

Sindacati

Rinnovare il sistema delle relazioni di lavoro per rilanciare la crescita?

In breve

Negli ultimi anni le relazioni di lavoro in Italia hanno vissuto una stagione piuttosto travagliata, anche per via delle ripercussioni della crisi economica sul mercato del lavoro e sulla competitività delle imprese. Dall'altro va sottolineato come spesso la difficoltà ad avere una visione unitaria delle organizzazioni sindacali non sempre ha giovato al sistema della contrattazione collettiva che avrebbe beneficiato di una spinta più coraggiosa al rinnovamento. Gli assetti contrattuali oggi sono pertanto il risultato di tentativi più o meno riusciti di trasformazione delle relazioni di lavoro. All'indomani della crisi risulta quindi necessario ripensare il sistema della contrattazione in tutti i suoi elementi fondamentali a partire dai livelli di contrattazione, ai meccanismi ai quali legare i rinnovi salariali, alle regole sulla rappresentanza, alle possibilità di partecipazione dei lavoratori. Una domanda potrebbe venire spontanea: che ruolo possono avere oggi le parti sociali per affrontare la crisi e contribuire alla competitività e alla produttività del Paese? Una risposta forse la si può individuare nel documento unitario approvato il 14 gennaio 2016 da Cgil, Cisl e Uil per la riforma del modello contrattuale dal titolo "Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro" che introduce alcuni elementi di novità in ambito di contrattazione, partecipazione e regole che se concretizzati potrebbero avere effetti positivi anche per il mondo del lavoro in Alto Adige. La nostra Provincia potrà così avvalersi di una politica della contrattazione più orientata alla qualità.

Il punto di partenza

Negli ultimi anni si sono susseguiti in Italia vari importanti rinnovi contrattuali, dal settore dei chimici, a quello del terziario, distribuzione e servizi, a quello dei bancari, sino alla recente trattativa nel metalmeccanico, tutt'altro che facile. Si è trattato pertanto di una stagione decisamente intensa per le relazioni di lavoro. In questi anni la contrattazione collettiva in Italia non è stata successivamente espansiva da promuovere opportunità di crescita della produttività, quindi viene lecito chiedersi se ciò sia dovuto ad una scarsa capacità delle parti sociali di essere coraggiose ed innovative. Ciononostante i timidi segnali di ripresa del Paese, non necessariamente derivanti da fattori endogeni, hanno spinto anche le tre principali organizzazioni sindacali a tentare la strada della definizione di un nuovo sistema di relazioni industriali. L'obiettivo è quello di riaffermare la centralità del ruolo delle relazioni di lavoro e quindi delle parti sociali sia per la promozione dei lavoratori che per la crescita della produttività e competitività del Paese. Da tale spinta propositiva ne è nato un documento che inaugura una nuova stagione di unitarietà e rinnovamento.

Assetti contrattuali in Italia: tappe fondamentali

Dal periodo della crisi del 2007-2008 si sono susseguiti nel nostro Paese intensi periodi per la contrattazione collettiva sfociati in centinaia di rinnovi contrattuali (Adapt 2015). Il sistema delle relazioni industriali in Italia è pertanto il frutto di diversi importanti accordi tra le parti sociali che ne hanno mutato nel tempo gli assetti. Riassumiamo di seguito le principali tappe.

1) **Protocollo del 23 luglio 1993:** definito la carta costituzionale delle relazioni industriali italiane ha gettato le fondamenta per la struttura degli assetti contrattuali come oggi li conosciamo, definendo tra le altre cose due livelli di contrattazione.

