

È cominciato con un commosso saluto di Raffaele Morese a Domenico Paparella, già segretario generale del Cesos, il convegno dedicato alle relazioni sindacali in Italia e in Europa te-

nutosi a Roma presso il Cnel. Un incontro che è servito a delineare il quadro e lo stato di salute delle relazioni sindacali nel 2008 e nel 2009, biennio fortemente influenzato dalla recessione economica mondia-

le. Il rapporto del Cesos, presentato da Francesco Lauria, ha fotografato due anni d'intensa e difficile contrattazione che ha portato a risultati di rilievo certificando la capacità del sindacato italiano di agi-

re con senso di responsabilità di fronte a situazioni difficili. Il Cesos rileva come nel 2009, si sia registrata una riduzione estremamente significativa dei dipendenti con contratto scaduto mentre la dinamica delle retribuzioni contrattuali si è allineata con la crescita dell'inflazione (anche se nel 2009 la caduta dell'inflazione stessa è seguita solo parzialmente dalle retribuzioni). Proprio sul senso di responsabilità ha insistito Anna Maria Furlan, segretario confederale Cisl, che ha sottolineato la coerenza della risposta del sindacato di via Po alle sollecitazioni della crisi. La tutela dei lavoratori e l'implementazione dei meccanismi di contrattazione bilaterale sono state le priorità che hanno portato al

rinnovo del modello contrattuale: "La sfida che abbiamo davanti - ha spiegato la Furlan - è ora quella del secondo livello di contrattazione che deve essere implementato attraverso una valorizzazione del livello territoriale". Le relazioni industriali hanno dunque tenuto, così come conferma Giorgio Usai, rappresentante di Confindustria, che rileva come, in un biennio "tormentato" dalla crisi economica, siano stati garantiti rinnovi contrattuali e aumenti di stipendio. La prossima sfida è, per il rappresentante di Confindustria, il welfare contrattuale: "Siamo d'accordo - ha spiegato Usai - sull'implementazione del welfare contrattuale ma è necessario definire al meglio il concetto di sussidia-

rietà per non scaricare sulle imprese l'inefficienza del pubblico". Insomma, dopo un periodo di difficoltà, le parti sociali sono pronte a ripartire proprio da alcune priorità che i rapporti sulla contrattazione nei settori pubblico e privato, presentati rispettivamente dall'Irsi e da Monitor Lavoro, evidenziano. Il rapporto del Cesos ha inoltre fatto il punto sulla situazione in Europa, dove si assiste a una parziale convergenza di sistemi nazionali di regolazione del lavoro. Da affrontare, innanzi tutto, l'emergenza settoriale che riguarda soprattutto il manifatturiero e i servizi e che ha condotto a un crollo della produzione mondiale di "dimensioni eccezionali". L'emergenza occupazionale ha ri-

guardato, in Europa, soprattutto Regno Unito e Spagna mentre, a livello di lavoro subordinato, hanno tenuto maggiormente Italia, Francia e Germania. Nel periodo considerato è da ritenersi un successo la direttiva sui dipendenti delle agenzie di lavoro interinale e la revisione della direttiva sui comitati aziendali europei mentre non è stata portata a compimento la revisione della direttiva sull'orario di lavoro che caratterizzerà il prossimo biennio. Il tasso di sindacalizzazione risulta, infine, stabile nell'Europa a 15 mentre nell'Europa a 27 il numero di tessere sindacali ha superato i 42 milioni.

Manlio Masucci

*Dopo il periodo caratterizzato dalla forte crisi internazionale, si registra (soprattutto nel 2009) per la prima volta, rispetto agli anni precedenti, una riduzione estremamente significativa dei dipendenti con contratto scaduto, mentre la dinamica delle retribuzioni contrattuali risulta complessivamente allineata con la crescita dell'inflazione (anche se nel 2009 la caduta dell'inflazione stessa è seguita solo parzialmente dalle retribuzioni). È quanto emerge dal rapporto Cesos (Centro studi economici e sindacali) sulle "Relazioni sindacali in Italia e in Europa 2008-2009", presentato ieri mattina al Cnel. Furlan, segretario confederale Cisl: la sfida che abbiamo davanti è ora quella del II livello di contrattazione che va implementato attraverso la valorizzazione del livello territoriale*

# LE RELAZIONI SINDACALI IN ITALIA E IN EUROPA



# Relazioni sindacali alla prova dei fatti, 2008-2009

## Europa, parziale convergenza



L'argomento, a legger bene le notizie provenienti da tutt'Europa o dal mondo, ci riguarda direttamente: se concepiamo un mercato unico dove il fattore lavoro è nei fatti il meno mobile di tutti gli altri (anche per problemi di lingua) aspettare che la sola concorrenza produca - in fabbrica e fuori - una risposta a Cina, Usa e Giappone causerà un unico effetto: l'Europa verrà deindustrializzata e la disoccupazione regnerà sovrana. E anche nei servizi la situazione non sarà affatto rosea.

