

CONTRATTAZIONE, RAPPRESENTANZA E PARTECIPAZIONE: IL NUOVO CAPITOLO DELLA POLITICA DEL LAVORO DEL GOVERNO

IL NOSTRO SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI DEVE APRIRE IL PAESE ANCHE ALLA SCOMMESSA DI IMPRENDITORI E LAVORATORI SU PIANI INDUSTRIALI INNOVATIVI, CHE ESCONO DAGLI SCHEMI TRADIZIONALI INCORPORATI NEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DELLA RETRIBUZIONE

Articolo pubblicato sul sito di LibertàEguale, 11 settembre 2015

Il Presidente del Consiglio – come già fece Schroeder in Germania all'inizio degli anni 2000 – ha sollecitato imprese e sindacati a un accordo che realizzi due obiettivi fondamentali di riforma del sistema delle relazioni industriali: innanzitutto l'allineamento del nostro sistema di relazioni industriali con quelli dei nostri maggiori partner europei, che prevedono la possibilità che il contratto aziendale non soltanto deroghi parzialmente al contratto collettivo nazionale, ma anche lo sostituisca integralmente in funzione della sperimentazione di piani industriali che escono dai vecchi schemi; in secondo luogo la definizione dei requisiti di rappresentatività maggioritaria dell'associazione o coalizione sindacale stipulante.

Dopo la vicenda Fiat del 2010, gli accordi interconfederali del 2011, 2013 e 2014 hanno fatto dei passi avanti notevoli su questo terreno, pur facendo registrare delle notevoli difficoltà di applicazione pratica nella parte in cui prevedono la rilevazione del numero degli iscritti a ciascun sindacato in ciascuna impresa. Ma il problema maggiore sta nel fatto che in base a questi accordi interconfederali non è ancora possibile la contrattazione di un piano industriale aziendale a 360 gradi. Più precisamente, al livello di impresa non è ancora consentito modificare la struttura, e quindi in parte i criteri di determinazione, della retribuzione rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale.

Oggi in Italia la parte della retribuzione che viene stabilita in misura fissa dal contratto nazionale costituisce, a seconda dei settori, tra il 90 e il 95 per cento del monte salari. Può invece essere interesse dei lavoratori, soprattutto ma non soltanto nelle regioni più depresse, scommettere su di un piano industriale che preveda uno zoccolo fisso più basso e la parte restante della retribuzione variabile in relazione a indici e obiettivi di produttività o di redditività aziendale. E una modifica della struttura della retribuzione può implicare anche una modifica del sistema di inquadramento professionale. Insomma, occorre rendere possibile la scommessa comune sul piano industriale che si scosta significativamente dallo schema generale definito dal ccnl. Il mestiere del sindacato, nel XXI secolo, consisterà sempre di più nel guidare i lavoratori nella valutazione del piano industriale e dell'affidabilità di chi lo propone, da qualsiasi parte del mondo venga. Poi, in caso di giudizio positivo, nella negoziazione della scommessa comune sul piano stesso.

Questo potenziamento della contrattazione aziendale potrà presupporre anche l'introduzione di un requisito ulteriore, rispetto alla maggiore rappresentatività nel singolo luogo di lavoro: per esempio il radicamento del sindacato stipulante in almeno due o tre altre regioni, come garanzia aggiuntiva (rispetto all'articolo 17 St. lav.) contro il possibile fenomeno del sindacato di comodo. Ma non fino al punto di generare un monopolio di fatto della contrattazione aziendale per le confederazioni maggiori.

Nel nuovo contesto il contratto nazionale conserverà due funzioni indispensabili e importantissime: quella di costituire una sorta di *benchmark* generale dei livelli di trattamento, con il quale ogni sistema aziendale dovrà confrontarsi, e quella di fornire la disciplina di *default*, per tutti i casi – che continueranno a essere la maggioranza – in cui la contrattazione aziendale faccia difetto, o semplicemente scelga di collocarsi in tutto o in parte nel suo alveo.

Se il sistema di relazioni industriali italiano saprà compiere questo passaggio – come lo ha saputo fare quello tedesco quattordici anni or sono, sollecitato dal Governo socialdemocratico di allora – il compito del legislatore sarà soltanto di generalizzare gli effetti della disciplina dettata dal nuovo accordo interconfederale, completandola con l'opportuno sostegno fiscale alla contrattazione decentrata e con la

nuova disciplina delle forme possibili di partecipazione dei lavoratori nelle imprese, ormai da tempo messa a punto dalla Commissione Lavoro del Senato.