



Eurofound

# Clausole di deroga sui salari nei contratti collettivi settoriali in sette paesi europei





Eurofound

# Clausole di deroga sui salari nei contratti collettivi settoriali in sette paesi europei

**Autore:** Maarten Keune, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Università di Amsterdam

**Progetto di ricerca:** Il funzionamento dei sistemi di contrattazione salariale e dei meccanismi di definizione dei salari a livello settoriale in un mercato del lavoro in condizioni negative

## **Indice**

<b>Introduzione</b>	<b>1</b>
<b>Sistemi di contrattazione salariale collettiva</b>	<b>2</b>
<b>Il contesto giuridico per le deroghe</b>	<b>3</b>
<b>L'uso delle clausole di deroga nella pratica</b>	<b>5</b>
<b>Il parere delle parti sociali</b>	<b>8</b>
<b>Conclusioni</b>	<b>11</b>
<b>Riferimenti bibliografici</b>	<b>13</b>

## Introduzione

La presente relazione tratta la questione del decentramento della contrattazione salariale dal livello (inter)settoriale al livello aziendale mediante il ricorso a clausole di deroga. La contrattazione collettiva settoriale e intersettoriale svolge un ruolo importante in molti paesi europei, e in particolare nella maggior parte dei paesi dell'Europa occidentale. La contrattazione (inter)settoriale ha sempre avuto la funzione di rendere omogenei i salari e le condizioni di lavoro in interi settori o paesi, eliminando in larga misura la concorrenza. Inoltre, consente agli attori a livello aziendale di non doversi impegnare in procedure di contrattazione lunghe e talvolta complicate, che richiedono competenze sostanziali. Negli ultimi decenni, tuttavia, le ragioni di tale omogeneizzazione all'interno dei confini nazionali sono state messe in dubbio, con riferimento in particolare alla crescente globalizzazione della concorrenza. Nel contempo, sono aumentati i richiami ad una maggiore attenzione alle condizioni specifiche dell'azienda e a un maggiore decentramento e flessibilità nella definizione di salari e condizioni di lavoro, al fine di consentire alle aziende di rispondere a problemi ed esigenze competitive specifiche. Questa tendenza è sfociata, in diversa misura a seconda dei casi, in un processo di "decentramento organizzato" (Traxler, 1995), che corrisponde ad un aumento della contrattazione a livello aziendale nel quadro di norme e standard definiti da accordi (inter)settoriali. In questo caso, il contratto settoriale determina, ad esempio, le questioni che possono essere oggetto di contrattazione a livello aziendale o i margini entro i quali è possibile concludere contratti aziendali. Il decentramento spesso ha interessato questioni concernenti l'orario di lavoro, ma ormai riguarda anche la contrattazione salariale, soprattutto per quanto concerne elementi salariali non fondamentali (Keune, 2006, 2008). In alcuni paesi, in primo luogo la Germania, il decentramento appare sempre più "disorganizzato", con il declino del potere vincolante dei contratti settoriali e delle relative percentuali di copertura. C'è chi sostiene che l'attuale crisi economica costituisca un ulteriore argomento a favore dell'accelerazione del decentramento della contrattazione collettiva. Altri affermano invece che proprio l'instabilità dovuta alla crisi rafforzerebbe l'importanza della contrattazione settoriale, poiché questa consente una maggiore stabilità.

Una forma specifica di decentramento è l'apertura di nuove possibilità per le aziende, in virtù di vari tipi di clausole di deroga (come clausole d'apertura, deroghe per crisi, clausole d'uscita, deroghe per incapacità di pagare), che permettono di discostarsi dalle norme retributive stabilite in contratti settoriali o intersettoriali, ivi compreso il salario minimo, in momenti di temporanea difficoltà economica. Il fondamento logico di tali deroghe risiede nel fatto che si tratta di strumenti che consentono alle aziende di superare difficoltà economiche temporanee senza dover ricorrere a licenziamenti (di massa). In questo modo è possibile prevenire la disoccupazione, evitare costose procedure di sospensione dal lavoro e preservare capitale umano per l'azienda. Questo tipo di deroghe aziendali ad accordi salariali (inter)settoriali costituiscono il tema centrale di questo studio. Negli ultimi anni sono state oggetto di crescente attenzione e interesse nei dibattiti accademici e politici in Europa, in particolare poiché l'attuale crisi economica e finanziaria ha cominciato a mettere sotto pressione molte aziende e molti posti di lavoro. Tuttavia, si tratta anche di un argomento controverso, in quanto simili prassi sfidano alcuni principi del diritto del lavoro collettivo, la capacità normativa della contrattazione collettiva e la struttura e il funzionamento tradizionali dei sistemi nazionali di contrattazione collettiva nel continente europeo. Inoltre, in linea di principio possono determinare il calo dei salari, una maggiore insicurezza per i lavoratori e l'aumento di basse retribuzioni.

Nel contempo, sono pressoché inesistenti informazioni e analisi sistematiche concernenti:

- le diverse regolamentazioni giuridiche di queste deroghe nei vari paesi;
- in quale misura sono effettivamente previste nei contratti intersettoriali, settoriali e di altro tipo;
- quali sono le condizioni per il loro utilizzo;
- in quale misura sono effettivamente utilizzate nella pratica a livello aziendale.

La relazione mira a fornire informazioni dettagliate sulle rispettive normative e prassi di sette paesi dell'UE: Austria, Belgio, Francia, Germania, Irlanda, Italia e Spagna. Inoltre, presenta le posizioni di governi, parti sociali e di accademici, nonché il (potenziale) impatto di tali deroghe sui sistemi di contrattazione collettiva e sulle relazioni industriali.<sup>1</sup> In questo modo, lo studio fornisce un contributo al dibattito accademico e politico in corso sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali. Studi più dettagliati dei singoli paesi si trovano nelle relazioni nazionali sulle quali si basa il presente documento.

La relazione si apre presentando le principali caratteristiche dei vari sistemi di contrattazione nei sette paesi. Segue un'analisi delle leggi che influiscono sulla possibilità di utilizzare clausole di apertura, e di altro tipo, riguardo ai salari. La relazione prosegue con una trattazione sull'effettivo utilizzo di queste clausole nella pratica, seguita da una rassegna delle opinioni di governi e parti sociali. La sezione finale presenta una serie di conclusioni.

