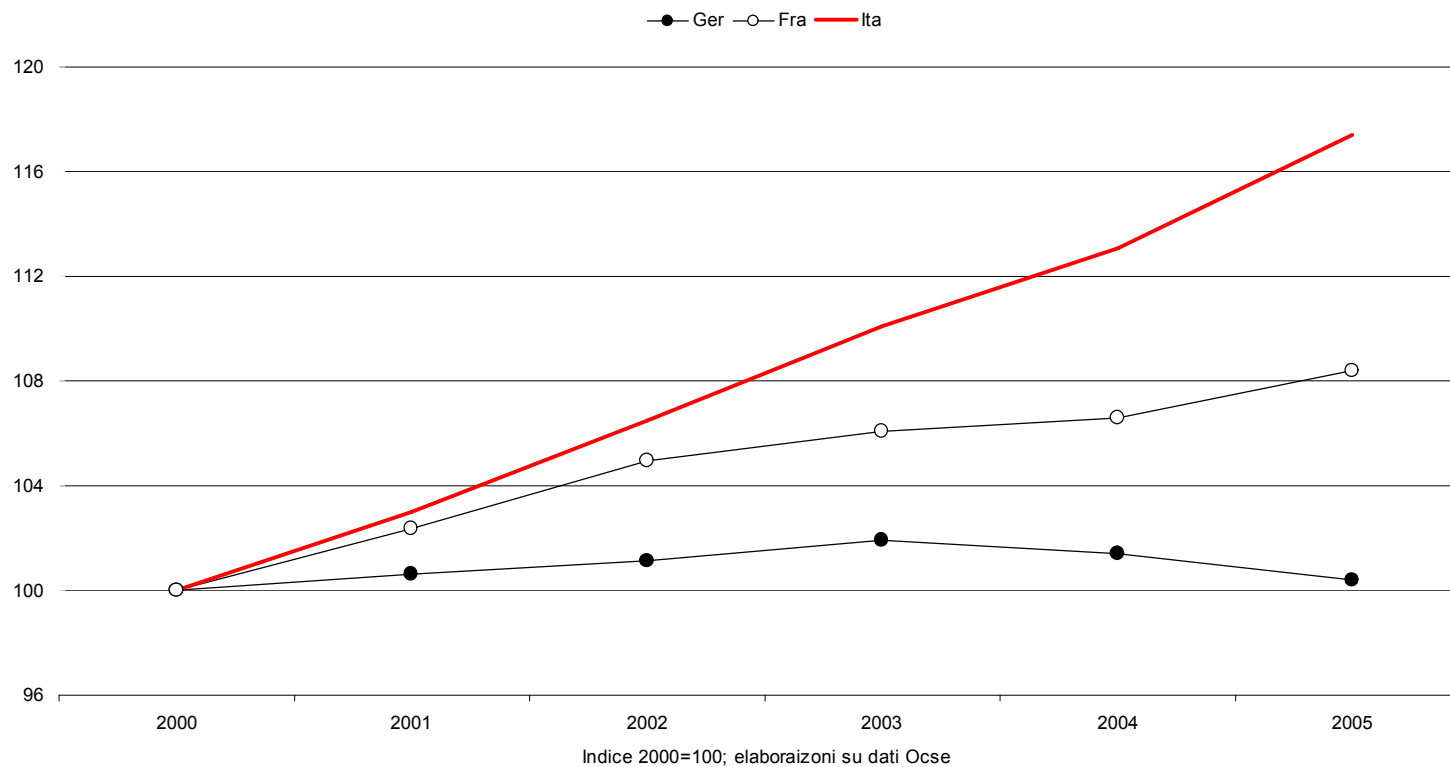
# Andamento della produttività

Fig. 1.5 - Produttività



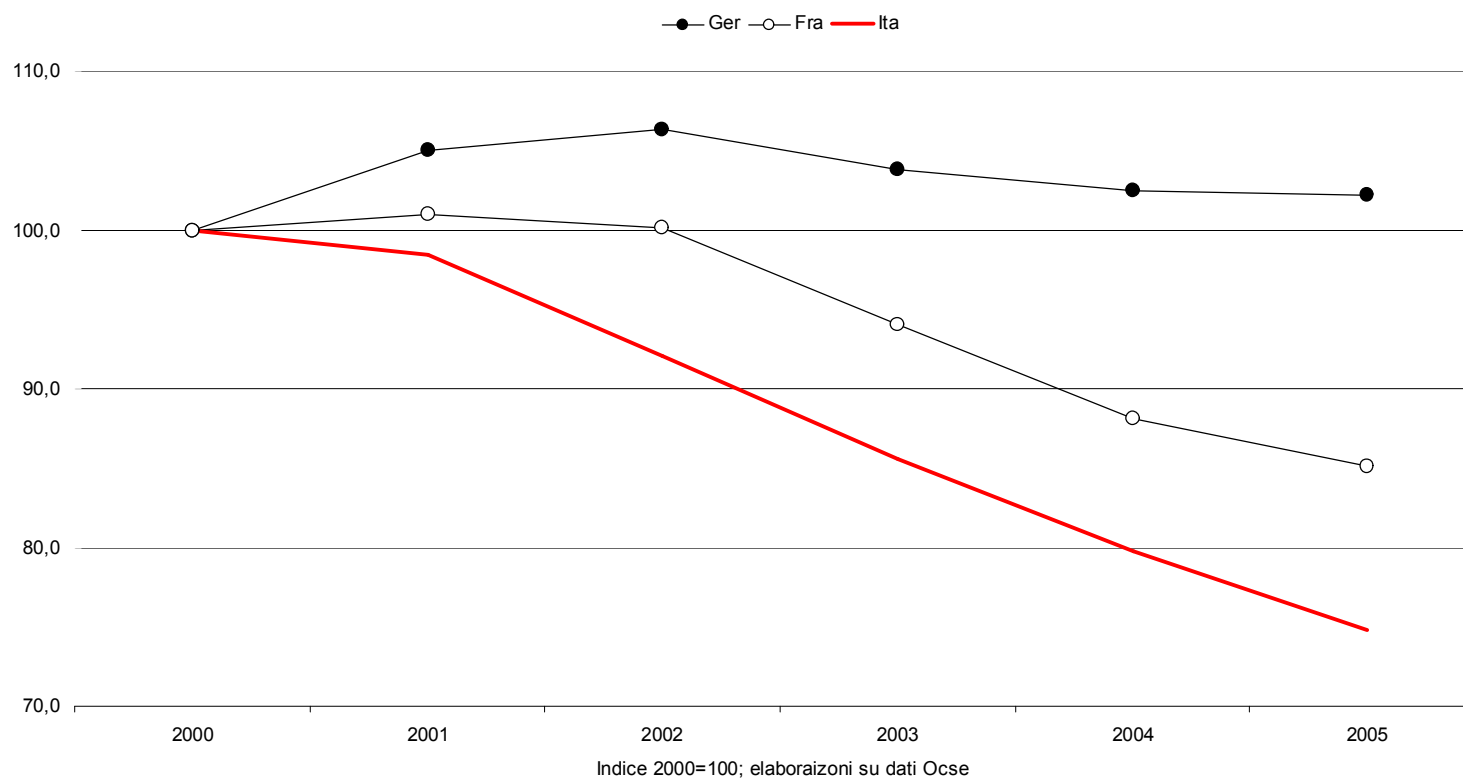
# Costo del lavoro per unità di prodotto

Fig. 1.6 - Costo del lavoro per unità di prodotto



# Andamento delle esportazioni

Fig. 1.7 - Performance delle esportazioni



# Una sintesi per l'Italia

- Nonostante il boom dell'edilizia, consumi deboli;
- Stagnazione della produttività;
- Perdita di quote di mercato sull'estero;
- Riduzione degli investimenti;
- La relativa tenuta dei salari non ha innescato il ciclo dei consumi per la maggiore inflazione che eroso il potere d'acquisto dei salari;
- Ciclo occupazionale migliore dei competitori;
- Tendenziale deterioramento dei conti pubblici;
- Riduzione della spesa pubblica e dei trasferimenti o per maggiori tasse, è destinata a incidere sulla propensione al consumo.

