

Convegno CISL

Salone di Rappresentanza

Amministrazione Provinciale di Frosinone

**L'evoluzione degli
assetti contrattuali tra
modelli sperimentali e
nuove tendenze**

*“A Frosinone c'è del nuovo
facciamolo crescere”*

Introduzione di Domenico Di Palma

Care amiche, cari amici, diamo senz'altro inizio ai lavori di questo, riteniamo, interessantissimo, appuntamento.

Un saluto caloroso e un "benvenuti" a tutti.

Preliminarmente voglio ringraziare l'Amministrazione Provinciale che ha messo a nostra disposizione questa magnifica ed accogliente sala, ringraziare - altresì - gli autorevoli ospiti che ci onorano con la loro presenza, ringraziare - inoltre - particolarmente - i relatori che rendono ancora più significativo questo nostro incontro.

"L'evoluzione degli assetti contrattuali tra modelli sperimentali e nuove tendenze". E' il tema di questo convegno, organizzato quasi in tempo reale - il tema è stato posto all'attenzione del Sindacato la scorsa settimana - in occasione del confronto Sindacati-Governo - sui rinnovi contrattuali dell'area pubblica e in quella occasione sono riemerse da subito anche le opposte posizioni tra

⋮
Cisl e Cgil su questo rilevante argomento - tema con il quale la Cisl di Frosinone intende dare il proprio contributo per una verifica e, a nostro avviso, una necessaria modifica degli attuali assetti contrattuali anche alla luce dei cambiamenti in atto in Italia e nel mondo - ripercorrendo le fasi storiche della contrattazione nel nostro paese in un contesto internazionale.

Consentitemi, prima della relazione introduttiva che sarà svolta dal Segretario Generale Pietro Maceroni, tre - rapide - considerazioni. La prima: gli assetti contrattuali definiti con l'accordo del 23 luglio 1993 hanno consentito per un lungo periodo una gestione positiva delle politiche contrattuali.

Oggi, tuttavia, si rende necessario un ripensamento di quegli assetti di fronte all'abbandono della politica dei redditi da parte del Governo, alla mancata distribuzione dei benefici di produttività, all'impoverimento di lavoratori e pensionati a causa della crescita incontrollata dei prezzi al consumo.

Uno degli argomenti per ridiscutere gli assetti contrattuali è proprio il fatto che siamo in una situazione di sostanziale non esercizio della contrattazione - in un momento in cui si sono determinati cambiamenti molto forti in materia di lavoro (un esempio significativo è rappresentato dalla legge n.30 e dal D.Lgs. 276) che hanno amplificato

⋮
moltissimo l'intervento della legge in materie tipicamente contrattuali.

L'ultimo accordo interconfederale su materie afferenti il lavoro è stato un accordo sugli orari nel 1977 che recepiva una direttiva europea divenuta poi la legge n.66.

Questo è il motivo fondamentale per il quale, dal nostro punto di vista, è importante rivedere e reimpostare il modello del 1993.

Ed è essenziale - anche - ripensare ai passaggi avvenuti negli ultimi anni sul versante legislativo cercando di reintrodurre delle logiche regolatorie per via contrattuale. Questa è la nostra prima ragione; è una ratio che ci vede diversi dalla Cgil che al contrario ha molto più fiducia nella legislazione. Basti pensare alla legge sulla rappresentanza che viene evocata come risolutiva di queste questioni.

La seconda considerazione si basa sul problema che ha il sindacato di riordinare la contrattazione: avere, in sostanza, un sistema contrattuale definito che renda certo il livello nazionale, che renda altrettanto certo ed esigibile il livello decentrato e riuscire, nel contempo, ad arrivare alla generalizzazione e alla parità con il Contratto Nazionale. Parlo di generalizzazione, perché sappiamo bene qual è la situazione della contrattazione decentrata; almeno da ciò che si nota dall'ultimo dato in mio possesso, essa si applica soltanto nel 40% delle aziende nel nostro Paese e, soprattutto, in quelle medio-alte.

⋮
L'altro problema è quello che ci obbliga a rimodulare e pensare al Contratto Nazionale. Oggi, nel nostro Paese, abbiamo 420 contratti di lavoro. Un numero sicuramente eccessivo. A nostro avviso i contratti devono essere pensati e definiti su aree contrattuali di un certo rilievo e quindi se ne possono ipotizzare al massimo alcune decine.