### Sistemi di contrattazione salariale collettiva

Nei sette paesi presi in esame la contrattazione collettiva (ossia la contrattazione settoriale o intersettoriale) svolge un ruolo di rilievo, soprattutto per quanto riguarda i salari. La contrattazione intersettoriale è fondamentale in Belgio e in Irlanda<sup>2</sup>, mentre negli altri cinque paesi, ma anche in Belgio, è importante la contrattazione settoriale. In tutti i paesi considerati si concludono anche contratti aziendali, per lo più nel contesto di un contratto di livello superiore, con l'eccezione dell'Austria, dove i singoli datori di lavoro non hanno diritto alla contrattazione collettiva (con alcune eccezioni minori). In particolare in Francia, ma anche in Germania e Belgio, le estensioni di accordi a interi settori (che comprendono aziende e lavoratori non coperti dal contratto iniziale) ampliano ulteriormente il ruolo dei contratti settoriali. Di conseguenza, nei sette paesi il tasso di copertura è superiore o vicino alla media UE del 65% circa, con l'eccezione dell'Irlanda. I tassi di copertura nei sette paesi variano dal 44% in Irlanda al 63% in Germania, fino all'80% - 100% in Italia, Spagna, Belgio, Austria e Francia. Le percentuali si sono mantenute piuttosto stabili nel corso del tempo, con l'eccezione di Irlanda e Germania, dove negli ultimi 10-15 anni si sono registrati cali del 10% circa. In Germania, si evidenzia una tendenza al decentramento della contrattazione collettiva con un aumento dell'importanza relativa dei contratti aziendali, mentre quella dei contratti settoriali e delle estensioni è in declino. Inoltre, come si spiegherà in seguito, nella maggior parte degli altri paesi si registrano delle pressioni verso il decentramento, talvolta formalizzate nella politica governativa o in patti sociali. Tuttavia, in pratica gli effetti di queste pressioni sembrano limitati alla contrattazione sui salari di base. Un maggiore decentramento si può osservare nella contrattazione relativa a questioni quali bonus e incentivi, o l'orario di lavoro.

In Belgio, Francia, Spagna e Irlanda la contrattazione salariale è limitata da un salario minimo di legge, che definisce il minimo salariale per l'intero mercato del lavoro, talvolta con tariffe specifiche per i lavoratori più giovani. In questi quattro paesi, i contratti settoriali spesso stabiliscono ulteriori salari minimi settoriali. In Irlanda, norme quali i regolamenti sull'occupazione, o *Employment Regulation Orders* (ERO), definiscono i salari minimi per determinati settori a bassa retribuzione. Mentre nella maggior parte dei casi questi salari minimi settoriali sono al di sopra del salario minimo di legge, in Francia molti di questi accordi stabiliscono salari minimi al di sotto di quello di legge, rendendoli irrilevanti in quanto strumenti di tutela del reddito ma con l'effetto di limitare la mobilità verso l'alto dei lavoratori nella scala retributiva. Dove esiste un salario minimo di legge, non è possibile applicare retribuzioni inferiori.

---

<sup>1</sup> Va sottolineato che i dati sull'impatto a livello aziendale dell'uso di clausole di apertura sono quasi inesistenti, ad esempio per valutare l'esatta entità delle deroghe o in che misura creano nuove disuguaglianze. Per questo sono necessari studi di casi non previsti nell'ambito di questo progetto.

<sup>2</sup> L'Irlanda ha una lunga storia di patti sociali nazionali. Tuttavia, l'accordo tripartito centrale più recente è fallito alla fine del 2009. Successivamente, datori di lavoro e sindacati hanno adottato orientamenti comuni per i negoziati a livello aziendale che l'avrebbero sostituito, mantenendo in questo modo una qualche forma di direzione centrale.

In Italia, Austria e Germania il salario minimo non è stabilito per legge bensì da contratti collettivi, con il risultato di differenze sostanziali nella protezione minima garantita nei diversi settori di questi tre paesi. Intanto nel 2007 le maggiori organizzazioni sindacali e datoriali austriache, vale a dire la Federazione austriaca del sindacato (ÖGB) e la Camera economica federale austriaca (WKÖ), hanno sottoscritto un cosiddetto “accordo di principio” che prevede un salario minimo nazionale di €1000 al mese per ogni dipendente a tempo pieno. La maggioranza dei contratti collettivi ora soddisfa questo requisito. In Germania, in un numero limitato di settori (ad esempio, costruzioni e assistenza) lo stato ha esteso all’intero settore i salari minimi stabiliti in contratti collettivi.

In Belgio, la contrattazione salariale è ulteriormente influenzata dalla legge del 1996 sulla promozione dell’occupazione e salvaguardia preventiva della competitività, che impone a sindacati e datori di lavoro di tenere conto di un margine salariale pari alla media degli aumenti salariali attesi nei principali vicini e partner commerciali del paese (Francia, Germania e Paesi Bassi). Inoltre, il Belgio è uno dei pochi paesi in Europa dove salari e prestazioni sociali sono automaticamente indicizzati all’inflazione (Mongourdin-Denoix e Wolf, 2010).

### Il contesto giuridico per le deroghe

I sette paesi presi in esame si dividono principalmente tra quelli dove le deroghe sono espressamente previste dalla legislazione e quelli dove non lo sono. Nel primo gruppo, la legge regola esplicitamente determinati aspetti delle deroghe, come le condizioni alle quali sono possibili o le questioni che possono essere oggetto di deroga. Nel secondo, la legge stabilisce come principio generale che gli accordi a livello superiore superano quelli a livello inferiore. In questi paesi, comunque, la legge non esclude esplicitamente la possibilità di clausole di deroga, consentendo in linea di principio a datori di lavoro e sindacati di inserirle in contratti collettivi di livello superiore.

In **Austria**, la legge non prevede deroghe. A livello aziendale, i consigli di fabbrica e la direzione possono concludere contratti di lavoro. Tuttavia, ai sensi della legge sulla costituzione del lavoro (*Arbeitsverfassungsgesetz*) (ArbVG, articolo 3, paragrafo 1), questi accordi non possono annullare né limitare le disposizioni dei contratti collettivi. Per quanto concerne retribuzioni e condizioni di lavoro, possono solo definire norme più favorevoli per i dipendenti rispetto ai contratti collettivi. A questo proposito, sono possibili due eccezioni basate sul presupposto che negli accordi settoriali si possano inserire clausole che permettono deroghe specifiche. Nella prima variante, i contratti collettivi possono comprendere clausole di apertura che definiscono un determinato quadro di riferimento per un adattamento flessibile a livello aziendale. Nella seconda, gli accordi settoriali possono comprendere clausole di apertura che a determinate condizioni consentono alle aziende di stare al di sotto degli standard in essi stabiliti. Questa possibilità tuttavia è molto controversa, poiché numerosi avvocati del lavoro austriaci sostengono che simili clausole non sarebbero conformi all’ArbVG, la base giuridica della contrattazione collettiva.

