

Nota Isril n.10/2021

Quale futuro per la contrattazione collettiva?

di Giuseppe Bianchi

La contrattazione collettiva fra imprese e Sindacati ha sostenuto lo sviluppo industriale del Paese regolando il conflitto capitale-lavoro. Nonostante un certo appannamento della sua funzione, non emergono segnali dalle parti sociali che mettano sostanzialmente in discussione tale istituto come creatore di utilità ancora riconosciute: garantire una soglia di salari minimi, evitando che la disoccupazione inneschi un gioco al ribasso dei salari con i suoi effetti deprimenti sui consumi e sulla produzione; sostenere, a livello di imprese, il salario di produttività quale incentivo condiviso alla sperimentazione di soluzioni innovative dal punto di vista tecnologico e gestionale.

Un sistema contrattuale che appare soprattutto orientato da finalità redistributive del reddito, come emerge dal ruolo privilegiato svolto dal contratto di settore e da una contrattazione integrativa da tempo consolidata solo nelle imprese più dinamiche e redditizie. Peraltro, una redistribuzione salariale ai lavoratori non accompagnata né da istituti di partecipazione alla gestione di impresa, sul modello tedesco, né da forme di partecipazione al capitale d'impresa, sul modello dei paesi nordici.

Sono troppo note per richiamarle le ragioni che da tempo hanno avviato il nostro Paese su un percorso di scarsa crescita e stagnazione della produttività, sottoalimentando la capacità redistributiva del sistema contrattuale. Un acquedotto privo della pressione richiesta per alimentare la sua articolazione complessa, come dimostra la lunga stagnazione salariale.

Oggi il Paese si trova ad una svolta: c'è un nuovo governo autorevole; ci sono le risorse finanziarie europee e nazionali per un nuovo sviluppo sostenibile; c'è un mercato del lavoro da ridisegnare nelle sue regole di funzionamento e nelle sue politiche di sostegno all'occupazione.

La contrattazione collettiva è chiamata a riposizionarsi nel nuovo piano strategico di sviluppo che in una economia di mercato legittima l'autoregolazione delle parti sociali nella gestione del rapporto capitale e lavoro.

Si presentano due questioni: la capacità rappresentativa di questi due attori collettivi e la rivisitazione dei contenuti della contrattazione collettiva.

La prima questione investe le asimmetrie che distinguono le rappresentanze di impresa dalle rappresentanze del lavoro. Il mondo delle imprese gode ancora di una propria autorevolezza, per quanto in declino, per l'unitarietà delle sue rappresentanze per categoria produttiva (Confindustria, Confcommercio e così via) e per l'autorità che esercita nel governo degli investimenti privati e nella gestione delle innovazioni produttive nelle singole imprese. Il mondo del lavoro, all'opposto, presenta un pluralismo di organizzazioni rappresentative in

concorrenza tra loro per settori produttivi (Cgil, Cisl e Uil) che risale ai tempi delle contrapposizioni ideologiche trasmesse dai partiti di riferimento ormai scomparsi. Inoltre, le Organizzazioni rappresentative del lavoro sono quelle che più restano legate alla configurazione organizzativa assunta nel processo di industrializzazione che ha segnato il loro massimo sviluppo, confinando la loro rappresentatività nelle categorie di lavoratori più consolidate e protette.

C'è un mondo del lavoro precario al quale è negato l'accesso ai diritti sociali e previdenziali. C'è un nuovo mondo del lavoro creato dallo sviluppo delle nuove tecnologie la cui identità "professionale" a largo spettro trova difficoltà a collocarsi in un assetto organizzativo della rappresentanza per settori produttivi.

Un nuovo equilibrio fra capitale e lavoro richiede di ricomporre, su base unitaria, un mondo del lavoro frammentato in una Confederalità accogliente nei confronti della libera ed autonoma associazione degli interessi che richiama quell'organizzazione per mestieri sperimentata prima dell'avvento dell'industrializzazione di massa. Una confederalità che liberata dall'egemonia della classe operaia sia in grado di ricomporre il lavoro nelle sue diverse articolazioni di lavoro dipendente, parasubordinato e indipendente, in un progetto di sviluppo socialmente condiviso perché inclusivo e equo nella tutela dei diversi ruoli.

Non meno decisiva è la seconda questione, quella della rivisitazione dei contenuti della contrattazione collettiva: definire un quadro normativo interno che garantisca l'esigibilità delle intese raggiunte; inserire la contrattazione collettiva nel processo di transizione economica e sociale in atto. Nell'attuale contesto di crisi la sfida che si propone alle parti sociali è quella dell'occupazione: l'occupazione in esubero; l'occupazione da riqualificare professionalmente; la nuova occupazione da creare nel processo di sviluppo sostenibile.

La contrattazione collettiva salariale rimarrà l'asse centrale della legittimazione delle parti sociali ma per ritrovare la sua vitalità dovrà integrarsi verticalmente con le politiche del lavoro e con le politiche economiche del Governo.

Le politiche del lavoro, oggi affidate a strutture pubbliche per lo più inefficienti, devono trovare un nuovo equilibrio tra l'intervento dello Stato e il ruolo delle parti sociali che hanno le conoscenze più aggiornate sulle dinamiche di mercato, sulle disponibilità delle nuove tecnologie, sui fabbisogni professionali che si prospettano, sulle disfunzioni di sistema che rallentano da decenni la nostra crescita. Occorre che le parti sociali sviluppino congiuntamente una capacità di proposta su come combinare la riallocazione del lavoro con la riforma degli ammortizzatori sociali e sul come riattivare le istituzioni costitutive delle politiche attive del lavoro. Le parti sociali già gestiscono Enti Bilaterali settoriali che producono sistemi di Welfare, Fondi intersettoriali con finalità formative, Fondi integrativi previdenziali e sanitari, patti sociali territoriali a sostegno dell'occupazione. Nel riallineamento del mercato del lavoro lungo le nuove direttrici di uno sviluppo sostenibile occorre creare nuove convergenze di azione

tra istituzioni pubbliche dell'impiego e il ruolo delle parti sociali a sostegno dell'occupazione.

Così come deve aprirsi un nuovo confronto tra Governo e parti sociali sulle politiche economiche del Governo che creano le opportunità per una crescita dei redditi e dell'occupazione. Le occasionali esperienze di concertazione sociale sono state deludenti nei loro risultati e non hanno invertito le tendenze al declino. Il metodo europeo per l'impiego delle risorse finanziarie messe in campo prevede un percorso per progetti e risultati che richiede una riallocazione del capitale lavoro, nuove forme di organizzazione produttiva del lavoro, recuperi di produttività nello sviluppo dei processi produttivi.

Istituzioni pubbliche ed istituzioni di mercato devono convergere su questo impegno collettivo di ricostruzione, facendo ciascuna la sua parte perché un nuovo Governo, per quanto autorevole, non è al di fuori del conflitto di interessi che ne condizionano le scelte. Il Presidente Draghi è avvertito che “la crescita del Paese non scaturisce solo dai fattori economici: dipende dalle istituzioni e dalla fiducia dei cittadini in esse” (intervento al Senato). Anche imprese e Sindacati non mancano di concordare che “l’ammodernamento del sistema di Relazioni Industriali e della contrattazione collettiva deve contribuire attivamente alla crescita del Paese” (Patto della Fabbrica, 2018).

È ora tempo di dare concretezza a questa unità d'intenti. La partita in corso è decisiva. Se fallisce non si sa quali nuove regole del gioco entreranno in campo e quali equilibri si determineranno fra i diversi giocatori.