E' necessario, inoltre, che le politiche contrattuali siano coordinate anche a livello europeo per evitare i fenomeni di dumping e per accrescere la convergenza tra i diversi sistemi di relazioni industriali. Un Contratto Nazionale che tuteli il potere di acquisto con la difesa dell'inflazione che disciplini i temi generali riguardanti gli orari e gli inquadramenti e tutte le tipologie di rapporti di lavoro, compreso quello para-subordinato.

Un altro problema, altrettanto importante, è come rendere esigibile la contrattazione decentrata che dovrà ridefinire la distribuzione della produttività in un insieme di temi fondamentali quali le politiche partecipative, quelle formative, quelle di riconoscimento professionale, quelle di gestione degli orari, quelle applicative della bilateralità.

Un'ultima considerazione: è necessario, a nostro avviso, superare le ambiguità dell'accordo del '93 che riguardano, innanzitutto, le materie e i tempi fissati.

⋮
Abbiamo visto come “il biennio” non ha dato i risultati che avrebbero dovuto dare, quindi questo sistema del biennio contrattuale non funziona.

Di questo e di più parleremo nel nostro incontro di oggi. Mi fermo qui, non voglio aggiungere altro. Credo di essere rimasto nei tempi programmati e passo, senz'altro, la parola al Segretario Generale per la relazione introduttiva.

Relazione di Pietro Maceroni

Care amiche e cari amici,
innanzi tutto voglio ringraziarvi di essere qui oggi ad approfondire un tema complesso e dalle molte sfaccettature, qual è quello della individuazione di un nuovo modello di contrattazione collettiva, che preveda da una parte il mantenimento del livello di contrattazione centrale, a cui spetterà il compito di definire regole universali e dall'altra una diffusione generale dell'utilizzo del livello decentrato.

Questo tema non è nuovo per la CISL: già nel 1998, ci cominciammo a porre due domande importanti per capire quale fosse la strada migliore da intraprendere per fronteggiare i crescenti segnali di malessere mostrati dall'economia del nostro paese. Cinque anni dopo l'Accordo del luglio 1993, ci iniziammo a interrogare sulla validità del modello di contrattazione introdotto nel nostro paese in quell'anno e ci cominciammo a chiedere cosa

⋮
accadrebbe ai salari e all'occupazione decentrando maggiormente la contrattazione salariale. La risposta a tali quesiti non è più procrastinabile e il convegno di oggi, vuole fare il punto della situazione, mettendo in rilievo non solo gli aspetti sindacali che ci interessano da vicino, o quelli giuridici (e colgo subito l'occasione per ringraziare il prof. Carlo Dell'Aringa che ha accettato il nostro invito) ma anche quelli economici e sociologici, in una visione interdisciplinare che riconduca la contrattazione nell'ambito dei fenomeni sociali più complessi e interagenti del mondo produttivo e ci permetta di interpretare, in un mondo in rapida evoluzione, le reali esigenze dei lavoratori, senza dimenticare, da ultimo, che la disciplina della contrattazione è già oggetto sia da studio da parte di una Commissione sindacale, sia di proposte di revisione, anche alla luce dei poteri attribuiti alle Regioni dalla riforma del titolo V della Costituzione e che tocca, quindi, da vicino, anche il mondo del lavoro.

Credo che per meglio inquadrare il problema che ci si pone e prima di avviare la discussione, sia opportuno tracciare un breve excursus storico che spieghi la dimensione della contrattazione collettiva così come la utilizziamo oggi.