In **Belgio**, la legislazione sul lavoro non prevede esplicitamente la possibilità di deviazioni, a livello aziendale, che comportino standard inferiori a quelli stabiliti dai contratti collettivi settoriali. Questo non significa tuttavia che non siano possibili. La legge sui contratti collettivi e sui comitati congiunti del 5 dicembre 1968 definisce una rigida gerarchia di fonti giuridiche e stabilisce che una norma fissata ad un livello inferiore in linea di principio non può contraddire norme definite a un livello superiore. A seguito di questa gerarchia, i salari fissati a livello aziendale in linea di principio possono solo essere più alti di quelli fissati a livello settoriale. Gli standard a livello aziendale possono essere inferiori agli standard minimi, o assoluti, stabiliti a livello settoriale solo quando questa possibilità sia esplicitamente prevista nel contratto settoriale, ad esempio in una clausola di apertura che lo consenta. Tuttavia, per quanto i contratti settoriali possano dare spazio a deroghe aziendali, in tutti i casi dev’essere rispettato il salario minimo interprofessionale.

Allo stesso modo, in Germania la legge non prevede deroghe a svantaggio dei lavoratori. Secondo il “principio delle condizioni più favorevoli” (*Günstigkeitsprinzip*), gli scostamenti a livello aziendale dai contratti settoriali di solito sono

possibili solo quando favoriscono i dipendenti. Tuttavia, nella contrattazione le parti possono prevedere clausole di apertura che consentano, a determinate condizioni, di discostarsi dagli standard concordati collettivamente, anche se in tal modo si peggiorano le condizioni di lavoro. La clausola di apertura in questo caso definisce le possibili deroghe e procedure.

In **Italia** fino a poco tempo fa non esistevano normative specifiche sulle clausole di apertura, ma in linea di principio esisteva la possibilità di inserirle in contratti collettivi settoriali. Tuttavia, nel gennaio 2009 una serie di associazioni datoriali, compresa la Confederazione generale dell'industria italiana (Confindustria), che è la principale, hanno firmato l'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali con la Confederazione italiana sindacati dei lavoratori (CISL) e l'Unione italiana del lavoro (UIL). Il governo ha sostenuto i negoziati per la conclusione dell'accordo e l'ha sottoscritto in qualità di datore di lavoro per il settore pubblico. La Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), la maggiore confederazione sindacale del paese, si è rifiutata di firmare. L'accordo quadro prevede, tra l'altro, l'eventualità che clausole di apertura per la contrattazione collettiva a livello aziendale – o a livello territoriale nel caso di regioni o città specifiche – possano peggiorare le disposizioni dei contratti collettivi settoriali nazionali, in casi “di crisi economica, o per promuovere la crescita economica e dell'occupazione”. Nell'intento di raggiungere questi obiettivi, è possibile che accordi decentrati modifichino il contenuto dei contratti settoriali nazionali per quanto concerne retribuzioni e altre norme. Tuttavia, l'accordo quadro prevede anche ampie possibilità per le parti sociali settoriali di controllare le condizioni specifiche e le procedure di tali clausole di apertura.

In **Francia**, non è mai esistito un meccanismo generale che prevede deroghe alle retribuzioni concordate collettivamente e, in base alla gerarchia delle norme, gli accordi di livello inferiore non potevano prevedere condizioni peggiori di quelle previste negli accordi di livello superiore. In parte, la situazione è cambiata con la legge Fillon del 2004, che modifica la precedente gerarchia delle norme concordate collettivamente. Ora è possibile discostarsi dalle disposizioni di un accordo di livello superiore, salvo che tale deroga non sia espressamente vietata. Quattro aspetti principali sono esenti da deroghe a livello aziendale:

- salari minimi;
- classificazione dei posti di lavoro;
- misure supplementari di protezione sociale;
- fondi per la formazione professionale multi aziendale e intersettoriale.

Quindi, per quanto riguarda i salari minimi e le categorie retributive, gli accordi a livello aziendale possono discostarsi dai contratti firmati a livello settoriale solo se favoriscono i lavoratori. Tuttavia, le eccezioni non riguardano elementi aggiuntivi della retribuzione quali incentivi, lavoro a turni, lavoro notturno, assegni per matrimonio e nascite, pensioni di anzianità. La legge Fillon comprende anche una serie di misure volte a incoraggiare la contrattazione aziendale.

In Spagna, prima del 1994, era possibile discostarsi, a un livello inferiore, dai salari concordati ad un livello superiore, ove il contratto di livello superiore contenesse una clausola in tal senso. Dal 1994, lo statuto dei lavoratori contiene un mandato ad inserire una clausola di uscita in contratti collettivi a livello settoriale o intersettoriale, che consente alle aziende di applicare retribuzioni inferiori a quelle concordate a livello superiore in caso di temporanee difficoltà economiche. Ora i contratti collettivi approvati ad un livello superiore a quello aziendale devono prevedere le condizioni e le procedure per l'applicazione di queste clausole di uscita, che sono considerate parte del contenuto minimo del contratto collettivo a quel livello. In linea di principio, questo significa che un contratto collettivo settoriale dovrebbe disciplinare il ricorso a eventuali clausole di uscita concernenti i salari. La mancanza di una disposizione che regola il ricorso a queste clausole tuttavia non rende il contratto nullo e/o non valido, poiché esiste ancora il “percorso secondario” tradizionale, che consente una deroga rispetto ai salari concordati in virtù di un accordo tra le parti a livello aziendale.



Più recentemente, il regio decreto legge 10/2010 del 16 giugno, relativo a misure urgenti sulla riforma del mercato del lavoro, modifica il quadro giuridico per il ricorso alle clausole di uscita in merito ai salari nell'intento di agevolare l'utilizzo (tuttavia, al momento della stesura di questa relazione il senato spagnolo non ha ancora ratificato il decreto). Ai sensi della nuova legge, a seguito di una procedura di consultazione, un accordo aziendale tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori può derogare dai salari fissati da un contratto collettivo negoziato a un livello superiore, quando il pagamento di tali retribuzioni potrebbe danneggiare la situazione economica e le prospettive dell'azienda, con conseguenze negative per i posti di lavoro. Il nuovo accordo, che si può applicare solo durante il periodo di validità del contratto collettivo di livello superiore, o comunque per un periodo massimo di tre anni, deve stabilire chiaramente la nuova retribuzione e un programma di graduale convergenza con le retribuzioni applicabili in precedenza.

Infine, in **Irlanda**, la legge non prevede deroghe rispetto ai contratti settoriali, che in linea di principio dovrebbero essere discusse dalle parti della contrattazione. Tuttavia, la legge sul salario minimo nazionale prevede una deroga per "incapacità di pagare": ove un datore di lavoro non possa permettersi di pagare il salario minimo a causa di difficoltà finanziarie, è possibile presentare una richiesta al tribunale del lavoro che, a seguito di un'indagine, può esentare il datore di lavoro dal pagamento del salario minimo per un periodo che va da tre a 12 mesi. Il datore di lavoro dev'essere in grado di dimostrare che l'esenzione proposta è necessaria per conservare i posti di lavoro e deve essere approvata dalla maggioranza dei dipendenti, che devono accettare di essere vincolati dalla decisione del tribunale del lavoro. Il tribunale stabilisce, se del caso, il livello del salario che il datore di lavoro è tenuto a pagare durante il periodo dell'esenzione temporanea. Inoltre, il tribunale non può concedere l'esenzione ad un'azienda già esentata in precedenza.

