

• Quello che rischiano di perdersi le parti sociali, sindacato dei lavoratori e delle imprese, in mancanza di un'intesa tra loro

## Non solo contrattazione aziendale. Nuovo welfare e flessibilità

**I**l World economic forum posiziona l'Italia al 127 gradino della classifica per cooperazione tra impresa e lavoratori. I fatti degli ultimi giorni, culminati con la

DI FRANCESCO SEGHEZZI\*

rottura delle trattative per i nuovi contratti confermano, questo testimoniano questa situazione. Sui giornali rimbalza il gioco delle colpe, alla ricerca di un responsabile, rimandando così una seria riflessione sulle relazioni industriali; necessaria da tempo. A evitare questa riflessione sembra concorrere la brama interventista del governo, ai blocchi di partenza ormai da mesi in attesa di una mossa falsa delle parti sociali, per affrettarsi a regolare un sistema che non pare funzionare. Sarebbe interessante non discutere unicamente delle regole della contrattazione ma del suo contenuto. Discorso questo molto più complesso: richiede una visione dell'impresa moderna, degli scenari economico-sociali e una politica del lavoro che si alimenti dei punti di vista degli attori in gioco. Volendo lanciare questo spunto, i temi sono tanti. A partire dal denunciare falsi miti, come quello che vede il salario, inteso unicamente come corrispettivo monetario dell'attività lavorativa, come il solo contenuto della contrattazione, spesso considerandolo come la voce di spesa principale di una impresa. Ci si dimentica che tra le componenti del Clup (Costo del lavoro per unità di prodotto) il salario ha sempre meno peso e che sono ben altri i costi che pesano come macigni sul co-

sto del lavoro come le spese contributive, le addizionali provinciali, regionali, ecc. Ma il problema da affrontare è quello del modello d'impresa, e della relazione tra management e lavoratori. Infatti la regolazione, anche la sacrosanta volontà di spostare il baricentro verso la contrattazione aziendale, non può portare ai risultati sperati se non si innova il modello di fare impresa e relazioni industriali all'interno di essa. Basta scorgere i capisaldi del leggendario modello tedesco per notare subito come questo si fonda su una dinamica partecipativa nei rapporti tra le parti, vera chiave per uscire dall'impasse. Così si potranno contrattare insieme quegli elementi che possono davvero incidere sulla crescita della produttività, a partire da una flessibilità e una ridefinizione del contenuto del salario. Strumento dinamico e non solo una cifra o un prezzo, dentro il quale vi siano quelle voci sulle quali si gioca la competitività di una impresa. A partire dal salario di produttività stesso, particolarmente invocato dalle imprese e temuto da una parte del sindacato, ma mai veramente colto nella sua portata. Essendo questo la richiesta di una condivisione del rischio di impresa da parte del lavoratore, non può che muoversi sullo stesso binario di una maggiore partecipazione nella gestione dell'impresa da parte di questi. Solo se alcune delle scelte di indirizzo e di business dell'azienda vengono prese insieme ai lavoratori questi saranno disposti ad accettare che una componente, anche ampia, della loro retribuzione dipenda dal buon esito (o meno) di esse. Ul-

teriore voce è quella della formazione di nuove competenze che possono essere contrattate, se considerate investimento da parte del lavoratore, in sostituzione a parte del salario. Abbiamo poi il welfare aziendale, troppo spesso visto come strumento di marginalizzazione del sindacato, e invece chiave di una nuova stagione delle relazioni industriali soprattutto se si supererà la volontarietà del welfare aziendale dando spazio a quello contrattuale. Ci si potrebbe poi spingere oltre, introducendo il tema delle forme previdenziali integrative. Tutti questi aspetti hanno in comune la natura del salario come un investimento e non solo come costo. Produttività, competenze, welfare aziendale sono a ben vedere guadagni, nel breve e nel lungo termine per impresa e lavoratori. Urge una battaglia contro il conservatorismo di chi da un lato considera il salario una variabile indipendente e dall'altro chi lo ritiene unicamente una voce passiva del bilancio. L'alternativa a questo rinnovamento è un vuoto che il legislatore attuale, non senza qualche soddisfazione, colmerà, intervenendo dove le parti non hanno saputo accordarsi. Ma la strada è meno tortuosa di come sembra. In numerosi accordi a livello territoriale e aziendale le parti sociali hanno contrattato questi elementi, con diversi successi. Si può partire da questo, aiutandoci con regole che lascino spazio a modelli partecipativi, in modo che le eccezioni diventino regola.

\*Ricercatore ADAPT

