

LA RIFORMA DEL CONTRATTO ATTRAVERSO L'“ELEMENTO PEREQUATIVO”

di Carlo Dell'Aringa

Dopo la lunga e tormentata stagione delle riforme della legislazione del lavoro, con il Pacchetto Treu e la Legge Biagi, e dopo aver raccolto, su questo fronte, importanti risultati (comunque ancora insufficienti per raggiungere gli standard europei), sembra giunto il momento di affrontare altri aspetti della flessibilità, in particolare quella legata all'organizzazione e al costo del lavoro all'interno delle aziende. Flessibilità organizzativa e flessibilità del costo del lavoro rappresentano per le aziende gli strumenti per far fronte alle sfide delle nuove tecnologie e dei mercati internazionali. E' giunto il momento di spostare il confronto sindacale, su queste materie, in azienda.

Occorre riconoscere che la contrattazione aziendale riguarda solo una parte delle aziende e solo una parte dei lavoratori e non vi sarà mai una copertura completa di tutti i lavoratori, per quanto la si voglia incentivare. In un Paese, come il nostro, dove le microimprese hanno ancora un peso importante, vi sarà sempre una quota di imprese e di lavoratori che non saranno coperti dal secondo livello di contrattazione. Che fare, quindi?

Una possibile strada da percorrere è stata già tracciata, e proprio nei due ultimi rinnovi del contratto dei metalmeccanici. Per la precisione mi riferisco all'istituto denominato "elemento perequativo". Questo istituto - che si applica solo ai lavoratori la cui busta paga non supera i livelli minimi fissati dai contratti nazionali - abbia potenzialità molto buone, che vanno oltre l'uso che sinora ne è stato fatto. Potrebbe essere la chiave giusta per aprire la porta ad un possibile contratto nazionale "a due velocità". Vale a dire: una velocità per i lavoratori che, appunto, hanno salari fissati ai minimi nazionali e una velocità (più ridotta) per quei lavoratori, che sono la maggioranza - le cui retribuzioni comprendono anche voci di natura aziendale. Quale obiettivo si potrebbe raggiungere potenziando questo istituto?

L'obiettivo è di affidare al Contratto collettivo nazionale, almeno tendenzialmente, un ruolo di "garanzia" e di rete protettiva, soprattutto per quei lavoratori il cui salario è fissato ai soli minimi nazionali di categoria. Con questo non si intende proporre, al sindacato, il contratto dei dirigenti dell'industria come modello per tutti gli altri contratti nazionali. Ricordo che il contratto dei dirigenti dell'industria determina solo il livello stipendiale "minimo di garanzia". Ciò significa che gli aumenti definiti in sede di contratto nazionale devono essere pagati dalle aziende solo ai dirigenti che raggiungono appena il livello minimo. Per tutti gli altri dirigenti (la stragrande maggioranza) che hanno altre voci (aziendali) nella busta paga, il contratto nazionale non produce effetti. Gli aumenti delle loro retribuzioni vengono definiti solo a livello aziendale. Il livello "minimo di garanzia" svolge il ruolo che il "salario minimo legale" svolge nei Paesi in cui questo istituto è in vigore.

