

QUATTRO DOMANDE A MICHELE TIRABOSCHI

## Il sistema di relazioni industriali determinante per l'occupazione

**Domanda. Professor Tiraboschi, le relazioni industriali in Italia sono in crisi. E per una conseguenza della più generale congiuntura economica o perché, in realtà, nasconde dei problemi di sistema? Quali?**

**Risposta.** La recessione prima e la deflazione ora hanno sicuramente contribuito a ridurre i margini di contrattazione. Il fattore occupazione è divenuto preponderante al tavolo delle trattative e le risposte della contrattazione collettiva sono state per lo più orientate al contenimento degli effetti della crisi. Tuttavia, le aziende con un sistema di relazioni industriali maturo, sono riuscite meglio di altre a superare le difficoltà. Indice del fatto che sulle dinamiche delle relazioni industriali non contano solo i fattori esogeni, come il contesto economico, ma anche e soprattutto una tradizione di rapporti consolidati nel tempo che può contribuire a costruire il clima di fiducia necessario per affrontare meglio le situazioni di difficoltà. Ora si prova a ripartire. Ma è chiaro che in un contesto di deflazione e alta disoccupazione è difficile giustificare incrementi del costo del lavoro anche solo di minima portata.

**D. La crisi delle relazioni industriali (con i sindacati che si vedono molto meno al «Governo» rispetto al passato) sembra faccia bene alle riforme. Il Jobs Act, per esempio, è riuscito a ridimensionare l'art. 18...**

**R.** La marginalizzazione delle forze sociali dai processi di riforma del mercato del lavoro può sicuramente contribuire a snellire i processi decisionali e dunque a rendere più efficiente l'azione riformista. Tuttavia, il rischio del mancato coinvolgimento dei corpi intermedi potrebbe essere quello di riforme dotate di un basso grado di effettività e di esigibilità. In altre parole, riforme inefficaci perché prive del consenso sociale necessario per essere attuate e per produrre gli effetti sperati. La fine del tripartitismo peraltro non implica certo l'annullamento dei prodotti del sistema di relazioni industriali. I contratti collettivi continuano a vivere e con essi alcune rigidità che proprio gli interventi legislativi si proponevano di superare. Si pensi ad esempio alle causali per l'assunzione a termine e le regole per i licenziamenti. Insomma, difficile fare a meno delle relazioni industriali.

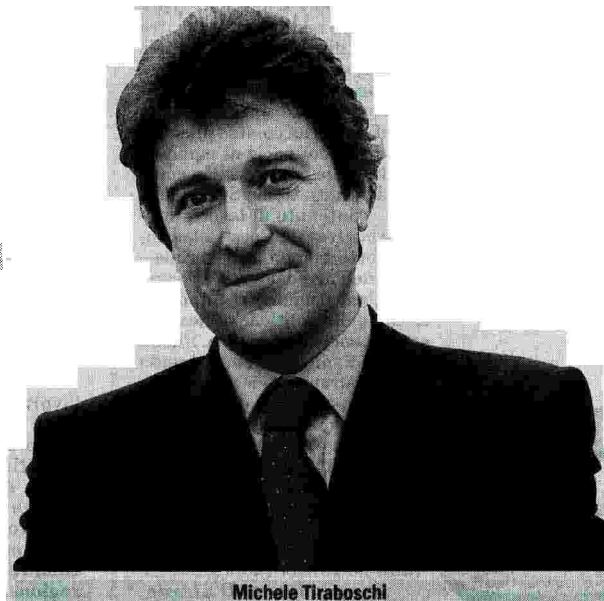
**D. Quanto incide (o può incidere) sull'occupazione un buon sistema di relazioni sindacali?**

**R.** Il sistema di relazioni industriali è determinante per l'occupazione. Ciò in quanto nelle economie di mercato coordinate come l'Italia, i livelli salariali, che incidono sulle dinamiche occupazionali, sono stabiliti prevalentemente dalla contrattazione collettiva. Un sistema contrattuale che ga-

rantisce un allineamento tra salari e produttività può contribuire a generare performance occupazionali positive. Questo è il vero nodo critico dell'Italia, dove la crescita dei salari è totalmente scollegata dall'andamento degli indicatori economici. Oggi si discute ad esempio dell'impossibilità di rinnovare i contratti collettivi. Ma il vero paradosso è quanto avvenuto nel triennio 2012-2014, in cui gli aumenti retributivi medi stabiliti dai Ccnl si sono attestati attorno al 7%, mentre cresceva incessantemente il numero di ore di cassa integrazione straordinaria, che in tempo di crisi è stata utilizzata come anticamera della mobilità.

**D. Meglio un solo livello nazionale o meglio il doppio livello, nazionale e aziendale?**

**R.** Il doppio livello negoziale ha senso se sono però garantite contemporaneamente due condizioni: le regole stabilite dai Ccnl sono direttamente esigibili a livello aziendale, senza l'intermediazione sindacale; la contrattazione aziendale può modificare e adattare gli standard previsti dal Ccnl rispetto alle esigenze di flessibilità espresse dalle aziende. Diversamente, si produrrebbe una moltiplicazione dei luoghi di confronto (e di conflitto) e una rigidità regolativa che non favorisce la produttività delle aziende e dei settori economici nel complesso. La struttura contrattuale, comunque, non può essere stabilita a tavolino. Il livello di decentramento o accentrato contrattuale dipende dalle caratteristiche dei settori, delle aziende e dei tipi di prodotti realizzati.



Michele Tiraboschi