

CENTRALIZZAZIONE E DECENTRAMENTO
NEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
quadro attuale e prospettive di riforma
della struttura della contrattazione collettiva

Università degli Studi di Milano
Graduate School in Social Sciences
Corso breve di diritto del lavoro per il
Dottorato in Scienze del Lavoro - 2
12 febbraio 2008

La tesi

- La struttura centralizzata della nostra contrattazione collettiva ostacola gli investimenti stranieri e l'innovazione...
- ... quindi ha anche un effetto depressivo sui livelli retributivi
- Correggere questo difetto è possibile senza che il sindacato ne sia indebolito
- Non solo i consumatori e utenti, ma anche i lavoratori possono trarre grande vantaggio da questa riforma

L'inderogabilità *di fatto* del ccnl

(dall'ultima lezione)

Il ccnl non sarebbe oggi inderogabile, per norma generale, ma lo diventa per effetto di norme che condizionano benefici relevantissimi all'applicazione integrale del contratto:

- art. 36, St. lav., che per appalti e benefici pubblici fa riferimento ai “... *contratti collettivi della categoria o della zona*” (non solo per la retribuzione)
- L. n. 389/1989, art. 1, che per la fiscalizzazione degli oneri sociali fa riferimento ai “... *contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale*”

L'inderogabilità amata dagli apparati sindacali centrali

- in dottrina prevale l'interpretazione più possibilista...
- ... ma nel sistema delle relazioni sindacali è indiscusso il principio dell'inderogabilità del contratto nazionale (non solo Cgil: anche Confindustria e Cisl concordano sul punto)
- una deroga limitata è consentita – purché negoziata unitariamente – nel ccnl *agricolo*
- è consentita nei ccnl per l'*artigianato* e per il settore *chimico* (qui con meccanismo di autorizzazione centrale)
- è consentita nei “patti territoriali”, ma con altissimi costi di transazione

Alcuni esempi di innovazione “vietata” dal contratto nazionale

- Oltre al caso della Nissan già visto ...
- il caso dell’Istituto Europeo di Oncologia
- il caso della Ticino-Lombardia (2005):
 - macchinista unico
 - 40 ore invece di 36ma anche:
 - la clausola *no strike*
 - la soluzione arbitrale delle controversie

“non possiamo pensare di risolvere
i problemi con lo stesso modo di
pensare che li ha generati”

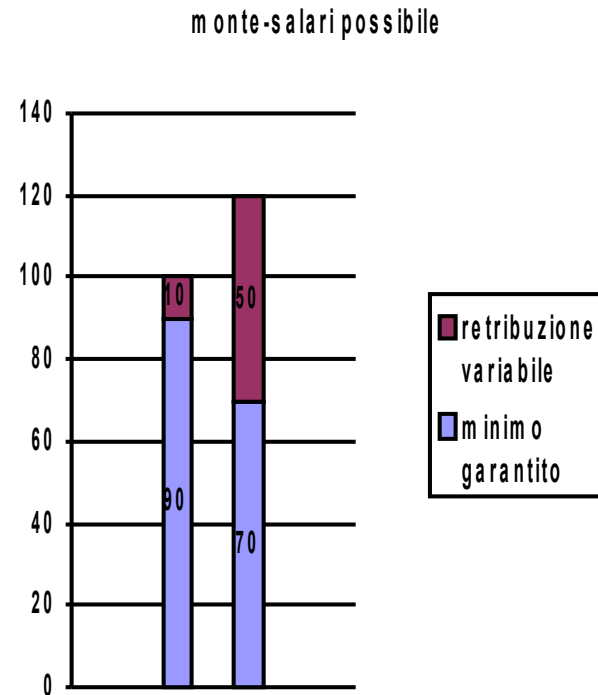
(Albert Einstein)

Innovare è indispensabile ma implica accettare differenze

- Il ritmo attuale dell'innovazione è incompatibile con quello della contrattazione coll. nazionale
- Il concetto stesso di disciplina nazionale inderogabile è incompatibile con una innovazione incisiva nell'organizz. del lavoro
- Si possono dare spazi di innovazione utile anche nella struttura della retribuzione (ma implicano derogabilità della disciplina nazionale)

Ridurre il contenuto assicurativo del contratto di lavoro può consentire di guadagnare di più

- se la rinuncia al 20% in retribuzione fissa consentisse di puntare a ottenere il 40% in più sotto forma retribuzione variabile ...
(ad es.: *Saturn-GM, 1985, o Sunderland-Nissan 1986*)
- ... perché non consentire ai lavoratori di compiere questa scelta?



