

A che cosa serve il sindacato: nuovi scenari possibili nel sistema di relazioni industriali

Struttura della contrattazione collettiva
e pluralismo sindacale dopo sessant'anni
di diritto sindacale transitorio

Unione Industriale di Lecco
10 ottobre 2007

Siamo il fanalino di coda in Europa per capacità di intercettare gli investimenti nel mercato globale

Investimenti Usa in Paesi EU a fine 2005 (stock):

Gran Bretagna:	\$ 324 mld
Germania:	\$ 86 mld
Francia:	\$ 61 mld
Spagna:	\$ 43 mld
Italia:	\$ 26 mld

Flusso di investimenti stranieri verso Paesi EU nel 2005

Gran Bretagna:	\$ 165 mld
Francia:	\$ 60 mld
Italia:	\$ 20 mld

*Fonte: Unctad - Conferenza delle
Nazioni Unite per il Commercio
e lo Sviluppo*

Che cosa “chiude” il nostro sistema agli investimenti stranieri

- il difetto di trasparenza e di effettività del sistema delle regole
- l'arretratezza delle infrastrutture
- le inefficienze delle amministrazioni pubbliche

ma anche, non ultimo per importanza,

- **il nostro sistema di relazioni industriali**

Il danno e i vantaggi della globalizzazione per i lavoratori

- La globalizzazione aumenta molto la mobilità dei capitali e dei progetti industriali
- I lavoratori possono averne un danno, poiché *l'impresa può scegliere altri lavoratori in altri Paesi...*
- ... ma possono trarne vantaggio se si allarga la loro possibilità di scegliere l'imprenditore migliore (senza dover migrare)

Due esperienze a confronto

- Anni '80: l'industria italiana dell'auto e quella britannica sono in crisi profonda
- Il Regno Unito spalanca le porte ai progetti industriali (e ai capitali) stranieri: 20 anni dopo, nel settore auto il 95% del capitale sarà straniero
- L'Italia, invece, si chiude in difesa del “campione nazionale”: porte sbarrate alla Ford (più tardi alla G.M.); l'Alfa Romeo viene venduta alla Fiat
- (stessa politica nel settore bancario, in quello aereo, in quello ferroviario; oggi nelle telecom.)

Come ci si apre all'innovazione: il caso della Nissan a Sunderland

- 1985: il progetto:
 - un modello nuovo di **organizzazione del lavoro** (la *lean production*) ...
 - ... di **struttura della retribuzione** (riduzione del minimo garantito, aumenta la parte variabile)...
 - ... e di **relazioni sindacali** (clausola di tregua e arbitrato)
- la negoziazione con 5 sindacati
- il contratto aziendale con l'AUEW
- anche il Governo fa la sua parte (infrastrutture, università dell'auto a Sunderland)

La scommessa vinta

la fabbrica di automobili **più produttiva** del mondo

vetture prodotte per dipendente nel 2000

1° Nissan Sunderland (UK)	101
2° Toyota Burnaston (UK)	86
3° Ford Saarlouis (RFT)	81
4° General Motors Eisenach (RFT)	77
5° Renault Valladolid (ES)	77
6° General Motors Anversa (NL)	77
7° Fiat Melfi (IT)	76

(Fonte: *World Markets Research Centre*, 2002)

Le retribuzioni dei metalmeccanici a Sunderland e in Italia

Nissan Sunderland 2005 (valori in euro al cambio del 30.6.2005 non è computato il possibile <i>lump sum</i>)		C.c.n.l. dei metalmeccanici italiani (minimo tabell. x 13, in vigore al 1°.1.2005 non è computato event. premio produz. az.)	
Administrative assistant	min 23.796 - max 27.753	1° livello	12.942,80
Manufacturing Staff (*)	min 27.706 max 32.019	2° livello	14.049,75
Technician	min 31.881 - max 37.059	3° livello	15.281,0
Administrative Officer Technical Officer	min 31.785 - max 39.946	4° livello (**)	15.870,40 (***)
Team Leader Manufact. Staff	min 32.941 - max 39.277	5° livello (**)	16.868,28 (***)
Team Leader Technician	min 37.860 - max 45.429	5° livello superiore	17.881,11
Engineer, Controller, Supervisor	min 47.097 - max 58.774	6° livello	19.189,04
Senior Engineer, Controller, Supervisor	min 60.285 - max 78.367 (****)	7° livello	20.746,57

