

# Modernizzare la contrattazione collettiva

di Jesús Cruz Villalón

La contrattazione collettiva assume un ruolo decisivo nello sviluppo delle relazioni di lavoro.

Quanto stabilito nei contratti collettivi rappresenta, nella pratica, il regime delle condizioni di lavoro applicabile all'insieme dei lavoratori, regime che influisce in maniera ancor più incisiva di quanto non avvenga con la legislazione statale in materia di lavoro. Occorre tenere in considerazione che le condizioni di lavoro di circa l'80% della popolazione attiva si rinvengono proprio nel contratto collettivo, il cui contenuto è dunque fondamentale per la generalità delle imprese e dei lavoratori.

Da quello dipende l'evoluzione dei salari nel mercato del lavoro, e la loro connessione con l'inflazione e la produttività; è lì, inoltre, che vengono fissati il regime della giornata di lavoro, l'inquadramento professionale e, in generale, i margini di flessibilità interna nell'impresa, così come l'organizzazione del lavoro con riferimento all'aspetto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La contrattazione collettiva rappresenta la principale attività delle organizzazioni sindacali e datoriali e, non a caso, gli indici di conflittualità a livello di impresa e di settore sono direttamente proporzionali al grado di efficienza del nostro sistema di contrattazione collettiva.

Il sistema, in vigore da oltre tre decenni, ha funzionato relativamente bene, anche se – non lo si può nascondere – con il passar del tempo ha iniziato a mostrare evidenti carenze e distorsioni: prassi corrotte, mancanza di adattabilità dei contenuti dei contratti alle trasformazioni economiche, produttive, sociali e culturali, lentezza nei processi di negoziazione e addirittura situazioni di blocchi nella concertazione senza alcuna alternativa. Per questo, e a ragione, si è affermato che la riforma legislativa della contrattazione collettiva finalmente varata dal Governo con il *Real Decreto Ley*, rappresenta una delle ultime grandi riforme strutturali attese, in particolare tra quelle che riguardano il mercato del lavoro. E, al di là delle critiche che possono essere mosse al testo legislativo approvato, si avverte che le modifiche introdotte costituiscono cambiamenti profondi rispetto all'assetto operante sino ad oggi. Tra tutte, ve ne sono due in particolare, a mio giudizio, decisive per una inversione di rotta nell'orientamento e nella individuazione degli obiettivi da conseguire attraverso la contrattazione collettiva.

Da un lato, il primato che si riconosce al contratto collettivo aziendale, di modo che – semplificando al massimo – ciò che in esso si stabilisce prevale su quanto previsto nei contratti settoriali. Questa modifica non solo porta con sé un forte decentramento della contrattazione collettiva, ma rende anche possibile introdurre misure di maggior adattabilità delle condizioni di lavoro alle peculiarità di ciascuna impresa, maggior flessibilità interna, e un regime variabile di salario che tenga conto degli aspetti connessi alla produttività. Quale effetto collaterale di tale primato del contratto aziendale, si renderà obbligatoria una reconfigurazione delle attività e delle strutture sindacali, che saranno ora più concentrate in loco che non a livello di settore, così come si genererà dell'incertezza rispetto alla capacità di fissare criteri macro-economici generali nella evoluzione dei prezzi.

Dall'altro lato si colloca la sfida di combattere la lentezza dei processi di concertazione, la passività di coloro che ne sono protagonisti e, in particolare, il superamento delle situazioni di blocco nella negoziazione. E lo si fa essenzialmente con il potenziamento dei meccanismi di risoluzione dei conflitti attraverso l'intervento di un terzo, vale a dire, la mediazione o l'arbitrato. Inizialmente lo si faceva senza arrivare ad imporre l'arbitrato come obbligatorio, ponendo gli interlocutori sociali di fronte ad un panorama che difficilmente consentiva loro di rifiutare la via dell'arbitrato, quando essi

stessi si fossero dimostrati incapaci di trovare un punto di equilibrio che portasse ad un accordo. Il testo definitivamente approvato, invece, oltrepassando la linea rossa della costituzionalità, introduce un meccanismo di arbitrato obbligatorio che, a mio giudizio, rappresenta un errore, suscettibile di provocare un risultato controproducente per gli obiettivi perseguiti.

Il fallimento della concertazione tra le parti, la perdita all'ultimo momento di tutto quanto era stato sino ad allora concordato e il fatto che la riforma sia il risultato di una decisione unilateralale del Governo fanno nascere logici interrogativi rispetto alla efficacia pratica di quanto stabilito nel *Boletín Oficial del Estado*. Nonostante ciò, deve ritenersi che il rifiuto degli interlocutori sociali potrà porre qualche ostacolo al cammino, ritardarne la messa in pratica, ma non potrà impedire che questa riforma entri a regime, e si incorpori nella realtà della nostra contrattazione collettiva.

**Jesús Cruz Villalón**

Professore ordinario di Diritto del lavoro e della sicurezza sociale  
Universidad de Sevilla  
Arbitro del lavoro

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *Diario de Cádiz*, 11 giugno 2011, con il titolo *Modernizar la negociación colectiva*. Traduzione a cura di Lavinia Serrani.