

NOTA ISRIL ON LINE

N° 11 - 2013

**LA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA DECENTRATA:
OPPORTUNITA' ED OSTACOLI**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA: OPPORTUNITA' ED OSTACOLI

di Giuseppe BIANCHI

1) In una precedente Nota (N. 8-2013) abbiamo sostenuto che la concertazione sociale non è da rottamare ma da ricostruire. Oggi, nel pieno di una crisi politica, non possiamo che riconfermarlo perché la concertazione sociale è parte della governabilità da ripristinare per evitare il peggio al Paese. Certo, una concertazione sociale di nuovo stampo che da un lato si faccia carico dei vincoli macro-economici cui non possiamo sottrarci quale paese debitore e che dall'altro stimoli una ripresa competitiva recuperando il disagio economico-sociale che alimenta anche l'attuale disaffezione politica.

Una concertazione sociale, in altre parole, saldamente intrecciata con la contrattazione collettiva nell'intento di una reciproca legittimazione e validata dall'obiettivo condiviso di una crescita economica socialmente equilibrata.

Per quanto possa apparire strano la fattibilità di un tale progetto di relazioni industriali non attribuisce le maggiori difficoltà nell'avviare forme di concertazione sociale nelle quali le parti sociali esercitano la loro influenza su una politica indebolita, come peraltro avvenuto nel passato senza risultati significativi; i dubbi concernono il ruolo che la contrattazione collettiva è ancora in grado di esercitare a sostegno dello sviluppo produttivistico delle imprese e degli interessi dei lavoratori rappresentati, nelle nuove condizioni di mercato che tendono a ridurre gli spazi per l'intermediazione sindacale.

Un sindacato che non contratta perde il suo radicamento negli ambienti di lavoro, e il suo grado di influenza non può essere dissociato per troppo tempo dal suo tasso di sindacalizzazione. La pur controversa apertura dei sindacati a favore della contrattazione decentrata, nella continuità di un assetto contrattuale duale, non risolve automaticamente i problemi di una sua esigibilità nelle aziende e nei territori se gli attori coinvolti non creano una nuova convergenza di interessi appropriata alla diversità delle situazioni che si presentano.

2) Il settore industriale rimane l'architrave del nostro sistema economico dalla cui competitività si possono ricavare anche gli stimoli innovativi in grado di stimolare la crescita dei servizi privati.

Al suo interno si possono individuare almeno tre raggruppamenti di imprese che presentano una specificità di problemi per l'accREDITAMENTO della contrattazione decentrata, nelle sue forme di contrattazione aziendale e territoriale.

- Le imprese più dotate di capacità imprenditoriale che non potendo più ricorrere alle svalutazioni competitive del passato, stanno puntando sulla qualità, sul "valore" incorporato nei prodotti, valorizzando i vantaggi competitivi che derivano non solo e non tanto dalle nuove tecnologie, ormai universalmente disponibili, quanto dalla disponibilità di competenze specialistiche non facilmente riproducibili in altri territori. E' questo il fattore di successo del "made in Italy" e di alcuni comparti della meccanica (robotica) ove maggiore è il capitale umano di conoscenze.

Queste imprese, le nostre multinazionali tascabili presenti sui mercati esteri, sono particolarmente attive sul piano dell'innovazione gestionale, riducendo i livelli gerarchici, rimodulando l'organizzazione del lavoro basata sul lavoro in "team", sull'interconnessione funzionale dei compiti, sulla condivisione dei risultati. Hanno potenziato il ruolo delle direzioni del personale per la fidelizzazione dei dipendenti, hanno attivato politiche meritocratiche ed allargato l'offerta di "welfare aziendale". Lo spazio contrattuale è limitato ai premi di produttività che, come risulta da analisi già fatte (I premi di produttività in Lombardia, Nota ISRIL N. 5-2013), il più delle volte consistono in aumenti forfettari, senza segnare una reale partecipazione dei lavoratori alla nuova governance organizzativa. Ma può reggere nel tempo la propensione produttivistica dei lavoratori, la loro adesione al cambiamento continuo, senza evocare qualche forma di rappresentanza collettiva in grado di riequilibrare i rapporti fra capitale e lavoro?

Questo dipenderà dalla qualità dell'offerta dei sindacati, sia sul piano valoriale di una recuperata sensibilità ai problemi della giustizia sociale sia in funzione dell'efficacia delle tutele, a livello di azienda e nel mercato del lavoro per soddisfare i nuovi bisogni sociali lasciati scoperti da un welfare statale ormai depotenziato. Ma se guardiamo ai modelli europei che meglio funzionano (Germania, Paesi scandinavi) il Sindacato deve poter usufruire anche di supporti istituzionali che prevedano la partecipazione dei lavoratori alle decisioni di impresa (consigli di sorveglianza) o altre forme di coinvolgimento ai risultati gestionali (partecipazione agli utili di impresa, forme di azionariato operaio). Prospettiva su cui occorre iniziare a ragionare anche in Italia perché la contrattazione collettiva possa svilupparsi in un contesto economico in cui il lavoro e le sue rappresentanze risultano penalizzate dai mutamenti intervenuti su scala mondiale.

- Ben più corposo è però il peso delle aziende in crisi, rilevato dal crollo del 25% della produzione industriale dal 2008.

