

NOTA ISRIL ON LINE

N° 6 - 2016

**IL DOCUMENTO UNITARIO  
CGIL-CISL-UIL:  
UN'OPPORTUNITA' DI CONFRONTO**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi  
Via Piemonte, 101 00187 - Roma  
[gbianchi.isril@tiscali.it](mailto:gbianchi.isril@tiscali.it)  
[www.isril.it](http://www.isril.it)

*istituto*  
*di studi sulle relazioni*  
*industriali e di lavoro*



## **IL DOCUMENTO UNITARIO CGIL-CISL-UIL: UN'OPPORTUNITA' DI CONFRONTO**

**di Giuseppe BIANCHI<sup>1</sup>**

1) Il recente documento unitario Cgil-Cisl-Uil costituisce un mattone per la costruzione di un moderno sistema di Relazioni Industriali perché ricompone le divergenze fra le diverse Organizzazioni Sindacali in una piattaforma che viene proposta al confronto con gli altri attori, imprese e Governo. Il primo passo è il confronto con quanto messo in campo dalle rappresentanze di impresa in termini di politiche contrattuali e la constatazione delle distanze da accorciare non deve stupire perché fa parte della normale dialettica fra interessi diversi. Ciò che conta è l'esistenza di alcuni obiettivi strategici condivisi sulla cui base confrontarsi.

Si può ipotizzare, sulla base di quanto finora emerso, che due sono i terreni di convergenza: attivare una maggiore crescita per recuperare al circuito produttivo risorse oggi inutilizzate (soprattutto investimenti e lavoro); definire regole e comportamenti che associno le parti sociali nell'obiettivo di produrre più produttività premiando ciascun fattore produttivo in funzione del contributo dato.

Questa area di condivisione dovrebbe dare vigore ad un'azione riformistica dell'attuale assetto di Relazioni Industriali non estraneo ai ritardi accumulati dal Paese cui oggi è necessario porre rimedio.

2) Ritornando al rapporto impresa-sindacati, il "core" di un sistema di Relazioni Industriali è dato dalla contrattazione collettiva che regola la dinamica dei salari e delle condizioni di lavoro, secondo soluzioni che generano effetti sia a livello micro che macro economico.

Le analisi disponibili sono concordi nel rilevare che l'attuale strategia contrattuale delle parti sociali non solo non ha incentivato la propensione produttivistica a livello di impresa ma l'ha addirittura scoraggiata, offrendo alle imprese meno dinamiche soluzioni protezionistiche in termini di svalutazioni salariali.

Per quanto invece riguarda la dimensione macro-economica c'è da rimarcare nel rapporto capitale-lavoro, che la lunga stagione della moderazione salariale, mentre da un lato ha penalizzato il lavoro nella ripartizione del reddito generando sofferenze nella domanda aggregata, dall'altro non ha attivato contropartite in termini di investimenti innovativi con cui favorire la crescita produttiva ed occupazionale nei settori più espansivi.

La conclusione è che esistono ragioni più che motivate perché imprese e sindacati attivino un gioco cooperativo, superando l'attuale condizione di reciproca sfiducia che immobilizza l'assetto contrattuale in un equilibrio insoddisfacente per entrambe le parti.

---

<sup>1</sup> La Nota ISRIL è parte di un lavoro comune con i professori L. Tronti e S. Fadda anche se la responsabilità della stesura è personale dell'autore.

Una seconda convergenza delle parti sociali può essere individuata nel privilegio da accordare alla contrattazione aziendale, il luogo dove si costruisce la nuova ricchezza che alimenta i successivi processi redistributivi a favore del lavoro, secondo i previsti canali contrattuali.