Oggi, a livello locale e nazionale, non possiamo non tener presente il contesto globale. E a livello europeo non possiamo permetterci di pensare a valori comuni legati solo alle merci: dobbiamo puntare ad una maggiore regolazione del lavoro, contrattuale e non solo giuridica, elemento che ha caratterizzato l'Europa nell'ultimo secolo. La contrattazione è l'unica risposta ai casi Pomigliano, che la giurisprudenza da sola non riesce a gestire. La libera circolazione di merci e persone, della moneta unica offrono un vantaggio in partenza alle imprese in sede di contrattazione. E se i sindacati nazionali non considerano nelle trattative locali il contesto globale, rischiano di essere sconfitti in partenza. Ed ecco che il dibattito riparte: qualcuno riesuma l'idea di una forma di contratto di lavoro sovranazionale, il Contratto di Lavoro Unico Europeo (Clue), di categoria immediatamente applicabile su forma sperimentale in tutti i Paesi del Mercato Unico, che possa essere portato da un lavoratore che si muove da un Paese all'altro, ad esempio da un lavoratore di Pomigliano d'Arco che volesse trasferirsi a Tichy in Polonia, a lavorare in uno stabilimento Fiat. Il dibattito è acceso, ma dovrebbe coinvolgere sempre più la base e salpare dagli addetti ai lavori verso lidi familiari, quotidiani. Il rapporto Cnel-Cesos sulle relazioni sindacali in Italia e in Europa 2008-2009 getta le basi per un confronto, delinea il contesto globale per il dialogo sociale comunitario, per gli assetti contrattuali e l'attività negoziale in Europa. Ma non dimentica il contesto italiano, economico, legislativo e delle relazioni industriali, proponendo nella quarta sezione l'evoluzione della contrattazione nel periodo 2008-2009, con una particolare attenzione alla negoziazione e la concertazione sociale e territoriale. Ecco una sintesi.

### Il contesto globale

Il biennio 2008-2009 sarà certamente ricordato in una prospettiva storica come uno dei passaggi più difficili per la congiuntura economica internazionale. La crisi ha

avuto una spiccata connotazione settoriale, colpendo prevalentemente i settori manifatturieri mentre la caduta della produzione industriale mondiale ha assunto dimensioni eccezionali. Per quel che riguarda le dinamiche occupazionali la crisi ha comportato una perdita di posti di lavoro non sempre proporzionale alla caduta della produzione. I casi più evidenti di sofferenza occupazionale sono quelli di Stati Uniti e Regno Unito e, nell'area euro, della Spagna. Le perdite occupazionali (relativamente al solo lavoro subordinato) sono state più contenute nelle grandi economie dell'Europa continentale: Italia, Francia e Germania.

### Unione Europea: contesto economico, legislativo e di relazioni sindacali

Nel biennio 2008-2009 il dialogo sociale europeo è stato, da un lato, fortemente condizionato dalla crisi economica e finanziaria, dall'altro ha anche interamente interagito con essa con un ruolo crescente delle parti sociali rispetto ai processi di ristrutturazione delle im-

prese, dei settori e dei territori.

L'attività legislativa europea è stata caratterizzata, nel periodo considerato, dall'approvazione della Direttiva sui dipendenti delle Agenzie di lavoro interinale, dalla revisione della Direttiva sui Comitati Aziendali Europei (Cae) e dalla (per ora fallita) revisione della Direttiva sull'orario di lavoro. La Direttiva sui dipendenti delle Agenzie di lavoro interinale riguarda sei milioni di lavoratori nell'Ue, particolarmente in crescita nei nuovi paesi membri, e ha quale obiettivo principale quello di regolame le condizioni e i contratti di lavoro. Si tratta di un traguardo importante, raggiunto dopo oltre 20 anni di tentativi di dare un quadro uniforme di diritti di uguale trattamento ai lavoratori in somministrazione che nei paesi dell'Unione risultavano particolarmente soggetti a diversità di livelli di regolazione e di trattamento, soprattutto con riferimento all'impiego delle donne. (In Italia, come noto, le Agenzie di lavoro interinale sono state introdotte con la Legge Treu solo nel 1997).

Il testo della Direttiva riconosce l'ampia disparità dei trattamenti previsti nelle rispettive legislazioni nazionali sul lavoro in somministrazione, soprattutto in tema di paghe e condizioni di lavoro. Perciò viene evidenziata una posizione condivisa sulla necessità di giungere ad un quadro flessibile per il ricorso a tale tipo di lavoro, che possa realmente contribuire alla creazione di posti e allo sviluppo di forme flessibili di lavoro. La direttiva è diventata legge dalla primavera 2009, con l'obbligo de-

gli stati membri di implementarla nei tre anni successivi.