2) **Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009:** Ha confermato i due livelli di contrattazione. Ha portato da 4 a 3 anni la durata contratti. Gli adeguamenti retributivi sono determinati in relazione ad un nuovo indice dei prezzi depurato dai beni energetici (IPCA). Ha introdotto clausole di apertura per sottoscrizione di intese modificative a livello aziendale (deroghe) in casi di crisi o per necessità di sviluppo o investimenti. Il CCNL può introdurre un elemento economico di garanzia da corrispondere ai lavoratori delle imprese prive di contrattazione di II° livello territoriale o aziendale. Tale accordo non è stato firmato da CGIL in parte perché riteneva che l'indice IPCA non tutelasse abbastanza i salari, in secondo luogo perché le deroghe avrebbero dato troppo spazio alla contrattazione aziendale intaccando il ruolo del CCNL.

3) **Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011:**

Tale accordo, firmato da tutte le OO.SS, ha introdotto un sistema di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali che tiene conto del dato associativo e di quello elettorale. Possono negoziare le OO.SS con rappresentatività superiore al 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro. I contratti aziendali, se approvati dalla maggioranza delle RSU, sono efficaci, ad eccezione della parte obbligatoria, per tutto il personale in forza. Tale accordo ha ribadito per i contratti aziendali la possibilità di definire specifiche intese modificative del CCNL (derogare in pejus) per organizzazione e orari di lavoro in casi di crisi, investimenti o sviluppo.

4) **Art. 8 del DL 138/2011 "Sostegno alla contrattazione di prossimità":** Tale importante articolo di legge ha ribadito la possibilità dei contratti aziendali di derogare non solo rispetto ai CCNL, ma anche nei confronti di gran parte della legislazione del lavoro. Si può dire che tale articolo ha reso retroattivo l'Accordo del 2011 "sanando" di fatto i contratti collettivi stipulati da FIAT (Pomigliano e Mirafiori) antecedentemente a tale accordo. Va ricordato che con i menzionati contratti, FIAT ha in qualche modo scardinato il sistema vigente di contrattazione nazionale. In altre parole tali contratti sono diventati a tutti gli effetti di "primo livello".

5) **Linee guida del 16 novembre 2012:** Tali linee guida hanno introdotto il rilancio della competitività attraverso vari capisaldi. In tale documento le parti sociali hanno ritenuto che il CCNL debba *"rendere la dinamica degli effetti economici, definita entro i limiti fissati dai principi vigenti, coerente con le tendenze generali dell'economia, del mercato del lavoro, del raffronto competitivo internazionale e gli andamenti specifici del settore."*¹

6) **Protocollo del 31 maggio 2013:** Le parti hanno ribadito di dare applicazione all'accordo del 28.06.2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei contratti nazionali. Viene sostanzialmente confermato il metodo di calcolo della rappresentatività delle OO.SS. tramite i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali e i consensi ottenuti dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU. Vengono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le OO.SS. che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5%. I CCNL sottoscritti formalmente dai sindacati che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, previa consultazione certificata a maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori, saranno efficaci ed esigibili.

Gli accordi stipulati in questi decenni hanno in qualche modo messo un po' in secondo piano la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro (D'Amuri e Giorgiantonio 2015), e tentato di ampliare la funzione della contrattazione decentrata. Si è altresì cercato di individuare e fissare regole di riferimento per prendere parte alla stipula dei contratti. Con svariate misure legislative si è cercato inoltre di introdurre agevolazioni

¹ Si vedano le "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia" del 16 novembre 2012

di carattere contributivo e fiscale sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti sulla base delle previsioni dei contratti collettivi di secondo livello (aziendali o territoriali) per cercare da un lato di rilanciare la competitività aziendale, dall'altro di redistribuire la maggior produttività a favore dei lavoratori. Spesso in realtà è accaduto però che le retribuzioni stabilite dalla contrattazione decentrata non fossero agganciate realmente alla maggior produttività delle imprese.

