

LE QUESTIONI ANCORA APERTE SUL TAVOLO DELLA RIFORMA DELLA STRUTTURA CONTRATTUALE

di Tiziano Treu

Le trattative fra le parti sociali sulla riforma della struttura contrattuale sono (finalmente) avviate. E sembrano delinearsi alcune linee di marcia grosso modo condivise: la semplificazione della attuale giungla dei contratti collettivi nazionali (oltre 400), una razionalizzazione/unificazione a tre anni delle scadenze dei rinnovi, l'esigenza di dare maggiore spazio agli accordi decentrati, per adattare il sistema contrattuale alle diverse esigenze produttive (e locali) e per renderlo pi capace di stimolare produttivit e merito.

Queste convergenze di orientamenti sono positive e, unite alle ripetute affermazioni delle parti di voler puntare seriamente all'intesa, lasciano sperare che le trattative abbiano esito positivo, diversamente dai tentativi invero deboli operati nel recente passato.

Restano tuttavia aperte questioni di non poco conto, in realt decisive per permettere l'intesa e per renderla efficace.

Una prima questione aperta riguarda la funzione del contratto collettivo nazionale rispetto alla tutela del potere d'acquisto dei lavoratori. La questione  tanto pi importante se questa tutela deve continuare a rappresentare il ruolo centrale del contratto, lasciandosi ai (soli) livelli decentrati il compito di distribuire i guadagni di produttivit. La difficult  di contemperare l'esigenza di garantire ai lavoratori un effettivo mantenimento del loro potere d'acquisto con quella di non alimentare le spinte inflattive gi accelerate dai prezzi internazionali di energia e cibo.

Qui le variabili rilevanti sono due, peraltro fra loro connesse: quale livello retributivo deve essere garantito e con quale meccanismo va tutelato dall'inflazione. Sul primo punto la retribuzione di riferimento difficilmente potr essere quella di fatto perch essa ha accumulato elementi diversi legati a fattori incentivanti o occasionali, poi consolidatesi nel tempo. Ma non credo che i sindacati accettino di adeguare solo i minimi nazionali. Si tratta di ricercare un riferimento intermedio. Questo sar fra i test pi difficili per verificare le possibilit di intesa fra le parti.

Quanto ai meccanismi di rivalutazione, il tasso di inflazione programmato utilizzato finora si  rivelato una misura non realistica dell'inflazione, come rilevano i sindacati; e sar difficile riproporlo tale e quale. La soluzione non pu essere quella di abbandonare ogni indicatore di riferimento comune (dato il rischio inflattivo), bens di adattarne uno pi realistico, quale il deflatore dei consumi, o l'indice armonizzato europeo o altri, su cui orientare tutti i comportamenti. La applicazione di questo indice, rileva Tronti, pu presentare difficult specialmente con la triennializzazione della durata contrattuale, perch errori di previsione sono facili nel triennio, e dovrebbero poi essere corretti alla fine del periodo con rischi di trascinalenti inflazionistici. Per avviare a queste difficult si potrebbe tenere conto anno per anno di queste variazioni degli indici di riferimento: un adeguamento annuale delle retribuzioni su questa base  previsto in altri ordinamenti. Cos si sdrammatizzerebbe l'operazione di recuperare alla fine del triennio eventuali scostamenti delle previsioni rispetto alla inflazione effettiva. Laddove funzionasse una contrattazione territoriale il recupero potrebbe avvenire a questo livello cos da tener conto delle diverse condizioni locali, compreso il diverso costo della vita. Questa  la soluzione adottata dal contratto dell'artigianato, che introduce cos un ulteriore elemento di flessibilit nel sistema. E questa soluzione andrebbe valorizzata.

Meno praticabile mi sembra l'ipotesi avanzata da qualche esperto di prevedere una vera e propria regionalizzazione, o divisione per grandi aree (Nord/ Sud), del contratto nazionale.

Si tratterebbe di una rottura drastica con la nostra tradizione, che aggiungerebbe gravi incognite a una trattativa gi in s difficile. Inoltre eventuali articolazioni territoriali al sistema contrattuale vanno affidate alle stesse scelte locali come nel contratto artigiano, piuttosto che essere prestabilite dal centro, cio dal contratto nazionale.

Una seconda serie di questioni riguarda il rapporto fra contratto nazionale e accordi decentrati. L'obiettivo, genericamente condiviso, di definire in sede decentrata il legame fra salari e produttivit, deve tener conto del fatto che la contrattazione aziendale copre solo una parte minoritaria delle nostre aziende: 25/30% a seconda dei settori e dei territori. La mancata considerazione di questo punto ha alterato la direttiva dello stesso accordo del 1993 che pure prevedeva la valorizzazione della contrattazione aziendale dei salari a risultato: ha portato i sindacati nazionali a cercare di ottenere a livello nazionale anche margini di partecipazione alla produttivit del sistema, vera o presunta, riducendo cos lo spazio alla contrattazione aziendale. E le parti datoriali non hanno opposto grande resistenza, anche per evitare la diffusione di questa contrattazione specie nelle piccole aziende.