Nell'ambito delle norme europee e di regolazione di rapporti di lavoro un ruolo crescente tendono ad assumere le decisioni della Corte Europea di Giustizia (ECJ) nel 2008 si ricordano i casi *Ruffert e Lussemburgo* che hanno fatto seguito alle sentenze *Viking e Laval* risalenti alla fine del 2007 che hanno condizionato le politiche degli stati membri rispetto al distacco transazionale di manodopera, l'esercizio del diritto di sciopero e la nozione di ragioni di "ordine pubblico".

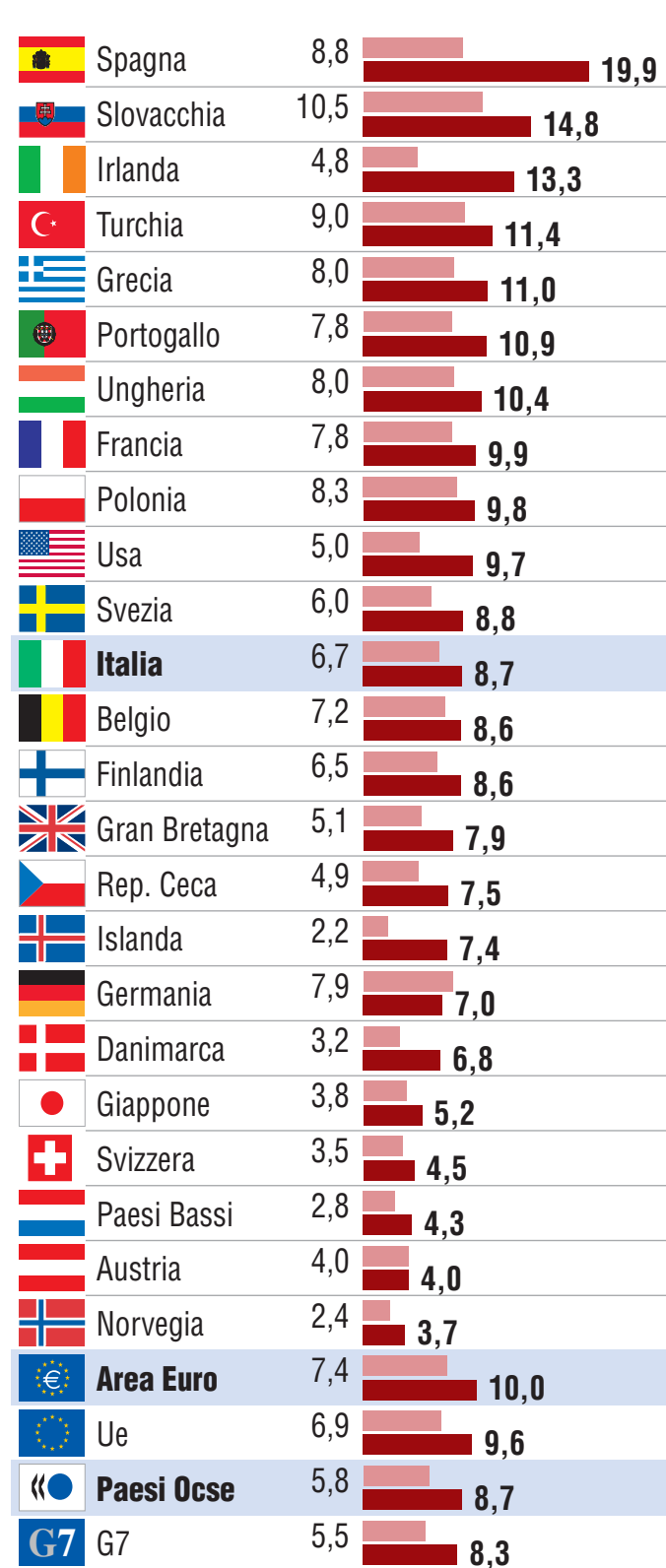
Nell'ambito delle norme europee di regolazione dei rapporti di lavoro, uno spazio crescente tendono ad assumere proprio le decisioni della Corte di giustizia, come è avvenuto rispetto all'orario di lavoro e alla definizione del "lavoro a chiamata". I casi che hanno fatto seguito a quelli *Laval* e *Viking* sono relativi in particolare ai problemi emergenti di dumping sociale e di esternalizzazione dei servizi attraverso i confini dei paesi membri. I sindacati europei e alcuni esperti hanno avanzato una posizione fortemente critica al riguardo, per i possibili effetti negativi sull'Europa sociale.

