

## Reti di imprese e prospettive della contrattazione decentrata

di Luca di Salvatore  
26 gennaio 2015

Uno dei principali ostacoli allo sviluppo della contrattazione collettiva decentrata è dato dalla frammentarietà del nostro tessuto produttivo. In Italia si contano soltanto poco più di 3.000 imprese con più di 250 addetti a fronte di circa 3,5 milioni di piccole imprese al di sotto dei 15 dipendenti e circa 200 mila imprese nella fascia dimensionale media tra i 16 e i 250 addetti. Pertanto, il 99,9 % delle imprese italiane è costituito da micro, piccole e medie imprese (Rapporto OCSE 2014 - Le politiche per le PMI e l'imprenditorialità in Italia).

La dimensione dell'impresa è un fattore che influisce fortemente sull'intensità della contrattazione decentrata: quest'ultima infatti è diffusa fra le imprese di maggiori dimensioni, dove vi è in genere un più elevato tasso di sindacalizzazione (e, di conseguenza, la forza contrattuale dei lavoratori è maggiore) e molto meno fra le piccole e medie imprese, nelle quali ai lavoratori dipendenti resta applicabile in definitiva il solo contratto di categoria.

Occorre guardare a ciò che si è sviluppato negli ultimi decenni nell'enorme tessuto produttivo delle piccole e medie imprese.

La principale caratteristica delle PMI italiane può essere individuata nella particolarità della loro forma organizzativa che ha trovato la struttura completa nei distretti industriali.

I distretti hanno rappresentato uno dei maggiori punti di forza del sistema produttivo italiano configurandosi come sistemi produttivi locali omogenei, caratterizzati da un'elevata concentrazione di imprese industriali, prevalentemente di piccola e media dimensione, e dalla specializzazione produttiva. Territorio vuol dire radici e identità culturale, specializzazione produttiva, saperi peculiari ed innovativi, capacità costante e continua di flessibilità e di elasticità in relazione alle esigenze della produzione e dei mercati.

Secondo la dimensione territoriale, per aree e distretti, sono maturate esperienze contrattuali originali e innovative, di pari coerenza di quelle nazionali. Esperienze, dunque, non solo integrative dell'inquadramento contrattuale nazionale, ma sostanzialmente modificative e aperte a sperimentazioni e percorsi originali e articolati.

Ciò che non era possibile nella contrattazione nazionale della piccola e media impresa è divenuto possibile nella contrattazione territoriale, dove le singole piccole imprese hanno accettato livelli di rappresentanza sociale che dal territorio si esprimevano e che perciò erano più vicini e idonei ad individuare i percorsi contrattuali e relazionali necessari alla soddisfazione delle attese dei lavoratori e alle delicate esigenze di vitalità e di crescita delle imprese.

La contrattazione decentrata infatti ha il riconosciuto pregio di poter intervenire sulle singole specificità, potendo quindi incidere sull'organizzazione del lavoro nel modo più congeniale e produttivo, in quanto fortemente aderente alle realtà di riferimento; tuttavia, il nostro sistema di relazioni industriali è caratterizzato dalla presenza di molti contratti collettivi nazionali e da una scarsa diffusione nella prassi della contrattazione di secondo livello che, invece, potrebbe coniugare salario e produttività sulla base delle condizioni specifiche delle aziende e delle esigenze dei dipendenti anche e soprattutto a livello territoriale e locale. Oggi tuttavia potrebbe non essere sufficiente il legame territoriale localistico per competere nel mercato globale. I distretti, che hanno rappresentato la formula vincente per l'economia industriale del nostro

paese per pi<sup>1</sup> di 40 anni, a partire dall'inizio degli anni 2000 hanno perduto capacit<sup>1</sup> trainante. Non  $\hat{=}$  in discussione il c.d.  $\hat{=}$ œvantaggio di distretto $\hat{=}$ • (permane, infatti, un  $\hat{=}$ œeffetto distretto $\hat{=}$ • positivo); il problema di oggi  $\hat{=}$  che non appaiono pi<sup>1</sup> sufficienti come risorsa o leva per la competizione globale che  $\hat{=}$  diversa da quella del passato.

Le reti di imprese superano, senza voler annullare, nel suo valore, la dimensione fondamentale della territorialit<sup>1</sup>, della localizzazione e della specializzazione, i pilastri del distrettualismo.

