

NOTA ISRIL ON LINE

N° 40 - 2014

**IL "JOBS ACT":
I COSTI DI TRASFORMARE
UN CONFLITTO SOCIALE
IN UN CONFLITTO POLITICO**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi

Via Piemonte, 101 00187 -

Roma

gbianchi.isril@tiscali.it

www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



IL "JOBS ACT": I COSTI DI TRASFORMARE UN CONFLITTO SOCIALE IN UN CONFLITTO POLITICO

di Giuseppe BIANCHI

L'ISRIL (Istituto di Studi sulle Relazioni Industriali e di Lavoro), editore di queste note, analizza da oltre 50 anni (data di nascita 1962) le dinamiche del conflitto sociale e delle regole che lo governano, valutandone gli effetti sul contesto economico e sociale circostante. Il dato di osservazione più costante è che il conflitto sociale, pur influenzato da variabili metaeconomiche (scontro di classe, aspettative non razionali, conflitti di potere) ha dovuto pur sempre fare i conti con l'obiettivo di pervenire a compromessi in grado di fornire guadagni reciproci per gli interessi in campo (lavoro-capitale).

Questo perché, come spiega la teoria dei giochi (John Nash, premio Nobel 1994) c'è sempre nel conflitto sociale un punto di equilibrio, al di là del quale le soluzioni disponibili sarebbero svantaggiose per tutti.

Il campo di applicazione del conflitto sociale è stato la società industriale caratterizzata, nelle sue diverse fasi evolutive, dalla forte rappresentatività degli attori sociali e dall'autonomia degli ordinamenti sottostanti.

Ci sono state fasi di forti tensioni che non hanno impedito l'ascesa del nostro Paese fra i più industrializzati del mondo.

Tutti sappiamo quanto sia cambiato lo scenario economico e sociale con la globalizzazione, con le nuove tecnologie, con i loro effetti sui rapporti tra la sfera sociale e la sfera politica, soprattutto a partire dagli anni '70.

In sintesi, le parti sociali, in nome di una rivendicata soggettività politica, si sono posti come parte contraente della politica economica del Governo, mentre il governo ha esteso il suo ruolo regolativo, tramite la legge, su materie di pertinenza delle parti sociali, quali la flessibilità e la mobilità del lavoro.

Gli effetti di tale sovrapposizione dei ruoli sono noti: un riformismo senza riforme ed un mercato del lavoro, iper regolato ma non governato.

Come uscirne? La soluzione esiste ed è quella sperimentata in Europa: il dialogo sociale per le questioni macro-economiche, la contrattazione collettiva per riadattare in modo flessibile, le regole del lavoro alla diversità dei contesti produttivi entro i limiti fissati per legge.

Il modello, a parole condiviso in Italia, è quello tedesco in cui Governo e parti sociali hanno gestito una situazione di crisi economica convergendo sull'obiettivo condiviso di privilegiare la stabilità degli occupati, miscelando interventi governativi con pratiche contrattuali destinate a minimizzare i licenziamenti soprattutto collettivi (contratti di solidarietà ed altro).

E laddove non è stato possibile sottrarsi alla gestione degli esuberanti si è pervenuti al riequilibrio fra legge e contrattazione collettiva, nel senso che, entro i confini definiti dalla legge, è stato previsto un ruolo delle Commissioni interne di fabbrica (Betriebsräte) nel concordare i criteri sociali sulla cui base definire le liste dei lavoratori eccedenti con il ricorso a procedure di arbitrato da parte di un giudice del lavoro nei casi controversi. A questi lavoratori sono stati garantiti in molti casi, oltre al normale sussidio di disoccupazione, indennità integrative a

carico dell'azienda, e ciò che forse più conta, servizi pubblici efficienti per la loro riallocazione nel mercato del lavoro. Non è certo stata una passeggiata per i sindacati, ma hanno superato la crisi, salvaguardando le istituzioni sociali e creando le condizioni per l'avvenuta ripresa occupazionale.

Il percorso del "Jobs act" riconferma la debolezza del nostro sistema di Relazioni Industriali. Un Governo che rifiuta l'interlocuzione dei Sindacati e i Sindacati che si dividono ed entrano nel gioco politico della dialettica che contrappone maggioranza e minoranza.

Chi cerca di tirarsi fuori da tale contrapposizione, la CISL, non ha la forza (anche per il suo eclisse culturale) di dare corpo ad una strategia di riformismo sindacale in grado di offrire una valutazione dei costi-benefici del "Jobs act". I contenuti sono quelli tradizionali di uno scambio sociale fra le modifiche dell'art. 18, riferito peraltro ad una minoranza che potrà essere interessata da tale istituto, e le altre norme che mirano ad un allargamento delle tutele sociali a vantaggio di categorie dei lavoratori fino ad oggi escluse per le quali vanno valutate le risorse e l'efficacia dei servizi pubblici per una migliore riallocazione nel mercato del lavoro.

Il "Jobs act" è così entrato nell'ingorgo politico dove i referenti non sono più i lavoratori ma gli elettori. Non a caso, un sondaggio di Nando Paglionelli pubblicato sul Corriere della Sera del 23 novembre indica che solo il 9% dei lavoratori intervistati conosce nel dettaglio il "Jobs act" mentre il 37% ne ha sentito solo parlare ed il 18% non ne sa nulla. Situazione di indifferenza che nasce dalla percezione che si è in presenza oramai di un conflitto sociale gestito con le regole della politica.

E' ora di trarre una conclusione. Il Paese ha un bisogno urgente di uscire dalla crisi e la ripresa degli investimenti pubblici e privati ne è la chiave. E' nelle aziende che si creano le condizioni attrattive per gli investimenti privati e tra gli altri incentivi di sistema (P.A. efficiente, tasse più basse, ecc.) c'è anche quella di regole del lavoro flessibili che incentivino tutti gli attori (azionisti, dirigenti, lavoratori) ad una gestione dinamica delle strategie produttive perché una economia ad alti costi, come la nostra, ha bisogno di riconvertirsi verso produzioni di maggiore qualità.

Governo e parti sociali devono condividere l'obiettivo che solo con la crescita si possono risolvere i nostri tragici problemi occupazionali (oltre 10 punti percentuali in meno rispetto alla zona euro). In un mercato del lavoro caratterizzato da una grande varietà di situazioni occupazionali, legge e contrattazione collettiva devono riequilibrarsi perché non si ripeta il caso degli addetti ai "call centers" una tipologia di precari "a progetto" che scioperano contro il "Jobs act" perché l'eliminazione di tale forme contrattuale rischia di mettere in forse le tutele da loro acquisite grazie ad un contratto collettivo stipulato nel 2013.

La riforma del nostro sistema di Relazioni Industriali non è meno importante delle altre messe in cantiere dal Governo per liberare la crescita.