

POCHE NOVITA' DALLA RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE

di **MARCO CRIPPA**

Senior Fellow Centro Studi e Documentazione Tocqueville-Acton

Il documento unitario da poco approvato da CGIL-CISL-UIL sulla riforma della contrattazione si inserisce in una linea di piena continuità con il protocollo del luglio del 1993, anche se presenta alcuni punti di novità, peraltro non così radicali. Anticipiamo subito che in tale ottica appare poco comprensibile, dal punto di vista oggettivo, la recente decisione della FIOM di non approvare il nuovo documento.

Le nuove linee di riforma della contrattazione vedono quindi riconfermato il ruolo chiave del Governo nel campo della politica dei redditi, condizione necessaria per assicurare quelle protezioni di welfare intese come irrinunciabili, unitamente al contenimento dell'inflazione. Viene altresì confermato il sistema contrattuale impostato su due livelli: nazionale e aziendale (o territoriale). Si propone inoltre la riduzione del numero dei contratti collettivi (circa 400), attraverso l'accorpamento delle normative dei settori affini.

Come si è rilevato, comuni al protocollo del 1993 sono le preoccupazioni per il contenimento dell'inflazione e la tutela del valore reale delle retribuzioni, anche se dalle nuove linee appare chiara la volontà di abbandonare il criterio dell'inflazione programmata, a favore di un nuovo sistema che prenda a riferimento altri criteri, più oggettivi, cui agganciare la revisione dei livelli retributivi. Ci si propone di abbandonare anche l'istituto della vacanza contrattuale, il cui impatto economico viene giudicato insufficiente sia per i lavoratori, in termini di effettivo recupero del salario reale, sia nei confronti delle imprese, in termini di disincentivo all'allungamento delle trattative per i rinnovi contrattuali. Si profilano, infine, nuove regole relative alla rappresentanza sindacale. Ma vediamo con maggior dettaglio i principali aspetti del documento.

Al contratto nazionale viene assegnato il ruolo di sostegno al valore di acquisto "per tutti lavoratori di una categoria in ogni azienda e in ogni parte del paese". La normativa uniforme si dispiega anche sugli aspetti di regolazione del sistema delle relazioni sindacali, a livello locale e aziendale. Dall'uniformità della normativa e dal carattere "universale" del contratto nazionale dobbiamo concludere che vengono escluse a priori eventuali modulazioni salariali su base regionale (le famose gabbie salariali). E questo ci pare una concessione alla CGIL, tradizionalmente la più avversa a questo istituto.

Per quanto attiene ai temi dell'inflazione, come accennato più sopra, l'attuale criterio dell'inflazione programmata andrebbe sostituito con quello di "inflazione realisticamente prevedibile", ottenuto ricorrendo anche all'indice della riduzione dei consumi o ad a indici europei corretti con la

valutazione dell'incremento dei costi per i mutui. Il fatto che si richiedano “meccanismi certi di recupero” fa trasparire una certa nostalgia per il meccanismo automatico della scala mobile.

L'aspetto positivo però è che la vigenza contrattuale della parte economica andrebbe portata da due a tre anni, così limitando il perenne e faticoso stadio delle trattative e dei rinnovi. Degna di merito è inoltre l'accento alla formazione continua quale strumento per il mantenimento della professionalità dei lavoratori in un contesto economico-sociale soggetto a rapidi mutamenti sia nel campo dell'organizzazione del lavoro che per gli aspetti tecnologici.

Ma demagogica, inutile e dannosa ci appare la volontà dichiarata di imporre nuovi limiti agli appalti o alle cessioni di rami di azienda e ad ogni altro caso di esternalizzazione dei processi lavorativi. Questi istituti, legittimi, necessari e coerenti con le richieste di flessibilità della moderna economia, sono già regolati con norme specifiche a tutela dei lavoratori. Le norme sono conformi, o addirittura direttamente provenienti dalla legislazione europea. Imporre nuovi limiti che non riscontriamo negli altri paesi UE significa mettere inutilmente in difficoltà le imprese italiane. Semmai vanno potenziati i controlli per il rispetto delle norme già esistenti. Ma, ad esempio, imporre automaticamente l'applicazione della “clausola sociale” (*ergo* il mantenimento totale dell'occupazione) nei casi di liberalizzazione o privatizzazione di attività prima presidiate dal sistema pubblico (quasi sempre in modo inefficiente) significa andare contro la realtà e contro ogni ragionevolezza economica. Ci pare che la storia dell'Alitalia costituisca un esempio sin troppo chiaro.

Per quanto riguarda il ruolo della contrattazione di secondo livello (alternativamente aziendale o territoriale), essa è intesa con funzione (solo) “accrescitiva” (e neppure modificativa) degli elementi retributivi del contratto nazionale. Si riconfermano i criteri di efficienza, produttività, e di risultato economico cui legare le erogazioni economiche, già inseriti nel protocollo del 1993, e si attribuiscono nuovi diritti informativi a favore dei sindacati circa la situazione finanziaria delle aziende, utili soprattutto quando si tratti di soggetti dotati di una certa dimensione o legati a gruppi internazionali.