### L'uso delle clausole di deroga nella pratica

Con riferimento a quanto precede, occorre porsi alcune domande importanti:

- in che misura le clausole di apertura e simili clausole di deroga sono effettivamente comprese in accordi (inter)settoriali?
- in che misura queste clausole vengono effettivamente applicate a livello aziendale?
- qual è la natura di queste clausole?<sup>3</sup>

Dai casi studiati emerge che, in particolare in Germania ma anche in Spagna, un gran numero di contratti settoriali consentono deroghe sulle retribuzioni a livello aziendale in momenti di grave difficoltà economica (e, nel caso della Germania, anche in caso di problemi più generali di competitività). In Belgio, Austria, Italia e Irlanda, contratti settoriali contenenti simili clausole sono quasi inesistenti, mentre in Francia una serie di contratti settoriali vietano esplicitamente ai contratti a livello aziendale di prevedere retribuzioni inferiori agli standard settoriali. In Germania si fa spesso ricorso alle clausole di apertura a livello aziendale, mentre negli altri paesi vengono applicate raramente. Queste clausole riguardano principalmente la mancata attuazione o l'uso alternativo degli aumenti salariali concordati a livello settoriale, o di parte degli stessi, nonché di elementi aggiuntivi delle retribuzioni, quali i bonus. Molto raramente consentono di scendere al di sotto dei salari minimi settoriali o di effettuare tagli alle retribuzioni, benché ciò sia comunque possibile in Irlanda in virtù della clausola di deroga per incapacità di pagare e anche in una serie di contratti stipulati in Germania. La caratteristica che accomuna quasi tutte le clausole di apertura è il fatto che le deroghe si devono basare su contratti collettivi o accordi tra datore di lavoro e consigli di fabbrica, fornendo così ai rappresentanti dei lavoratori uno strumento di controllo sull'applicazione delle clausole. Inoltre, in diversi casi esistono controlli di livello superiore, come i comitati settoriali in Italia, che devono approvare le deroghe, o il tribunale del lavoro in Irlanda.

---

<sup>3</sup> Un ulteriore aspetto rilevante a questo proposito riguarda le procedure per l'applicazione di queste clausole, che non vengono trattate nella presente relazione per mancanza di spazio, ma sono discusse in dettaglio nelle singole relazioni nazionali.

Scendendo in maggior dettaglio, in **Austria** sono state inserite clausole di apertura nel contratto del settore metalmeccanico nel 1993 e in quello dell'industria elettronica nel 2009. Nel primo caso, la clausola prevedeva di utilizzare gli aumenti concordati dei salari effettivi per la promozione dell'occupazione ed è stata utilizzata dal 3% delle aziende del settore, che occupano il 13% dei lavoratori. Nel secondo caso, in risposta alla crisi economica si è deciso che gli aumenti concordati dei salari effettivi, pari al 2,2%, potevano essere ridotti all'1,4% nelle aziende che avevano subito cali del fatturato almeno pari al 15% nel primo trimestre del 2009. La clausola è stata applicata in 60 aziende che occupano circa 16000 dipendenti. Entrambe le clausole tuttavia erano di breve durata e non sono state rinnovate nel contratto successivo.

A parte queste due clausole, alcuni contratti settoriali consentono una distribuzione flessibile degli aumenti salariali a livello aziendale. L'esempio più rilevante è l'"opzione distributiva" (*Verteilungsoption*), in base alla quale una parte dell'aumento concordato dei salari effettivi non dovrebbe essere distribuita a tutti i dipendenti dell'azienda, ma solo a gruppi specifici, tra cui i gruppi vulnerabili – quali dipendenti a bassa retribuzione, lavoratori più giovani e donne – ma anche i dipendenti più produttivi. Infine, recentemente alcuni contratti – ad esempio nel settore metalmeccanico – hanno introdotto una somma forfettaria legata agli utili, esentando però (n parte) dal pagamento le aziende con bassi profitti.

In **Belgio**, nel periodo dal 2005 fino ad oggi, clausole di apertura concernenti i salari sono comparse in contratti settoriali relativi a sei (sotto)settori:

- ingegneria;
- produzione metallurgica;
- produzione alimentare;
- vendita al dettaglio di prodotti alimentari;
- grandi negozi al dettaglio;
- grandi magazzini.

Questi settori nel loro insieme coprono solo una piccola parte dell'economia e del mercato del lavoro in Belgio. Spesso queste clausole erano presenti in contratti collettivi settoriali già dagli anni Novanta, e non sono una risposta alle recenti sfide economiche della fine degli anni Duemila. Inoltre, non sono quasi mai state applicate a livello aziendale e in totale le aziende che le utilizzano probabilmente sono meno di 10 all'anno. Le clausole di apertura consentono alle aziende in difficoltà economiche di non applicare gli aumenti salariali previsti nei rispettivi contratti settoriali (in alcuni casi riferiti anche ai salari minimi settoriali) o riguardano elementi aggiuntivi della retribuzione e del costo del lavoro, come i premi.

In Italia, una clausola di apertura è stata introdotta solo nel settore chimico-farmaceutico nel 2006, con l'intento di:

- modernizzare il contratto di lavoro collettivo nazionale;
- migliorare la contrattazione a livello aziendale;
- sostenere il cambiamento organizzativo;
- rafforzare la competitività delle aziende;
- aumentare l'occupazione.

Le deroghe possono riguardare tutti gli aspetti della retribuzione tranne il salario minimo del settore, al di sotto del quale non si può scendere. Tuttavia, la clausola non è mai stata applicata nella pratica. Comunque, resta da vedere se in futuro le clausole di apertura saranno maggiormente utilizzate.

In Germania, tutti i contratti settoriali importanti ora contengono qualche clausola di apertura, il cui contenuto però può variare ampiamente. Riguardano aspetti retributivi che vanno dai salari di base ai bonus, ma possono anche specificare un elenco di questioni sulle quali sono possibili deroghe. Possono prevedere riduzioni in termini assoluti, o deroghe rispetto ad aumenti salariali concordati. Inoltre, a volte comportano il pagamento posticipato di alcuni elementi della retribuzione, la loro riduzione o addirittura il completo annullamento – ad esempio nel caso dei bonus. Talvolta l'uso di una clausola di apertura è limitato a situazioni di grave difficoltà economica dell'azienda; in altri casi vi si può ricorrere per migliorare la competitività. In cambio, ai dipendenti viene offerta una maggiore sicurezza del posto di lavoro, come ad esempio un impegno del datore di lavoro a non ricorrere a licenziamenti forzati per un periodo di tempo definito. Per quanto riguarda il livello aziendale, secondo un'indagine nei consigli di fabbrica condotta dall'Istituto di ricerca economica e sociale (WSI), nel 2010:

- il 16% delle aziende si è servito di clausole di apertura per fissare salari più bassi per lavoratori al primo impiego;
- il 14% ha ridotto o sospeso il pagamento di bonus annuali;
- il 13% ha rinviato aumenti salariali concordati;
- il 9% ha tagliato la retribuzione di base.

