

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



**L'ACCORDO SUL RIASSETTO
CONTRATTUALE:
ASPETTATIVE E TIMORI**

Nota n. 2 - 2009

Presidente: Prof. Giuseppe Bianchi

Via Piemonte, 101 00187 – Roma telefono 06.4818443 gbianchi.isril@tiscali.it

Mi riesce difficile attribuire un significato storico al recente accordo sulla riforma degli assetti contrattuali, se per storico si intende un voltar pagina, un segnare una forte discontinuità.

L'accordo, di cui si parla, è invece solo "importante" perché si pone nel solco della nostra esperienza contrattuale, proponendosi di rivitalizzarla.

L'assetto contrattuale, a due livelli, viene confermato, così come la supremazia gerarchica funzionale del contratto nazionale che regola le attribuzioni alla contrattazione decentrata, così come sempre avvenuto. La dinamica salariale si difende dall'inflazione adottando un indice previsionale armonizzato per l'Italia in ambito europeo (al netto dei prodotti energetici importati) prendendo realisticamente atto che, a partire dalla moneta unica, il problema dell'inflazione è ormai presidiato dalle Istituzioni Europee e che un disallineamento da parte dei singoli paesi penalizza fortemente la loro competitività.

I differenziali salariali a livello di azienda, saranno regolati, in funzione di obiettivi di produttività, redditività o di quanto altro possa misurare l'andamento economico delle imprese, come del resto previsto dall'accordo del '93.

La comunanza di regole contrattuali per il settore privato e pubblico (pur con qualche cautela per il settore pubblico) porta ad attuazione una indicazione programmatica su cui le parti sociali hanno da tempo concordato.

Il valore aggiunto del nuovo accordo riguarda, piuttosto, un insieme di procedure attraverso le quali ci si propone di rivitalizzare un assetto contrattuale nelle sue dinamiche redistributive.

Non si può dimenticare che la moderazione salariale, che ha avvantaggiato il capitale rispetto al lavoro, è anche il risultato di cattive pratiche che hanno ostacolato i rinnovi dei contratti nazionali e depotenziata la contrattazione aziendale nella sua capacità di distribuire i benefici della produttività realizzata nelle singole aziende, a prescindere dal settore e dal territorio di riferimento.

E' quindi importante che il nuovo assetto contrattuale esprima impegni condivisi per assicurare il corretto sviluppo processuale dei contratti, ai vari livelli, e per garantire l'esigibilità di quanto

convenuto. Ciò vale per la parte retributiva regolata dal contratto nazionale al quale compete individuare le componenti retributive cui applicare il tasso di inflazione previsto e ciò soprattutto vale per gli aumenti retributivi aziendali che verranno garantiti per le piccole imprese, in assenza di contrattazione decentrata, ed incentivati per tutti i lavoratori in termini di riduzione di tasse e contributi.

Anche la previsione di strumenti di conciliazione e di arbitrato per eventuali controversie applicative si pone nella stessa ottica di garantire stabilità ed esigibilità dei contratti riportando alle parti stipulanti la responsabilità di una corretta interpretazione.

Scrive un premio nobel (D. North) che “le regole definiscono l’insieme delle opportunità di una società” e più tali regole sono chiare e condivise, minori sono i costi di transazione che sottraggono risorse ai destinatari.

Ma le regole, assimilate fin dalle origini a quelle di un gioco, devono incorporare quel tanto di flessibilità che consenta ai giocatori di applicarle con intelligenza nel corso della partita. Anche da questa angolazione l’accordo è importante perché introduce fattori di flessibilità che riportano agli attori contrattuali nazionali la possibilità di allargare i loro confini di intervento (forme innovative di bilateralità) nonché consentire, a livello locale, il raggiungimento di intese specifiche per obiettivi individuati, che comportino deroghe ad istituti economici e normativi definiti a livello dei contratti nazionali di categoria. Anche in questo caso non si tratta di una svolta storica, in quanto esistono precedenti (basti pensare all’artigianato, al vigente contratto dei chimici) che hanno già intrapreso una tale via.

Confermo, quindi, il giudizio iniziale che classifica il recente accordo più in termini di rivitalizzazione del sistema contrattuale in atto che di una sua trasformazione strutturale.

Rimane, quindi, scarsamente comprensibile la mancata firma della Cgil, se non nel senso di una affermazione identitaria che ci riconduce alle esperienze degli anni ’70 orientata dai valori del proselitismo politico e dell’egualitarismo delle tutele. Esperienze che l’economista Salvati (non certo di destra) annovera tra le “occasioni perdute” per la modernizzazione del nostro paese.

Rimane il rammarico che il riposizionamento ideologico culturale che ha interessato la sinistra italiana non abbia coinvolto anche il Sindacato di riferimento rimuovendo le ragioni alla base dell'attuale pluralismo sindacale.

Non è detto che ciò che finora non è avvenuto non possa verificarsi nel corso di una crisi che presenta caratteri di eccezionalità. A livello locale ove la brutalità delle ristrutturazioni sposterà sempre più a livello di azienda e di territorio il baricentro dell'azione sindacale, con la partecipazione attiva dei lavoratori, a livello nazionale ove si definiranno le politiche per sostenere i redditi di lavoro e le strategie di fuori uscita dalla crisi.

Non mancano nuovi terreni di confronto in grado di rimettere a prova il nostro pluralismo sindacale: il suo superamento o la sua rivitalizzazione gioveranno in ogni caso perché si rimuoverà una lunga fase di immobilismo paralizzante, favorendo un confronto tra le varie offerte sindacali. La regolazione concordata delle forme di rappresentanza, prevista dall'accordo entro i prossimi tre mesi, costituisce un ulteriore contributo "importante" dell'accordo in esame, perché il rafforzamento della democrazia sindacale è un'ulteriore regola che arricchisce le opportunità del nostro sistema.