La richiesta sindacale di prevedere anche un livello di contrattazione territoriale in alternativa a quello

aziendale vuole ovviare a questa carenza; ma trova una netta resistenza da parte della Confindustria, che vede il rischio di avallare un terzo livello, quello territoriale, aggiunto e non distinto da quello aziendale. Il problema Ã" risolto positivamente nei settori come l'artigianato, dove il contratto territoriale che rappresenta il secondo livello, riguarda una miriade di piccole e piccolissime aziende dove non Ã" realisticamente praticabile la contrattazione aziendale. Ma un sistema analogo esiste anche nel settore del commercio, ove il contratto territoriale opera per la miriade di piccole unitÃ , presenti nel settore, mentre quello aziendale riguarda le grandi aziende della distribuzione; i due regimi sono sufficientemente distinti, per caratteri e per dinamiche retributive da non creare sovrapposizioni ed effetti di rincorsa. Si tratta di vedere se questa configurazione "a geometria variabile" puÃ² estendersi ai settori industriali dove la separazione fra gli ambiti della contrattazione territoriale e aziendale Ã" meno netta. Se sul punto non si raggiunge una soluzione di compromesso occorrerebbe prevedere uno strumento di copertura per i dipendenti delle (piccole) aziende che resterebbero prive di contrattazione di secondo livello.

Uno strumento previsto in qualche contratto nazionale, a cominciare da quello dei metalmeccanici, consiste in un elemento perequativo attribuito ai dipendenti a compensazione della mancata contrattazione decentrata. Restano da stabilire sia l'ammontare di questa perequazione - quella dei meccanici ha un peso ridotto - sia i criteri per la sua definizione. Se la perequazione deve supplire alla mancanza di contrattazione aziendale, essa dovrebbe tener conto di indicatori di produttivitÃ : e questi non potrebbero che riferirsi a qualche stima media di settore e/o di area. Si tratta di un compito difficile ma non impossibile, se si opera con valutazioni non aprioristiche ma a consuntivo, sulla base di dati oggettivi. Questo metro sarebbe da utilizzare anche nei settori ove opera la contrattazione territoriale.

Le soluzioni prospettate sono in ogni caso complesse; presuppongono la definizione di regole precise nel rapporto fra livelli contrattuali e il loro rispetto rigoroso.

Il mancato rispetto di queste regole ha contribuito al cattivo funzionamento dell'accordo del 1993 che pur prevedeva chiaramente il principio di non sovrapposizione fra i livelli contrattuali. Non a caso la presidente di Confindustria Marcegaglia ha insistito su questo punto e sulla necessitÃ di stabilire sanzioni nel caso di violazione del principio. Una strada proposta per andare incontro a questa esigenza (Dell'Aringa) Ã" di stabilire la regola generale che ogni aumento aziendale sia assorbibile e non cumulabile dai successivi incrementi nazionali. Ma tale regola vale solo per i contenuti retributivi della contrattazione, e non per gli altri. Una soluzione piÃ¹ drastica, seguita in altri ordinamenti, Ã" di stabilire in sede nazionale limiti alla possibilitÃ di scioperare in sede decentrata per perseguire obiettivi rivendicativi giÃ previsti o di competenza di altri livelli superiori.

Un accenno va fatto alla possibilitÃ , indicata dal documento di CGIL, CISL e UIL e ripresa dal ministro Brunetta, di prevedere un sistema contrattuale comune fra settore privato e pubblico impiego.

La prospettiva Ã" comprensibile, ma puÃ² comportare non poche controindicazioni se non si chiariscono e rafforzano le responsabilitÃ del datore di lavoro pubblico, dei dirigenti in primis, specie a livello decentrato. Non si dimentichi che proprio a questo livello si sono verificati negli anni passati â€"sfondamenti" retributivi rispetto agli obiettivi consistenti e non giustificati con aumenti di produttivitÃ .

In conclusione, la trattativa sulla riforma contrattuale richiede a tutte le parti grande senso di responsabilitÃ , perchÃ© dal suo esito positivo puÃ² venire uno stimolo alla ripresa della nostra competitivitÃ . ResponsabilitÃ e capacitÃ innovativa sono richieste in particolare al sindacato, se vuole rispondere alle critiche di conservatorismo e di inefficacia. L'inefficacia Ã" rilevata da chi osserva il paradosso di un paese, l'Italia, che ha un sindacato fra i piÃ¹ forti d'Europa e una dinamica salariale fra le piÃ¹ deboli. Questa dinamica si puÃ² attivare solo scambiando piÃ¹ intensamente salari e produttivitÃ a livello aziendale. Se il sindacato non coglierÃ questo sfida lo scambio fra salario e produttivitÃ potrebbe verificarsi non in sede contrattuale collettiva, ma a livello individuale, come si Ã" indicato al convegno dei giovani industriali di S. Margherita Ligure. Uno scambio individuale puÃ² essere realistico e utile per le professionalitÃ forti sul mercato del lavoro, ma non per la gran parte dei lavoratori che hanno tuttora bisogno di essere sostenuti dall'azione collettiva per perseguire i loro interessi.

La qualitÃ di questo scambio sarÃ influenzata dalle scelte governative in tema di incentivi agli straordinari e ai salari di produttivitÃ (detassazione e riduzioni contributive). Se questo sostegno Ã" diretto alla erogazione definite in sede collettiva, almeno nei criteri generali, esso puÃ² servire a stimolare ed estendere la contrattazione decentrata, favorendo il superamento delle criticitÃ connesse al suo limitato campo di applicazione. Altrimenti, se prescindesse (del tutto) dalla contrattazione collettiva, rischierebbe di ottenere l'effetto contrario, cioÃ di ostacolare lo sviluppo di una contrattazione piÃ¹ vicina all'azienda e piÃ¹ partecipata.

Tiziano Treu