Le decisioni della Corte di giustizia si caratterizzano sempre più per espliciti indirizzi di individualizzazione normativa" delle relazioni industriali, fanno quindi emergere un'altra rilevante tendenza strutturale di cambiamento nel periodo recente, destinata ad influenzare (quando non a competere con) il dialogo sociale europeo. Perciò alla fine del 2008 il Parlamento Europeo ha adottato una Risoluzione sulle sfide alla

continua a pagina 6

## Così la disoccupazione

dicembre 2007 maggio 2010



Fonte: Ocse, dati in % ANSA-CENTIMETRI

## Italia, vince l'Accordo quadro



Per quel che riguarda l'Italia che, a parità di ciclo economico, aveva mantenuto ritmi di crescita inferiori agli altri paesi, il rapporto Cnel-Cesos sostiene che la caduta del prodotto è stata molto marcata e, soprattutto, nella seconda parte del 2009, i segnali di recupero dei livelli produttivi sono risultati deboli. Il Pil, diminuito dell'1,3% nel 2008 ha registrato una flessione del 5% nel 2009.

Con l'irrompere della crisi gli ammortizzatori in deroga si sono realisticamente presentati come l'unico strumento attivabile in maniera immediata ed efficace. In questo senso sono intervenute alcune norme del c.d. "decreto anti crisi" convertito nella legge 2/2009 e l'accordo tra Governo e Regioni sul finanziamento ed i criteri di gestione degli ammortizzatori sociali in deroga (Febbraio 2009).

L'attuazione dell'Accordo

Governo Regioni, in particolare nella parte relativa, al collegamento tra politiche attive del lavoro e ammortizzatori sociali, si è rivelata una sostanziale innovazione nel sistema di welfare italiano, innovazione che ha dimostrato, pur in un momento segnato dalla gravità della crisi economica e dalla divaricazione politica tra le principali confederazioni sindacali, l'importanza del ruolo e dell'azione delle parti sociali.

Si riscopre inoltre anche un rilancio della concertazione e della contrattazione sociale territoriale, con un'azione di "welfare di fonte contrattuale" nel campo del sostegno al reddito, della formazione professionale, dell'assistenza medica, della previdenza complementare ed interessanti incroci di dinamiche di sussidiarietà verticale ed orizzontale.

### Italia: il sistema delle relazioni industriali

Il 2007 si era chiuso con l'approvazione della Legge 247 di applicazione del Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili raggiunto tra Governo e parti sociali e con l'approvazione di una piattaforma unitaria CGIL Cisl e Uil sul fisco, dal titolo Per valorizzare il lavoro e far crescere il paese.

La riforma del modello contrattuale, introdotto dall'accordo tripartito del luglio 1993, diviene il principale filo conduttore delle relazioni industriali del biennio 2008-2009.

Nell'estate del 2008 quando il confronto sulla riforma del modello contrattuale entra nel vivo i rapporti tra i sindacati confederali portano ad una tensione crescente fra Cisl e Uil da un lato e Cgil dall'altro. Il 12 settembre 2008 Confindustria presenta una propria piattaforma.

Il 10 ottobre 2008 Cisl e Uil sottoscrivono con Confindustria un testo intitolato: Proposta di linee guida per la riforma della contrattazione collettiva, mentre il 30 ottobre 2008 un accordo tra Governo e Cisl e Uil dà il via libera al rinnovo dei contratti collettivi dei dipendenti pubblici. Il 22 gennaio 2009 viene firmato da Palazzo Chigi da Cisl, Uil, Confindustria, Governo (in quanto uno dei datori di lavoro dei dipendenti pubblici)

ed altre 35 organizzazioni (ma non la Cgil) un Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, cui faranno seguito una serie di accordi interconfederali settoriali.

### Questi i principali contenuti dell'Accordo quadro:

a) la durata triennale dei contratti collettivi nazionali e di secondo livello, superando la precedente distinzione tra quadriennio normativo e biennio economico, ed evitando la sovrapposizione tra cicli negoziali nazionali e decentrati;

b) l'abbandono del tasso di inflazione programmato, come riferimento per la dinamica dei minimi retributivi nazionali e delle tariffe governate dall'attore pubblico ai vari livelli, e quindi anche l'abbandono del quadro di politica dei redditi del modello del 1993

c) l'utilizzo, in luogo del tasso di inflazione programmato, di un indicatore previsionale di inflazione (Ipc), costruito sulla base di un indice europeo, depurato della dinamica dei prezzi dei prodotti energetici importati, la cui definizione è affidata dalle parti ad un soggetto terzo; lo stesso soggetto (e non le parti, come in precedenza) verifica l'esistenza di eventuali scarti tra inflazione reale, sempre depurata dei prezzi dei prodotti energetici importati, mentre la verifica della "significatività" di tali eventuali scostamenti è effettuata in sede paritetica a livello interconfederale;