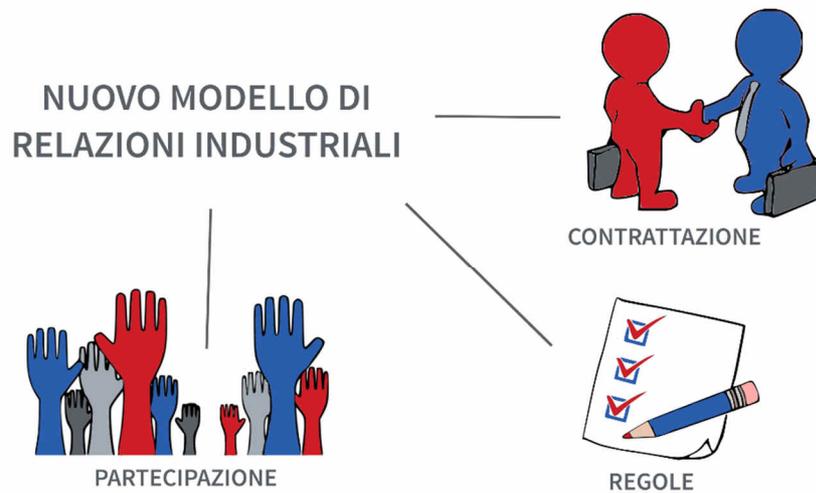
Il 2016 sarà un anno di svolta per le relazioni di lavoro?

Il 14 gennaio 2016 Cgil, Cisl e Uil hanno approvato in maniera unitaria il testo con la proposta per la riforma del modello contrattuale dal titolo “Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull’innovazione e la qualità del lavoro”. E’ da tempo nell’aria il bisogno di un rinnovamento concreto e strutturale del sistema di relazioni industriali. Ci vuole maggior chiarezza tra i livelli contrattuali nonché scelte strategiche per riportare il sistema ad essere competitivo senza allentare i diritti dei lavoratori.

Con questo documento, che segna una nuova importante tappa degli assetti contrattuali visti nelle pagine precedenti, le parti sociali appaiono determinate nel voler definire un *“nuovo progetto di relazioni industriali per l’intero mondo del lavoro e dell’impresa, in grado di affermare il ruolo delle parti sociali come elemento fondante di democrazia, di tutela e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, oltre che di promozione della crescita economica e sociale del Paese”*.

Va ricordato che, il documento, con il voto unanime delle sigle sindacali, ha sancito un’unità che non si vedeva da tempo. Il nuovo modello di relazioni industriali che Cgil, Cisl e Uil hanno elaborato, poggia su tre capisaldi.

Figura 1. I tre elementi del nuovo sistema di relazioni industriali del 14 gennaio 2016



© IPL 2016

La contrattazione

Le tre OO.SS nazionali confermano l'architettura originaria dei due livelli di contrattazione, caratterizzati sì da un sistema di regole basilari, ma articolate in maniera più flessibile. Le parti concordano sulla troppa frammentazione e numerosità dei contratti che vanno pertanto ridotti e razionalizzati.

E' ribadita la necessità di una maggiore estensione della contrattazione di secondo livello. Altri temi in ambito di contrattazione che le parti hanno messo sul piatto sono quelli della formazione, delle politiche attive, la flessibilità in entrata e in uscita, le tutele in caso di crisi aziendali e in casi di appalti, l'estensione del welfare contrattuale e della sanità integrativa. All'interno di questo pilastro le parti sociali ribadiscono l'esigibilità universale (erga omnes) dei minimi salariali stabiliti dai CCNL. Altro elemento di novità non trascurabile è che le parti propongono altresì di agganciare gli aumenti salariali non più solo ad un indice inflazionistico ma ad indicatori di crescita economica.

La partecipazione

L'impostazione assunta dalle OO.SS in questo nuovo modello sembra voler dare centralità ai lavoratori e alla loro possibilità di essere partecipi delle scelte all'interno dei luoghi di lavoro, definendo tre aree di partecipazione: (1) alla governance, (2) organizzativa, (3) economico-finanziaria.

Le regole

Al fine di dare giusta solidità alla contrattazione, le OO.SS riconoscono la necessità di regole chiare in tema di rappresentanza, in un'ottica di democrazia e trasparenza del sindacato.