In Francia, dopo l'approvazione della legge Fillon, circa il 15% dei contratti collettivi settoriali prevedono una clausola che vieta di stipulare accordi in deroga che peggiorino le condizioni di lavoro (ivi compresi i salari) concordate a livello settoriale (Combrexelle, 2008). Tuttavia, benché non siano disponibili dati sistematici, non si osserva un aumento evidente nell'uso di contratti aziendali e piuttosto gli attori delle relazioni industriali continuano a seguire le prassi di contrattazione tradizionali, senza scendere al di sotto degli accordi salariali settoriali anche a livello aziendale.

In Spagna, clausole di uscita concernenti i salari sono state inserite nel 51% dei contratti settoriali, che coprivano il 74% dei lavoratori nel 2009.<sup>4</sup> Tuttavia, dai dati disponibili (scarsi) emerge che poche aziende si servono di queste clausole per ottenere una riduzione dei salari o del costo del lavoro. Da una relazione della Banca di Spagna risulta che, di fronte a difficoltà economiche solo il 4,6% delle imprese decide di ricorrere alla clausola di uscita per ridurre i salari, mentre il 70% sceglie di licenziare i lavoratori.<sup>5</sup>

In **Irlanda**, dal 2003 i patti sociali nazionali comprendono una clausola di “deroga per incapacità di pagare” che prevede anche importanti funzioni di conciliazione e risoluzione di controversie per la commissione delle relazioni industriali (LRC) e il tribunale del lavoro. La clausola riguarda i datori di lavoro che possono dimostrare di essere in difficoltà finanziarie tali per cui il completo pagamento degli aumenti salariali concordati a livello nazionale comporterebbe gravi perdite in termini di competitività e occupazione. Se la loro domanda viene accolta possono astenersi dal pagare, in tutto o in parte, gli aumenti previsti nell'accordo salariale. Non esistono dati precisi su tutti i casi nei quali si è fatto ricorso a questa clausola, ma tra l'introduzione della “deroga per incapacità di pagare” nel contratto salariale nazionale e la fine del 2008 alla LRC sono stati notificati 339 di questi casi, di cui 175, ossia il 52%, sono stati conclusi dal tribunale del

---

<sup>4</sup> Bollettino statistico del ministero del Lavoro e dell'Immigrazione  
<http://www.mtin.es/estadisticas/cct/CCT09OctAv/cc1/index.htm>.

<sup>5</sup> Relazione della Banca di Spagna del 2009 citata da Pose Vidal, 2009.

lavoro. La clausola citata in precedenza della deroga per incapacità di pagare prevista dalla legge sul salario minimo nazionale ai sensi della quale le aziende in difficoltà economiche possono essere esentate completamente dal pagamento del salario minimo di legge per un periodo tra i tre e i 12 mesi, è molto meno utilizzata. In effetti, sembra che nel periodo 2000-2009 un solo datore di lavoro abbia presentato domanda ai sensi di questa clausola, tale domanda era tuttavia incompleta e non è stata portata avanti dal richiedente.

### Il parere delle parti sociali

L'idea delle clausole di deroga relative alle retribuzioni è suggerita innanzi tutto dai datori di lavoro, che spesso le considerano uno strumento per promuovere la flessibilità salariale in un'economia globale competitiva, in particolare in tempi di crisi economica. Questo tipo di deroghe rispondono anche ai più ampi tentativi di molte organizzazioni datoriali di promuovere un decentramento più generalizzato della contrattazione collettiva. Nel contempo, queste organizzazioni auspicano raramente la fine delle pratiche di contrattazione (inter)settoriale mentre sono più spesso a favore del decentramento organizzato, ossia un aumento della contrattazione aziendale nel quadro di norme e standard definiti da contratti (inter)settoriali. Inoltre, in alcuni paesi come Belgio, Italia o Austria è raro che le organizzazioni datoriali contestino le principali caratteristiche dei sistemi di contrattazione esistenti, dei quali sembrano piuttosto soddisfatte.

In diversi casi i governi svolgono un ruolo importante nella promozione delle deroghe. In Spagna e Francia, negli ultimi anni sono state approvate modifiche legislative intese ad agevolare gli scostamenti a livello aziendale dai salari concordati ad un livello superiore. In Austria, nei primi anni Duemila il governo ha proposto modifiche legislative intese a decentrare la contrattazione collettiva, che tuttavia sono rimaste limitate a questioni relative all'orario di lavoro. In Italia nel 2009 il governo ha promosso e firmato un accordo intersettoriale che facilita le deroghe a livello aziendale e territoriale. Anche in Germania i vari governi in carica nell'ultimo decennio e i principali partiti politici hanno sostenuto fortemente il decentramento della contrattazione collettiva in generale ed in particolare il ricorso a clausole di apertura.

Le organizzazioni sindacali sono per lo più contrarie ad un ampio decentramento e alle deroghe rispetto a contratti salariali di livello superiore, considerandole spesso una minaccia per i sistemi di contrattazione collettiva e per l'armonizzazione dei salari nei vari settori. Inoltre, temono l'indebolimento della tutela dei lavoratori, la crescita della concorrenza salariale e l'aumento del numero dei lavoratori a bassa retribuzione. Comunque, nel caso di aziende specifiche in gravi difficoltà economiche, i sindacati spesso sono pronti a negoziare misure intese a superare la crisi mantenendo l'occupazione, anche se questo significa scendere temporaneamente al di sotto degli standard salariali stabiliti al livello superiore. In ogni caso, esigono sempre che le deroghe siano temporanee e che il sindacato possa esercitare un certo controllo sulla loro applicazione. In alcuni paesi, i sindacati sono divisi su questi temi. Ad esempio, la maggiore organizzazione sindacale italiana, la CGIL, si è opposta alle riforme dell'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali sostenute da altri importanti sindacati.