# L'evoluzione delle relazioni industriali in Italia

- Le relazioni industriali hanno conosciuto un periodo di criticità seguito alle divisioni registrate in occasione della stipula del Patto per l'Italia;
- Quella stagione ha prodotto divisioni tra le organizzazioni e tra le parti che, nonostante un sostanziale riavvicinamento tra le organizzazioni sindacali, specie a seguito della mancata attuazione di parti rilevanti dell'accordo (Ammortizzatori sociali) non sono state ancora superate;
- Sulla Legge 30/2003, Cisl e Uil ritengono utile introdurre correttivi e completare il disegno riformatore; settori della Cgil sono per una completa abolizione.

# La riforma degli assetti contrattuali

- Costituisce un tema sul quale non vi unita d'intenti tra le organizzazioni sindacali e tra le controparti;
- Nonostante la riforma attuata con ben due accordi confederali per l'artigianato, Cisl e Uil e la stessa Confindustria ritengono necessario avviare il confronto, la Cgil riteneva e continua a ritenere non prioritario la riforma degli assetti contrattuali;
- Su questo tema Confindustria ha prodotto sollecitazioni di merito che non hanno prodotto risposte unitarie.

# La questione della rappresentatività

---

- Altro tema di dissenso è la questione della regolazione per legge della rappresentanza ovvero sulla rappresentatività delle organizzazioni e sui rapporti con i lavoratori/iscritti nei processi negoziali;
- Su questo tema si riproducono dissensi che fanno riferimento alla concezione dell'organizzazione sindacale (associazione o movimento di classe) e nel rapporto tra legge ed autonomia collettiva.

# La ripresa dei rapporti confederali

- All'epoca del Rapporto, costituì un'occasione di avvicinamento tra le Confederazioni l'opposizione alla riforma Maroni;
- Convergenze tra le confederazioni e le associazioni imprenditoriali si sono verificate sui temi dello sviluppo del Mezzogiorno e della competitività;
- Viene stipulato (2/11/2004) un accordo con 13 organizzazioni imprenditoriali che ha avuto scarso impatto sulle politiche del governo dell'epoca;
- Accordo tripartito con le Regioni meridionali del 17/12/2005;
- Protocollo con Conferenza delle Regioni e Province autonome in tema d'innovazione e ricerca con la costituzione di un Osservatorio a supporto delle politiche regionali.

# Le Direttive Europee

- Le parti hanno operato in coerenza con le previsioni del Patto di Natale per la trasposizione delle Direttive Europee mediante la tecnica degli Avvisi comuni:
  - Giugno 2004, per la trasposizione dell'accordo europeo sul telelavoro;
  - Avviso comune per la trasposizione della Direttiva 2001/86/EC sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle società a statuto europeo (SE).

# Il protagonismo di Confindustria

- Le difficoltà si attenuano anche a seguito di iniziative di Confindustria:
  - Assetti contrattuali: valorizzazione dei due livelli, chiusura sul livello territoriale considerato come potenzialmente aggiuntivo;
  - Competitività: all'insoddisfazione dei rapporti con il Governo, segue un documento "Relazioni industriali: per una maggiore competitività delle imprese, lo sviluppo dell'occupazione e la crescita del paese".
- Confindustria propone un nuovo Patto sociale fondato sugli "obiettivi comuni di competitività e di produttività per lo sviluppo dell'occupabilità e delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori".

# Il nuovo Patto sociale

- Le relazioni industriali come fattore di competitività;
- Revisione delle regole della rappresentanza per ridurre i rischi di frammentazione, specie nel settore dei trasporti;
- Ampliamento delle clausole di conciliazione ed arbitrato e di tregua nelle fasi negoziali;
- Rafforzamento delle clausole di non ripetitività della contrattazione delle stesse materie nei diversi livelli;
- Adozione di meccanismi di flessibilità che diano certezza alle imprese .

# Il nuovo Patto sociale

---

- Impegno esplicito ad un maggior dinamismo alla contrattazione aziendale anche mediante il collegamento tra le retribuzioni e le condizioni d'impresa;
- Nuovo ruolo del livello confederale come raccordo non episodico di orientamento per i comportamenti ai diversi livelli;
- Individuazione strumenti, contenuti e forme d'intervento comune da sottoporre a Governo e Parlamento.

# La questione degli assetti della contrattazione

---

- Questione centrale nel dibattito tra le parti;
- Due soluzioni adottate dalle parti che costituiscono un tentativo di porre mano alla perdita di efficacia dell'Accordo 1993:
  - Artigiani: istituzione dei CCRL, recupero differenziale d'inflazione e distribuzione della produttività;
  - Metalmeccanici: elemento perequativo di 130 Euro per le imprese senza contrattazione decentrata.

