

LAVORO



**Contratti più flessibili
 con il primato
 della «prossimità»**

Picchio > pagina 5

Primato al contratto di prossimità

Allo studio il modello sostenuto da Giugni: prevale l'accordo più vicino al lavoratore

La riforma. Si completerebbe il percorso verso le intese aziendali, superando anche le deroghe
Il cambio di passo. Possibile un'accelerazione legata anche alle vicende della newco Fiat

Nicoletta Picchio
 ROMA.

Gino Giugni, addirittura nel 1997, aveva già cominciato a pensarci: prevedere clausole di uscita dal contratto collettivo nazionale e dare più spazio e valore ai contratti aziendali. A quella contrattazione, quindi, che è più vicina ai lavoratori.

Un modello che in quegli anni stava maturando anche in Germania. Solo che i tedeschi sono andati avanti rapidamente. Mentre qui in Italia il cantiere delle relazioni industriali è ancora aperto.

A segnare un cambio di passo, la riforma della contrattazione del gennaio 2009, firmata da Confindustria, Cisl e Uil, senza Cgil. Obiettivo spostare il baricentro dalla contrattazione nazionale a quella aziendale, prevedere le deroghe, anche in chiave migliorativa rispetto ai contratti nazionali, poter applicare il contratto aziendale al posto di quello nazionale.

Ora si vuole andare oltre. Ci stanno ragionando le parti sociali e in questa direzione stanno lavorando al ministero del Welfare: si tratta di stabilire il primato della contrattazione di prossimità, cioè quella in azienda, dove è possibile la sintesi più efficace delle esigenze di lavoratori e imprese, per aumentare la produttività.

Confindustria e sindacati sono protagonisti di questa riforma: serve un accordo interconfederale (avviso comune) che poi potrà essere recepito dal ministro **Maurizio Sacconi** con una legge. Il traguardo finale non è solo poter derogare rispetto al

contratto nazionale, ma anche fare accordi aziendali non conformi alle leggi in vigore, fermi restando i diritti fondamentali.

Sarebbe una formula più avanzata anche rispetto al modello tedesco. E si otterrebbe anche un altro risultato importante: dare valenza erga omnes agli accordi aziendali a prescindere dalla rappresentatività, perché si tratta di una delega che dà il legislatore alle parti sociali.

Per andare avanti con la legge il ministro sta aspettando l'avviso comune tra le parti sociali. I contatti già ci sono e questo percorso potrebbe avere un'accelerazione sulla spinta del caso Fiat. La casa automobilistica di Torino, come ha sempre detto l'ad Sergio Marchionne, per attuare il piano Fabbrica Italia ha bisogno della certezza di poter applicare le intese. Dopo le complesse vicende di Pomigliano, Mirafiori ed ex Bertone, con gli accordi firmati senza la Fiom, il Lingotto si trova a fronteggiare una serie di ricorsi giudiziari. Il 18 giugno ci sarà la prima udienza a Torino su un ricorso Fiom: i metalmeccanici Cgil contestano che quella di Pomigliano sia una newco, considerandola piuttosto un ramo d'azienda.

Di qui l'idea di Fiat, messa sul tavolo un anno fa e ricircolata in questi giorni con una serie di indiscrezioni, di far uscire tutto il gruppo da Confindustria, per poter applicare il proprio contratto aziendale, che ha una serie di innovazioni su flessibilità e rappresentanza. Una soluzione che però non risolverebbe tutti i problemi: la legge prevede che comunque sia applicato

all'azienda il contratto nazionale in vigore, fino a scadenza. E cioè il 2011 (considerando quello del 2008 firmato dalla Fiom) o il 2012 (considerando quello firmato da Cisl e Uil nel 2009 e che recepisce la riforma dei contratti). Sarebbe più efficace riprendere il dialogo per arrivare ad una legge che sancisca il primato del contratto aziendale.

