

Intervista a Emmanuele Massagli (Adapt)

«Il futuro appartiene ai contratti aziendali»

Gli accordi collettivi avranno sempre meno peso. E le relazioni industria-sindacati saranno centrali solo se tratteranno temi concreti

■ ■ ■ **ATTILIO BARBIERI**

■ ■ ■ Dopo la stagione del pansidacalismo, quella della concertazione, poi il "Patto per l'Italia" con cui il governo Berlusconi nel 2002 ruppe il fronte sindacale. Infine la scissura del Renzismo che ha mandato in soffitta lo Statuto dei lavoratori e abolito l'articolo 18. Cosa sarà delle relazioni industriali con il Jobs Act? Lo chiediamo a Emmanuele Massagli, da poco riconfermato presidente dell'Adapt, l'associazione di studi sul lavoro fondata da Marco Biagi. «È la fase in cui le relazioni industriali sono più in crisi da decenni a questa parte», spiega a *Libero*, «la crisi permette di fare tessere sindacali per la casa integrazione ma alla fine mette il sindacato in difficoltà agli occhi dei lavoratori. Il premier ha costruito tutto il consenso attorno alla rottamazione dei vecchi riti. E nel tritacarne della rottamazione è finito pure il sindacato, visto come una zavorra, un elemento di complicazione, di iperregolazione».

E il Jobs Act?

«Riflette in pieno questa situazione: è un intervento normativo che mostra una evidente sfiducia nei confronti dei giudici del lavoro e una altrettanto evidente dose di sfiducia verso la regolazione delle parti sociali. La contrattazione collettiva è confinata alla gestione dei problemi. Nulla a che vedere con la funzione di regolazione del mercato come la pensava la legge Biagi».

Cos'ha scoperto l'Adapt con il rapporto sulla contrattazione collettiva nel biennio 2012-2014, immediatamente precedente l'entrata in funzione della nuova disciplina?

«C'è una vivace contrattazione a livello aziendale anche in piena crisi...».

E cosa si contratta?

«Deroghe ai contratti nazionali, flessibilità, orari, minori salari».

Cosa dimostra tutto ciò?

«Che le relazioni industriali possono essere virtuose e hanno permesso di affrontare il periodo nero. Di contratti decentrati che hanno consentito di lavorare di più, guadagna-

re un po' di meno, organizzare gli orari in modo diverso ne abbiamo censiti tanti. Una vivacità della contrattazione aziendale capace di trovare soluzioni concrete per uscire dalla crisi».

Dunque è accaduto esattamente il contrario di quel che vuol far passare il renzismo?

«Il renzismo ha gioco facile nel far passare le relazioni industriali come qualcosa da superare quando il sindacato recita la parte del soggetto politico. Il modello del sindacato che vuol parlare di fisco e tasse, di politica industriale o di Finanziaria è quello che attacca Renzi. E in effetti è un modello perdente. Il sindacato che invece riparte dalla rappresentanza sui luoghi di lavoro, con una risposta reale il più vicino possibile ai lavoratori, trova spesso soluzioni capaci di anticipare le norme. Molto di quanto è contenuto nel Jobs Act in realtà a livello aziendale si applica da tempo...».

Ad esempio?

«Penso alle riduzioni salariali, oppure alle misure premianti per la trasformazione del tempo determinato. Così, fra l'altro, il sindacato riesce a mantenere il consenso».

Dunque c'è ancora spazio per la contrattazione di secondo livello?

«C'è ancora spazio per le relazioni industriali se ripartono dai temi concreti. In futuro la rappresentanza dei lavoratori si giocherà sempre di più sulle risposte ai bisogni aziendali con i lavoratori che aderiranno a un progetto condiviso. I contratti collettivi si alleggeriranno a vantaggio della contrattazione aziendale. Semmai, al sindacato continua a mancare una visione internazionale».

In che senso?

«La vera partita sul mercato del lavoro e nella competizione al ribasso sul costo del lavoro e sui diritti non si gioca più né a Palazzo Chigi né a Roma, ma a Bruxelles. Ha una dimensione europea. Al sindacato manca la capacità di muoversi a livello internazionale, a Bruxelles, purtroppo, è assente. Lo si capisce nel momento in cui una nostra azienda decide di chiudere in Italia per spostarsi a pro-

durre ad esempio in Romania. Non infrange alcuna legge. Si possono fare tutti gli scioperi che si vuole ma l'imprenditore non è più qui».

L'articolo 8 della Finanziaria 2011 spalancava le porte alla contrattazione decentrata con la possibilità di introdurre deroghe alla legislazione che quasi nessuno ha utilizzato. Come mai?

«La norma è dell'agosto 2011. A settembre di quell'anno Confindustria e sindacati si impegnarono, con una postilla sull'accordo per la rappresentanza, a non applicare l'articolo 8. Le parti sociali in effetti stanno arrivando tardi al potenziamento della contrattazione di secondo livello. Ma cominciano a essere tante le intese ex articolo 8 firmate sul territorio. Soprattutto nelle situazioni di crisi, quando l'alternativa è modificare le regole oppure chiudere l'azienda, si sono fatti parecchi accordi, senza citare esplicitamente l'articolo 8 in modo da non esporsi a critiche, firmando però compromessi che derogano la legge».

A proposito di deroghe, cosa pensa del modello Fiat?

