

RELAZIONI INDUSTRIALI TRA RIVOLUZIONE DI SISTEMA E INNOVAZIONE DELLE POLITICHE CONTRATTUALI

di Armando Tursi

Nel dibattito sulla riforma del sistema contrattuale la prospettiva politico-sindacale tende a confondersi con la prospettiva istituzionale; e su entrambi i piani si registra una esuberanza propositiva, che va filtrata attraverso un adeguato approccio analitico. Si registra, innanzi tutto, una nuova "questione salariale", che imporrebbe di riconsiderare l'idea di un salario minimo legale attuativo dell'art. 36 Cost. All'esigenza di attuare una "diversificazione salariale virtuosa" e accrescere la diffusione della contrattazione decentrata, si può rispondere, invece, con adeguate innovazioni delle politiche e dei contenuti contrattuali, senza necessità di rivoluzioni nell'architettura istituzionale delle relazioni industriali.

Nel dibattito in corso sulla riforma del sistema contrattuale confluiscono due prospettive: la prospettiva politico-sindacale, attinente ai contenuti e agli obiettivi del modello di relazioni industriali; la prospettiva istituzionale, che riguarda il quadro delle regole giuridiche che governano i processi e gli esiti della contrattazione collettiva. Su entrambi i piani si registra una esuberanza propositiva, che va filtrata attraverso un adeguato approccio analitico. Volendo "mettere in fila" i problemi reali, e limitandoli, per ragioni di spazio, al settore privato, elencherei almeno i seguenti:

- una grave "questione salariale". L'azione congiunta di una irrealistica programmazione dei tassi di inflazione, di una grave sottovalutazione degli effetti immediati dell'ingresso nell'euro sulla dinamica dei consumi e sulla conseguente distribuzione dei redditi, e dell'ormai sistematico ritardo nei rinnovi contrattuali, ha prodotto, fino all'incirca al 2006, il paradosso di una forte insoddisfazione salariale, non interamente e universalmente risolvibile con le erogazioni decentrate secondo i parametri di produttività, qualità e redditività, ma solo attraverso sostanziali innalzamenti dei minimi contrattuali, pur in presenza di un andamento quasi virtuoso dell'inflazione. Circolava nel dibattito sindacale un vero e proprio ossimoro, secondo cui "il problema oggi non è l'inflazione", e tuttavia c'è una "emergenza" legata al "recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni". La novità e l'aggravante dell'ultimo biennio è il forte ritorno di fiamma dell'inflazione per le note cause, prevalentemente esogene;

- una "diversificazione salariale virtuosa", ossia la necessità di incrementare significativamente la capacità del sistema contrattuale di cogliere le specificità settoriali, territoriali e aziendali;

- la "diffusione della contrattazione decentrata": la carente diffusione, cioè, della contrattazione decentrata nelle piccole imprese private.

Un approccio strategico a tale complesso di problemi richiederebbe soluzioni che siano: differenziate, perché diversi sono i problemi sul tappeto; coerenti, per evitare che si elidano a vicenda; correttamente focalizzate, ossia centrate sui problemi reali e non su proiezioni teorico-culturali che da questi prendano spunto per realizzare non necessarie rivoluzioni di sistema. Quanto al primo punto, non sembra corretto affrontare la "questione salariale" con il solo strumento della contrattazione decentrata, tanto meno usarla come grimaldello per una forse irrealistica pretesa di penetrazione coatta della contrattazione di secondo livello nelle piccole e piccolissime imprese.

La "defiscalizzazione" della contrattazione salariale decentrata, certo, strumento utile, direttamente, alla "diffusione della contrattazione decentrata", e indirettamente alla "diversificazione salariale virtuosa" (che tale obiettivo può conseguirsi anche a mezzo di misure che prescindano dalla contrattazione collettiva, come

dimostra l'art. 2, comma 1, del d.l. n. 93/2008); ma non certo sufficiente a risolvere la nuova "questione salariale".

A tal fine, semmai, bisognerebbe riconsiderare l'idea, circolata a un certo punto nella scorsa legislatura, di un salario minimo legale attuativo dell'art. 36 Cost..

La fissazione legale di una "retribuzione sufficiente" avrebbe una pluralità di effetti virtuosi: a) libererebbe la contrattazione collettiva nazionale dall'"onere" (di fatto una "necessità giuridica") di stabilire la retribuzione costituzionalmente necessitata, consentendole di occuparsi solo della retribuzione propriamente "contrattuale"; b) incentiverebbe l'affiliazione sindacale (sia dei lavoratori che delle imprese); c) aprirebbe, a cascata, spazi ben più ampi degli attuali alla contrattazione decentrata; d) offrirebbe tutela salariale effettiva al lavoro precario; e) disincentiverebbe il lavoro sommerso. E' tutto da dimostrare, invece, che anche l'obiettivo della "diversificazione salariale virtuosa" richieda un intervento di ingegneria istituzionale (se non addirittura costituzionale).

Già in base al vigente "statuto giuridico" del contratto collettivo di lavoro, infatti, sono ammissibili i più diversi assetti strutturali della contrattazione collettiva, e le più diverse distribuzioni funzionali di competenze tra i livelli contrattuali; e lo stesso protocollo del 1993 disegna un assetto del sistema contrattuale perfettamente capace di autoriformarsi sul piano delle politiche (ossia dei contenuti) contrattuali.

Peraltro, quel poco di strutturalmente regolativo insito nel protocollo del '93, è giuridicamente vincolante solo sul piano dei cdd. "effetti obbligatori" e/o endoassociativi, ma non sul piano degli effetti normativi (cdd. "reali"): detto in chiaro, quel nucleo essenziale di regole convenzionali sull'organizzazione della contrattazione collettiva non è idoneo a invalidare gli atti d'autonomia negoziale posti in essere in difformità dal "modello" adottato (e senza, beninteso, che rilevi la valenza migliorativa o peggiorativa delle deroghe); ed è bene che tale resti.

Non v'è dunque bisogno di alcuna "rivoluzione maggioritaria", per rendere più flessibile il rapporto tra contrattazione nazionale e decentrata, nelle guise e alle condizioni che le parti vorranno: per esempio, sviluppando la prassi delle cdd. "clausole di apertura", importate dalla Germania e già sperimentate in alcuni settori. Esprimo un moderato scetticismo anche sulla necessità di accrescere il tasso di istituzionalizzazione della contrattazione decentrata, che s'invoca da più parti al fine di renderla sia più "esigibile" laddove assente (piccole imprese), sia più virtuosa laddove presente (imprese medio-grandi, pubbliche amministrazioni). Anche in questo caso, i cambiamenti sono richiesti al livello delle politiche e dei contenuti contrattuali, e non devono necessariamente investire l'architettura del sistema.

Sul piano dei contenuti, si dovrebbe escogitare un meccanismo volto a legare il salario all'andamento della produttività aziendale, anche nelle aziende in cui non si svolga contrattazione decentrata. Una recente, innovativa proposta in tal senso è quella di prevedere in sede nazionale una sorta di parziale indicizzazione dei salari aziendali rispetto a predeterminati indici di redditività o produttività, operante, naturalmente, nelle sole aziende prive di contrattazione decentrata.

Sedici anni dopo la morte dell'indennità di contingenza, rinascerrebbe, così, un meccanismo di indicizzazione dei salari tarato sul livello aziendale, anziché su quello nazionale: segno dei tempi, mi pare il caso di notare!
Armando Tursi