

RIFORMA DELLA CONTRATTAZIONE, ATTO SECONDO: CHI HA PAURA DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA?

di Luisa Corazza
09 ottobre 2008

La bozza di accordo presentata da Confindustria apre il secondo round del sincopato confronto tra le parti sociali sulla riforma della contrattazione collettiva, avviato dal documento proposto dalle confederazioni sindacali nello scorso mese di maggio (v. i contributi del dossier sulla riforma della contrattazione).

Su due punti le proposte delle parti convergono: appare ormai acquisita l'intenzione di tornare ad una durata triennale del contratto collettivo - con conseguente riallineamento della scadenza delle due parti, normativa ed economica -, cos' come sembra avvertita da tutti l'esigenza di procedere ad una razionalizzazione del sistema mediante una riduzione del numero dei contratti. Inoltre, almeno sulla carta, sembra intenzione di tutti assegnare alla contrattazione collettiva un ruolo centrale nel governo delle dinamiche retributive, con buona pace di chi, pi¹ o meno esplicitamente, aveva prefigurato un ritorno alla dimensione individuale della gestione dei rapporti di lavoro.

D'altra parte, che la contrattazione collettiva rappresenti un valore in s² sembra confermato dalla tensione, che pervade tutto il documento, al funzionamento del meccanismo contrattuale.

Tre sono gli snodi problematici della proposta: il rapporto tra contrattazione di primo e secondo livello (1), i meccanismi individuati per la salvaguardia del potere di acquisto dei salari (2), il sistema sanzionatorio (3).

1) In merito al rapporto tra primo e secondo livello della contrattazione, nonostante l'obiettivo dichiarato di valorizzare la contrattazione di secondo livello, il documento sembra confermare l'attuale prassi del sistema di relazioni industriali: resta fermo il ruolo del contratto nazionale quale "motore" del sistema, secondo uno schema non troppo dissimile da quello che risale al Protocollo del 23 luglio 1993. Due sono le novit³ che meritano segnalazione: per favorire la diffusione della contrattazione aziendale, ⁴ a carico delle parti stipulanti i contratti nazionali la fissazione di linee guida cui i contratti aziendali potranno uniformarsi; inoltre, si assegna al contratto nazionale il compito di attivare e disciplinare il c.d. elemento di garanzia retributiva, che dovrebbe integrare le retribuzioni nelle imprese prive di contratto decentrato (v. punto 2).

In sintesi, il documento di Confindustria non capovolge un sistema contrattuale sostanzialmente centralizzato. Il che spiega anche l'enfasi posta sul livello interconfederale della contrattazione, mediante l'introduzione di un comitato paritetico interconfederale cui affidare compiti di monitoraggio.

2) Pi¹ asciutta ⁵ la parte dedicata agli strumenti di garanzia del potere d'acquisto dei salari. In sostituzione dell'indice di inflazione programmata, si propone un nuovo indice previsionale, da applicare ai minimi tabellari, uniti agli aumenti di anzianit⁶ e alle ulteriori indennit⁷ a cifra fissa (resterebbero dunque fuori dal meccanismo di rivalutazione tutti quegli elementi della retribuzione di fatto che eccedono lo schema di base). Se si esclude il rinvio ad una sorta deus ex machina, autorevole ed affidabile, che dovrebbe provvedere alla definizione di questo indice sulla base dell'unico criterio della depurazione da alcune voci dell'inflazione importata (v. l'articolo di Ciccarone e Saltari su questo numero di nelMerito.com), il documento ⁸ sul punto estremamente sintetico.

Costituisce una novit³ invece l'espressa previsione di un elemento di garanzia retributiva, che dovrebbe supplire all'assenza del contratto aziendale. Considerato il tessuto industriale italiano, che vede prevalere imprese di dimensioni medio-piccole prive di contrattazione di secondo livello, tale strumento ⁹ essenziale per coniugare il binomio salari-produttivit¹⁰ con la difesa dei livelli retributivi anche nelle imprese dove la contrattazione aziendale non ha luogo. Cos' com'¹¹ formulato, per¹², vi ¹³ il rischio che politiche salariali individuali finiscano per neutralizzare l'elemento di garanzia retributiva, la cui erogazione ¹⁴ limitata alle sole retribuzioni prive di qualsiasi tipo di superminimo, collettivo o individuale.

3) La bozza dedica invece molto spazio alla previsione di un articolato apparato sanzionatorio, volto a garantire la speditezza dei rinnovi contrattuali e il rispetto dei c.d. periodi di raffreddamento, sia nel primo che nel secondo livello della contrattazione.

Si pongono in linea di continuit¹⁵ con il sistema attuale i richiami alle clausole di tregua sindacale e all'indennit¹⁶ di vacanza contrattuale, se pure nell'ambito di procedure di rinnovo pi¹ rigide e di tempi di raffreddamento pi¹ lunghi.

E' nuovo, invece, l'intervento di soggetti "terzi" rispetto ai protagonisti della contrattazione, che dovrebbero intervenire a sanzionare l'inerzia o la violazione delle regole nel corso dei rinnovi contrattuali. La proposta di Confindustria chiama in gioco ora il giudice (che interviene in caso di violazione della clausola di tregua sindacale, configurata quale inadempimento contrattuale), ora commissioni di conciliazione o arbitrato (¹⁷ questo il caso della violazione delle regole che presiedono alle competenze ed ai rinnovi del contratto aziendale), ora il Comitato paritetico interconfederale (che dovrebbe porre rimedio ai ritardi nei rinnovi,

valutando le ragioni addotte dalle parti a giustificare i momenti di stallo).

La necessità di nuovi strumenti per garantire il rispetto della tempistica dei rinnovi è sentita anche sul versante sindacale. Data la limitata applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale - nonché i rilevanti problemi giuridici sottostanti a questo strumento ambiguo, che fa ricadere sui singoli le conseguenze di un'azione collettiva - il documento sindacale del maggio scorso aveva proposto di prevenire l'inerzia nei rinnovi mediante la retroattività degli incrementi retributivi del nuovo contratto (o meglio la loro applicabilità a partire dalla scadenza del contratto precedente). Si tratta di un meccanismo (già previsto, peraltro, in molti contratti collettivi dove costituisce elemento di trattativa) tutto interno all'autonomia collettiva. Con l'apparato sanzionatorio introdotto dalla bozza di Confindustria, diversamente, l'autonomia collettiva ricorre a soggetti esterni alla contrattazione, mutuati dall'ordinamento giuridico (come giudici e arbitri) o dallo stesso sistema contrattuale, ma in posizione sovra ordinata e terza (come il comitato paritetico interconfederale).

La tempestività dei rinnovi contrattuali non può essere interesse di tutti: dei lavoratori, interessati all'aggiornamento delle retribuzioni, così come degli imprenditori, interessati a pervenire in tempi celeri ad un contratto in linea con le novità normative - si pensi alle recenti riforme sulla flessibilità -, nonché ad evitare l'inevitabile conflittualità che accompagna ogni rinnovo. Allo stesso modo, che spetti al contratto di secondo livello sancire il collegamento tra salari e produttività costituisce ormai patrimonio condiviso. Ma, date le recenti performance della giustizia civile, è difficile immaginare che riportare la contrattazione collettiva entro i binari del sistema giuridico o accentuare un meccanismo "centralistico" di controlli possa supplire al deficit di effettività mostrato di recente dal sistema di relazioni industriali. Né questo modello sembra favorire un effettivo spostamento del baricentro della contrattazione verso la sede decentrata.