d) l'affidamento della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello alle incentivazioni fiscali e contributive dei programmi concordati tra le parti per il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia, competitività, resta fermo che la contrattazione di secondo livello si esercita sulle materie delegate dal contratto nazionale o dalla legge, e deve riguardare materie e istituti non già negoziati ad altri livelli di contrattazione;

e) la possibilità di introdurre nelle successive intese interconfederali e di categoria, sempre ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, elementi economici di garanzia;

f) la applicazione della clausola di non ripetibilità delle materie negoziabili al secondo livello di contrattazione non solo agli istituti retributivi, come era nel modello del 1993, ma a tutte le materie e gli istituti;

g) la possibilità di prevedere

nelle successive intese interconfederali e di categoria, procedure e condizioni per modificare singoli istituti economici o normativi definiti nei contratti nazionali di categoria, al fine di governare, nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale (derogabilità del contratto nazionale).

### Italia: l'evoluzione della contrattazione

Nel corso del 2009 si registra, per la prima volta, rispetto agli anni precedenti, una riduzione estremamente significativa dei dipendenti con contratto scaduto mentre la dinamica delle retribuzioni contrattuali risulta complessivamente allineata con la crescita dell'inflazione (anche se nel 2009 la caduta dell'inflazione stessa è seguita solo parzialmente dalle retribuzioni).

I contratti di comparto per le pubbliche amministrazioni sottoscritti nel 2008-2009 sono destinati a lasciare traccia, più che per i contenuti, per il fatto di essere gli ultimi siglati prima delle rilevanti modifiche apportate dal d.lgs 150/2009.

Per quel che riguarda il rapporto tra accordi interconfederali e contrattazione nazionale di categoria nel settore privato si sottolinea come i contratti nazionali abbiamo recepito le principali disposizioni contenute negli accordi interconfederali pur con una certa flessibilità.

Il modello dell'Accordo quadro, come quello del Protocollo del luglio 1993, è pertanto caratterizzato da un certo tasso di fluidità che consente lo sviluppo di sistemi contrattuali di categoria e di settore diversi e molteplici.

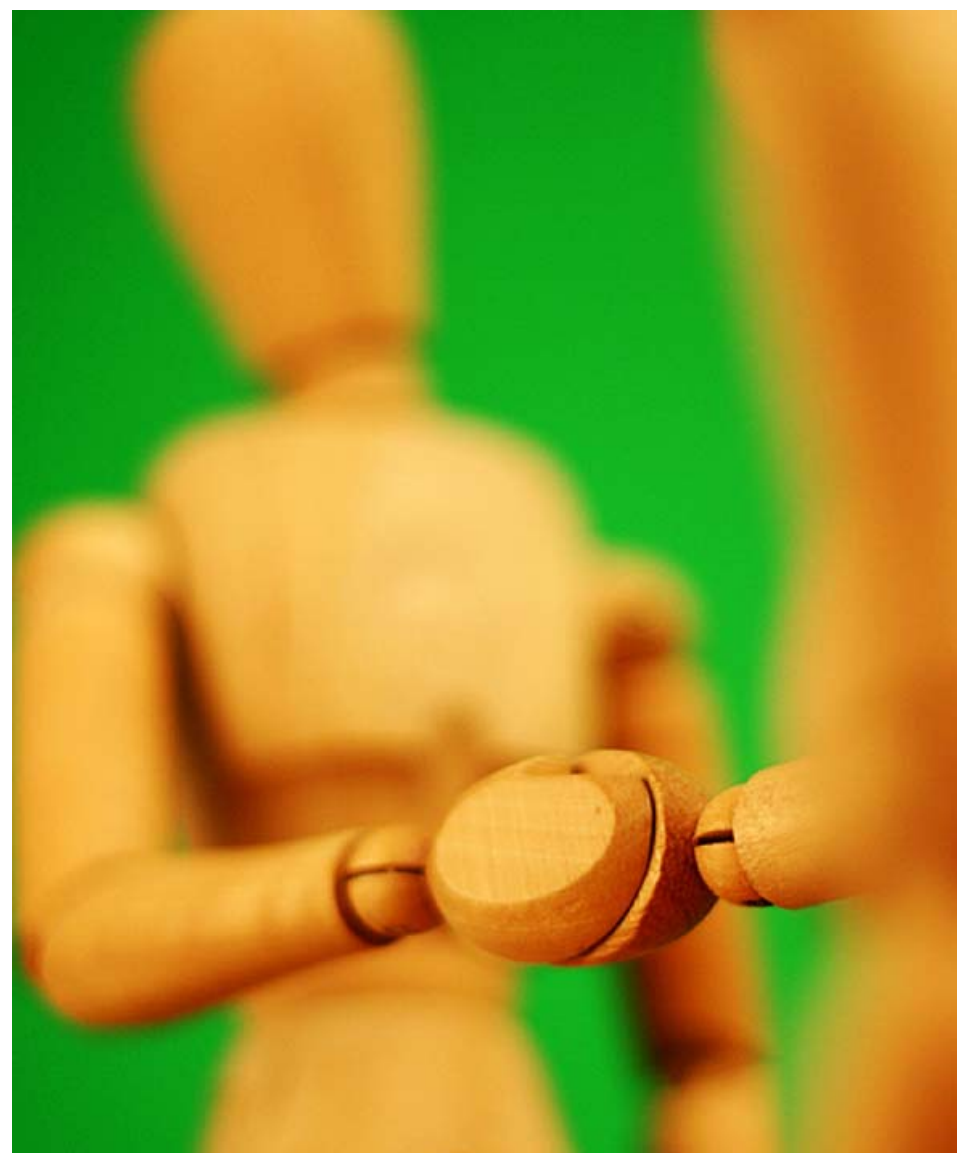
Una particolare attenzione è stata posta in alcuni rinnovi sull'individuazione di strumenti e procedure utili per la diffusione della contrattazione di secondo livello, sul presupposto che nelle aziende di minori dimensioni un ostacolo al raggiungimento di questo obiettivo sia costituito dalla difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività.

