

GLI INCENTIVI AL DECENTRAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE: ELEMENTO DI GARANZIA, CLAUSOLE DI USCITA,...

di Lauralba Bellardi
06 febbraio 2009

Tra gli obiettivi fondamentali delle parti nel negoziato che ha portato all'accordo quadro separato del 22 gennaio sulla riforma degli assetti contrattuali c'era certamente il rafforzamento del decentramento negoziale. Le imprese tendevano ad espandere le competenze del secondo livello in vista di una maggiore flessibilità dei trattamenti legata alle specifiche condizioni aziendali e territoriali. I sindacati, invece, puntavano a rendere effettivo il secondo livello, in particolare attraverso la diffusione della contrattazione territoriale, per compensare l'assenza di quella aziendale nei comparti di piccola impresa e far crescere le retribuzioni garantendo una più equa distribuzione della produttività: obiettivo, quest'ultimo, cui era collegato anche il rafforzamento del ruolo del contratto nazionale in materia di retribuzione.

L'accordo quadro non introduce nessuna previsione diretta ad imporre un obbligo a negoziare a livello decentrato - come pure alcuni hanno sostenuto -, tanto meno in sede territoriale, limitandosi a rinviare l'individuazione dell'ambito del secondo livello alle «specifiche intese». Viene così confermata, ad esempio, la clausola dell'accordo Confindustria secondo la quale la contrattazione di secondo livello è «aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori». Questa formulazione - ripresa quasi alla lettera dal protocollo del '93 - indica una sostanziale chiusura a qualsiasi ipotesi di estensione della contrattazione decentrata e, specificamente, di quella territoriale, perché la confina ai settori nei quali è già prevista, con la conseguenza di escludere l'esistenza stessa del secondo livello in vaste aree e settori produttivi.

Per favorire la «effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello», l'accordo quadro rinvia, invece, ai contratti da stipulare la facoltà («potranno») di «individuare le soluzioni più idonee, non esclusa l'adozione di elementi economici di garanzia o forme analoghe». Questa soluzione viene proposta come incentivo per le singole imprese e/o territori a negoziare autonomamente, dal momento che ciascuna impresa sarebbe comunque obbligata dal contratto nazionale ad erogare una voce retributiva aggiuntiva ai minimi e, per di più, non collegata al proprio andamento economico-produttivo. La contrattazione autonoma, peraltro, consentirebbe alle imprese in crisi, o che non abbiano registrato un miglioramento dei propri parametri economico-produttivi, di non erogare alcun premio: in ogni caso, dovrebbero ricorrere alla contrattazione decentrata che, così, potrebbe espandersi. Con la diffusione del secondo livello la dinamica salariale complessiva definita al primo resterebbe molto contenuta (sostanzialmente, la sola tutela del potere d'acquisto) e, contemporaneamente, la contrattazione decentrata sarebbe in grado di «premiare» i lavoratori delle aziende e dei territori più competitivi e di contenere i costi di quelli meno competitivi. Invece, nei comparti contrattuali nei quali la contrattazione di secondo livello non avesse luogo in aree e aziende numericamente rilevanti, il contratto nazionale potrebbe garantire comunque un aumento delle retribuzioni, come recupero (presumibilmente) di una quota della produttività di settore, ma più diluito nel tempo, in quanto tendenzialmente collocato alla scadenza dello stesso contratto nazionale. Per innescare questo ipotetico circolo virtuoso sarebbe stata necessaria, peraltro, una condizione e, cioè, che la quota salariale definita a livello nazionale fosse consistente, pena il ribaltamento degli effetti attesi.

L'accordo quadro, nel rinviare ai contratti nazionali la definizione delle condizioni e della misura dell'elemento di garanzia, raccomanda di avere «particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva»: raccomanda, in sostanza, di definirlo in misura contenuta, in modo che anche le imprese che si trovino in queste condizioni possano sostenerne il costo. Ma, a queste condizioni, come può l'elemento di garanzia incentivare la contrattazione decentrata? Tra l'altro, l'accordo Confindustria subordina il diritto a tale erogazione anche ad un'altra condizione e, cioè, che gli stessi lavoratori non percepiscano «altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto nazionale». L'eventuale accordo individuale per la corresponsione di un trattamento economico superiore a (o diverso da) quello previsto dal contratto nazionale ovvero le elargizioni, anche collettive, discrezionalmente decise dal datore di lavoro - indipendentemente dall'entità (anche minima?) del relativo importo - possono determinare, in una situazione in cui è assente la contrattazione di secondo livello, anche la disapplicazione di questa parte del contratto nazionale, riducendo ancora la funzione di quest'ultimo, e della contrattazione collettiva tout court, in materia di retribuzione.

Ma la realizzazione dell'obiettivo di incentivare il ricorso alla contrattazione decentrata è affidato anche ad altre misure, che riguardano la contrattazione dei premi per obiettivi. Il più importante degli incentivi previsti - che, peraltro, è a carico del bilancio pubblico, e non delle imprese - consiste nell'incrementare, rendere «strutturali, certe e facilmente accessibili» le misure di decontribuzione e di detassazione in vigore: misura

che, perÃ², non Ã¨ nella disponibilitÃ delle parti che si limitano a sottolineare la "necessitÃ". Nessun impegno formale in questo senso, d'altra parte, Ã¨ stato assunto dal Governo nell'accordo, essendo questo presente al tavolo solo in veste di datore di lavoro.

C'Ã¨ poi l'ulteriore clausola secondo la quale gli "specifici accordi" (interconfederali e di categoria) possono prevedere, "in ragione delle caratteristiche dimensionali, apposite modalitÃ e condizioni" per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle piccole e medie imprese. Si tratta di definire, cioÃ¨, linee guida o modelli di premio variabile, come piÃ¹ chiaramente indica l'accordo Confindustria: nulla che non si potesse fare o che non sia giÃ stato fatto in molti contratti nazionali e territoriali.

Alla diffusione della contrattazione decentrata, infine, possono contribuire le cd. clausole di uscita, in base alle quali gli accordi territoriali e aziendali hanno la facoltÃ di derogare il contratto nazionale. La facoltÃ di deroga Ã¨ estremamente ampia quanto alle finalitÃ da perseguire, cioÃ¨ a dire "governare, direttamente nel territorio o in azienda, situazioni di crisi o (â€) favorire lo sviluppo economico ed occupazionale"; al contenuto, in quanto possono essere modificati "in tutto o in parte (â€) singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria"; alla durata, visto che le deroghe possono essere introdotte "anche in via sperimentale e temporanea" e, dunque, anche in via definitiva. Mancano, perÃ², due previsioni molto importanti, presenti invece nell'accordo Confindustria. Quelle secondo le quali "la facoltÃ di modificare Ã¨ esercitabile sulla base di parametri oggettivi individuati dal CCNL" e "in ogni caso le intese devono essere approvate dalle parti stipulanti il CCNL". Non a caso, queste ultime erano tra le condizioni generali e piÃ¹ rilevanti che la Commissione Giugni aveva posto per garantire - anche per i contratti in deroga - il raccordo tra politiche contrattuali di diverso livello e per confermare che il ruolo di governo del sistema contrattuale doveva rimanere saldamente affidato ai soggetti negoziali nazionali e, dunque, al contratto nazionale. Prive di queste previsioni, le clausole di uscita appaiono effettivamente un incentivo al decentramento, ma sregolato.