

***Relazioni industriali, Accordi aziendali e territoriali: la
contrattazione collettiva quale strumento di competitività e
sviluppo delle imprese e del territorio***

Claudio Schiavone – CSDN Sezione Taranto

Il Centro Studi di Diritto del Lavoro “Domenico Napoletano” – Sezione di Taranto è stato chiamato a collaborare al programma di studio e approfondimento sul tema “*Nuovi Assetti delle Fonti di Diritto del Lavoro*”, oggetto del Convegno Nazionale del Centro.

Da tanto l’organizzazione del propedeutico Convegno del 20 maggio i cui approdi scientifici vengono sottoposti al dibattito apertosi qui a Otranto, nella sessione dedicata proprio ai resoconti delle giornate di studio già svoltesi ad iniziativa delle sezione pugliesi del Centro Studi.

Non vi sono spazio e tempo sufficienti per effettuare una sintesi che non esponga al rischio di colpevoli omissioni dei densi e complessi contributi apportati, nel corso del Convegno tarantino, oltre che dai brillanti Relatori prof. Alessandro Bellavista (la contrattazione separata); prof. Domenico Garofalo (accordi territoriali di secondo livello); Rocco Palombella, Segretario Nazionale della UILM-UIL (il perché del sì agli accordi in esame); prof. Carmelo Romeo (Contrattazione e retribuzione nel contesto comunitario e nazionale); dott. Giorgio USAI, Direttore Settore Relazioni Industriali e Affari Sociali di Confindustria (excursus storico sindacale per spiegare le cause della contrattazione separata), anche dalla folta rappresentanza delle OO.SS. territoriali, delle RR.SS.UU e degli esperti del personale delle Aziende operanti nel polo industriale jonico.

Per l’approfondimento delle singole posizioni è quindi opportuno rinviare alle relazioni cortesemente messe a disposizione dai protagonisti e che consegnerò al Centro Studi che ci ospita.

E' quindi forse più utile ricordare come è risultato essere vissuto "sul campo" un dibattito che non può e non deve costituire un esercizio teorico per addetti ai lavori, ma deve indagare i perché dell'attuale disgregazione della prassi delle relazioni industriali per aiutare i protagonisti a rinvenire quanto prima nuovi equilibri.

Non a caso proprio tale obiettivo, nel rispetto delle diverse sensibilità e visioni, è stato condiviso come essenziale da tutti i protagonisti del Convegno di Taranto, territorio in cui insiste uno dei più importanti poli manifatturieri nazionali, gravemente attinto dalla crisi ma, al contempo, possibile sostrato della auspicata ripresa economico-sociale dell'intera provincia jonica.

La Sezione di Taranto, in collaborazione con Confindustria Taranto, ha infatti inteso proporre e sviluppare il tema: "*Relazioni industriali, Accordi aziendali e territoriali: la contrattazione collettiva quale strumento di competitività e sviluppo delle imprese e del territorio*".

L'argomento in esame, prendendo spunto dagli Accordi di Pomigliano e Mirafiori, è risultato funzionale ad indagare due concorrenti profili.

In primo luogo, proprio in forza dell'attuale dinamica sindacale è emersa la possibilità (e l'auspicio) che gli attori delle relazioni industriali, attraverso gli strumenti propri della contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale e/o territoriale) possano determinarsi ad affrontare – se del caso in chiave sperimentale - i temi della produttività, in un'ottica che prenda le mosse dalla evidente straordinarietà della fase congiunturale attraversata da ogni settore economico.

E' stata manifestata l'opinione comune, infatti, che la congiuntura internazionale, ma ancor di più quella nazionale aggravata da risalenti fattori di criticità endogeni, imponga l'introduzione di elementi di discontinuità e novità anche in attività e settori produttivi che non appartengono, come la FIAT, a forme di capitalismo mobile, in grado di dettare l'agenda e le priorità delle relazioni industriali quale unica alternativa alla delocalizzazione, quando non alla cessazione di attività dei siti produttivi.

In tale contesto la vicenda FIAT, la cui novità – per quello che si esporrà di seguito – consiste non tanto negli strumenti e finalità delle intese, quanto per le soluzioni adottate per ovviare alla rottura del fronte sindacale (oggi oggetto di verifiche giudiziali dall'esito problematico), ha – tuttavia - avuto il merito di accelerare la dinamica sindacale e di segnalare all'attenzione degli operatori economici ed agli attori delle relazioni industriali l'improcrastinabilità di soluzioni adeguate rispetto ad un mercato di beni e servizi cambiato, già oggi, per tutte le aziende che operino in settori esposti alla libera concorrenza.