Non penso che il contratto nazionale dei metalmeccanici, per fare un esempio, possa essere trasformato, da un giorno all'altro, in un contratto simile a quello dei dirigenti. Nessuno vuole questo. Ma quello dei dirigenti rappresenta un importante punto di riferimento ed è in quella direzione che occorre andare, se si vuole effettivamente potenziare la contrattazione aziendale. Ora è mia impressione che l'"elemento perequativo" del contratto dei metalmeccanici sia un valido strumento per andare in quella direzione, con tutte le cautele e la gradualità necessarie. Certamente occorre valorizzarlo di più e fargli assumere un peso maggiore in sede di contratto nazionale. Per fare un esempio concreto, se all'ultimo rinnovo del contratto dei metalmeccanici fosse stata ridotta la cifra dell'aumento concesso a tutti i lavoratori e si fosse aumentato l'elemento perequativo, ebbene, in questo modo, si sarebbe andati nella direzione qui indicata. Dirlo è facile, farlo un po' meno. Ma ho fatto questo esempio per fare capire che l'elemento perequativo permette di distinguere gli aumenti salariali fissati nel contratto nazionale in due parti distinte: distingue cioè l'aumento (più consistente) previsto per coloro che sono pagati ai soli minimi nazionali, dall'aumento (più ridotto) per quei lavoratori che godono di contrattazione aziendale, e la cui busta paga comprende voci fissate in sede aziendale. Per costoro si alleggerirebbe il peso del contratto nazionale e aumenterebbe di conseguenza lo spazio per aumenti aziendali legati alla produttività e alla performance di azienda. Come si potrebbe configurare questo aumento "ridotto" da concedere a livello nazionale?

Anche qui non si vuole entrare in particolari, ma sarebbe già un passo in avanti se la retribuzione di riferimento, su cui applicare il tasso di inflazione programmato (e non quello effettivo o "previsto"), fosse costituita solo dai minimi nazionali. Ricordiamo che oggi la retribuzione di riferimento è, nella media dei CCNL, ben maggiore. A questo aumento "ridotto" si aggiungerebbe l'elemento perequativo che verrebbe "assorbito" in tutto o in parte ("sino a concorrenza") dalle voci in busta paga già concordate a livello aziendale. Il pagamento dell'elemento perequativo spetterebbe solo ai lavoratori che, al momento della firma del contratto nazionale non avessero ottenuto aumenti a livello aziendale. E' chiaro che si tratterebbe di aumenti fissi e non "variabili". L'elemento perequativo non potrebbe essere assorbito da componenti variabili della retribuzione, ma solo da componenti fisse. Componenti che certo non sono assenti dalla retribuzione

aziendale dei lavoratori. Gli stessi aumenti cosiddetti variabili vengono spesso trasformati, attraverso il consolidamento, in componenti fisse.

Non vedo invece le condizioni per introdurre un contratto territoriale, a parte dove già esiste e dove, come ad esempio nel contratto dell'artigianato, non esiste per niente contrattazione aziendale. Penso che in circostanze diverse da quelle attuali, il contratto regionale potrebbe rappresentare una prospettiva interessante (ricordiamo la grande dispersione territoriale della nostra disoccupazione e i diversi livelli del costo della vita). Ma con il sindacato arroccato sulla difesa del contratto nazionale, l'introduzione di un contratto territoriale rischierebbe - laddove c'è anche quello aziendale - di portare a tre i livelli di contrattazione. Solo sulla carta si potrebbe scrivere che sono due - sostenendo che quello aziendale sarebbe in alternativa a quello territoriale. Di fatti sarebbe tre! In fatti un contratto territoriale fisserebbe ulteriori aumenti salariali di natura fissa (e non variabili), aggiuntivi rispetto a quelli nazionali, che inevitabilmente costituirebbero punti di riferimento importanti (altrettanti minimi da rispettare) per il livello aziendale di contrattazione. Le trattative per il livello aziendale partirebbero - a salire - dagli aumenti ottenuti col contratto territoriale. D'altra parte basta chiedersi: è realistico pensare che le parti sociali, ad esempio di una grande azienda torinese, concorderebbero aumenti inferiori a quelli concessi al tavolo del contratto regionale del Piemonte? Chiunque ha un minimo di conoscenza di come vanno le contrattazioni collettive nel nostro Paese, sa già la risposta da dare a questa domanda.

Altra cosa sarebbe se il contratto territoriale fosse in alternativa non al contratto aziendale, ma al contratto nazionale. Ed è quello che succede in Germania: i contratti sono regionali e non esiste contratto nazionale. Senza volerlo escludere a priori, vedo con grande difficoltà il passaggio dal sistema italiano a quello tedesco. Per vari motivi che sarebbe lungo elencare in questa sede.

Carlo Dell'Aringa