Il disegno di riforma delle relazioni industriali potrebbe arricchirsi di un successivo tassello: una legge sullo sciopero per definire chi può indirlo e le condizioni del preavviso. Il diritto di sciopero non è mai stato regolato nel suo complesso e l'unico riferimento è la Costituzione. Secondo il progetto di **Sacconi** a proclamare lo sciopero dovrebbero essere solo le organizzazioni stabili, per evitare gli scioperi individuali spontanei, senza però arrivare alle regole tedesche, dove per decidere una protesta serve il consenso del 75% dei lavoratori iscritti. Sul preavviso va stabilito un periodo congruo per permettere alle aziende di organizzarsi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL PERCORSO

Sacconi è pronto a un intervento legislativo dopo un accordo interconfederale. In cantiere anche regole sull'esercizio dello sciopero



Rappresentanza

● Il dibattito sulla cosiddetta esigibilità delle intese contrattuali definite a livello aziendale s'intreccia con la questione della rappresentanza sindacale. A più di sessant'anni dall'abrogazione dell'ordinamento corporativo e dall'entrata in vigore della Costituzione, il nostro ordinamento dei rapporti sindacali versa tutt'ora in regime transitorio, non essendo ancora stata data attuazione a quanto previsto negli ultimi tre commi dell'articolo 39. Diverse proposte di legge (tra cui quella di Pietro Ichino) puntano ad affidare a una legge ordinaria il compito di regolare le forme di democrazia sindacale nelle quali può pervenirsi alla stipulazione di un contratto collettivo con efficacia erga omnes, sia a livello nazionale sia ai livelli inferiori



La contrattazione nazionale e le deroghe nei principali paesi

ASSETTI CONTRATTUALI SU RETRIBUZIONI E ORARI: QUADRO COMPARATO LE CONDIZIONI DI DEROGA

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

	Intersettoriale (accordi tripartiti)	Settoriale	Aziendale
Austria		●●●	●
Belgio	●●	●●●	●
Danimarca	●	●●●	●●
Francia		●●	●●
Germania		●●●	●●
Grecia	●●	●●●	●
Irlanda	●●●	●	●
ITALIA	●●	●●●	●●
Giappone			●●●
Paesi Bassi	●	●●●	●
Polonia	●	●	●●●
Regno Unito		●	●●●
Spagna	●	●●●	●●
Svezia		●●●	●●
Ungheria		●●	●●
Usa			●●●

Fonte: Adapt

QUI BERLINO

In Germania le parti hanno introdotto nei contratti clausole di «sganciamento» che consentono alle imprese di disattendere almeno in parte i termini dell'intesa anche in assenza di una situazione di grave crisi economica. Norme ad hoc su orario, vacanze o salari di produttività possono essere concordate tra management e consiglio di fabbrica. Recenti dati forniti dall'Istituto tedesco per la ricerca economica e

sociale (WSI, 2010) segnalano che circa il 16% degli stabilimenti del Paese ha sottoscritto accordi in deroga al fine di ridurre la retribuzione dei lavoratori neoassunti; il 14% ha sottoscritto accordi in deroga per ridurre i bonus retributivi annuali; il 13% delle imprese ha invece impiegato questo strumento per differire incrementi retributivi previamente accordati ai lavoratori; il 9% per ridurre la paga base

Italia

■ Gli accordi in deroga devono essere preventivamente approvati dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata (caso Fiat). Per esempio nel contratto nazionale dei chimici dalla Commissione nazionale di contrattazione, composta pariteticamente dalle Parti stipulanti il Ccnl

Francia

■ L'efficacia dell'accordo in deroga è subordinata alla approvazione di un Comitato paritetico settoriale, la cui modalità operativa è regolata dal contratto collettivo di categoria. La norma di legge fissa le materie che non possono costituire oggetto di deroga, tra le quali figurano la retribuzione minima, gli inquadramenti contrattuali, le misure di protezione sociale supplementari e i fondi interprofessionali per la formazione

Germania

■ Comitato di negoziazione a livello aziendale, composto dai lavoratori della azienda iscritti al sindacato, il cui compito consiste nel guidare i negoziati e confermare la accettabilità degli esiti

Irlanda

■ La verifica e il controllo della condizione di sganciamento è affidata al Tribunale del Lavoro. Al datore di lavoro che, a causa di difficoltà economico-finanziarie, non può rendere esigibile il livello di retribuzione minima fissato per legge, è consentito fare istanza al Tribunale del lavoro che, a seguito di accertamenti, determina il livello retributivo alternativo che deve essere garantito nel periodo di esenzione (che va da 3 a 12 mesi)