Queste attività imprenditoriali genuine, a prescindere se piccole, medie o grandi, sono già e nel prossimo futuro (sempre di più) saranno oggetto di forti pressioni nel senso non solo del contenimento diretto del costo del lavoro, ma soprattutto del recupero, possibile in chiave contrattuale collettiva, di obbligazioni proprie del lavoro subordinato, quali la garanzia della prestazione e la diligenza, presupposti del rendimento atteso dall'organizzazione produttiva, ma che nella prassi sindacale e giurisprudenziale presentano problematiche, evidenti a tutti gli operatori, quanto ad esigibilità.

E non a caso, osservata da Taranto, cioè dalla città capitale della siderurgia nazionale, settore già in passato protagonista di approdi innovativi delle relazioni industriali poi diventati patrimonio dell'intero sistema sindacale (si pensi, per esempio, all' Intesa Intersind e ASAP del 1962 sulla contrattazione articolata; all'inquadramento unico operai e impiegati degli inizi degli anni 70), la vicenda FIAT - come ben presente al sottoscritto per motivi professionali e a Rocco Palombella, allora protagonista per parte sindacale della vertenza ILVA, perde i connotati di assoluta novità prospettati da molti commentatori ed assume quelli, non meno importanti, della spia della crisi dei sistemi di organizzazione e gestione del lavoro in atto, rispetto ad un mercato competitivo.

Infatti, i temi del recupero della produttività attraverso l'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro, economicamente incentivate da premi di risultato, di salvaguardia impianti e di esigibilità degli accordi con previsione di sanzioni nei

confronti dei soggetti inadempienti, risalgono - in siderurgia - addirittura all'Accordo del 20.5.1989 tra Intersind, ILVA, Dalmine e TDI per parte datoriale e Fim, Fiom e UILM per parte sindacale. Ma solo a seguito della privatizzazione ('95) e del passaggio della siderurgia ad una logica di mercato, l'esigibilità dell'Accordo del 1989, a tal fine richiamato nell'Accordo sindacale del 26.2.1997, concorre alla successiva crisi delle relazioni industriali, che si sviluppò con vicende e schemi in gran parte sovrapponibili a quelli riportati dalle cronache del caso FIAT.

Anche a Taranto, molti ricorderanno, pur con la sostanziale differenza dell'unitarietà del fronte sindacale, si ebbero scioperi, un serrato contenzioso promosso attraverso ricorsi (ben 9) ex art. 28 L. 300/70, licenziamenti disciplinari di RSU dagli esiti giudiziari in tutto analoghi a quelli di Melfi.

Quindi è possibile dedurre che, oggi come allora, la crisi delle relazioni industriali trova origine nell'indifferibile necessità di nuovi schemi ed equilibri e che la spinta all'evoluzione dei modelli e contenuti contrattuali ad istanza delle parti datoriali, non interviene oggi quale fenomeno di emulazione delle vicende della maggiore impresa italiana ma, in realtà, quale presa di coscienza dell'inasprirsi delle esigenze di razionalizzazione dei processi produttivi e di ricerca della competitività per larga parte compromessa.

Detta esigenza investe già da tempo realtà aziendali non omogenee per capacità produttive e mercati di riferimento.

Per le imprese che operano per il mercato interno, l'esigenza prospettata è, e sarà sempre più, indotta dalla compressione dei margini, anche per effetto dei fattori di costo del sistema Paese, che le accomuna, ma con minor capacità di risposta, alle aziende che operano su mercati internazionali (credito, fiscalità, burocrazia, infrastrutture, costo del lavoro).

Per le imprese esportatrici o comunque operanti in settori a concorrenza sovranazionale, la maggiore capacità di remunerazione dei fattori produttivi presuppone e sconta, tuttavia, la difficoltà di prevalere,

per qualità e prezzo dei beni e servizi offerti (e nonostante i fattori endogeni di criticità sopra richiamati), nella competizione globale.