# La posizione dei sindacati

- Cgil: inflazione prevedibile, distribuzione di una quota di produttività a livello di settore per i lavoratori non coperti dalla contrattazione decentrata, apertura verso la contrattazione territoriale per aree produttive omogenee;
- Cisl: aggregazione dei ccnl, rafforzamento della contrattazione decentrata con distribuzione della produttività e recupero dei differenziali d'inflazione;
- Uil: riequilibrio tra i livelli, con clausole di garanzia per i lavoratori non coperti dalla contrattazione decentrata, aziendale o territoriale.

# Le associazioni imprenditoriali

---

- Confindustria ed altre associazioni: non convinte della soluzione artigiani;
- Mantenimento dei due livelli, chiusura sulla contrattazione territoriale.
- Aree di convergenza:
  - Razionalizzazione dei ccnl;
  - Dinamismo della contrattazione decentrata, con la possibilità delle parti di scegliere il modello;
  - Mantenimento della formula Giugni: né obblighi, né preclusioni".

# La contrattazione nazionale

---

- Ha conosciuto momenti di criticità a causa dei ritardi nell'apertura e nelle conclusioni dei negoziati, con una media di circa 9 mesi di ritardo;
- Questo fatto costituisce insieme alla scarsa diffusione della contrattazione decentrata, uno dei segnali più rilevante della perdita di efficacia dell'Accordo 1993.

# I contenuti della contrattazione nazionale

---

- Relazioni industriali;
- Salario e gli istituti tradizionali;
- Disciplinati gli istituti sui quali hanno inciso le iniziative legislative:
  - DL 368/2001 in materia di contratto a tempo determinato;
  - DL 66/2003 in materia di orario di lavoro;
  - DL 276/2003 in materia di mercato del lavoro.

# Relazioni sindacali

- Due innovazioni significative:
  - La riforma degli assetti contrattuali nell'artigianato: introduzione del CCRL con compiti di redistribuzione della produttività e recupero del differenziale d'inflazione;
  - Lo sviluppo della bilateralità, con la costituzione di organismi congiunti concernenti sistemi di rappresentanza, salute e sicurezza, welfare integrativo anche per i lavoratori atipici, sostegno al reddito, interventi sul mercato del lavoro, gestione delle flessibilità, la formazione professionale con l'assunzione di responsabilità dirette.

# Le dinamiche salariali in Italia

- La crescita dei salari stabilizzata intorno al 3% annuo;
- Se confrontata con la dinamica dei prezzi, i salari reali, cresciuti fino al 1999 hanno subito una riduzione a partire dal 2000 con un biennio, 2000/2002, con una contrazione dei salari reali;
- In generale i salari dell'industria sono aumentati in linea con l'inflazione (2,8% a fronte del 2,7% dei prezzi);
- L'incremento dei salari contrattati centralmente è stata del 2,5%, pertanto la sola contrattazione di primo livello non è riuscita a garantire la stabilità dei salari.

# Le dinamiche salariali e le differenze settoriali/2

- Servizi: sono cresciute meno dell'industria;
- In particolare alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni, intermediazione monetaria, intorno al 2%, inferiore all'inflazione 2,7%;
- Pubblica amministrazione: aumento del 4,1%, con punte del 7% per Servizi generali e assicurazioni sociale obbligatoria; istruzione, 4%; sanità, 3,6.

# Differenziali retributivi

- Per settore:
  - Variazione +30 a - 30 a seconda dei settori;
- Per dimensioni: da + 30 a - 30 al variare delle dimensioni; per le ore lavorate, andamento di segno opposto.
- Per produttività: coerenti con il VA;
- Per propensione all'esportazione: coerenti;
- Per la flessibilità contrattuale:
  - Reddito medio annuo lordo è di ca 22.800 Euro;
  - Valore mediano e moda si collocano tra i 16.000 e 18.000 Euro; Per i full time a tempo indeterminato 21.000 Euro;
  - Part time a tempo indeterminato 12.000 Euro;
  - Collaboratori 13.600 Euro, equivale ad un part time.