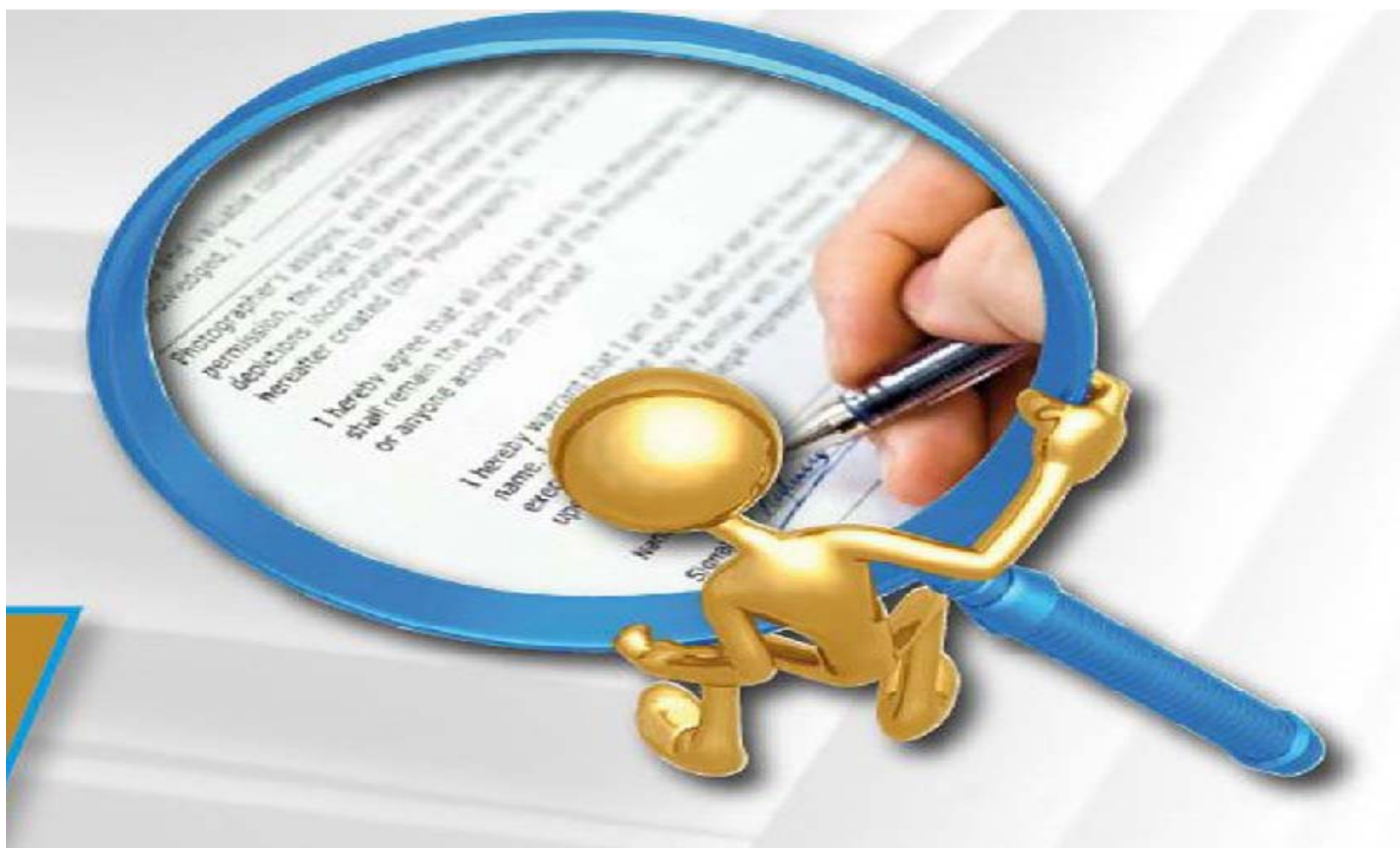
Per il particolare intreccio tra tempi di stipula del rinnovo, tempi di erogazione degli aumenti ed effetti connessi, devono citarsi i due rinnovi del 2009 dei metalmeccanici e dei chimici. Questi si segnalano non solo per aver dato applicazione alle nuove regole sulla durata del contratto, ma anche per essere stati stipulati rispettivamente - il 15 ottobre e il 18 dicembre, prima della scadenza naturale del contratto rinnovato fissata al 31 dicembre 2009). Ciò ha de-