Due modelli di sindacato

Ω - il sindacato che persegue la sicurezza

- * alto contenuto assicurativo del contr. di lavoro subordin., ma con livelli retrib. inferiori
- * protezione dei lavoratori contro lo *stress* da esame
- * alta % di retribuz. fissa; tendenza al conglobamento
- * tendenza a non fare affidamento sul *management*
- * un sindacato per rivendicare e difendere diritti acquisiti
- * concertazione difensiva

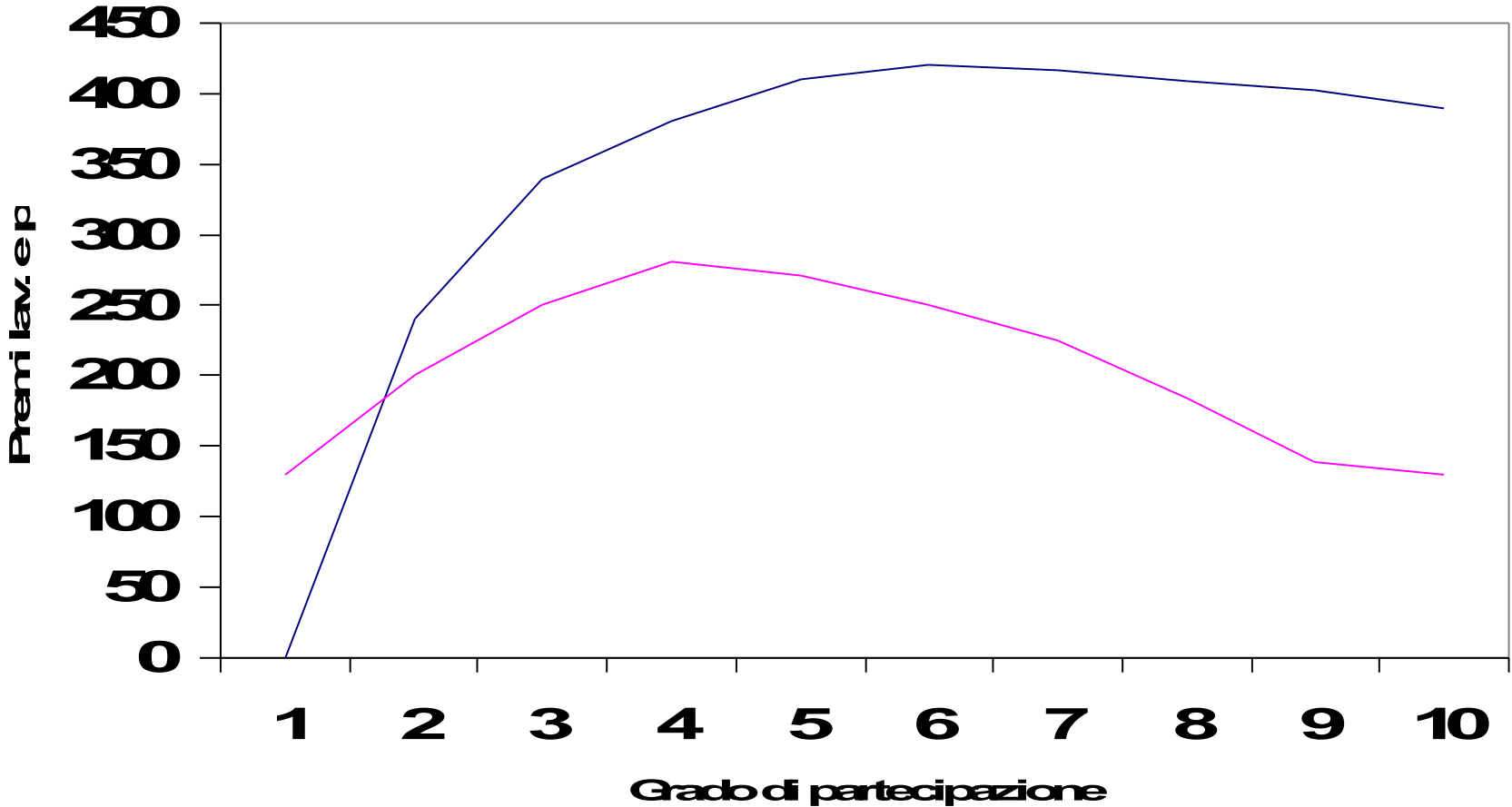
⊖ - il sindacato che gestisce la scommessa

- * riduzione della differenza di contenuto tra lav. sub. e aut., ma livelli retrib. medi più alti
- * maggiore spazio a incentivi individuali (ben controllati)
- * alta % di retribuz. variabile in relaz. ai risultati collettivi
- * tend. a proporre (o accettare) la scommessa comune col *management*.
- * un sindacato per fare dei lav. un imprenditore collettivo
- * “concertazione aggressiva” (secondo il recente lessico O.I.L.)

Una griglia per lo studio dei modelli di relazioni sindacali e di lavoro

	rapporto di lavoro ad alto contenuto assicurativo	variabilità di parte della retribuzione collettiva	variabilità di parte della retribuzione collettiva e di quella individuale	rapporto di lavoro a contenuto assicurativo ridotto
relazioni sindacali:	α			
fortemente conflittuali	modello dominante nei serv. pubblici italiani			
moderatamente conflittuali	modello domin. nell'industria italiana			
cooperative		Fiat Melfi anni '90		
			Nissan Sunderland 1986-2005	
partecipative			Saturn Spring Hill 1985-2005	Modello tradizionale nel settore delle cooperative di lavoro

La spartizione della torta fra lavoratori e imprenditore



— Premi lav. — Profitti

Qual è il modello migliore?

