

SFIDE GLOBALI, CONTRATTI AZIENDALI

Giovanni Tria

Professore Ordinario di Economia Politica
Università di Roma Tor Vergata

L'accordo interconfederale del 28 giugno tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL può essere analizzato da più punti di vista. Il primo è quello che guarda all'accordo come una prima risposta a Marchionne ed al suo intendimento di uscire dalla Confindustria, intendimento che ha un significato dirompente per tutto il meccanismo delle relazioni industriali perché mette in discussione la rappresentatività stessa di sindacati e organizzazione dei datori di lavoro. Non vi è dubbio, infatti, che gli uni e l'altra sono inevitabilmente legati nel difendere il loro ruolo, sia che esso sia stato giocato fino ad oggi nell'ambito di un capitalismo corporativo che mostra la corda, sia che esso venga aggiornato per adeguarlo ad un capitalismo dinamico e votato all'innovazione. La firma dell'accordo anche da parte della CGIL dà certamente forza alla rilegittimazione reciproca delle sigle in gioco. Ma sarebbe sbagliato ridurre a questo significato, non secondario di per sé, il contenuto dell'accordo. I giuslavoristi sono già al lavoro per analizzarlo e capire in che modo ed in che misura il meccanismo barocco delle relazioni industriali italiane sia stato innovato e se da esso nasca o meno un sistema gestibile in una economia moderna, o se esso contenga già in sé quegli elementi di ambiguità che hanno fatto sì che anche il mercato del lavoro in Italia sia governato dalle magistrature.

Lascio il giudizio su questo punto ai giuslavoristi, per andare allo spirito essenziale dell'accordo che risiede nello spostamento del fulcro della contrattazione dal livello nazionale al livello aziendale. La tecnica adottata è complessa e rimane aperto il nodo della validità degli accordi aziendali verso i sindacati non firmatari degli accordi e soprattutto verso i singoli lavoratori. Forse per ovviare al problema è necessaria una modifica legislativa, se non anche costituzionale, ma certamente la strada per una maggiore libertà negoziale a livello di impresa è aperta. Si tratta di un passo importante e necessario per la crescita economica ma è anche importante la chiarezza e semplicità che si riuscirà a dare al nuovo assetto contrattuale.

Il contratto nazionale, strumento principe di un capitalismo corporativo, funziona in una economia sostanzialmente chiusa in cui la contrattazione si propone di fissare condizioni uniformi di competizione tra le imprese dal lato dell'uso del fattore lavoro. Di qui il vecchio dibattito tra economisti sul carattere quasi-fisso del costo del lavoro, ma anche il prodursi del dualismo nel mercato del lavoro stesso tra coloro che il sistema è in grado di occupare e coloro che ne rimangono fuori o come disoccupati o come occupati nel mercato informale.

Al di là del grado di equità di questo sistema duale, esso non può più sopravvivere perché le imprese competono su mercati aperti e globali in cui le regole sono molto differenziate ed in cui il progresso tecnologico e l'innovazione sono condizione di successo o di estinzione. I nuovi termini della competizione non implicano di per sé un peggioramento delle condizioni di salario e di lavoro ma il fatto che queste condizioni dipendono dalla capacità di ciascuna impresa di trovare il modo per massimizzare la sua capacità competitiva ed i suoi guadagni attraverso gli incrementi di produttività. Questo lascia, naturalmente, ampio spazio contrattuale per mettere in

discussione la ripartizione dei benefici del successo. Bene o male, si tratta di accettare in pieno la libertà di impresa a cominciare dal diritto di contrattare liberamente con le rappresentanze dei propri dipendenti le condizioni di salario e di organizzazione del lavoro in base alle condizioni di mercato, e di poter programmare investimenti e sviluppo senza che queste condizioni vengano rimesse in discussione una volta accettate. Ma questa maggiore articolazione e flessibilità della contrattazione permette di negoziare salari differenziati anche a vantaggio dei lavoratori, i quali possono adattare le richieste alle condizioni di impresa, chiedendo di più ove è possibile ottenere di più. Ed è vantaggioso per le imprese offrire a livello aziendale salari tali da incentivare la produttività. Ciò è tanto vero che in condizioni difficili in cui si pone il problema di una politica dei redditi tesa a contrastare l'inflazione la teoria dice che è preferibile un meccanismo di contrattazione centralizzata, che proprio da questa esigenza ha tratto in passato la sua forza e la principale motivazione. La contrattazione nazionale può essere anche considerata, in teoria, come preferibile per evitare il fenomeno della prevalenza degli "insider", cioè del comportamento negoziale degli occupati che non si curano del livello di disoccupazione o degli interessi generali che possono essere danneggiati da fenomeni di esternalità negative conseguenti alle contrattazioni a livello aziendale. Tuttavia si tratta di riflessioni sostenibili solo se riferite, come si è detto, ad una economia chiusa. In primo luogo non ci sembra che la contrattazione nazionale abbia ostacolato il fenomeno del dualismo del mercato del lavoro, per il motivo che gli interessi degli "insider" hanno sovrastato nei concreti comportamenti negoziali delle organizzazioni nazionali l'interesse generale che la contrattazione nazionale avrebbe dovuto maggiormente tutelare. Ma il fatto più importante è che in una economia aperta è la concorrenza internazionale che agisce principalmente per il contenimento dell'inflazione ed è dalla capacità di competere delle singole imprese che dipende il livello di occupazione. La politica dei redditi è uno strumento del passato come gli strumenti negoziali da essa motivati.