In **Austria**, in particolare durante l'attuale crisi, i datori di lavoro chiedono un maggiore decentramento della contrattazione collettiva. Le proposte vanno dall'idea di limitare ai salari minimi la contrattazione settoriale in materia di retribuzioni, fino alla completa sostituzione della contrattazione settoriale con la contrattazione a livello aziendale. Per alcuni anni è sembrato che persino il governo austriaco fosse a favore di un più ampio decentramento della contrattazione collettiva. Il governo di coalizione del 2000 formato dal partito della libertà, di stampo populista, e dal partito popolare, conservatore, aveva incluso nel suo programma l'esigenza di spostare la contrattazione collettiva dal livello settoriale al livello aziendale. Tuttavia, a parte l'estensione dei meccanismi di flessibilità dell'orario di lavoro, non sono state apportate modifiche alla legge austriaca sulla contrattazione collettiva. In generale, datori di lavoro e sindacati sono convinti sostenitori del sistema di contrattazione collettiva vigente, che ha dimostrato un elevato grado di stabilità, derivante anche dall'eccezionale quadro giuridico e istituzionale che promuove sistematicamente la contrattazione collettiva nazionale, garantendone la copertura straordinariamente elevata nel paese.

In **Belgio**, sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro e governo non mettono seriamente in discussione le caratteristiche fondamentali del sistema di contrattazione collettiva belga e non chiedono modifiche sostanziali del sistema. Le pressioni per il decentramento della contrattazione salariale e il ricorso a clausole di apertura e affini vengono principalmente dall'esterno, attraverso le raccomandazioni di organizzazioni internazionali come l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), che tuttavia non hanno molta risonanza all'interno del Belgio. Il governo, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro in generale sono concordi sul fatto che l'attuale sistema di contrattazione salariale garantisca una sufficiente flessibilità. A questo proposito, è importante sottolineare che quando le aziende sono afflitte da gravi difficoltà economiche, datori di lavoro e sindacati spesso riescono ad accordarsi su una soluzione nel quadro del contratto settoriale vigente e senza ricorrere a clausole di apertura, ad esempio con un'interpretazione minimalista a livello locale degli aumenti salariali concordati a livello settoriale e dei relativi elementi aggiuntivi. Inoltre, sono disponibili una serie di meccanismi alternativi di adeguamento per le aziende in difficoltà che non riguardano i salari, quali programmi sponsorizzati dallo stato che consentono la temporanea riduzione dell'orario di lavoro o la parziale disoccupazione, nonché il prepensionamento.

In **Italia**, il governo sostiene da tempo l'idea di un progressivo allentamento della contrattazione nazionale e settoriale e in recenti iniziative ha favorito il decentramento delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva. Comunque, nonostante le posizioni diverse, le parti sociali convergono sull'importanza di conservare l'attuale struttura di contrattazione e sul fatto che il decentramento dovrebbe essere organizzato. Nessuna delle due parti propone un sistema ad un livello unico, né un processo di decentramento disorganizzato, considerato una causa di concorrenza sleale tra le aziende, di disuguaglianza tra i lavoratori e di conflitto. Le associazioni dei datori di lavoro nei loro documenti hanno sempre ribadito la validità e l'efficienza del sistema di contrattazione su due livelli. Nel contempo, sottolineano la necessità di maggiore decentramento, anche nella definizione delle retribuzioni, al fine di soddisfare le esigenze competitive delle aziende o di consentire loro di superare difficoltà economiche temporanee. La possibilità di deroghe a livello aziendale rispetto a norme stabilite ai sensi di accordi nazionali e settoriali è considerata uno strumento fondamentale che consente alle società di affrontare la concorrenza globale e l'instabilità dei mercati.

Tra i principali sindacati, CISL e UIL sono d'accordo con il governo e le associazioni dei datori di lavoro sulla necessità di un maggiore decentramento della struttura di contrattazione collettiva. Viceversa, il maggiore sindacato, la CGIL, insiste sull'importanza del livello nazionale e settoriale che garantisce standard minimi a tutti i lavoratori e auspica un rafforzamento di questo livello così, come di quello territoriale. Sulla questione delle deroghe, il sindacato conviene che questo strumento potrebbe essere utile in determinate circostanze e alcuni contesti socioeconomici. Ma le deroghe devono essere negoziate da tutte le parti sociali, possono essere accettate solo per casi specifici, devono essere temporanee e non possono riguardare diritti basilari come il salario minimo. Per il sindacato, e in particolare per la CGIL, una regolamentazione meno rigida delle possibilità di deroga rischia di distruggere la struttura del sistema di contrattazione collettiva e il ruolo dei contratti collettivi nazionali. Le principali conseguenze, in particolare nel lungo termine, sarebbero crescenti differenze e disuguaglianze nelle condizioni di lavoro e l'indebolimento dei sindacati, con il risultato di un calo della solidarietà e della coesione sociale.

In **Germania**, le forze trainanti del decentramento di ampia portata della contrattazione collettiva sono stati i datori di lavoro, con il convinto sostegno dei principali partiti politici e del governo tedesco. Le associazioni dei datori di lavoro hanno promosso la causa di una politica generale di decentramento della contrattazione collettiva dai primi anni Novanta, sostenendo che occorre una maggiore flessibilità nei contratti settoriali per rispondere alla crescente diversità delle situazioni delle singole aziende. Per qualche tempo hanno sostenuto anche le richieste di una modifica nel quadro giuridico per consentire alle aziende di discostarsi dai contratti settoriali. Comunque, questa posizione è stata abbandonata in tempi più recenti, quando il presidente della Confederazione delle associazioni tedesche dei datori di lavoro (BDA) ha riconosciuto che il sistema di contrattazione tedesco è ormai diventato talmente flessibile, anche basandosi sul quadro giuridico esistente, da rendere inutili modifiche di legge.

Per quanto concerne la posizione dei governi tedeschi, ad esempio nel 2003 l'allora cancelliere Gerhard Schröder minacciò i sindacati di introdurre per legge una clausola di apertura che si sarebbe applicata a tutti i contratti collettivi. Altri partiti politici hanno chiesto che venisse revocato il divieto ai consigli di fabbrica di concludere contratti collettivi.

La maggior parte dei sindacati tedeschi si sono opposti a lungo al decentramento della contrattazione collettiva e all'introduzione delle clausole di apertura che consentivano di scendere al di sotto degli standard settoriali concordati. Un'eccezione è stata il sindacato del settore minerario, chimico ed energetico (IG BCE), secondo il quale un processo di "decentramento controllato" mediante clausole di apertura avrebbe contribuito a stabilizzare l'intero sistema di contrattazione. Nel settore metalmeccanico, l'accettazione delle deroghe a livello aziendale da parte del sindacato tedesco dei lavoratori metalmeccanici (IG Metall) inizialmente è stata più una reazione di difesa, mirata a salvaguardare posti di lavoro o a impedire la rilocalizzazione delle attività. Ma alle pressioni per accettare le clausole di apertura hanno contribuito anche le minacce politiche di aumentare il decentramento mediante modifiche legislative e il calo di potere del sindacato. In considerazione del fatto che il decentramento sembra inevitabile e irreversibile, IG Metall ora ha adottato una nuova strategia mirata allo sviluppo della forza organizzativa attraverso una politica di contrattazione più decisa a livello aziendale.