Nel settore privato i tre livelli di contrattazione, interconfederale, nazionale di categoria e decentrato, si sono sviluppati, seppure con un diverso peso, all'inizio del 1900 quando il contratto aziendale regola, essenzialmente, la parte retributiva. Nel regime corporativo, l'importanza del contratto aziendale tende a diminuire per poi riprendere vigore nei primi anni del

⋮
dopoguerra, con il ritorno alle libertà sindacali. In quel periodo, esso appare come il tentativo di dare forma e contenuti democratici al rapporto fra spontaneismo ed organizzazione tra i lavoratori. Negli anni Cinquanta, con la nascita del sindacato democratico e della ricostruzione del paese, il livello interconfederale ha un ruolo inizialmente dominante, sia sul piano salariale che normativo (ad esempio gli accordi sulle Commissioni interne del 1947 e del 1953); alla metà degli anni Cinquanta, tuttavia, inizia ad assumere rilievo la contrattazione nazionale di categoria. Con l'accordo sul conglobamento del 1954, che mirava a riportare nella busta paga i diversi elementi retributivi esistenti, si riconosce alle federazioni nazionali di categoria il potere di negoziare autonomamente variazioni retributive. Merita di essere ricordata, qui, l'elaborazione teorica effettuata dalla Cisl al Consiglio Generale di Ladispoli del 1953 sulla contrattazione articolata, incentrata sulla valorizzazione del metodo contrattuale e della negoziazione del salario, o di alcune sue parti, direttamente a livello aziendale.

Gli anni Sessanta vedono crescere il peso sia della contrattazione nazionale di categoria che di quella aziendale.

In quel periodo, i contratti di categoria diventano l'asse portante della struttura contrattuale in quanto viene riconosciuta e istituzionalizzata la contrattazione articolata; alla contrattazione aziendale è riservata la competenza a trattare determinate materie stabilite dal contratto nazionale (modalità di applicazione dei cottimi; premi di produzione; sistemi di classificazione). Il decentramento è parziale, sia per le materie, che sono limitate, sia perché

⋮
soggetti contrattuali a livello decentrato sono i sindacati provinciali di categoria, anziché le strutture sindacali aziendali, ancora troppo deboli per rivestire questo ruolo.

Il periodo 1968-73 è caratterizzato dal ruolo trainante della contrattazione aziendale. È questo il periodo delle lotte sindacali e studentesche, di un'alta conflittualità sociale, dove emergono nuovi obiettivi rivendicativi quali l'egualitarismo, il livellamento dei minimi salariali, la tutela della salute, il controllo dell'organizzazione del lavoro e nuove strutture sindacali quali i delegati e i consigli di fabbrica. In questi anni vengono spazzate via le norme di coordinamento tra i vari livelli contrattati e il contratto di categoria accentua il suo carattere di strumento di generalizzazione dei risultati ottenuti a livello aziendale. È di questi anni l'emanazione dello Statuto dei lavoratori, la principale legge di sostegno dell'azione sindacale sui luoghi di lavoro.

Dalla metà degli anni Settanta in poi, con fasi alterne, cresce progressivamente di importanza il livello interconfederale di contrattazione, nonché più in generale la necessità di riordino e di governo del sistema contrattuale.

In un primo momento ciò è dovuto essenzialmente alla mutata situazione economica del paese, successiva alla crisi petrolifera del 1973. Del 1975 sono due accordi interconfederali (sul punto unico di contingenza e sulla garanzia del salario, di riforma della Cig), che sembrano riaffermare a livello centrale la logica egualitaria del periodo precedente.

⋮
Un evidente segno di svolta della strategia sindacale è *L'accordo sul costo del lavoro* siglato nel 1977 (che stabilisce, tra l'altro, il blocco del calcolo della contingenza sulle liquidazioni) poi in parte tradotto in legge. L'accordo, infatti, rappresenta un primo contributo del sindacato a far uscire il paese dalla grave crisi economica che lo attraversa. Tale mutamento ha il suo compimento con l'assemblea dell'Eur del 1978, durante la quale si definisce la linea di moderazione salariale spostando l'accento su obiettivi di controllo delle scelte economiche.

Negli anni Ottanta il sindacato si trova a destreggiarsi tra due problemi di fondamentale importanza: la lotta all'inflazione, che colpisce maggiormente i lavoratori dipendenti e lo sviluppo dell'occupazione. Tra le proposte sindacali, di particolare rilievo è la proposta di Tarantelli - l'economista ucciso dalle Brigate rosse - sulla predeterminazione dei punti di scala mobile, volta ad affrontare in anticipo l'inflazione, e quella del Fondo di solidarietà, che prevede un impegno diretto del sindacato sul piano dell'accumulazione.

