

Le rigidità da superare

di **Michele Tiraboschi**

Settimana corta e contratti di solidarietà. Fa discutere l'ipotesi avanzata da Raffaele Bonanni per fronteggiare l'emergenza economica e salvaguardare i livelli occupazionali. Eppure, nel panorama internazionale, la proposta del leader della Cisl non è una eccezione.

Continua > pagina 2

Addentrandoci nel culmine di una crisi di cui non conosciamo ancora intensità ed esiti sarà sempre più frequente il tentativo di individuare, anche da parte sindacale, soluzioni atipiche, almeno nell'ottica tradizionale delle relazioni industriali, con l'obiettivo prioritario di difendere i posti di lavoro.

Nel Regno Unito i sindacati avrebbero offerto una sostanziosa riduzione dei salari per tutti i 25mila dipendenti della Corus, il colosso dell'acciaio britannico, nel disperato tentativo di evitare la chiusura di un maxi-impianto

del gruppo localizzato nel Galles del Sud. La notizia ha subito conquistato le prime pagine dei giornali e poco importa che sia stata, per ora, "ufficialmente" smentita dai rappresentanti sindacali del gruppo: è facile immaginare che il sindacato aziendale, tuttora impegnato in una trattativa senza chiare vie di uscita, si sia sentito "bruciato" da una inaspettata fuga di notizie. Quanto basta, tuttavia, per indurre l'autorevole Financial Times a sostenere che, in tempi di crisi, a essere maggiormente penalizzati sarebbero, paradossalmente,

proprio i lavoratori delle imprese con forti rappresentanze dove i tagli di organico sarebbero l'unica strada praticabile a fronte della indisponibilità sindacale a concordare sostanziose riduzioni salariali. Eppure, sempre nel Regno Unito, migliaia di lavoratori dei dieci stabilimenti inglesi della JBC, leader mondiale nella produzione di macchinari edili con impianti in 150 Paesi, hanno già ratificato nei giorni scorsi un accordo sindacale che prevede una riduzione delle paghe di 50 sterline a settimana, per aiutare l'impresa a fron-

teggiare la crisi economica e salvare così 350 posti di lavoro.

Sebbene per profili tutto sommato ancora secondari, anche un diritto del lavoro particolarmente rigido come quello italiano conosce da tempo alcune timide deroghe allo standard legislativo e contrattuale quale contropartita per la salvaguardia dei livelli occupazionali. La legislazione in materia di licenziamenti collettivi ammette la possibilità, nell'ambito delle procedure per la dichiarazione di mobilità, di accordi sindacali che comportino l'assegnazione a mansioni con trattamenti retributivi inferiori in cambio del riassorbimento totale o parziale dei lavoratori eccedenti.

Ben poca cosa, certo, rispetto al contratto individuale "a scelta multipla", ipotizzato dal Libro Bianco di Marco Biagi e che consentirebbe al lavoratore di optare, d'intesa con il datore di lavoro, tra diversi istituti negoziati in sede collettiva come, appunto, un livello salariale inferiore in cambio di maggior sicurezza del posto di lavoro. Ben cosa, tuttavia, anche rispetto al diritto del lavoro già oggi vigente in Paesi come la Germania, la Spagna e la Francia dove opera, da tempo, un sofisticato sistema di clausole di sganciamento dagli standard inderogabili di legge o contratto collettivo nazionale al fine gestire situazioni di crisi occupazionale o arginare i rischi della delocalizzazione in aree con un costo del lavoro inferiore. In Germania, in particolare, hanno fatto scuola le intese firmate, sul volgere del 2004, alla Siemens, alla Daimler-Chrysler e, sulla loro scia, in molte altre aziende tedesche relative all'aumento dell'orario di lavoro a parità di salario. Ciò è stato possibile solo grazie a un modello di contrattazione collettiva assai meno rigido del nostro.

Come da noi anche in Germania l'eccessiva centralizzazione della contrattazione collettiva, a causa della importanza dei contratti firmati a livello di settore o di Land, ha per lungo tempo rallentato la capacità di adattamento al nuovo scenario economico

e alle sfide della internazionalizzazione. Sindacati e associazioni datoriali hanno tuttavia accettato fino in fondo la sfida del cambiamento e della innovazione, concedendo al livello aziendale di contrattazione maggiore autonomia nella regolazione dei trattamenti retributivi e delle altre condizioni di lavoro. Le innovazioni introdotte nel sistema di relazioni industriali consentono così, in situazioni economiche particolari come quella che stiamo vivendo ora, di privilegiare la stabilità del posto di lavoro, ritenuta un bene prioritario rispetto a standard normativi e retributivi che, se rigidamente difesi, po-

trebbero alla fine ritorcersi contro gli stessi lavoratori.

L'esperienza internazionale conferma certamente che la scelta tra il peggioramento delle condizioni di lavoro o la perdita di centinaia di migliaia di posti lavoro è una alternativa lacerante per il sindacato. Pensando al caso italiano avremo tuttavia modo di verificare nei prossimi mesi, con il montare della crisi e i primi licenziamenti di massa, se non sia però peggiore la condizione di un sindacato che, a causa della mancata modernizzazione del nostro sistema di relazioni industriali, non può neppure giocarsi una simile carta estrema.

Michele Tiraboschi

Tiraboschi@unimore.it

DALLA PRIMA

L'esempio estero, sfida per i sindacati