E' una sfida decisiva per la salvaguardia dell'apparato industriale e manifatturiero che potrà residuare a valle della crisi che stiamo attraversando, e non inducono a facili ottimismo, ma anzi segnalano al dibattito le difficoltà che dovranno essere affrontate anche dagli attori delle relazioni industriali, le criticità gestionali delle forme di flessibilità introdotte in via legislativa già a cominciare dal 1997, con il Pacchetto Treu (L. 196/1997) e poi, via via, con la Legge Biagi (d.lgs. 276/03) e, da ultimo, con il Collegato Lavoro (L. 183/2010).

Potrà sul punto essere utile riflettere su quante di dette difficoltà derivino da limiti tecnici nella formulazione delle norme in questione e dal tendere delle stesse all'inserimento, mediante la previsione di fattispecie "aperte", di quote di flessibilità rilevanti ma avversate da parte del mondo sindacale ed oggetto di severa verifica giudiziaria, con l'affermazione – ad esempio - di orientamenti volti a ribadire i diversi presupposti formali e sostanziali tra contratti flessibili e contratto *standard* (a tempo pieno ed indeterminato), quale tipologia da stipulare "di regola" per l'acquisizione delle energie lavorative.

Rispetto a tali problematiche l'importanza di "*intese per il governo delle situazioni di crisi e per lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio*" è già prefigurata nell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 e nel successivo Accordo Interconfederale del 15.4.2009, pur se in un'ottica di forte subordinazione della contrattazione di secondo livello al Contratto Collettivo Nazionale di categoria. In tale linea di tendenza, oltre agli Accordi di Pomigliano e Mirafiori, appaiono meritevoli di approfondimento le specifiche previsioni nel contratto dell'Industria metalmeccanica (intesa del 29.10.2010), del Commercio (26.2.2011), della PMI Alimentare (14.10.2010), del CCNL per gli addetti all'industria del settore orafa, argentiero e della gioielleria (23.9.2010).

Se queste sono le ragioni che rendono il tema attuale per l'esigenza che le relazioni industriali governino il cambiamento e non si limitino a gestire "l'ineluttabile", viene in rilievo l'ulteriore profilo della necessità

che il confronto sindacale si muova nell'ambito di regole che garantiscano la "sostenibilità" dei potenziali approdi.

Questa problematica presenta rilevanti difficoltà tecniche per la presenza di molteplici variabili che è possibile solo schematizzare, senza pretesa di esaustività alcuna:

a) Laddove le parti sociali, sulla scorta di analisi della *vigente normativa*, individuino istituti, soggetti e ambiti (territoriali e/o aziendali), per i quali la stessa fonte statutale consente la contrattazione in deroga, alla luce dello scenario attuale delle relazioni industriali, l'approfondimento necessario involge, oltre al "censimento" delle fattispecie suscettibili di deroga da parte della contrattazione di secondo livello:

- 1) il rapporto tra quest'ultima e il contratto nazionale che eventualmente abbia già disciplinato il tema;
- 2) l'analisi del testo normativo per verificare l'efficacia di accordi separati (ed eventualmente in deroga) rispetto al contratto nazionale in siffatte fattispecie;
- 3) la tenuta sul piano dell'ordinamento previdenziale di tale contrattazione.

b) Nella diversa ipotesi della contrattazione di secondo livello che intervenga su espressa delega della contrattazione collettiva nazionale, l'approfondimento presuppone:

- 1) l'analisi degli istituti delegati
- 2) l'individuazione della tipologia di rappresentanza (aziendale o territoriale) delegata
- 3) gli effetti sull'evoluzione delle modalità di adempimento dell'obbligazione retributiva
- 4) effetti di intese separate rispetto ai contraenti del CCNL
- 5) la tenuta sul piano dell'ordinamento previdenziale di tale contrattazione

Infine, ulteriore profilo di indagine attiene alle ipotesi di contratti in deroga a prescindere da delega della contrattazione collettiva di livello superiore. In questo caso il tema dell'indagine attiene:

- 1) condizioni di validità ed efficacia di siffatte intese sindacali ove in pejus;
- 2) la tenuta sul piano dell'ordinamento previdenziale di tale contrattazione.

A questi temi il Convegno jonico ha tentato di fornire possibili risposte, nella consapevolezza della complessità del tema, ma anche della centralità e strategicità delle relazioni industriali territoriali per affrontare con la necessaria tempestività le nubi che paiono addensarsi sul Paese e sul sistema industriale, spinte da fattori che costituiscono il risultato del confronto tra sistemi economici transnazionali ad una velocità che il nostro Legislatore non pare strutturalmente preparato a fronteggiare.

