

Libero Lavoro

Approfittiamo della crisi mondiale per riscrivere le regole del lavoro

Meno formalismi e accordi nazionali: le nuove relazioni industriali passano per la contrattazione decentrata. E una cultura organizzativa meno conflittuale

EMMANUELE MASSAGLI*

■ ■ ■ Quello odierno è certamente un periodo di crisi delle relazioni industriali, in Italia come in Europa. Gli indubbi risultati ottenuti dal sindacato e la sua capillare diffusione osservata negli ultimi cinquant'anni, se da una parte hanno avuto il merito di contribuire al miglioramento delle condizioni di vita e lavoro delle persone, dall'altra hanno legato il successo e la "stima" delle relazioni industriali all'operato del movimento sindacale. Da oltre un decennio tale movimento è andato perdendo i connotati che lo avevano caratterizzato all'interno delle grandi fabbriche, generando una profonda domanda sull'attualità e sulle potenzialità delle relazioni industriali.

Sono rinvenibili alcuni elementi di tendenza evolutiva comuni a quasi tutti gli Stati europei: decentralizzazione della struttura, sganciamento dagli standard imposti dai livelli centrali e inserimento di contenuti nuovi nella contrattazione (difesa e creazione dell'occupazione, formazione, responsabilità sociale, partecipazione ai risultati aziendali, bilateralità). Questo è probabilmente il sentiero per l'ammodernamento delle relazioni industriali, chiamate ad essere meno conflittuali e politicizzate, ma più competenti e prossime al singolo lavoratore. Indipendentemente dai progressi nell'organizzazione aziendale, non può venire meno l'obiettivo di fondo: permettere un funzionamento più umano, più attento alla persona e più democratico del sistema di mercato e delle relazioni di lavoro.

La recente crisi economica complica que-

sto processo di innovazione: la scarsità di risorse, che non permette una stagione di tranquilli rinnovi contrattuali, è però l'occasione per compiere scelte decise verso quel sentiero di rinnovamento delle relazioni industriali che diversi Stati europei hanno già incominciato a percorrere.

In Italia il recente accordo di riforma degli assetti contrattuali firmato da tutte le parti sociali, eccetto la Cgil, il 22 gennaio 2009 è un primo passo verso questa direzione. L'accordo è intervenuto modificando le regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva come formalizzate nel protocollo sulle relazioni industriali del 1993. Il nuovo assetto ha l'esplicita intenzione di superare una stagione di continui stalli negoziali e sterili conflittualità in un'ottica maggiormente partecipativa e più attenta al livello territoriale e aziendale. Il successo di questo tentativo si misurerà nel corso dei prossimi quattro anni (durata sperimentale dell'accordo) e dipenderà, in buona parte, dalla responsabilità delle parti sociali. Le stesse parti sociali che sono chiamate a dimostrare nei fatti, a una opinione pubblica sempre più indifferente, la valenza ancora attuale dell'istituto della contrattazione collettiva e, più in generale, i benefici che delle buone relazioni industriali (o, più correttamente, "di lavoro") possono apportare a tutto il mondo produttivo, economico e sociale.

Anche recentemente si sono osservati esempi virtuosi di contrattazione e dialogo sociale: si pensi alle Linee guida per la Formazione nel 2010 firmate responsabilmente dal



governo e da tutte le parti sociali; o si veda l'accordo tra Intesa San Paolo e i sindacati per un salario di ingresso ridotto in cambio di mille nuove assunzioni nel Sud; o ancora si guardi al rinnovo contrattuale del settore chimico.

È quindi in mano alle associazioni di rappresentanza di imprenditori e lavoratori il ruolo futuro delle relazioni industriali. La sfida starà nella capacità di abbandonare il formalismo che ancora contraddistingue molti processi sindacali, le posizioni aprioristiche e la pretesa di poter regolare centralmente un mercato del lavoro oramai troppo differenziato e troppo mutevole perché possa essere fotografato coi tempi e coi modi della contrattazione nazionale. La sfida è anche nella disponibilità a cambiare la lente attraverso la quale si è letta la realtà del lavoro fino ad oggi: si pensi all'anacronismo degli inquadramenti contrattuali e dei profili professionali che sono formalizzati nella maggior parte dei contratti collettivi o alla difficoltà a leggere percorsi lavorativi sempre meno ancorati al posto fisso e sempre più caratterizzati dalla capacità di aggiornare competenze e conoscenze.

Si tratta di una riforma innanzitutto "culturale", prima che contrattuale.

* (Ricercatore Adapt)



I modelli di relazioni sindacali in Europa

Modello anglosassone

- Gran Bretagna
- Irlanda

- Centrato sull'impresa (contrattazione aziendale)
- Relazioni collettive poco importanti
- Contratti individuali

Modello scandinavo

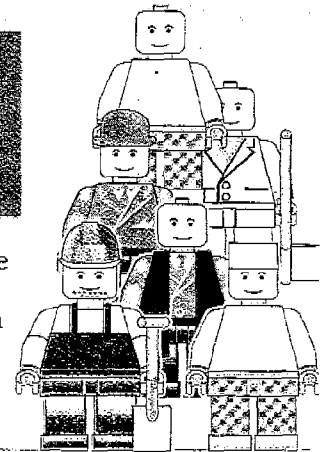
- Norvegia
- Svezia
- Finlandia
- Danimarca

- Fortemente centralizzato (contrattazione nazionale)
- Regolazione salariale centrale
- Mercato Welfare State

Modello intermedio

- Italia
- Francia
- Germania
- Olanda

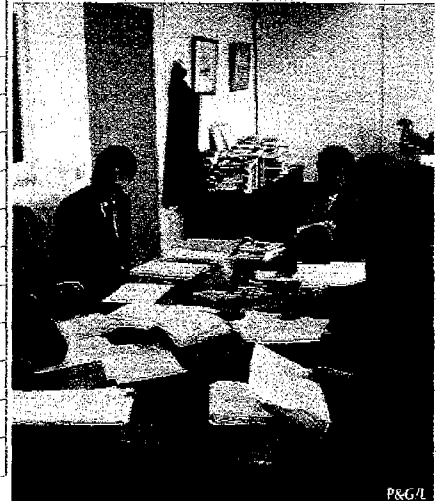
- Centralizzazione conflittuale
- Negoziazione collettiva sia nazionale che decentrata
- Numerose parti sociali
- Connotazione politica delle parti



ASSETTI CONTRATTUALI NEI DIVERSI PAESI (2008)

Paese	Intersectoriale (accordi tripartiti)	Settoriale	Aziendale
Austria		●●●	●
Belgio		●●●	●
Danimarca	●	●●●	○●○
Francia		●●●	○●○
Germania		●●●	○●○
Grecia		●●●	●
Irlanda	●●●	●	●
Italia		●●●	○●○
Giappone		●●●	●●●
Paesi Bassi	●	●●●	●
Polonia	●	●	●●●
Regno Unito		●	●●●
Spagna	●	●●●	○●○
Svezia		●●●	○●○
Ungheria		○●○	○●○
USA			●●●

- Livello di contrattazione esistente
- Livello importante, ma non dominante e/o generalizzato
- Livello dominante



Fonte: www.adapt.it