continua a pagina 6



*Per il Cesos "il modello dell'Accordo quadro è caratterizzato da un tasso di fluidità che consente lo sviluppo di sistemi contrattuali di categoria e di settore diversi e molteplici". Particolare attenzione è stata posta in alcuni rinnovi sull'individuazione di strumenti e procedure utili per la diffusione della contrattazione di II livello, sul presupposto che nelle aziende di minori dimensioni un ostacolo sia costituito dalla difficoltà di individuare e gestire indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività"*





## Il punto in Europa

segue dalla quarta

contrattazione collettiva nell'Ue, chiedendo alla Commissione di rispondere a tali decisioni della Corte e di predisporre una Comunicazione sulla contrattazione collettiva transnazionale, al fine di giungere ad un quadro legale per tali tipi di intese.

In particolare, come negli anni recenti, anche il periodo qui considerato si è caratterizzato per una diffusa attività legislativa nei paesi membri nell'ambito della sicurezza sociale. La riforma più importante del sistema previdenziale ha riguardato la Grecia: allungamento dell'età pensionistica; riduzione delle pensioni complementari; fusione dei fondi esistenti di sicurezza sociale. Elementi di aggiustamento relativi ai sistemi pensionistici sono stati introdotti anche in: Bulgaria (maggiore sostenibilità della spesa), Francia (condizioni più restrittive per i pre-pensionamenti e prolungamento volontario dell'età lavorativa fino a 70 anni), Italia (minori vincoli di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro), Polonia (restrizioni alle pensioni anticipate per lavori usuranti), Svezia (agevolazioni per rientro al lavoro dei pensionati; paese interessato anche da una importante riforma sulla sanità), Regno Unito (incentivi per sistemi privati di previdenza). Sulla sicurezza sociale e sui sussidi di disoccupazione, elementi di riforma o altro hanno riguardato anche Austria, Estonia, Olanda e Romania.

Anche il mercato del lavoro è stato al centro di significativi interventi legislativi nazionali. In particolare alcuni paesi membri (Repubblica Ceca, Estonia, Lettonia, Polonia, Svezia) hanno modificato le norme di impiego degli immigrati non-Ue, al fine di restringere o semplificare le procedure. Contrastanti sono poi le strade scelte da un lato da Repubblica Ceca, Estonia e Francia che hanno favorito la flessibilità dei loro mercati del lavoro, e dall'altro lato da Austria e Svezia che hanno invece introdotto norme di promozione dell'impiego dei giovani disoccupati. Per quel che riguarda l'evoluzione degli assetti contrattuali nei principali paesi dell'Ue si riscontra, dopo una significativa divaricazione tra gli assetti di relazioni industriali dei paesi membri (dovuta sostanzialmente all'allargamento) una parziale convergenza dei sistemi nazionali di

regolazione del lavoro. Rispetto ai sistemi a debole sindacalizzazione si riscontra inoltre una, pur variegata, tendenza alla centralizzazione a livello nazionale degli assetti contrattuali. Per quel che riguarda l'Unione Europea a 27 gli iscritti ai sindacati hanno superato i 42 milioni di unità con tendenze piuttosto varie per quel che riguarda l'evoluzione del tasso di sindacalizzazione che risulta stabile nella paesi della vecchia Unione a 15.

