

Per più di metà dei lavoratori italiani il rinnovo del contratto è diventato un miraggio

IL CONTRATTO IMPOSSIBILE

di PIETRO ICHINO

Pubblicato sul Corriere della Sera - 13 giugno 2007

Che cosa sta accadendo al nostro sistema di relazioni sindacali? Da anni ormai i contratti collettivi nazionali di lavoro per la maggior parte si rinnovano con gravi difficoltà e in pesante ritardo, o non si riescono a rinnovare affatto. Il più noto è quello dei giornalisti, che è scaduto da due anni e per il quale sono risultate inutili 15 giornate di sciopero; ma parliamo anche di quasi tutti i contratti del trasporto pubblico (i cui scioperi, con immancabile cadenza mensile, gravano pesantemente sull'intera economia del Paese) del settore statale e di numerose grandi categorie industriali e del terziario. Secondo un recente dato Istat, il fenomeno riguarda ormai più di metà dei lavoratori italiani.

I sindacati protestano denunciando la violazione del "diritto dei lavoratori al contratto". Ma con questo slogan essi eludono il problema. In un sistema basato sul principio del contrattualismo - come lo è il nostro e lo sono tutti i sistemi di relazioni industriali moderni - un "diritto al contratto" non esiste proprio. Ed è bene che non esista. Il contrattualismo si fonda sulla piena libertà negoziale di ciascuna delle parti; ma una libertà piena non può esserci se non è contemplata anche la possibilità che, quando le posizioni reciproche sono troppo lontane, il contratto non si riesca a stipularlo. Se questa libertà non ci fosse e accordarsi fosse obbligatorio, avremmo un regime di cogestione: un regime, cioè, nel quale il sindacato partecipa di diritto al governo dell'azienda; e non sarebbe una buona cosa (un regime di sostanziale cogestione è quello che i nostri sindacati esplicitamente con successo perseguono nel settore pubblico, dimenticando - ma lo dimentica troppo sovente anche un *management* incapace di svolgere con indipendenza e professionalità la propria funzione in questo settore - che le riforme Cassese e Bassanini degli anni '90 hanno inteso istituire anche qui un regime di vero contrattualismo, come quello vigente nel settore privato, che è cosa diversissima dalla cogestione).

Un sistema moderno di libere relazioni sindacali può funzionare bene - cioè produrre con ragionevole fluidità e tempestività i contratti necessari - soltanto se tra i suoi protagonisti, da ambo i lati, c'è un minimo di visione comune del contesto economico complessivo in cui occorre operare, dei vincoli da rispettare e degli obiettivi da raggiungere. Solo questo minimo di visione comune consente di negoziare sulla base di parametri chiari e accordarsi tempestivamente guardando avanti: scommettere insieme su di un progetto di crescita, definendo una spartizione ragionevole dei frutti del lavoro comune, che sia di incentivo al lavorare meglio tutti, *management* e dipendenti.

Questa visione comune minima è proprio quel che manca oggi in una buona metà del tessuto produttivo italiano. Chiedersi se sia "colpa" dell'una parte o dell'altra non serve a nulla: quando mancano la fiducia nella reciproca trasparenza e la capacità di accordarsi almeno sul contesto e le prospettive, è infantile attribuirsi reciprocamente la colpa, discutere su "chi ha fatto il cattivo per primo": è il sistema di relazioni industriali che non funziona più; ed è tutto il Paese ad avere una marcia in meno. Finché quel minimo di visione comune e fiducia reciproca non si ricostituiscono, il contratto non si fa; oppure lo si fa male, in ritardo, guardando indietro, a ciò che si è perso nel ritardo, invece che guardare avanti, a ciò che c'è da guadagnare tutti scommettendo insieme sul futuro.

Quella visione comune che oggi manca dovrebbe, tra l'altro, rendere evidente quanto sia insensato oggi caricare il contratto collettivo nazionale della funzione di disciplinare inderogabilmente ogni aspetto del rapporto di lavoro per l'intero settore e sull'intero territorio nazionale: dovrebbe essere evidente, per esempio, l'enorme difficoltà di rinnovare un contratto destinato a regolare rigidamente dall'A alla Z il lavoro e le retribuzioni degli addetti ai trasporti pubblici di Milano e di quelli di Ragusa. Per rimettere in moto il nostro sistema di relazioni industriali è indispensabile che il suo baricentro si sposti verso le regioni e le aziende. È da tre anni che Cgil, Cisl e Uil hanno preso con Confindustria l'impegno a riformare la struttura della contrattazione; ma in questi tre anni, lungi dall'accordarsi con Confindustria, esse non sono riuscite neppure ad accordarsi tra loro.

La vischiosità di questo nostro sistema di relazioni sindacali rigidamente centralizzato contribuisce, oltretutto, a chiudere il Paese alle opportunità di innovazione che la globalizzazione dell'economia gli offrirebbe. Senza innovazione, la quotidiana geremiade sul basso livello dei nostri salari non li fa crescere di un solo euro. Ma l'innovazione di cui stiamo parlando si contratta al livello aziendale, non a quello nazionale; per questo occorre un sindacato capace di valutare in azienda il progetto nuovo e, se del caso, scommettere su di esso, anche se esso deroga al modello fissato dal contratto nazionale.