Sono questi gli anni della concertazione sociale, degli accordi triangolari del 1983 e del 1984, che segnano l'esplicito coinvolgimento delle parti sociali nelle scelte di politica economica. Molti degli impegni posti in tali accordi, troveranno poi una traduzione legislativa, ad esempio nella legge 863/84, che regola i contratti di solidarietà, i contratti di formazione e lavoro, il part-time.

⋮
Gli anni novanta, si caratterizzano per tendenze contrastanti: da un lato gli imprenditori sembrano maggiormente propensi a cercare il consenso dei lavoratori anche prescindendo dal sindacato e ricorrendo alla contrattazione individuale, da un altro lato si assiste allo sviluppo di relazioni industriali più partecipate.

Nella prima parte di questo decennio, l'azione sindacale rivendica un ruolo di attore nelle scelte di politica economica affinché l'ingresso dell'Italia nel sistema monetario europeo segua non solo criteri di efficienza produttiva ma anche, di giustizia sociale e equità distributiva. Ad una tale richiesta concertativa, l'allora Governo Ciampi, risponde con il "Protocollo sulla politica dei redditi, lotta all'inflazione e costo del lavoro", da perseguire mediante una politica consensuale tra le parti sociali; nello stesso documento, inoltre, si prevede la cessazione del sistema di indicizzazione dei salari, che non sono più agganciati alla scala mobile.

L'anno successivo, nel luglio 1993, le parti firmano lo storico Accordo che considera la politica dei redditi lo strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire *"una crescente equità nella distribuzione del reddito, attraverso il contenimento dell'inflazione, al fine di favorire la crescita economica e la crescita occupazionale"*.

Quest'accordo, inoltre, modifica gli assetti della contrattazione collettiva secondo la ben nota formula ancora oggi utilizzata, che prevede un doppio livello di contrattazione: nazionale di categoria, per definire gli standard retributivi minimi, agganciando gli aumenti salariali al "tasso di inflazione programmato" e

⋮
contrattazione decentrata di tipo aziendale o territoriale, a cui si demanda per adeguare le retribuzioni agli incrementi di produttività o redditività delle singole imprese; in sostanza si attribuisce alle parti sociali la possibilità di introdurre elementi di flessibilità salariale e normativa rapportati alla specificità locale o aziendale.

Nell'ottica di quest'accordo, infatti, il collegamento alla produttività o alla redditività aziendale di una porzione più ampia della retribuzione, può consentire notevoli incrementi effettivi della retribuzione complessiva distribuita. Infatti, da molte parti si osserva come, la scelta di una differenziazione regionale di quei minimi, giovi allo sviluppo del Mezzogiorno, dove peraltro minimi salariali inferiori sarebbero giustificati dal minore costo della vita.

Tentando un bilancio a oltre un decennio di distanza, mi sento di affermare che l'effetto scaturito dall'accordo triangolare, è stato quello di aver riorganizzato e riequilibrato le relazioni industriali; c'è stata, infatti, una maggiore formalizzazione di criteri di riferimento condivisi, di regole e procedure per la rappresentanza e per la composizione concordata del conflitto distributivo (gli incrementi retributivi vengono ancorati al tasso di inflazione programmata); una maggiore prevedibilità delle prassi e un effettivo coordinamento di obiettivi e risultati, con una diminuzione sensibile del ricorso al conflitto; l'affermazione di una struttura negoziale bipolare più ordinata, in cui si compongono un livello centralizzato e un livello decentrato, caratterizzati dal principio della specializzazione delle competenze (lo dimostra la clausola sulla "non ripetibilità") nonché l'attribuzione alla negoziazione decentrata della competenza sui premi per

⋮
obiettivi e sulla gestione degli effetti sociali delle trasformazioni aziendali; infine l'avvio di una serie significativa di riforme (del pubblico impiego, delle pensioni, del mercato del lavoro) con la partecipazione delle parti sociali.

Inoltre, considerando il mercato del lavoro in senso stretto, l'Accordo del '93 ha contribuito alla moderazione salariale dell'intero decennio, ha facilitato il riequilibrio dei conti economici che ci ha portato all'ingresso nell'area della moneta unica perfettamente allineati ai parametri richiesti dall'UE, e ha permesso, d'altro canto, un rapido rientro dell'inflazione che ha permesso di difendere il potere d'acquisto dei salari; ha consentito l'incremento dei profitti grazie all'aumento contenuto del costo del lavoro che è cresciuto meno della produttività; e la moderazione salariale ha contribuito, infine, a stabilizzare l'occupazione nella prima metà degli anni novanta e a favorirne poi l'aumento.