Un nodo critico da anni irrisolto è il diverso modo di intendere il rapporto fra contratto di categoria e contratto di azienda, per quanto nessuna parte sociale escluda l'opportunità dell'attuale struttura duale. Condivisa è la definizione dei minimi salariali a livello di settore quale forma di contenimento di pratiche sleali in un sistema produttivo molto frastagliato. Va anche detto che al riguardo c'è stato un avvicinamento delle parti sociali affidato al nuovo istituto della "deroga", tuttavia non sufficiente a conferire all'assetto contrattuale quella adattività necessaria per trattenere alcune spinte centrifughe provenienti soprattutto dalle imprese multinazionali. Non può essere sottaciuto il caso della nuova Fiat che per ottenere condizioni di produttività allineate agli standard internazionali che giustificassero gli investimenti per la ripresa produttiva ed occupazionale degli stabilimenti italiani, è uscita dall'attuale ordinamento contrattuale e dalla Confindustria con la stipula di un contratto "unico" all'origine, tra l'altro, di un conflitto tra sindacati firmatari e la Fiom. Un esito svantaggioso per la capacità rappresentativa di entrambe le parti sociali perché è stata ridotta la capacità inclusiva di un sistema contrattuale chiamato a confrontarsi sempre più con le strategie diversificate delle imprese chiamate a confrontarsi nel mercato globale. Una ridefinizione più elastica dei rapporti fra contratto di categoria e contratto di azienda, sulla base delle caratteristiche strutturali dei diversi settori, offrirebbe il vantaggio di allargare l'area delle relazioni contrattuali sottoposta al controllo delle stesse parti sociali.

Una questione controversa del documento unitario sindacale riguarda la previsione di legare la dinamica dei minimi salari (contratto di categoria) ad indicatori economici di sistema e/o di settore. Un'indicazione che presupporrebbe una concordata pianificazione degli obiettivi della crescita economica al cui interno introdurre anche le variabili programmate della produttività e dei salari. Uno scenario ancora da sperimentare che chiama in causa, tra l'altro, l'intervento del Governo che dispone delle leve istituzionali ed economiche per definire e accompagnare, con politiche appropriate, gli obiettivi di crescita, in un contesto di coinvolgimento delle parti sociali.

3) Questa prospettiva che oggi appare lontana potrebbe essere accelerata se tra i Sindacati e tra Sindacati ed imprese si creasse un fronte comune nei confronti del Governo che trae spunto dalla loro attuale divisione per eludere ogni forma di intermediazione sociale. Una riflessione va posta sul presunto primato della politica alla luce del fatto che ci sono variabili importanti per la crescita quali investimenti e salari, regolati da autonomi ordinamenti sottratti alla sfera statale, che il Governo può influenzare in funzione dei suoi obiettivi ma non esigere. La riattivazione del dialogo sociale è la condizione per sviluppare un gioco cooperativo, tra Governo e parti sociali, in grado di integrare gli obiettivi di parte con quelli generali della collettività nazionale.

In sintesi, l'obiettivo di ridisegnare un moderno sistema di Relazioni Industriali implica la condivisione di alcuni obiettivi quale asse lungo il quale orientare i processi di interazione fra tutti gli attori di tale sistema.

4) Finora abbiamo parlato di nuove regole per far evolvere il sistema di Relazioni Industriali nella direzione di accrescerne l'autorità regolatoria. Ma questa opportunità fa capo alle istituzioni che non solo stipulano le regole ma che sono chiamate ad applicarle. Il principio della reciproca adattività fra regole ed assetti organizzativi delle diverse istituzioni è alla base di qualsiasi strategia innovativa. Una esemplificazione ci riporta al noto Patto di concertazione del '93, in cui Governo e parti sociali convennero una molteplicità di impegni in materia di reciproca consultazione e di interventi concordati che avrebbero dovuto realizzare un salto qualitativo nell'aggredire le cause della nostra scarsa competitività di sistema. E' altrettanto noto come quel Patto concertativo esaurì presto la sua efficacia perché alla prova dei fatti le istituzioni non dimostrarono di avere le capacità richieste per darne attuazione. Nè si può dire che da allora lo stato di salute delle nostre istituzioni politiche e sociali siano migliorate. Il Governo è rimasto invischiato nelle storiche inefficienze della P.A. e le parti sociali non hanno dato prova di vitalità nell'aprirsi a nuove forme di articolazione associativa e di diversificazione delle tutele. Prendere decisioni innovative nell'intendimento che l' "intendenza seguirà" si è dimostrato un principio illusorio. Il concetto di "sistema" applicato delle Relazioni Industriali implica una cultura che, in funzione di obiettivi dati, sappia orientare le complesse interazioni che legano le azioni e i comportamenti dei diversi attori, tanto più autorevoli quanto più capaci di rapportarsi all'evoluzione degli interessi che rappresentano.

Almeno così vorrebbe l'ottimismo della volontà.