In **Francia**, la legge Fillon e altre recenti riforme sottolineano i tentativi dello stato di svolgere un ruolo determinante nell'aumentare l'importanza della contrattazione a livello aziendale rispetto a quella settoriale. La riforma Fillon è stata oggetto di forti critiche da parte del sindacato, la cui opposizione alla nuova legislazione si incentrava principalmente sulla contestazione della precedente gerarchia di norme concordate collettivamente e sul fatto che le deroghe fossero diventate la norma, con solo alcune eccezioni. I sindacati hanno espresso preoccupazione in merito al rischio di "dumping sociale" dovuto alle deroghe. Il timore è che possano minare l'importanza degli accordi settoriali in quanto strumenti di armonizzazione delle condizioni di lavoro in generale e dei salari in particolare. Viceversa, il Movimento delle imprese francesi (MEDEF) ha sostenuto la nuova legislazione.

In **Spagna**, la Confederazione spagnola delle organizzazioni imprenditoriali (CEOE) auspica maggiori possibilità di deroghe negoziate per le aziende in difficoltà economiche, rispetto alle norme fissate dai contratti collettivi settoriali. I sindacati sono contrari e vogliono invece preservare il ricorso a clausole di apertura per le aziende che effettivamente non sono in grado di far fronte agli aumenti salariali del settore, ma che a seguito di un'esonazione temporanea possono ritornare a funzionare adeguatamente. Il governo sta riformando lo statuto dei lavoratori, nell'intento di rendere possibile il ricorso ad accordi aziendali di uscita relativi ai salari, onde evitare licenziamenti in momenti di crisi mediante soluzioni temporanee di tipo salariale. La CEOE ha dichiarato che gli imprenditori non sono completamente soddisfatti della riforma del mercato del lavoro, definita non sufficientemente ambiziosa per superare tutti i problemi che affliggono le aziende nei momenti di crisi economica. Sul versante dei sindacati, la Confederazione sindacale delle commissioni operaie (CCOO) e l'Unione generale dei lavoratori (UGT) sono ferventi oppositrici della riforma, poiché temono che porterà a una frammentazione del sistema di contrattazione collettiva e a una maggiore individualizzazione dei rapporti di lavoro.

In **Irlanda**, un importante tema di discussione riguarda i settori che rientrano nei regimi dei contratti di lavoro registrati (REA) e dei regolamenti sull'occupazione (ERO).<sup>6</sup> Molti degli attuali ERO e REA stabiliscono tariffe orarie superiori al salario minimo di legge e impongono anche obblighi aggiuntivi, ad esempio in relazione a diritti pensionistici, straordinari e indennità di malattia. Tuttavia, non sono previste clausole di "deroga per incapacità di pagare" che esentino

---

<sup>6</sup> I REA sono contratti collettivi su retribuzioni e condizioni di occupazione negoziati da imprenditori e rappresentanti dei lavoratori di un particolare settore. Gli ERO stabiliscono i salari minimi di legge e le condizioni di lavoro nei settori a bassa retribuzione e sono definiti da comitati congiunti del lavoro (JCL), organismi istituiti ai sensi della legge sulle relazioni industriali del 1946. Diversamente dai REA, che sono accordi tra le parti sociali, gli ERO costituiscono una forma di intervento statale per proteggere i lavoratori che operano in settori vulnerabili a bassa retribuzione.

gli imprenditori che non possono permettersi di pagare il salario stabilito da ERO o REA. Le associazioni dei datori di lavoro e singoli imprenditori avevano già chiesto una riforma della definizione dei salari collegati a questi regimi prima che il dibattito si intensificasse sotto la pressione della crisi economica nel 2009. Le varie organizzazioni imprenditoriali irlandesi sostengono che si potrebbero abolire completamente gli ERO e i REA, o almeno riformarli radicalmente, prevedendo la possibilità per le aziende in difficoltà economica di pagare retribuzioni al di sotto del salario minimo stabilito da ERO e REA, ovvero di ridurre tale minimo. Il governo in diverse occasioni ha suggerito di estendere la disponibilità di clausole di deroga per incapacità di pagare concernenti i salari (minimi) ai settori interessati e sta mettendo a punto le corrispondenti riforme legislative.

I sindacati tuttavia si oppongono con forza a questo tipo di riforma, sottolineando il pericolo che comportano per i lavoratori meno pagati in questi settori spesso già a bassa retribuzione. Inoltre, i sindacati sostengono che la riduzione dei salari non è una strategia competitiva valida ed è probabile che crei una spirale al ribasso dei salari. C'è anche il timore che le riforme che consentono di scendere al di sotto dei salari minimi settoriali siano solo il primo passo verso una riduzione del salario minimo di legge, nella direzione di un abbassamento generalizzato dei salari in tutti i settori dell'economia.

### Conclusioni

L'inserimento di clausole di deroga in accordi di livello superiore e il loro utilizzo pratico a livello aziendale (o talvolta territoriale) sono questioni molto dibattute in alcuni dei sette paesi presi in esame in questa relazione. Tuttavia, occorre rilevare che queste clausole effettivamente hanno una forte influenza solo in Germania, dove compaiono nella maggior parte dei contratti settoriali e sono ampiamente utilizzate a livello aziendale. In Austria, Belgio e Italia non svolgono alcun ruolo significativo, mentre in Francia sono stati adottati importanti cambiamenti legislativi per consentire accordi aziendali al di sotto degli standard dei contratti settoriali, ma nella pratica queste possibilità non sono quasi mai utilizzate. Allo stesso modo, in Spagna la maggioranza dei dipendenti rientra in un contratto collettivo che comprende clausole di apertura relative ai salari, che però vengono applicate raramente nella pratica. È meno chiaro il caso dell'Irlanda, dove sono previste due clausole di apertura intersettoriali, una nel contratto nazionale e un'altra nella legislazione sul salario minimo di legge. Quest'ultima non è affatto utilizzata, mentre la prima è stata utilizzata in un numero consistente di casi a partire dal 2003, ma non ad un livello paragonabile alla Germania. Ne consegue che in cinque paesi su sette le clausole di apertura non hanno quasi nessuna rilevanza nella pratica. In un caso hanno una certa importanza, mentre svolgono un ruolo di rilievo in un solo paese.

