

Regole e lavoro, le idee che vivono

UN PROGETTO CHE DIVENTA FINALMENTE REALTÀ

Pubbllichiamo un estratto dell'intervento del giuslavorista Marco Biagi, ucciso dalle Brigate rosse, al Comitato scientifico di Confindustria dell'aprile del 2001, che largamente anticipa temi e soluzioni contenuti nel protocollo firmato ieri dalle parti sociali.

di **MARCO BIAGI**

IL MERCATO e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con crescente velocità: non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro. In Europa stiamo vivendo una trasformazione epocale che in altri continenti (America, Asia, Oceania) conosce stadi di sviluppo più avanzati, almeno in alcuni Paesi, cioè il passaggio definitivo dalla "vecchia" alla "nuova" economia, la transizione tra un sistema economico "industrialista" ad uno nuovo fondato sulle "conoscenze". Il sistema regolativo dei rapporti di lavoro ancor oggi utilizzato in Italia e, seppur con diversi adattamenti, in Europa, non è più in grado di cogliere - e governare - la trasformazione in atto. La stessa terminologia adottata nella legislazione lavoristica (es. "posto di lavoro") appare del tutto obsoleta.

Assai più che semplice titolare di un "rapporto di lavoro", il prestatore di oggi e, soprattutto, di domani, diventa un collaboratore che opera all'interno di un "ciclo". Si tratta di un progetto, di una missione, di un incarico, di una fase dell'attività produttiva o della sua vita, sempre più il percorso lavorativo è segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente ed autonomo, in ipotesi intervallati da forme intermedie e/o da periodi di formazione e riqualificazione professionale. Il quadro giuridico-istituzionale ed i rapporti costruiti dalle parti sociali, quindi il diritto del lavoro e le relazioni industriali, devono cogliere queste trasformazioni in divenire, agevolandone il governo. Si tratta di uscire dalla logica di un confronto di breve respiro: le parti sociali devono trovare le convergenze per coltivare una nuova progettualità nella gestione delle risorse umane e dei rapporti collettivi di lavoro, modernizzando il sistema delle regole che dovrà diventare sempre più concordato e meno indotto dall'attore pubblico.

Non è più possibile oggi mantenere inalterato un sistema di diritto del lavoro e di relazioni industriali che per vari aspetti non pare sufficientemente conforme alle indicazioni comunitarie ed alle migliori prassi derivanti dall'esperienza comparata.

La concertazione sociale ha senz'altro contribuito, specie con gli accordi triangola-

ri all'inizio degli anni '90, alla decisiva opera di avviamento del risanamento della finanza pubblica, consentendo al sistema economico nel suo complesso di raggiungere obiettivi fondamentali, primo fra tutti quello dell'entrata dell'Italia nel primo gruppo di Stati membri che hanno costituito l'Unione monetaria europea.

Appare evidente tuttavia che tale pratica non possa continuare a tradursi unicamente in intese triangolari dove gli impegni a carico del Governo sono sovente disattesi, anche a causa della forte instabilità che nuovamente caratterizza il sistema politico italiano, con effetti di trascinarsi su quello delle relazioni industriali.

Appare preferibile alla versione "statica" degli anni '90 (una serie di accordi: 1992, 1993, 1996, 1998), una prospettiva "dinamica" che consenta alle parti sociali di verificare l'operato del Governo all'interno di un eventuale disegno comune di volta in volta concordato. Si potrebbe pensare anche a sessioni concertative dedicate a temi specifici.

Si può quindi confermare l'incompatibilità della logica di "conflitto distributivo" con le esigenze attuali dell'economia italiana che inducono a sperimentare una pratica di "partnership per la competitività e l'occupazione" dove il confronto concertativo assuma la valenza non di un obiettivo in sé, ma di uno strumento utile al conseguimento di obiettivi di volta in volta condivisi.

Il passaggio dalla politica dei redditi ad una politica per la competitività impone l'adozione di una nuova metodologia di confronto, basata su accordi specifici, rigorosamente monitorati nella loro fase implementativa, restando meglio precisata la distinzione delle reciproche responsabilità tra Governo e parti sociali.

In questi anni si è infatti accentuata la globalizzazione della competizione e le imprese italiane devono essere messe in grado di competere con i concorrenti che beneficiano di un vantaggio costruito anche su relazioni industriali a misura di impresa.

La contrattazione aziendale non può avere la semplice funzione di redistribuzione del reddito, bensì deve determinare in forma prioritaria le stesse condizioni di lavoro: naturalmente tale

indicazione deve valere soprattutto per le imprese di maggiori dimensioni; per quelle minori il Ccnl potrebbe ancora rappresentare un punto di riferimento, anche se appare sempre più convincente la piena valorizzazione della dimensione locale del negoziato. Questo obiettivo comporta una revisione della attuale tendenza (presente in modo chiaro

nella legislazione sulla fornitura di lavoro temporaneo e, in misura minore, anche nella recente normativa sul lavoro a tempo parziale) a riservare in via esclusiva o comunque assorbente alla contrattazione collettiva di livello nazionale la regolamentazione delle modalità di utilizzo di taluni modelli contrattuali flessibili.

Appare al tempo stesso non più rinviabile la prospettiva di dotare il contratto nazionale di categoria di "clausole di uscita" che consentano alla contrattazione aziendale di stabilire condizioni di lavoro, anche in materia salariale, inferiori rispetto ai livelli individuati nazionalmente.

L'esperienza tedesca e quella spagnola delle c.d. clausole di "sganciamento salariale" sono assai ricche al riguardo e comunque una soluzione del genere era stata raccomandata anche dalla Commissione di esperti, nominata dal Governo e presieduta dal prof. Gino Giugni, nel rapporto redatto in vista della revisione del protocollo del 1993 che sfociò nel "Patto di Natale" del dicembre 1998.

La "uscita" dal primo livello di contrattazione dovrebbe avvenire automaticamente in caso di (a) emersione dal sommerso, (b) crisi aziendale, (c) costituzione di nuova impresa.

Non si può pensare di modernizzare il nostro sistema contrattuale se non a condizione di attribuire al contratto collettivo nazionale di categoria un ruolo di "contratto quadro o cornice", considerandolo come un documento che sintetizzi gli "orientamenti" comuni delle parti in un certo contesto produttivo, suscettibili di essere precisati e definiti con puntualità in accordi aziendali o locali, a seconda della dimensione delle imprese.