Strada tutt'altro che in discesa: le posizioni delle controparti

In seguito all'approvazione unitaria del nuovo modello di relazioni industriali, le confederazioni hanno inviato il testo a Confindustria oltre che al governo e alle altre organizzazioni datoriali. Non appare al momento esserci una posizione comune tra Confindustria e le altre associazioni datoriali. Confindustria ha criticato l'accordo definendolo "vecchio in partenza". Da mesi il leader degli industriali reclama la necessità di un sistema radicalmente nuovo di relazioni industriali sostenendo che se il Paese non produce ricchezza, vi è anche difficoltà a redistribuirla. Al momento è certo che l'associazione degli industriali si trova in difficoltà ad avviare e concludere un tale accordo. Da un lato perché la presidenza di Giorgio Squinzi sta per terminare e non è pertanto intenzionato a prendere decisioni di tale portata. Dall'altro perché al suo interno la stessa Confindustria risulta abbastanza divisa.

Nell'ambito dei tavoli per il rinnovo del contratto nel metalmeccanico, Federmeccanica ha elaborato una proposta che pare voler dare una spinta al cambiamento di tutto il sistema di contrattazione. Dal punto di vista economico la proposta è di mantenere invariati per il 2016 i livelli dei minimi. Vi è però l'intenzione di introdurre un salario mensile di garanzia come elemento perequativo della retribuzione individuale. Federmeccanica non sembra condividere le proposte sindacali di agganciare i salari a degli indici macroeconomici. La federazione dell'industria metalmeccanica italiana sembra voler puntare molto di più sulla contrattazione decentrata, spostando il baricentro laddove si produce realmente e puntando sul welfare mediante il potenziamento della sanità integrativa e della previdenza complementare, anche grazie alle ultime agevolazioni previste dalla Legge di stabilità per il 2016. Il "controdocumento" di Federmeccanica propone anche la semplificazione del sistema di inquadramento e classificazione del personale per renderlo più attuale e adeguato all'attuale mercato del lavoro. Come è intuibile, pertanto, le posizioni tra le parti sociali sembrano essere al momento abbastanza distanti ma non per forza incolmabili e su alcuni punti forse convergenti.

Rimane da vedere come le parti sociali riusciranno a trovare un accordo per un nuovo modello di contrattazione che pare non aver entusiasmato neppure il Governo. Alcuni sono quasi certi che si andrà ormai verso una legge su questi temi visto che il Governo ha lasciato spazio alle parti sociali, che però, ad oggi, non hanno trovato un accordo. Se da un lato è vero che l'unitarietà ritrovata dalle confederazioni nazionali è un buon primo passo, dall'altro la difficoltà ad aprire un confronto formale con le controparti testimonia la difficoltà di aprire un vero rinnovamento.

A quale fattore legare i rinnovi salariali?

Un fattore rilevante nell'ambito della contrattazione e che è spesso considerato un problema in Italia è quello della scarsa produttività. Non è questa la sede per sviscerare un tema così complesso ma va qui considerato per gli aspetti che interessano le relazioni di lavoro.

L'inflazione: Un indicatore ancora utile?

Attualmente, se si esclude la contrattazione di secondo livello e quindi i salari integrativi, le retribuzioni sono soggette a degli incrementi legati all'inflazione.

Ormai sette anni fa, nell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, le parti stabilirono l'utilizzo di un nuovo indicatore della crescita dei prezzi al consumo come riferimento per la contrattazione degli incrementi salariali: l'indice IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Tale indicatore è costruito ad hoc dall'ISTAT² ed è stato considerato più efficace a interpretare il reale incremento del costo della vita rispetto all'inflazione programmata che è stata usata come indice di riferimento dal 1993 al 2009. Tale indicatore ha permesso di evitare sbalzi troppo forti della dinamica inflattiva e di conseguenza eccessive oscillazioni dei salari (ADAPT 2013).