Per quanto riguarda le relazioni industriali europee, il Trattato in vigore conferisce all'Unione il quadro giuridico e gli strumenti relativi ai diritti fondamentali che saranno sanciti da un'apposita Carta. Tra i miglioramenti indicati che possono contribuire a rafforzare il dialogo sociale intersettoriale vengono infatti indicati: un ruolo maggiore del Parlamento europeo e dei parlamenti nazionali nel processo decisionale dell'Unione europea; le istituzioni più efficaci e snellite; i maggiori diritti per i cittadini europei; il rafforzamento dell'Europa in quanto attore globale.

### I comitati aziendali europei in Italia a confronto con la rinnovata legislazione comunitaria: la direttiva 2009/38/CE

Tra comitati aziendali europei che nascono, si modificano o si estinguono, il numero complessivo di quelli attivi sembra essersi attestato attorno a 850. L'esperienza italiana di applicazione della direttiva 94/45 ha prodotto 40 accordi a legislazione italiana di cui 4 costituiti in imprese con casa-madre non comunitaria ma la cui direzione responsabile ai fini della direttiva 94/45 è individuata sul nostro territorio nazionale. Dei 301 accordi siglati nell'ultimo decennio, 26 (tra nuovi CAE e rinnovi degli accordi in scadenza) sono stati conclusi sotto legislazione italiana. Circa un migliaio di delegati sindacali italiani si confronta con legislazioni e prassi di paesi molto diversi, talvolta rafforzando le istanze europee con il proprio bagaglio di tutele, talaltra soffrendo l'assenza di tutele e di rappresentanza di altri ordinamenti nazionali. Il rapporto Cnel/Cesos propone un'analisi dell'esperienza negoziale italiana attraverso ciò che dovrebbe essere la sua espressione più matura, ovvero le ultime quattro negoziazioni giunte a buon fine: Buzzi, ENEL, Unicredit, Italcementi.

*Per quanto concerne la contrattazione decentrata, l'analisi sembra confermare che nei periodi di crisi economica diminuisce l'intensità di contrattazione, ma aumenta la contrattazione connessa alla soluzione di problemi occupazionali. Il trattamento economico risulta la materia con la più elevata frequenza di contrattazione, mentre la gestione eccedenze ha un andamento tendenzialmente opposto a quello dell'intensità di contrattazione, poiché cresce negli anni nei quali quest'ultima decresce*

## Così in Italia

segue dalla quinta

terminato significativi effetti sui termini di vigenza del nuovo contratto e sulla corresponsione degli aumenti pattuiti, che sono stati corrisposti dalla data di decorrenza senza soluzione di continuità.

Per quanto concerne, la contrattazione decentrata, l'analisi sembra confermare che nei periodi di crisi economica diminuisce, in generale, l'intensità di contrattazione, ma aumenta la contrattazione connessa alla soluzione di problemi occupazionali. In particolare, se nei periodi di più elevata intensità di contrattazione (cioè fino al 2005) questa coinvolgeva numerose materie, almeno in taluni dei settori considerati dall'analisi (Alimentare, Chimica e Materiali per costruzioni), nel periodo di minore intensità (ivi compresi il 2008 ed il 2009) il numero delle materie trattate si restringe, riducendosi frequentemente al solo trattamento economico o alla

gestione delle eccedenze. Il trattamento economico risulta, in generale, la materia con la più elevata frequenza di contrattazione, mentre quella della gestione delle eccedenze ha un andamento tendenzialmente opposto a quello dell'intensità di contrattazione, poiché cresce negli anni nei quali quest'ultima decresce.

Per quel che riguarda le retribuzioni contrattuali esse hanno reagito alla crisi meno di quanto accaduto per la media dell'area europea, ma le componenti aggiuntive della retribuzione hanno risentito della crisi in misura più ampia. Si può quindi affermare che la crisi ha condizionato i salari in Italia essenzialmente sulle componenti di secondo livello. Le differenze retributive di genere, siano esse frutto di discriminazione salariale o di segregazione occupazionale, continuano ad essere un tema rilevante a livello europeo e italiano. Il tema delle pari opportunità risulta ancora

più cruciale in una fase di severa crisi economica, in cui c'è il rischio che i costi di aggiustamento si distribuiscano in maniera diseguale nella popolazione, andando a colpire soprattutto le donne (CE, 2010).

### Italia: la contrattazione sociale territoriale

Nell'analisi delle relazioni sindacali 2008-2009 particolare attenzione va prestata alla contrattazione sociale e alla bilateralità, ovvero a quelle pratiche di concertazione locale che vedono le organizzazioni sindacali a vario titolo coinvolti nei processi di policy making in funzione di rappresentanza della cittadinanza in generale. Accanto quindi alla contrattazione e alla rappresentanza sui luoghi di lavoro possiamo mettere in evidenza un nuovo ambito di radicamento sindacale che soprattutto a livello locale tende a saldarsi con i processi di governo del welfare e dello sviluppo.