I nuovi confini della contrattazione

Si è discusso di recente di riforma dei modelli contrattuali. Ed è indubbio che il tema degli assetti contrattuali sia elemento tuttora al centro del dibattito giuslavoristico. Basti richiamare, ad esempio, la proposta approvata da Cgil, Cisl e Uil il 14 gennaio 2016 dal titolo "Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro".

Ma parallelamente a tale confronto, si affermano nuove necessità inerenti la struttura della contrattazione. In uno scenario nel quale l'innovazione può diventare un fattore competitivo importante per sostenere la crescita oppure per risolvere peculiari condizioni di criticità, un interesse particolare per il suo carattere di originalità ha suscitato un accordo recente, denominato "Protocollo per lo sviluppo sostenibile" e stipulato da tutte le maggiori Organizzazioni Sindacali con Intesa Sanpaolo, la principale realtà bancaria nazionale ed una tra le maggiori aziende del paese.

L'argomento viene trattato in modo sintetico, chiaro ed esaustivo nel successivo articolo a firma di Caterina Dotto, dirigente sindacale che ricopre l'incarico di Segretario Responsabile per la FIRST/CISL in tale gruppo, nonché esperta conoscitrice dei tavoli negoziali in ambito creditizio.

Il documento include infatti, tra le molte previsioni ivi contemplate, la possibilità per alcune categorie di soggetti di lavorare per Intesa Sanpaolo con un contratto di lavoro misto ottenuto combinando due tipologie giuridicamente distinte: un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e un contratto biennale di lavoro autonomo, entrambi in capo agli stessi contraenti. In sostanza, un contratto ibrido.

Si tratta per ora di una sperimentazione traguardata alla fine del 2018 e che, anche per la consistenza dell'azienda interessata, possiamo certamente definire di grande rilevanza. Essa dimostra, qualora ce ne fosse bisogno, che a seguito dell'innovazione tecnologica e organizzativa, i confini tra lavoro subordinato ed autonomo tendono sempre di più a sfumare, ponendo interrogativi seri e nuovi problemi sia al legislatore che alle parti sociali.

È naturale che in un siffatto contesto la stipula di intese che si spingono ben oltre i limiti della contrattazione classicamente concepita, e del pur attuale dibattito sui livelli di negoziazione, comporti sia opportunità che pericoli. Tale aspetto non va sottaciuto. E tuttavia l'assunzione di qualche rischio, soprattutto in termini di destrutturazione delle tutele contrattuali, rischio per altro calcolato e molto depotenziato dalle clausole di salvaguardia previste, risulta naturale quando si accetti di percorrere, con spirito pionieristico, strade inesplorate.

Per questo è giusto che le parti si pongano, di fronte a una sfida complessa e coraggiosa, in termini creativi ma responsabili. Infatti il mondo del lavoro cambia, e cambia con velocità in progressiva accelerazione. Stare fermi di fronte alle trasformazioni in corso sarebbe assai più pericoloso che resistere caparbiamente, abbarbicati a schemi rigidi validi sempre e in ogni circostanza. La prospettiva più razionale in caso di inerzia è di essere travolti dai fatti. Al contrario, accettare le metamorfosi in corso ponendosi, in modo costruttivo ma non acritico, il problema di renderle utili al successo della propria azienda (o del proprio settore), diverrà sempre di più una chiave di successo per chi vuole vincere la sfida della competitività, assicurando contestualmente la sostenibilità occupazionale nel tempo.

Marco Ciani

CISL Alessandria-Asti

@Marco_Ciani

Scarica il **PDF**