Soltanto tre anni più tardi le principali associazioni datoriali e le OO.SS maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ad esclusione della CGIL, hanno firmato un'intesa a livello interconfederale dal titolo "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia". Tali accordo introduceva tra diversi aspetti un elemento che potrebbe essere anticipatorio rispetto a quanto proposto nel nuovo modello di gennaio di quest'anno. Come si è visto nella parte introduttiva, secondo tali linee programmatiche, il CCNL dovrebbe tenere maggiormente conto di un andamento generale dell'economia, ovviamente non riducibile ad un semplice indice dei prezzi.

Il documento approvato il 14 gennaio 2016 sul nuovo sistema di relazioni industriali torna in maniera determinata su tali aspetti. Le OO.SS. hanno concordato che il salario regolato dal CCNL dovrà tenere conto:

- a) *delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;*

² Si veda la nota metodologica di ISTAT: http://www.istat.it/it/files/2014/05/NM_IPCA-al-netto-degli-energetici-importati-30-mag-2012.pdf?title=IPCA+al+netto+degli+energetici+importati+-+30%2Fmag%2F2014+-+Nota+metodologica.pdf (consultato il 16.02.2016)

b) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici CCNL di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

Il fattore della produttività

A questo punto diverrà essenziale capire di quali indicatori di crescita economica dovrebbero essere utilizzati. Appare chiaro che quindi il CCNL dovrà tenere conto non solo dell'andamento dell'inflazione in base all'IPCA al netto dei beni energetici importati, ma anche del più generale andamento economico, della crescita del PIL, dei dati occupazionali, di produttività e redditività. Va anche considerato che probabilmente un indice unico che non tenga conto delle specificità tra le diverse regioni potrebbe creare alcune criticità. Le parti sociali dovranno valutare con attenzione se un indicatore come l'andamento della produttività potrà essere utilizzato all'interno di un indice più ampio che rappresenti l'andamento dell'economia.

PRODUTTIVITÀ: è genericamente definita come il rapporto tra una misura del volume di output realizzato e una misura del volume di uno o più input impiegati nel processo produttivo.

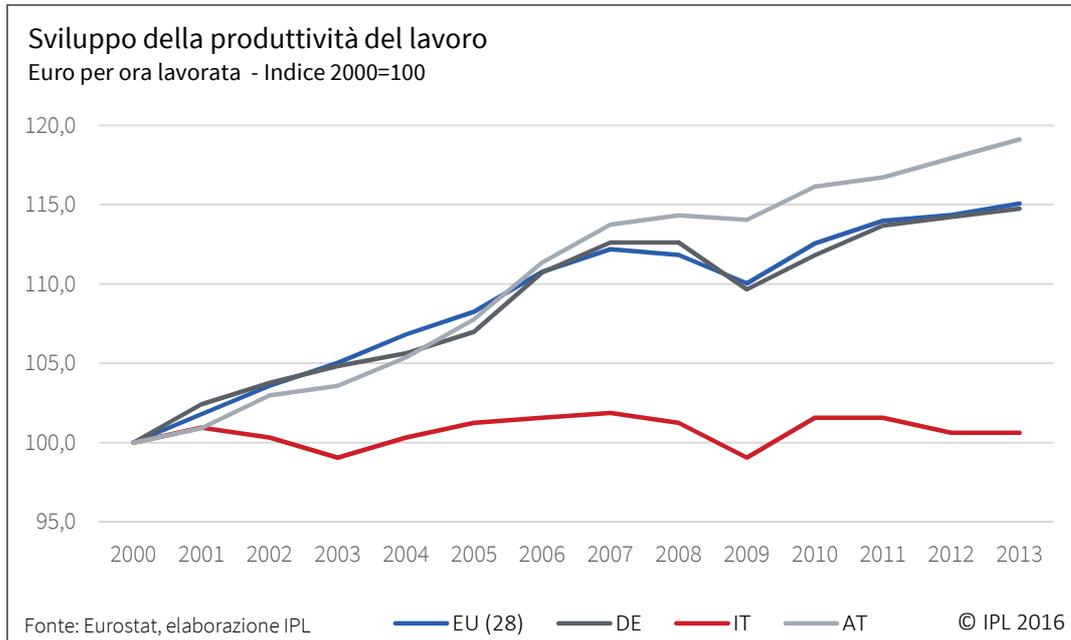
PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO: definita come il rapporto tra l'indice di volume del valore aggiunto e l'indice di volume dell'input di lavoro. Solitamente viene utilizzato come indicatore il valore aggiunto per ora lavorata o per addetto³.