Gli altri scelgono. Noi no

- Ottobre 2000:
 - la Fiat annuncia la chiusura di Arese
 - la Nissan annuncia che cerca un sito per un nuovo stabilimento nell'area dell'euro
- Per l'insediamento della Nissan si candidano Barcellona, Flins (Fr), Erfurt
- Candidare Arese non è neppure pensabile.

Perché?

In Italia il progetto Nissan era (ed è) vietato

perché avrebbe comportato
una deroga al ccnl in materia di

- *struttura della retribuzione*
- *inquadramento professionale*

La minuziosa disciplina collettiva
dell'organizzazione del lavoro nel settore
metalmeccanico è immutata da 35 anni

L'inderogabilità *di fatto* del ccnl

Il ccnl non sarebbe oggi inderogabile, per norma generale, ma lo diventa per effetto

- dello St. lav., art. 36, che fa riferimento ai “... *contratti collettivi della categoria o della zona*” (non solo per la retribuzione)
- della L. n. 389/1989, art. 1, 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

Dove e come la deroga al ccnl è consentita oggi

Oggi deroghe limitate sono consentite –
purché negoziate unitariamente – soltanto

- nei “patti territoriali”, ma con altissimi costi di transazione
- nel ccnl *agricolo*
- nel settore l’*artigianato*
- nel nuovo ccnl per il settore *chimico* (con un meccanismo di autorizzazione centrale)

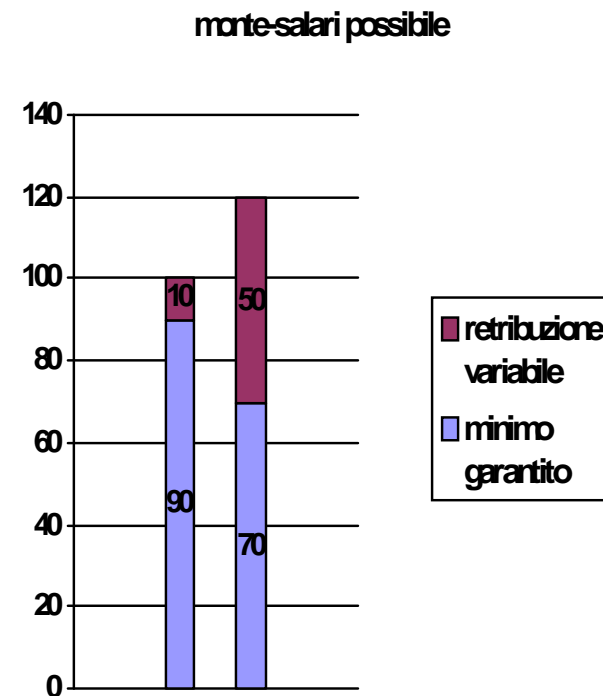
ma manca una cultura del pluralismo sindacale, del confronto tra modelli

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 anche 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?



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?

Il sindacato come intelligenza collettiva dei lavoratori

- Perché i lavoratori possano scegliere occorre innanzitutto un sindacato capace di valutare il progetto:
 - sua qualità tecnica
 - trasparenza (disponibilità di tutte le informazioni)
 - affidabilità dell'imprenditore (manterrà gli impegni?)
- 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

Due modelli di sindacato

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.)

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

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 coalizione maggioritaria a quel livello...
- ... e comunque da sindacato radicato in almeno 4 regioni (o altro filtro più appropriato)