Relativamente all'utilizzo della contrattazione decentrata, i dati raccolti dal CNEL nel corso vari dei rinnovi contrattuali, mostrano, in generale, un utilizzo limitato di questo strumento, con l'eccezione del settore dell'Agricoltura, dove si realizza una copertura pressoché totale su base aziendale. Diciamo che la contrattazione decentrata, la cui prassi impone la scelta alternativa del tipo aziendale o territoriale, funziona per alcuni grandi distretti, come il "tessile-abbigliamento" e il "calzaturiero", o risulta storicamente presente nelle grandi aziende "edili". Il settore del "turismo", invece, presenta una sua peculiarità, in quanto prevede un doppio livello decentrato:

⋮
- la contrattazione aziendale riguarda le imprese che occupano più di 15 dipendenti ed ha competenze normative, ivi compresa quella sulle cosiddette competenze di risultato (qualifiche non ricomprese nella classificazione del CCNL, ambiente di lavoro e tutela della salute, distribuzione dell'orario, turni di lavoro, permessi, flessibilità dell'orario settimanale, diversa regolamentazione dell'orario annuo, elementi economici integrativi strettamente correlati ai risultati. Rispetto a questi ultimi fanno eccezione il comparto della ristorazione collettiva in cui la contrattazione in materia di erogazioni economiche collegate alla produttività avviene su base provinciale).

- la contrattazione territoriale ha competenze in parte coincidenti con quelle dell'accordo aziendale (per qualifiche non previste dal CCNL e flessibilità di orario), in parti esclusive ed attinenti prevalentemente alla disciplina delle diverse tipologie contrattuali che consentono un uso flessibile della forza lavoro o hanno contenuto formativo.

Ad ogni modo, chiusa la parentesi sull'utilizzo non troppo diffuso della contrattazione decentrata e tornando agli effetti prodotti dall'Accordo del '93, mi sento di affermare che il sistema di concertazione così concepito, non si è mai potuto consolidare per il concorrere di vari fattori che hanno inciso negativamente: primi tra tutti i condizionamenti che derivavano dalla partecipazione dell'Italia al processo di integrazione europea che vedeva il nostro paese partire in una posizione di forte svantaggio; poi sul piano dell'inflazione e dei conti pubblici; l'ingresso nell'unione monetaria ha radicalmente ridotto, infatti, la portata della lotta all'inflazione come obiettivo unificante

⋮
del sistema concertativo. In secondo luogo, con il cambio della Presidenza di Confindustria, sono riemersi i limiti di relazioni sindacali ancora non sufficientemente istituzionalizzate e largamente affidate alla logica dell'intesa tra le parti e alla sensibilità di un gruppo dirigente al raggiungimento di un dato risultato. Infine, la vittoria elettorale dell'attuale governo di centrodestra nel 2001 è diventata l'occasione per rimettere in discussione molti degli elementi su cui era impostato l'equilibrio precedente.

Comunque, già a partire dal 1998, la Commissione Parlamentare "Giugni" dà luogo ad una prima formale valutazione sul funzionamento del modello contrattuale definito con l'Accordo del luglio 1993. Tutte le parti ne riconoscono, generalmente, la positività seppure con giudizi diversi: Confindustria lamenta il persistere di una pressione sindacale non sempre giustificabile e inizia a porre la questione di fondo circa l'opportunità di disporre di un doppio livello di contrattazione. Per la CISL l'accordo funziona ma il decentramento contrattuale va rafforzato e utilizzato oltre la soglia attuale.

In risposta ai vari punti di vista che sollecitano il "perfezionamento" del sistema concertativo si arriva, così, nel dicembre 1998 al Patto di Natale, un accordo triangolare che rafforza il ruolo della concertazione centralizzata e della dipendenza a questa della contrattazione, che rimane confermata come bipolare, anche per la indisponibilità della CGIL a discutere di una possibile modifica a favore del decentramento.