- non si può dire *in astratto*: dipende dalla qualità del gioco sistemico
- entrambi i modelli convivono oggi in seno alla Cgil, alla Cisl e alla Uil, ma in proporzioni diverse
- il secondo modello
 - stimola l'impegno individuale e collettivo (rischio)
 - consente margini maggiori di intrapresa e di guadagno per i lavoratori...
 - ... ma regge solo se il *management* è affidabile
- occorre consentire ai lavoratori e alle imprese di sperimentare e scegliere nello spazio tra α e ω

ricordiamo dalla lezione precedente:

Differenziare gli standard può essere indispensabile per lo sviluppo di una regione depressa

- La logica originaria dello standard centrale inderogabile non può applicarsi nel nostro Mezzogiorno
- l'adattamento dello standard può essere passaggio essenziale in una strategia di sviluppo (come nel Galles, nella Rft-est e altri)
- perché preferire a una deroga contrattata la deroga *di fatto* controllata dalla malavita?

ancora dalla lezione precedente:

Il sindacato come intelligenza collettiva dei lavoratori

- Perché i lavoratori possano scegliere occorre innanzitutto un sindacato capace di valutare il progetto se la valutazione è positiva, occorre un sindacato abilitato a scommettere su quel progetto
- ma occorre anche **un meccanismo agevole di selezione del sindacato abilitato**

Occorre un vero pluralismo sindacale

- Scommettere su di un progetto è ciò che il sindacato ha fatto anche in Italia, al livello aziendale (Melfi) e nazionale (Maastricht)
- ma è stato possibile solo in quanto Cgil Cisl e Uil erano d'accordo
- occorre un sistema che consenta, a tutti i livelli, la possibilità di confronto tra modelli di sindacalismo e la scelta tra di essi, anche nel dissenso tra i sindacati maggiori

La soluzione proposta

- Contratto coll. nazionale come disciplina di *default* (*erga omnes* se sind. magg. rappr.)
- in caso di contrasto, si applica il contratto di livello inferiore, se firmato da sindacato magg. rappresentativo a quel livello...
- ... e comunque da sindacato radicato in almeno 4 regioni

Una soluzione intermedia: la tecnica dell'“assegno perequativo”

- A.P. = voce di retribuzione fissa “di default”, che viene meno nell'azienda in cui si contratta
- maggiore è la quota dell'a.p. nel minimo nazionale, maggiore è la sostanziale derogabilità della struttura della retribuzione prevista dal c.c.n.l.

Come si seleziona l'agente contrattuale

- basta una modifica dell'art. 19 St.lav.: il “guscio vuoto” della r.s.a. si dimensiona in proporzione ai consensi raccolti da ciascun sindacato
- ciascun sindacato è libero di gestire il “guscio vuoto” privilegiando gli iscritti o la platea di tutti i lavoratori
- la soluzione sarebbe praticabile anche soltanto con un accordo interconfederale

La questione dell'aumento delle diseguaglianze

- La possibilità di scelta del modello al livello aziendale aumenterebbe le disuguaglianze anche in seno alla stessa categoria...
- ... ma allargherebbe le opportunità di scelta dell'imprenditore all'intera platea mondiale
- Le esperienze più positive possono avere un effetto di traino sull'intero sistema

Ancora sull'aumento delle disuguaglianze tra i lavoratori

<p align="center">Nissan Sunderland 2005</p> <p align="center">(valori in euro al cambio del 30.6.2005; non è computato il possibile premio ulteriore)</p>		<p align="center">C.coll. metalmeccanici italiani</p> <p align="center">(minimo tabellare x 13 in vigore al 1° gennaio 2005 non è computato l'eventuale premio di produzione az.)</p>	
Administrative Assistant	min 23.796 – - max 27.753	1° livello	12.942,80
Senior Engineer, Controller, Supervisor	Min 60.285 - - Max 78.367	7° livello	20.746,57
<p>Rapporti parametrici</p> <ul style="list-style-type: none"> - tra minimi dell'ultima categoria e della prima - tra massimi dell'ultima categoria e della prima - tra min.dell'ultima cat. e massimo della prima 	<p>min/Min: 100 / 253</p> <p>max/Max: 100 / 282</p> <p>min/Max: 100 / 303</p>	<p>Rapporto parametrico tra 1° e 7° livello</p>	<p>100 / 160</p>

L'uguaglianza che si garantisce e quella che si costruisce

- Vi sono situazioni in cui la norma paritaria *garantisce* uguaglianza...
- e situazioni in cui essa accentua la disparità tra diseguali: qui l'uguaglianza va *costruita* nei fatti

**Possibile conflitto di interessi in proposito:
chi garantisce che la soluzione sia equa?**

**Ma allora,
perché non lasciar decidere agli interessati?**