«È studiattissimo. Ogni anno si vedono decine di tesi sul caso Fiat. Lo trovo poco replicabile in Italia se non con imprese di grandi dimensioni. Un caso simile a quello della Fiat è il recente accordo Unipol, uscita dall'Abi per farsi un proprio contratto. Lo stesso Jobs Act però, rischia non so quanto coscientemente, di incoraggiare il ripetersi di tanti nuovi casi Fiat perché in effetti scrive norme che sono più flessibili rispetto a quelle contenute nei contratti collettivi. Le grandi imprese potrebbero avere la tentazione di disdettare i contratti nazionali per applicare semplicemente le nuove regole. Qualora poi il governo dovesse intervenire con una disposizione sul salario minimo, previsto dal Jobs Act, il fenomeno potrebbe ampliarsi ulteriormente. Se il salario minimo fosse attorno ai 6,50 o 7 euro l'ora, dunque un po' al di sotto rispetto a quanto stabilito dai contratti collettivi, gli imprenditori potrebbero essere spinti a disdettarli in massa e applicare i nuovi minimi tabellari. Uscendo na-

turalmente dalle associazioni datoriali».

Pericolosissimo...

«Sì. Perché potrebbe prevalere la posizione di chi vede il contratto come una gabbia. Una lettura superficiale perché anche i principali contratti collettivi pongono dei paletti ma spesso permettono deroghe e migliorano anche per le imprese la rigidità delle norme. Sparirebbe ad

esempio la possibilità di utilizzare i contratti a tempo determinato sopra la soglia del 20 per cento, sparirebbe la flessibilità oraria, vi sarebbe meno spazio per stipulare i contratti di apprendistato».

Se questa è la premessa, cosa può riservare il futuro alle relazioni industriali?

«Contratti collettivi molto più leggeri degli attuali con uno spazio più

ampio per la contrattazione di secondo livello. Certo, il Jobs Act enfatizza due tendenze di fondo che già esistevano. Da un lato l'individualizzazione del rapporto di lavoro con pochi rimandi alle parti sociali. Dall'altra l'uscita dai contratti collettivi per applicare solo la legge».

Un bene o un male?

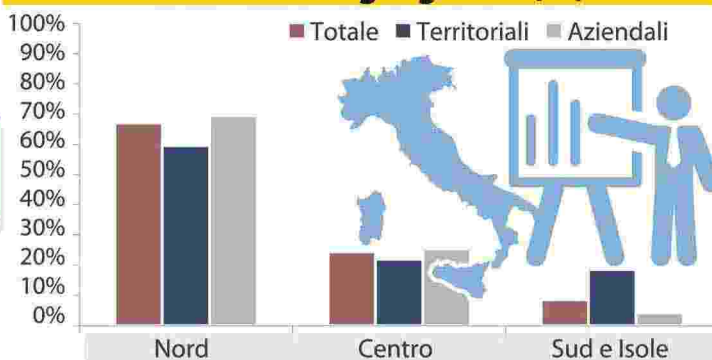
«Così si perdono decenni di contrattazione che hanno scritto le regole del nostro mercato del lavoro».

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

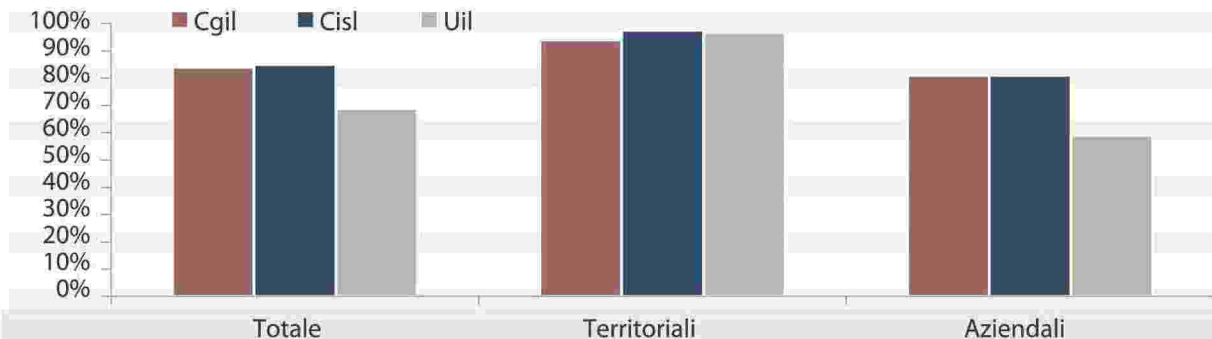
Il campione di accordi



Distribuzione geografica (%)



Sindacati %



P&G/L

Fonte: Sintesi del Rapporto ADAPT



■ *Il renzismo ha gioco facile nel far passare le relazioni industriali come qualcosa da superare quando il sindacato recita la parte del soggetto politico. Il modello del sindacato che vuol parlare di fisco e tasse, di politica industriale o di Finanziaria è un modello perdente. Il sindacato che invece riparte dalla rappresentanza sui luoghi di lavoro, con una risposta reale il più vicino possibile ai lavoratori, trova spesso soluzioni capaci di anticipare le norme*

EMMANUELE MASSAGLI



Emmanuele Massagli, presidente dell'Adapt, associazione di studi sul lavoro