⋮
In realtà, questi Accordi non riescono a reggere l'impatto con gli elementi di novità che si mostrano col nuovo secolo: la incombente crisi produttiva e l'aumentata concorrenza sui mercati, all'interno dei quali le imprese italiane mostrano una grave debolezza; il nuovo Governo, che presenta nel 2001 il "*Libro Bianco sull'occupazione*" dove esplicitamente si mette in discussione l'utilità della politica dei redditi e si propone un nuovo metodo di confronto tra lo stesso Governo e le parti sociali (non più "concertazione" ma "dialogo sociale"); Confindustria, che, durante i lavori dell'Assemblea annuale svolta nel 2001 a Parma, polemizza sul modello concertativo e afferma che il sistema contrattuale definito nel 1993 è considerato insufficiente a garantire l'interesse di impresa.

La "piattaforma Confindustriale di Parma" ha l'effetto di accelerare l'opposizione tra Confindustria e sindacati e apre una stagione di divisione sindacale che porta ad un confronto esplicito sullo stesso modello di contrattazione e di fare sindacato.

La firma di CISL e UIL del "Patto per l'Italia" del 22 luglio 2002, gli accordi separati nella contrattazione dei metalmeccanici, le differenti valutazioni sull'articolo 18, sulla legge 30/03 (mercato del lavoro) e sulla legge 66 (orario), aprono di fatto la questione della svolta sindacale e del nuovo modello contrattuale.

Lo scontro, come è noto, è tra la difesa dell'esperienza concertativa, necessariamente riproposta su una base maggiormente conflittuale in risposta alla posizione liquidatoria di Confindustria, secondo quanto chiesto dalla

⋮
CGIL, e l'adesione ad un modello basato su un maggior peso della "regolamentazione concertata della contrattazione", a partire dall'idea che solo così si possono salvaguardare pratiche contrattuali collettive, ruolo e funzione delle organizzazioni sindacali.

Quanto ho appena affermato, ci porta dritti al cuore del problema, al senso che ha il nostro convegno di oggi. Ci stiamo interrogando, consci di una crisi economica che inizia ad avere risvolti pesanti, se sia opportuno, o no, mantenere un sistema bipolare di contrattazione e, nel caso di risposta affermativa, se il peso degli assetti contrattuali debba essere spostato da un livello centrale a uno territoriale o aziendale, in un'ottica che privilegi il livello decentrato. Le politiche contrattuali dei primi anni 2000 hanno agito come fattore protezionistico, favorendo una sorta di "pigrizia" industriale ed imprenditoriale. La centralizzazione contrattuale ha fatto perdere (anche psicologicamente) uno specifico riferimento alle dimensioni aziendali e territoriali, rallentando gli stimoli emulativi. Inoltre si sono create disparità evidenti tra aziende di piccole e grandi dimensioni indipendentemente dal grado di produttività generato.

Ora, Confindustria propende per il superamento dell'anomalia italiana del doppio livello, ipotesi peraltro affermata anche nel "Libro Bianco" del 2001.

La Cisl è di parere contrario: già a settembre 2004, il confronto tra la Confederazione e le Categorie ha confermato l'esigenza di riforma il modello contrattuale attuale, imperniando la riforma sui seguenti quattro cardini:

- ⋮
- 1) modificare la struttura della contrattazione generalizzando il secondo livello - territoriale o aziendale - e riaggregando per aree omogenee i contratti nazionali (che, al momento sono 420) favorendo, nel contempo, la creazione di contratti nazionali d'area o di filiera;
 - 2) modificare la durata del contratto attraverso l'eliminazione del biennio economico e ed elevando così la vigenza a 3 o 4 anni;
 - 3) specializzare la funzione dei contratti: a quello nazionale spetta la difesa del potere d'acquisto, a quello decentrato la redistribuzione della produttività;
 - 4) definire un assetto delle relazioni sindacali incentrate su partecipazione e bilateralità.

Nel modello proposto dalla CISL, il mantenimento di un differente livello negoziale è importante perché il tessuto aziendale italiano è composto da poche grandi aziende e un amplissimo numero di aziende piccole e piccolissime, un elemento questo, che rende inapplicabili regole universali e uniformi e che, all'opposto, richiede di includere nella contrattazione decentrata anche le piccole imprese – considerando tali quelle con meno di 20 addetti - a differenza di quanto previsto nell'accordo del '93, il quale consente a tali addetti la sola applicazione del contratto nazionale di categoria.