In tale aggregato entrano alcune imprese di medio-grande dimensione poste nel binario morto del Ministero dello Sviluppo ed ingessate da anni per la mancanza di un rapporto costruttivo fra Governo e parti sociali per il loro risanamento. In una Nota precedente (Nota ISRIL N. 7-2013) abbiamo ricostruito il caso Chrysler ove l'impegno finanziario del Governo USA ha visto una assunzione contestuale di oneri da parte dei lavoratori (in parte recuperata con il risanamento parziale avvenuto), accompagnata da una loro partecipazione, non di facciata, sia azionaria sia alle decisioni di impresa. Un approccio analogo deve essere recuperato per le nostre aziende in crisi, ritenute strategiche. Per quelle imprese, invece, decotte, senza prospettive di mercato, occorre un linguaggio di verità e le risorse, ora rivolte a sostenere posti di lavoro improduttivi, devono essere destinate ai lavoratori in esubero, in termini di sostegno ai redditi e di servizi per una loro riallocazione, e laddove il contesto produttivo non lo rende possibile, in attività socialmente ed economicamente, utili, evitando gli errori del passato.

- Il grosso delle aziende in crisi è però costituito dalle piccole e medio piccole imprese per le quali è nota la funebre contabilità della loro moria. Imprese orientate al mercato interno per le quali, peraltro, le previsioni economiche non offrono prospettive di miglioramento nel breve termine se è vero che ci vorranno ancora alcuni anni per raggiungere il livello del reddito pro-

capite del 2007. Per nostra fortuna non tutti si rassegnano al peggio e la via sperimentata è segnata dall'intensificarsi dei rapporti di collaborazione tra imprese per filiere produttive o a base territoriale mettendo in comune servizi per l'export, per gli acquisti, per la ricerca applicata. Ciò che importa rilevare è che in questi processi di ricomposizione degli assetti produttivi delle piccole imprese, il fattore lavoro e la sua rappresentanza rimangono marginali perché la sindacalizzazione è ostacolata, oltre che per ragioni organizzative, anche per ragioni di convivenza fra datori di lavoro e lavoratori dovuta alla condivisione dei rischi di impresa. Se è vero, come è vero, che il capitale umano di competenze sostiene anche queste nuove forme aggregate di imprenditorialità (senza nulla togliere alle responsabilità dei singoli imprenditori) l'obiettivo è sempre quello di trovare soluzioni in grado di rafforzare la convergenza degli interessi a sostegno di questi episodi di rafforzamento dei micro sistemi produttivi. Significativi al riguardo sono gli accordi territoriali, avvenuti nelle aree più industrialmente mature, ove Enti locali e rappresentanze sociali hanno trovato nuove ragioni di scambio basate sulla reciproca utilità. I terreni di incontro riguardano l'accesso al credito per le imprese, soluzioni agevolate di finanza locale e per quanto riguarda il lavoro, programmi di formazione professionale, nuove flessibilità concordate del lavoro, aumenti salariali legati ad obiettivi raggiunti, welfare locali, emersione del sommerso, integrazione degli immigrati. Le politiche del lavoro vengono incardinate nelle politiche di sviluppo locale e la contrattazione territoriale diventa una componente della politica industriale rendendo tutti gli attori partecipi dei benefici conseguiti.

3) La conclusione, rafforzata dalla crisi istituzionale ed economica, è che la rissosità nel campo politico come nel campo sociale non può che aggravare una situazione già di per sé potenzialmente esplosiva. L'obiettivo di creare al più presto un Governo, quale che sia, deve essere accompagnato da un rafforzamento della capacità di cooperazione tra le parti sociali e la contrattazione collettiva è la realizzazione di tale cooperazione.

Certo è difficile contrattare quando c'è poco da spartire ma, come insegna la teoria dei giochi, c'è sempre un punto di equilibrio che consente un reciproco interesse perché in alternativa c'è il circuito vizioso del dilemma del prigioniero ove la reciproca sfiducia porta i protagonisti a scegliere la soluzione più svantaggiosa per tutti. C'è da costruire un rapporto costruttivo fra Governo e parti sociali per gestire le emergenze economiche e sociali che presentano prospettive di risanamento e per sostenere la vitalità dei sistemi produttivi locali; c'è da rivitalizzare la contrattazione collettiva, l'istituzione che sostiene una competitività socialmente accettabile. Una contrattazione collettiva che deve incorporare fattori di uniformità nella regolazione del lavoro per evitare forme di concorrenza distruttiva fra le imprese e fra i lavoratori ma che deve anche aprirsi alle diversità aziendali e territoriali per incentivare, lungo un asse di obiettivi condivisi, la valorizzazione dei vantaggi competitivi, che, come già detto, includono il patrimonio di competenze professionali difficilmente riproducibili in altri territori. La consapevolezza che nessuna istituzione è innocente rispetto alla crisi in atto, deve orientare una azione di verità autocritica che riproduca in primo luogo una convergente unità di intenti fra i sindacati e le loro rappresentanze di base. Il Paese deve recuperare la competitività perduta e tale obiettivo se non viene perseguito con un riformismo contrattuale condiviso, saranno i mercati ad imporlo in maniera indiscriminata, perché la logica dominante di ogni sistema è "primum vivere".