Ma sono soprattutto interessanti i passaggi che prevedono che la contrattazione di secondo livello possa dispiegarsi anche sugli aspetti normativi, legati all'organizzazione del lavoro, sulla valorizzazione della professionalità (quindi con la definizione di percorsi di carriera *ad hoc*?), sugli orari di lavoro e sulla flessibilità contrattata (possibili nuove e diverse modularità nell'utilizzo dei c.d. contratti non standard?). Questi ultimi aspetti non sono di poco conto. Riteniamo infatti che una contrattazione di secondo livello (in questo caso aziendale) che, in deroga al contratto nazionale, possa agire su nuove modalità di organizzazione del lavoro, entrando nell'area dei profili professionali, dei compiti e delle mansioni, superando alcune rigidità normative, possa garantire

quella flessibilità organizzativa che si tramuta in maggiore efficienza e che può portare al raggiungimento del risultato, cui legare l'erogazione economica di secondo livello. In questo senso, la rappresentanza sindacale agirebbe come vero e proprio partner dell'azienda nell'organizzazione del lavoro, assicurando l'implementazione dei necessari correttivi finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo comune.

Per ciò che attiene, infine, alle norme relative alla rappresentanza sindacale, il documento contiene solo alcune indicazioni da dettagliare successivamente con accordi interconfederali. Su questo punto, che meriterebbe ben maggiori approfondimenti, ci limitiamo ad osservare che la volontà dichiarata di coinvolgere il CNEL come ente certificatore dell'effettiva rappresentanza sindacale e il frequente ricorso alla verifica degli iscritti durante il processo di presentazione delle piattaforme sindacali, hanno il chiaro scopo, per le confederazioni maggiori, di limitare la parcellizzazione della rappresentanza sindacale, accreditandosi esse come uniche titolate alla contrattazione *erga omnes*. E ciò sarebbe ottenuto con l'aiuto del CNEL, cercando di aggirare le necessità dell'art. 39 cost. (notoriamente mai portato ad esecuzione). Il tentativo è audace e ingegnoso, ma lascia comunque scoperto il fronte del diritto allo sciopero, come diritto individuale del singolo lavoratore, e le problematiche connesse alla validità della "clausola di tregua" degli scioperi durante la discussione della piattaforma sindacale.

In conclusione, il documento appare troppo cauto, in alcuni casi troppo generico, in altri addirittura conservatore. Evidentemente lo sforzo di generare un documento "unitario" ha implicato la necessità di trovar punti di convergenza e mediazione tra i tre maggiori sindacati, e ciò ha di conseguenza impedito di rendere più nette le posizioni su alcuni argomenti. Ma non possiamo dimenticare che in passate occasioni (vedi le linee guida dei chimici sulla contrattazione decentrata), le organizzazioni sindacali hanno dato prova di maggiore coraggio. Rimane quindi l'auspicio che nella successiva fase di confronto con le associazioni datoriali emergano gli spunti più innovativi e le tendenze più riformiste.



CHI SIAMO

Il Centro Studi e Documentazione Tocqueville-Acton nasce dalla collaborazione tra la **Fondazione Novae Terrae** ed il **Centro Cattolico Liberale** al fine di favorire l'incontro tra studiosi dell'intellettuale francese Alexis de Tocqueville e dello storico inglese Lord Acton, nonché di cultori ed accademici interessati alle tematiche filosofiche, storiografiche, epistemologiche, politiche, economiche, giuridiche e culturali, avendo come riferimento la prospettiva antropologica ed i principi della Dottrina Sociale della Chiesa.

PERCHÈ TOCQUEVILLE E LORD ACTON

Il riferimento a Tocqueville e Lord Acton non è casuale. Entrambi intellettuali cattolici, hanno perseguito per tutta la vita la possibilità di avviare un fecondo confronto con quella componente del liberalismo che, rinunciando agli eccessi di razionalismo, utilitarismo e materialismo, ha evidenziato la contiguità delle proprie posizioni con quelle tipiche del pensiero occidentale ed in particolar modo con la tradizione ebraico-cristiana.

MISSION

Il Centro, oltre ad offrire uno spazio dove poter raccogliere e divulgare documentazione sulla vita, il pensiero e le opere di Tocqueville e Lord Acton, vuole favorire e promuovere una discussione pubblica più consapevole ed informata sui temi della concorrenza, dello sviluppo economico, dell'ambiente e dell'energia, delle liberalizzazioni e delle privatizzazioni, della fiscalità e dei conti pubblici, dell'informazione e dei media, dell'innovazione tecnologica, del welfare e delle riforme politico-istituzionali. A tal fine, il Centro invita chiunque fosse interessato a fornire materiale di riflessione che sarà inserito nelle rispettive aree tematiche del Centro.

Oltre all'attività di ricerca ed approfondimento, al fine di promuovere l'aggiornamento della cultura italiana e l'elaborazione di public policies, il Centro organizza seminari, conferenze e corsi di formazione politica, favorendo l'incontro tra il mondo accademico, quello professionale-imprenditoriale e quello politico-istituzionale.