(A solo scopo informativo si fa rilevare che, nella statistica ISTAT del 2003, su poco più di 4 milioni di imprese attive, la dimensione media è pari a 3,6 addetti per azienda. Nel settore dei servizi, le aziende hanno una dimensione media di 1,4 addetti. Tale media è la più bassa nell'UE!)

⋮
Esistono poi altre ragioni per tenere aperti entrambi i livelli, pur ritenendo che sia necessario delimitarne maggiormente gli ambiti e chiarirne le competenze. Innanzi tutto la contrattazione nazionale giova a quei gruppi di imprese che presentano omogenee caratteristiche produttive: la possibilità offerta loro dall'ampilissimo grado di copertura dato dal contratto collettivo, che stabilisce prezzo e condizioni minime di impiego uguali per tutte, ben si adatta a contenere i rischi di una concorrenza sleale, o i costi di una competizione tra imprese, senza limiti di sorta, basata sulla mera riduzione dei salari.

Sul versante della contrattazione collettiva decentrata, i vantaggi sono altri: essi rappresentano un modello regolatorio flessibile e adattabile ai problemi che le imprese e le economie locali devono affrontare, ciascun territorio con una propria specificità, in un contesto che muta rapidamente e dove riveste primaria importanza l'essere competitivi. Nello stesso tempo, un sistema così articolato, permette la partecipazione dei lavoratori agli incrementi di produttività, e consente la definizione di regole atte a risolvere i problemi de territorio, secondo una modalità condivisa tra le parti sociali e i lavoratori direttamente interessati.

In una tale impostazione, quello che va rivisto e modificato, è l'equilibrio tra i due livelli. La CISL ritiene opportuno, anche alla luce delle esperienze europee, alleggerire il ruolo dei contratti nazionali, che devono essere una "cornice" con la quale continuare a garantire a tutti i lavoratori solidarietà ed equità sociale, attraverso il mantenimento sull'intero territorio nazionale di alcuni diritti

⋮
fondamentali e di standard minimi di retribuzione, mentre
v'è ampliato il raggio d'azione della contrattazione
decentrata, che va sviluppata e valorizzata molto di più di
quanto lo è stata sin d'ora.

Con quest'ultimo riferimento ai paesi europei, voglio aprire
una breve parentesi di confronto, per sottolineare che
l'Italia non è il solo Stato nel quale la globalizzazione e le
politiche economiche comunitarie hanno indotto notevoli
cambiamenti; tutti i paesi dell'UE hanno risentito della
massiccia diffusione di nuove forme di organizzazione del
lavoro e della produzione, hanno moltiplicato il numero dei
lavoratori atipici e visto un innalzamento della
disoccupazione e dell'esclusione sociale, che ha avuto
ripercussioni sulla rappresentanza ed indebolito il
sindacato, hanno modificato struttura e contenuti
prevalenti della contrattazione collettiva, in cui hanno
assunto rilievo preminente i temi connessi al governo del
mercato del lavoro e alla composizione del conflitto; hanno
anche attribuito alla contrattazione decentrata il compito di
legare la crescita salariale al rilancio della produttività.

Secondo la CISL, il contratto aziendale ha le potenzialità
per rivelarsi lo strumento più idoneo a concertare politiche
di sviluppo e a trovare risposte a problemi tipici a un dato
contesto; appare adatto a gestire in maniera
concordata e condivisa le esigenze di flessibilità delle
imprese, ad esempio in tema di orario del lavoro, di
modalità di organizzazione, formazione, servizi. Inoltre,
una contrattazione d'area, può essere destinata in
concreto ad attrarre investimenti anche mediante una
flessibilizzazione controllata delle garanzie connesse al
rapporto di lavoro.

⋮
Seppure noi riteniamo che, per quella che è la realtà aziendale italiana, debba preferirsi il livello aziendale, la scelta tra le due opzioni alternative, non deve stabilirsi per legge ma è necessario lasciare il sindacato libero di scegliere quale applicare, a seconda del contesto. Infatti, vi sono eccezioni, come le già citate piccole aziende e alcuni settori a produzione omogenea, dove il livello territoriale va, sicuramente, privilegiato.