A quanto pare, nella maggior parte dei paesi esaminati in questo studio le clausole di apertura non hanno avuto un impatto rilevante sui sistemi di contrattazione collettiva, che si sono mantenuti stabili. L'Irlanda in certa misura costituisce un'eccezione, poiché la prassi dei contratti nazionali recentemente è entrata in crisi, ma questa evoluzione non è collegata alla questione delle clausole di apertura né a una spinta al decentramento. La principale eccezione è la Germania, dove 15 anni di esperienza con clausole di apertura concordate collettivamente hanno modificato la struttura di base della contrattazione collettiva, innescando un processo di decentramento che ha spostato al livello aziendale una parte sempre più ampia delle prerogative della contrattazione. La conseguenza è stata una perdita significativa di potere normativo per le associazioni degli imprenditori e i sindacati, mentre norme concordate collettivamente che una volta erano inviolabili sono divenute oggetto di nuovi negoziati a livello aziendale. Quindi, i sindacati devono impegnarsi in modo più diretto nei confronti delle esigenze e delle necessità delle aziende, e i consigli di fabbrica hanno meno spazio di manovra per trincerarsi dietro al carattere obbligatorio delle norme settoriali quando si confrontano con le richieste di concessioni locali da parte della direzione. Le pressioni degli imprenditori e del governo verso il decentramento sono state più forti della capacità dei sindacati di opporvi resistenza. Questo, unitamente al calo della copertura dei contratti collettivi, ha rimodellato profondamente la contrattazione collettiva in Germania.

Pare tuttavia che nella maggior parte degli altri paesi, sindacati e datori di lavoro siano più interessati a mantenere la stabilità dei rispettivi sistemi di contrattazione collettiva e preferiscano continuare con le prassi tradizionali, che in generale li soddisfano, invece di optare per un radicale decentramento della contrattazione salariale. Inoltre, i sindacati spesso riescono a neutralizzare le pressioni degli imprenditori per un aumento dell'uso di clausole di apertura. In particolare i sindacati temono la frammentazione del sistema di relazioni industriali, l'aumento delle disparità e delle disuguaglianze nelle condizioni di lavoro, la diminuzione della solidarietà e la concorrenza al ribasso nei salari.

Sia i sindacati che i datori di lavoro in generale preferiscono ricorrere a meccanismi alternativi per superare le difficoltà economiche. Può trattarsi di scelte unilaterali, come la decisione degli imprenditori spagnoli di non rinnovare i contratti temporanei, oppure può trattarsi di soluzioni negoziate. Ad esempio, in Belgio molti contratti prevedono il ricorso a programmi statali che offrono possibilità di lavoro a orario ridotto e misure di disoccupazione temporanea. In questo modo si preservano i posti di lavoro e gran parte del reddito dei dipendenti, riducendo temporaneamente il costo del lavoro. Alternative analoghe esistono in Germania e in Italia. La proposta di queste soluzioni negoziate, socialmente eque ed efficaci in termini di concorrenza è fortemente agevolata dal sostegno statale. Inoltre, l'aumento della flessibilità nell'orario di lavoro spesso consente di affrontare le difficoltà economiche. Gli adeguamenti salariali spesso non sono considerati la giusta cura per i problemi competitivi, che non sono necessariamente collegati ai costi salariali, ma possono derivare da altri fattori come l'assetto istituzionale, la situazione economica, determinate caratteristiche del sistema di produzione e la carenza di competenze.

Il ricorso a queste soluzioni alternative talvolta è motivato anche dal fatto che l'applicazione delle clausole di apertura può essere un processo lungo e complesso, che comporta una notevole burocrazia e la divulgazione di informazioni dettagliate sulla situazione finanziaria dell'azienda. Inoltre, il ricorso alle clausole di apertura può sfociare in negoziati complicati e conflittuali tra attori aziendali privi di esperienza.

Infine, è pertinente rilevare che la relazione non è stata in grado di trattare alcune importanti questioni. Una riguarda l'aspetto procedurale dell'applicazione delle clausole di apertura a livello di impresa, vale a dire quali attori sono coinvolti, quali procedure occorre seguire e in che modo si risolvono i casi di disaccordo e conflitto. Un'altra questione riguarda l'effettivo impatto delle clausole di apertura. A questo proposito i punti di interesse sono due. Il primo è l'effetto delle clausole di apertura sui salari e sulle condizioni di lavoro: quali differenze provocano nel breve termine in relazione al resto del settore e se presentano effetti consistenti a più lungo termine. Il secondo è l'impatto sulla posizione competitiva dell'azienda: se le clausole di apertura consentono alle aziende di superare difficoltà economiche temporanee, se si applicano come strumento competitivo più generale, o se vengono utilizzate per lo più per bloccare temporaneamente un calo di competitività. Una ricerca più approfondita su questi temi contribuirebbe ad ottenere un quadro più completo del ruolo e dell'impatto delle clausole di apertura nell'Europa di oggi.



## Riferimenti bibliografici

Combexelle, J-D., 'Loi du 4 mai 2004: quel bilan? Quelles perspectives ?', *Droit Social*, No. 1, 2008, pp. 20–23.

Keune, M., 'Collective bargaining and working time in Europe: An overview', in Keune, M., and Galgóczi, B., (eds.), *Collective bargaining on working time: Recent European experiences*, Brussels, European Trade Union Institute (ETUI), 2006.

Keune, M., 'Introduction: Wage moderation, decentralisation of collective bargaining and low pay', in Keune, M. and Galgóczi, B. (eds.), *Wages and wage bargaining in Europe: Developments since the mid-1990s*, Brussels, ETUI, 2008.

Mongourdin-Denoix, S., and Wolf, F., *Wage indexation in the European Union*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2010.

Pose Vidal, S., 'La cláusula de descuelgue salarial en tiempos de crisis económica', *Actualidad Jurídica Aranzadi*, No. 784, 2009, pp. 1–3.

Traxler, F., 'Two logics of collective action in industrial relations?', in Crouch, C. and Traxler, F. (eds.), *Organised industrial relations in Europe: What future?*, Aldershot, Avebury, 1995.

*Negli ultimi decenni, i richiami a una maggiore attenzione alle condizioni specifiche dell'azienda hanno accentuato il decentramento nella definizione di salari e condizioni di lavoro. Nel quadro di norme e standard definiti da accordi collettivi (inter)settoriali, la contrattazione aziendale ha portato ad accordi che prendono in considerazione le esigenze competitive e i problemi particolari dell'azienda. Questa relazione esamina il caso specifico di accordi a livello aziendale che si discostano dagli accordi collettivi (inter)settoriali. La possibilità di discostarsi dalle norme retributive stabilite in accordi intersettoriali o settoriali è stata oggetto di crescente attenzione nel dibattito politico, poiché l'attuale crisi economica e finanziaria ha iniziato a mettere sotto pressione molte aziende e a creare rischi per numerosi posti di lavoro. La relazione fornisce informazioni dettagliate sulle normative e prassi di sette paesi dell'UE: Austria, Belgio, Francia, Germania, Irlanda, Italia e Spagna. Termina affermando che nella maggior parte dei paesi esaminati le clausole di apertura non hanno avuto un impatto rilevante nei sistemi di contrattazione collettiva che si sono mantenuti notevolmente stabili. Tali clausole hanno, tuttavia, svolto un ruolo di rilievo in Germania e hanno avuto una certa importanza in Irlanda.*