Il contratto di rete, nuovo strumento giuridico introdotto dal legislatore nel 2009, consente alle imprese aggregate forme di collaborazione organizzata che si protraggono nel tempo per raggiungere uno scopo comune. Grazie al contratto di rete pi<sup>1</sup> imprese perseguono uno scopo comune, consistente nell'accrescere la propria capacit<sup>1</sup> innovativa e competitivit<sup>1</sup> sul mercato, obbligandosi, sulla base di un programma di rete, a collaborare all'esercizio delle proprie attivit<sup>1</sup> e a scambiarsi informazioni di natura industriale, commerciale, tecnica e tecnologica.

Le reti dunque rappresentano un modello estremamente flessibile e leggero di cooperazione interaziendale che, coniugando la crescita dimensionale con l'autonomia delle singole parti, pu<sup>2</sup> contribuire a risolvere il deficit di competitivit<sup>1</sup> delle imprese italiane a livello globale, generato dalla frammentariet<sup>1</sup> del nostro tessuto produttivo. Mediante i meccanismi reticolari infatti le piccole e medie imprese italiane possono ambire al raggiungimento di migliori risultati economici, in termini di esportazioni, innovazioni e competitivit<sup>1</sup> e proprio a tali finalit<sup>1</sup> di politica industriale si  $\hat{=}$  ispirato il nostro legislatore nel definire la nuova regolazione del contratto di rete.

L'organizzazione a rete comporta un superamento delle tradizionali competenze del lavoro (le mansioni), richiedendo competenze di tipo trasversale, meno legate alla divisione del lavoro di tipo fordista; le reti, infatti, postulano capacit<sup>1</sup> di intervento e professionalit<sup>1</sup> meno legate alla divisione settoriale del lavoro e in grado di riflettere forme produttive operanti in gruppi di lavoro alimentati da scambi frequenti di competenze e di servizi con altre unit<sup>1</sup> o imprese collegate.

Inoltre, il personale coinvolto in progetti della rete pu<sup>2</sup> essere destinatario di contratti collettivi anche molto diversi tra loro, ove le imprese della rete appartengano a settori merceologici diversi o applichino, oltre alla contrattazione di livello nazionale, accordi aziendali. La diversit<sup>1</sup> dei contratti collettivi applicabili pu<sup>2</sup> ingenerare complicazioni nella gestione del personale, quando i dipendenti delle diverse aziende debbano essere impiegati per progetti comuni, magari a lunga durata, e siano chiamati a svolgere compiti simili, in quanto la disuguaglianza nei trattamenti potrebbe ostacolare la collaborazione e l'unit<sup>1</sup> di intenti.

Si discute pertanto se sia possibile regolare collettivamente i rapporti di lavoro del personale coinvolto in progetti della rete.

Il fenomeno delle aggregazioni tramite modelli reticolari potrebbe trovare la propria regolazione, sotto il profilo delle relazioni industriali, nella dinamica della contrattazione sovraziendale, di livello territoriale o di distretto industriale, che potrebbe comportare l'adozione di intese uniformi per aggregati di imprese accomunate dall'adesione a contratti di rete, anche in deroga alla disciplina contrattuale nazionale o legislativa (i contratti di  $\hat{=}$ «prossimit<sup>1</sup>  $\hat{=}$ » di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 abilitano la contrattazione aziendale e territoriale a derogare, entro certi limiti funzionali, alla disciplina posta non solo dai contratti nazionali di categoria, ma dalla stessa legge).

Gli strumenti utili a conseguire questo tipo di accordi di rete potrebbero essere, da un lato, le negoziazioni trasversali tra rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori riferite a dimensioni sovraziendali e, dall'altro lato, le negoziazioni seriali, volte a riprodurre nell'ambito della rete clausole contrattuali standard

riguardanti problematiche comuni a piÃ¹ imprese.

Si puÃ², in tale prospettiva, promuovere lo sviluppo di contratti collettivi di rete aventi ad oggetto, in particolare, i nessi tra progetti comuni di rete e loro ricadute in termini giuslavoristici con specifico riferimento a tematiche particolarmente sensibili, quali l'orario di lavoro, le prestazioni di lavoro part time, l'apprendistato, la somministrazione di lavoro, i contratti a termine, il distacco.

L'accettazione di temperamenti alla disciplina nazionale, fermi i limiti previsti dal legislatore, consentirebbe inoltre alle parti sociali di concordare misure quali ad esempio forme di ammortizzazione sociale di rete quali la ricollocazione di lavoratori, in caso di cessazione dell'attivitÃ da parte di un'impresa, presso un'altra impresa della rete o l'attribuzione di diritti di precedenza in caso di assunzioni stabili presso una delle imprese in rete.