Il decentramento della contrattazione è certamente il cuore della proposta di modifica degli assetti attuali. La CISL propone di attuarla in ogni luogo di lavoro, a metà del periodo di vigenza del CCNL; alternativamente, ove ciò non sia possibile a causa della frammentazione delle imprese, dovrà svolgersi a livello territoriale, oppure di distretto omogeneo, o di settore specifico, secondo procedure che saranno definite tra le parti.

Per quanto concerne il salario nella contrattazione decentrata, le ipotesi allo studio sono varie ma tutte prevedono la distribuzione dei benefici della produttività delle imprese: potrebbe prevedersi la possibilità di introdurre una contrattazione salariale differente a seconda di dove sono impiegati i lavoratori: quelli occupati in imprese a più bassa produttività, il cui posto di lavoro viene messo in forse da salari contrattuali troppo alti, o, viceversa, i lavoratori delle imprese ad alto valore aggiunto, potrebbero essere retribuiti in maniera proporzionale al loro potenziale produttivo.

Un decentramento della contrattazione, appare importante anche per introdurre gradualmente, e su base volontaria, quegli schemi incentivanti che possono portare ad aumentare, nel contempo, salari e produttività, il modo

⋮
migliore per sostenere in modo duraturo una crescita dei salari reali. Nel lungo periodo infatti i salari possono crescere solo se c'è crescita dell'economia. Se necessario, la contrattazione decentrata provvederà ad integrare la tutela del salario rispetto all'inflazione, recuperando lo scostamento tra inflazione prevista e quella reale. Per quanto concerne l'applicazione della contrattazione ai lavoratori occupati nei servizi pubblici, la Cisl propone di far riferimento, non solo alla produttività dell'impresa ma anche agli standard qualitativi dei servizi. Infine, la CISL nella sua proposta di revisione degli assetti contrattuali, prevede di inserire, anche attraverso forme di validazione legislativa, alcune clausole di garanzia ai fini dell'esigibilità della contrattazione decentrata che tendono a tutelare, in special modo, i settori di imprese a maggior frammentazione dove sarà di fatto impossibile una contrattazione decentrata, prevedendo il recupero del differenziale tra inflazione prevista e reale, nei confronti del salario percepito dai lavoratori di queste aziende penalizzate, nell'ottica di assicurare a tutti la tutela costituzionale data dall'art. 36 (salario equo).

Nella proposta CISL di modifica degli assetti contrattuali, i punti di maggiore discontinuità rispetto all'accordo del '93, sono nella riagggregazione dei contratti nazionali, nel ruolo della contrattazione collettiva e nella durata del CCNL. E qui stanno pure i motivi di grande attrito con la CGIL.

Però, noi siamo consapevoli di attraversare una fase di cambiamento profondo della società e una crisi economica difficile e crediamo che per superarla, il tasso di riformismo va alzato di molto nel mondo sindacale. Per questo non siamo spaventati dal sederci al tavolo, aprire una fase di

⋮
confronto negoziale e proporre una strategia chiara che sappiamo praticabile e, auspichiamo, condivisa.

Nel '93, l'Accordo contribuì a far ripartire il Paese e abbattere l'inflazione; oggi la modifica degli assetti contrattuali che porti al superamento della moderazione salariale, insieme a una politica generale che aiuti l'accumulazione tramite l'innovazione tecnologica, la ricerca e la formazione, può rimettere in moto la fiducia nella crescita economica.

Per avviare la ripresa non serve un miracolo, occorre la volontà di realizzare un'idea di riforma. La CISL una proposta ce la ha e continua a proporla e a discuterne nella convinzione che, estendere a tutti la contrattazione decentrata, sia una spinta forte al raggiungimento dell'obiettivo.

Domenico di Palma

- Io vorrei ringraziare doppiamente Pietro, sia per la relazione, sia per lo sforzo prodotto per esporla visto che, avrete notato tutti, ha problemi di voce.

Lo ringrazio, lo ringraziamo doppiamente. A questo punto darei la parola al nostro cattedratico, il professor Carlo dell'Aringa che affronterà la Riforma degli assetti contrattuali. Grazie.