Riforma del lavoro: una sconfitta della concertazione o delle relazioni industriali?

di Paolo Tomassetti

Si può condividere, almeno in astratto, la posizione del Governo che definisce equilibrata la riforma del lavoro perché scontenta tutti, imprese e sindacati. La tesi è certamente suggestiva. Ma a prescindere dal fatto che tale affermazione sembra già suonare come un campanello di allarme della scarsa effettività delle innovazioni introdotte, una volta accettata questa tesi è ragionevole sposarne anche il corollario, ovvero che la riforma del lavoro è stata approvata all'ombra della eclissi delle relazioni industriali (oltre che dei partiti politici) e non solo o non tanto del metodo della concertazione. Anche a voler tralasciare il ruolo (marginale) giocato dalle parti sociali nella messa a punto del DDL n. 3249, è fuori discussione la centralità e il peso della norma imperativa di legge rispetto al poco spazio lasciato alla azione della contrattazione collettiva.

Nel sistema di relazioni industriali la logica vuole che il contratto è equilibrato se accontenta tutti; ovvero se è capace di comporre il conflitto che spinge le parti contrapposte a sedersi attorno a un tavolo. L'articolo 8 della manovra finanziaria di ferragosto aveva messo nelle mani delle forze produttive il destino dell'art. 18, riconoscendo alle stesse la possibilità di sottoscrivere accordi di livello aziendale e territoriale anche in deroga all'attuale disciplina dei licenziamenti. Non solo. L'intero impianto del diritto del lavoro italiano era stato affidato alla piena disponibilità di aziende e sindacati nell'intento di valorizzarne l'autonoma capacità normativa. E superare così il retaggio della norma inderogabile di legge a efficacia sostitutiva nei confronti dei prodotti difformi dell'autonomia collettiva.

Il dissenso pregiudiziale del mondo sindacale verso l'articolo 8 – culminato nell'accordo interconfederale del 21 settembre 2011 – ha oggi legittimato, in piena sintonia col principio di cedevolezza attorno a cui è stato congeniato il provvedimento, l'intervento del nuovo esecutivo volto a restringere il campo di applicazione della tutela reale contro i licenziamenti illegittimi. Soluzione questa che, tra le tante, i sindacati avrebbero potuto negoziare azienda per azienda, scambiandola ad esempio con poste occupazionali o garanzie di investimenti.

Il risultato è che, da un lato, i lavoratori si trovano ora ad incassare un riproporzionamento delle tutele sulla flessibilità in uscita senza sostanziali contropartite. Dall'altro, la rimanutenzione dell'articolo 18 avviene ad un prezzo troppo caro per le imprese se commisurato all'accrescimento degli oneri contributivi per la disoccupazione e alle restrizioni della flessibilità in entrata.

A ciò si aggiunge che il malcontento generato dalla riforma ha finito per riflettersi anche sul piano dei rapporti tra soggetti che operano nel medesimo versante del mercato del lavoro. Perché un intervento di tipo sistemico che fa perno sulla revisione dell'articolo 18 difficilmente può soddisfare gli interessi dei segmenti dove, in ragione della piccola dimensione delle imprese, la tutela reale contro i licenziamenti illegittimi comunque non trova applicazione. Il costo-opportunità della riforma sarebbe in altri termini

alterato e i suoi effetti ingessanti darebbero luogo a disfunzioni che in certi contesti potrebbero pure tradursi in una diminuzione della occupazione regolare.
Non stupisce come in questo quadro le associazioni datoriali del terziario e delle Pmi abbiano denunciato a più riprese la iniquità di una riforma ancorata alle logiche di funzionamento dell'industria, che mal si conciliano con il dinamismo del mercato del lavoro dei servizi. Arrivando perfino a minacciare la disdetta dei contratti collettivi, come a dire: "tanto non servono a niente". Anche su questo aspetto il valore aggiunto dello strumento negoziale rispetto ad interventi eterodiretti è incontrovertibile, perché avrebbe consentito di calibrare meglio i necessari interventi di modernizzazione del mercato del lavoro sulle specificità dei settori, dei territori e delle singole aziende.
La eclissi delle relazioni industriali in Italia è ancora più evidente poi nel confronto comparato. In Germania, ad esempio, i sindacati sembravano essere destinati a scomparire con il progressivo spostamento dell'asse contrattuale dal centro alla periferia. E invece hanno saputo rinnovarsi e reinventarsi con intelligenza, presidiando i Comitati aziendali e diventando loro stessi giudici della bontà o meno delle innovazioni introdotte con gli accordi di concessione. Ovvero quelle soluzioni negoziali win-win – le stesse promosse dall'articolo 8 – che rappresentano una delle principali determinanti del miracolo occupazionale della Germania in tempo di crisi. Alla luce degli avvenimenti delle ultime settimane, forse, anche le forze produttive del nostro Paese potranno riscoprire il potenziale dell'art. 8. La cui intrinseca natura liberale lascia loro aperta la possibilità di sottoscrivere accordi in deroga perfino a norme di legge che non gli piacciono, come quelle di questa riforma del mercato del lavoro.