# Differenziali retributivi di genere

- Per caratteristiche dei lavoratori:
  - Le donne percepiscono salari inferiori agli uomini, su base annua -20%, su base oraria 94,8%; esistono fenomeni di segregazione settoriale e per livello d'istruzione;
  - I salari tendono a crescere con l'età 55-64 179,2, con il livello d'istruzione 118,8 diplomati, 181,3 laureati; con la qualifica Impiegati 136,7, quadri, 194,4, dirigenti 253,6%;
  - Permangono, a parità di condizioni, differenze correlate all'area geografica, Nord ovest=100. Nord Est, 90,3 Centro 94, sud 87,9. Le differenze si sono accentuate tra regione delle diverse circoscrizioni.

# L'impatto del DL 276/2003

- Modalità più flessibili nell'approvvigionamento e utilizzo del lavoro;
- Ha diversificato i regimi di trattamenti applicabili ai lavoratori;
- Ha decentrato le fonti legali e contrattuali collettive;
- Ha modificato i rapporti tra legge e autonomia collettiva a causa di una ridondante produzione di norme secondarie in concorrenza con la potestà autorizzativa affidata nel passato alla contrattazione collettiva

# L'impatto del DL 276/2003

- Proposta una sorta di negoziazione legislativa che implicava la valorizzazione del ruolo delle parti sociali;
- Il meccanismo di applicazione della legge mediante accordi interconfederali ha funzionato parzialmente;
- Sono stati stipulati due accordi:
  - 11 novembre 2003, sul regime transitorio dei vecchi CFL;
  - 11 febbraio 2004, sull'applicazione dei contratti d'inserimento.
- Non si è realizzata la previsione di un'azione di monitoraggio e verifica dell'impatto dell'intera legislazione.

# L'impatto del DL 276/2003

- La regolazione dei numerosi rinvii legali ha proceduto su due livelli:
  - Ricorso alla contrattazione collettiva;
  - Il ricorso a strumenti di tipo amministrativo.
- La contrattazione ha riguardato sia le forme di rapporto di lavoro introdotte dal 276/03, che quelle preesistenti ma reregolate dallo stesso DL.
- La contrattazione collettiva, nonostante episodi di contrapposizione tra le parti, è riuscita a metabolizzare le innovazioni e a trasporle nella regolazione delle condizioni d'impiego previste nei diversi contratti nazionali;
- E' possibile affermare che non si è verificato la temuta frammentazione delle normative e dei livelli di contrattazione.

# L'apprendistato professionalizzante

- Costituisce una delle novità più rilevanti nel quadro normativo;
- L'apprendistato professionalizzante ha consentito di ricollocare nel quadro delle relazioni di lavoro un istituto essenziale per la gestione delle transizioni tra scuola e lavoro anche nei confronti delle Regioni;
- Emersa una nozione d' "impresa formativa" che accentua la responsabilità delle imprese nei percorsi di apprendimento sul lavoro, siano essi formali che informali.

# La regolazione del rapporto individuale di lavoro

- La disciplina degli istituti retributivi ha conosciuto una certa staticità;
- Inquadramento professionale: interventi di studio, di monitoraggio e di manutenzione. Alcune esperienze riguardano il passaggio ad Aree Professionali e all'introduzione di meccanismi di progressione salariale;
- Le innovazioni in materia d'orario (DL 213/04) con rinvio alla contrattazione decentrata della facoltà di adattamento del regime degli orari alle diverse situazioni aziendali.

# La contrattazione nella PA

- Sistematici e prolungati ritardi nella stipula dei rinnovi contrattuali.
- Le ragioni:
  - i vincoli alle risorse disponibili;
  - tensioni tra gli attori a seguito riforma del Titolo V;
  - rientro massiccio dei decisori politici nei processi negoziali.
- Le conseguenze:
  - Perdita di efficacia della disciplina dell'accordo del 1993;
  - conseguenze perniciose nello sviluppo della contrattazione decentrata;
  - perdita di autonomia degli attori negoziali con indebolimento del ruolo dell'ARAN.

# La contrattazione decentrata nella PA

- Ha assunto una funzione "risarcitoria" rispetto ai ritardi della contrattazione nazionale. Ha comportato:
  - Dinamiche del costo del lavoro più elevate rispetto al settore privato;
  - Applicazione poco rigorosa del nuovo inquadramento professionale e dei fondi di produttività;
  - Uso massiccio delle progressioni orizzontali e verticali che ha cresciuto a dismisura gli effetti di "trascinamento" dei costi dei ccnl.

