

PERCHÈ DECENTRARE

DI **MICHELE TIRABOSCHI**

Il dibattito sulla riforma del sistema di relazioni industriali con la necessità di un modello contrattuale maggiormente coerente con i cambiamenti del mondo del lavoro, dell'economia e della società appare ancora un terreno di scontro. Per superare le secche di una polemica tutta provinciale senza insistere ossessivamente sulle colpe, le omissioni e le reticenze di questo o quel Governo, delle imprese e dei sindacati, basterebbe invero iniziare a dare fedele attuazione alle raccomandazioni del Consiglio europeo che, nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione, contengono da tempo un chiaro invito al nostro Paese a rafforzare la contrattazione decentrata e rendere più flessibile la struttura della retribuzione.

CONTINUA A **PAG. 4**

Chi davvero crede nell'Europa non può restare sordo a questo autorevole richiamo. Nell'ultimo rapporto congiunto sulla occupazione le istituzioni comunitarie sono a ben vedere andate anche oltre. Per un verso sollecitando un ruolo più attivo del Governo nella rivisitazione dei sistemi di negoziazione salariale, anche mediante adeguate politiche di incentivazione, in modo da tenere debitamente conto delle differenze tra i mercati locali del lavoro. Per l'altro verso richiamando, quali esempi da seguire, le esperienze della bilateralità, nel settore del commercio, e soprattutto l'innovativa intesa sugli assetti contrattuali del marzo 2004 tra Cgil, Cisl, Uil e tutte le più importanti associazioni delle imprese artigiane. A dimostrazione di come sia possibile anche nel nostro Paese pervenire su base unitaria a un sistema di relazioni industriali più coerente con le marcate differenziazioni territoriali che caratterizzano, in termini di costo del lavoro e costo del-

la vita, la nostra economia. Senza, peraltro, che questo comporti necessariamente la morte della politica dei redditi; e tanto meno la fine della contrattazione collettiva nazionale. Vero è, per contro, che solo una maggiore enfasi sulla contrattazione di secondo livello - aziendale o anche territoriale - può consentire, allo stato, la quadratura del cerchio. Contemperare cioè le richieste sindacali di superamento di una logica di pu-

ra e semplice moderazione salariale con l'esigenza delle imprese di pervenire ad accordi in materia salariale che tengano maggiormente conto dei differenziali di produttività, anche in relazione alla qualificazione dei lavoratori, al loro grado di coinvolgimento nel processo produttivo e, soprattutto, in funzione delle condizioni economiche e sociali presenti nelle diverse aree geografiche del Paese.

Si potrà poi discutere, nel merito, quali singole soluzioni tecniche meglio consentano di garantire l'equilibrio tra contratta-

zione nazionale e contrattazione decentrata. Deve essere tuttavia chiaro che lo spostamento del baricentro della contrattazione collettiva verso la periferia non significa affatto una riduzione dell'importanza, del potere e della autorevolezza degli attori nazionali. Vero è semmai che la transizione da un sistema negoziale di tipo distributivo a un modello decentrato maggiormente orientato alla competitività e alle logiche occupazionali non potrà che rafforzare la capacità negoziale e il raggio di azione di quelli che oggi rischiano di diventare, tanto sul versante datoriale che su quello sindacale, giganti con i piedi di argilla. Lo hanno bene capito, per primi, Cisl e Uil, consapevoli più di altri attori che il futuro non si costruisce, semplicemente, con veti politici e sindacali ma semmai attraverso il dinamismo e la forza di tutti i soggetti, anche quelli più periferici, che ne determinano l'articolazione associativa.

MICHELE TIRABOSCHI

tiraboschi@unimore.it

