

## Per la riforma del modello contrattuale

Sul sito [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info) si è sviluppata un'interessante discussione sulla riforma degli assetti contrattuali. Nel suo intervento, Carlo Dell'Aringa, prestigioso studioso di politica del lavoro, è intervenuto proponendo una soluzione che non sembra cogliere l'essenza dei problemi che la riforma degli assetti della contrattazione dovrebbe affrontare.

Carlo Dell'Aringa propone di adottare e generalizzare il cosiddetto "elemento integrativo", istituito con il precedente contratto collettivo dei metalmeccanici. Questo istituto aveva lo scopo di riconoscere una somma di denaro ai lavoratori la cui retribuzione fosse composta esclusivamente dagli importi definiti dal contratto nazionale e che, cioè, fossero privi di contrattazione di secondo livello con contenuti economici.

A parte l'esiguità della cifra, 130 Euro l'anno, pari perciò a 10 Euro lordi al mese, era anche previsto l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali cifre erogate ad personam dall'azienda.

Dall'Aringa esplicita correttamente che l'eventuale conferma ed estensione di questo istituto, venendo ad assumere il ruolo di minimo garantito generalizzato, dovrà comunque tener conto della capacità di pagare delle piccole imprese marginali che faticano a stare sul mercato. Non solo, l'elemento integrativo viene indicato dallo stesso Dall'Aringa come punto di riferimento, meglio sarebbe definirlo tetto, a cui la contrattazione decentrata, laddove si pratica, dovrebbe pervenire. Con questo istituto, che venne adottato per evitare una nuova rottura con la FIOM, si rischia di trasformare un aggiustamento tattico transitorio in un errore strategico permanente: una controriforma che ridurrebbe gli spazi di legittimità della contrattazione decentrata che anche il Protocollo del '93, sul piano del principio, riconosce. In questo modo, infatti, le imprese otterrebbero due risultati: da un lato la fissazione di un minimo nazionale che tende a coincidere, per il meccanismo degli assorbimenti, con i salari di fatto per la maggioranza dei lavoratori e, dall'altro, una regolazione centralizzata più stringente degli spazi della contrattazione decentrata dei salari laddove questa ancora si realizza.

Si aggiungerebbe, in questo modo, alla centralizzazione della contrattazione dei minimi salariali, anche la predeterminazione a livello centrale dei contenuti salariali della contrattazione decentrata. Il ruolo del contratto nazionale, invece di uscirne ridimensionato a favore della contrattazione decentrata, verrebbe ulteriormente potenziato.

E' del tutto evidente che questo meccanismo, certamente non estraneo all'esperienze delle relazioni sindacali italiane, non coglie la necessità del sistema Italia di fare delle relazioni industriali e della contrattazione decentrata uno stimolo potente alla crescita della produttività e, per questa via, alla crescita dei salari.

Le imprese, lo ha ricordato qualche giorno fa Luca Cordero di Montezemolo, intendono premiare il merito e l'apporto personale e collettivo ai risultati dell'impresa. Il meccanismo proposto da Dell'Aringa, invece, tende a privilegiare le imprese meno innovative, per le quali il controllo dei costi costituisce l'elemento centrale della competitività.

Sono le stesse imprese che intendono tenersi al riparo da ogni "ingerenza" collettiva nella determinazione delle condizioni di lavoro e nell'organizzazione del lavoro.

Che nelle imprese, al di là della propaganda dei vertici di Confindustria, prevalgano questi atteggiamenti lo dimostrano due fatti. Da una parte il crollo della contrattazione decentrata. Il CNEL, con il suo archivio della contrattazione decentrata, pur non offrendo dati che abbiano fondamento statistico e perciò rappresentativi dell'intero universo delle imprese private, ci dice che la contrattazione decentrata ha riguardato, negli ultimi anni, solo il 10% delle imprese con oltre 1.000 addetti. L'altra dimostrazione ci viene dalle resistenze degli imprenditori al tavolo delle trattative per i principali contratti.

Emblematiche le resistenze al tavolo dei metalmeccanici. Federmeccanica, nell'opporre resistenza alle pur timide richieste di ampliamento dei criteri di valutazione del lavoro e di riforma dell'inquadramento professionale per includere in esso alcuni elementi di valutazione dell'apporto individuale, conferma, al di là della propaganda, che le imprese preferiscono la gestione unilaterale dei salari di fatto e dell'attribuzione delle qualifiche.

La riforma degli assetti contrattuali non può più essere considerata una pratica amministrativa, gestibile sul piano meramente diplomatico con le controparti: si tratta di una vera e propria vertenza a cui è necessario dare impulso mediante la mobilitazione dei lavoratori. L'annunciata mobilitazione per lo sblocco delle trattative contrattuali deve avere al centro la riforma degli assetti contrattuali. Il decentramento della contrattazione costituisce un elemento strategico per il rilancio della produttività e di una politica di alti salariali. L'assenza di contrattazione collettiva ha avuto rilevanti implicazioni sulla capacità d'intervento collettivo sull'organizzazione del lavoro, sulla mobilità professionale, sui

criteri di valutazione e di remunerazione, sull'accesso alla formazione continua. Su questi aspetti centrali del rapporto di lavoro le imprese hanno recuperato margini amplissimi di discrezionalità.

Questa riforma costituisce un'occasione per spostare decisamente il baricentro della strategia del sindacato italiano, e della Cisl in particolare, dal "cielo" della politica all'attenzione alle condizioni materiali di lavoro e alla sua remunerazione. Queste costituiscono, a ben vedere, fin dalla sua fondazione, la sua stessa ragion d'essere.

Domenico Paparella  
Segretario Generale del CESOS

Roma, 4 dicembre 2007