# Le implicazioni

- “Mensilizzazione” dei trattamenti per la produttività collettiva ed individuale sono divenuti elementi fissi della retribuzione;
- Tentativi di ricentralizzazione ex post rivelatesi poco efficaci;
- Riduzione dell'autonomia dell'Aran;
- Contrattazione integrativa che ha perso il carattere incentivante;
- Possibile una ripresa della fisiologia delle relazioni o si dovrà intervenire nel quadro regolativo del settore.

# La contrattazione aziendale

- Assenza di rilevazioni organiche in grado di fornire un quadro attendibile;
- Ricorso efficace alla contrattazione decentrata come strumento di aggiustamento strutturale delle condizioni d'impiego nei processi di ristrutturazione e di delocalizzazione;
- Casi di successo:
  - Fiat, Parmalat, Tyssen, De Longhi, Zoppas, Siemens, PiaggioOmnitel, Atesia, Ferrari, Banca d'Italia.
- Situazioni critiche:
  - Alitalia.

# Contrattazione territoriale

---

- Due modelli:
  - Determinazioni delle condizioni di lavoro: agricoltura, edilizia, commercio e turismo, artigianato;
  - Strumento di concertazione a sostegno della governance territoriale, di distretto, di filiera, di rete e di catena di subfornitura volta a produrre beni pubblici quali la competitività e l'occupabilità.

# La contrattazione delle condizioni d'impiego

---

- Le condizioni d'impiego:
  - Salari;
  - Flessibilità degli orari;
  - Flessibilità dei contratti d'impiego;
  - Qualifiche;
  - Trattamenti integrativi di previdenza e di assistenza;
  - Organizzazione del lavoro ecc.

# Governance territoriale

---

- Modelli di contrattazione di distretto sostitutiva di quella aziendale coerenti con le problematiche dei sistemi locali d'impresa;
- Esperienze di concertazione sui temi dello sviluppo locale.
- Quale atteggiamento delle PS, incoraggiare queste esperienze.

# Le questioni aperte

---

- Tentativi di ricostruire un clima di fiducia tra le parti;
- Le questioni aperte:
  - La crescita: non ha ancora assunto un ruolo centrale nei rapporti tra le parti;
  - Dalla retorica del declino all'azione congiunta;
  - Tema della produttività e della competitività deve essere coniugato con quello della sicurezza, stabilità e crescita dell'occupazione;

# Governo del mercato del lavoro

---

- La contrattazione collettiva ha assunto i temi del governo del mercato del lavoro interno;
- Il tema del governo del mercato del lavoro esterno non è stato oggetto di intervento;
- Delega alla legislazione della questione della flexsecurity, come combinare flessibilità e sicurezza costituisce un terreno proprio del sistema di RI, se non si vuol tornare ad una legislazione invasiva e lesiva dell'autonomia;
- In questo quadro come affrontare in chiave non propagandistica o puramente repressiva la questione del lavoro nero e dell'economia sommersa;

# Produttività e competitività

- Come mobilitare i “beni relazionali” di cui le parti dispongono?
- Non sono pensabili soluzioni centralizzate, ma una capacità di mobilitazione capillare per favorire la competitività del sistema;
- Questa prospettiva chiama altre questioni:
  - Quale politica salariale, a quali nuovi paradigmi ancorarla?
  - Come affrontare i dualismi che penalizzano i lavoratori e le imprese?
  - Quale assetto della contrattazione collettiva può favorire una contrattazione che abbia al centro la produttività e il legame tra salario e produttività?

# Efficienza della pubblica amministrazione

- Costituisce una esternalità essenziale per la modernizzazione del paese e per la sua competitività;
- E' il comparto del lavoro dipendente in cui l'accordo del 2003 è stato minato nei suoi fondamenti;
- Come ricostruire una capacità delle parti a sviluppare azioni di modernizzazioni che si fondi sulla partecipazione consapevole dei lavoratori e sull'assunzione di responsabilità del management pubblico?

# Le relazioni industriali

---

- Sistema consolidato, che nel passato ha consentito di mettere a disposizione del paese energie e risorse straordinarie;
- Valorizzare e mobilitare il patrimonio di risorse e di cui le parti dispongono, a partire dalla loro autonomia.