Se ad esempio si osserva l'indicatore Eurostat⁴ sull'andamento della produttività del lavoro per ora lavorata (in euro) a partire dal 2000 il risultato non appare per nulla incoraggiante.

³ Si veda il manuale Oecd "Measuring Productivity. Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth".

⁴ Si veda Database Eurostat - Real labour productivity per hour worked in Labour productivity - annual data [nama_aux_lp]

Figura 2



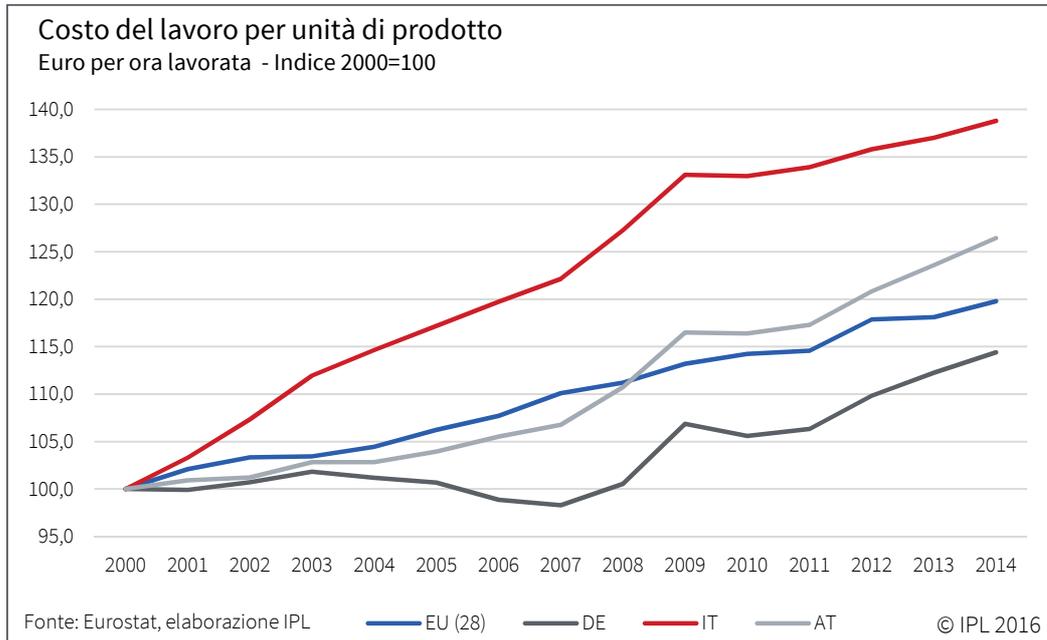
La variabile definita dall'Eurostat, misura la quantità di prodotto ottenuto con l'impiego di un'ora di lavoro. Come ci si poteva aspettare, in Italia la produttività del lavoro non è aumentata nell'ultimo decennio e anzi, si osserva piuttosto una lieve diminuzione mentre in Germania e Austria (così come a livello di Europa a 28 membri) la curva assume un andamento decisamente diverso. Dopo il culmine della crisi si è assistito ad una generale ripresa della produttività che invece non si è vista nel nostro Paese.

Se l'andamento della produttività rimanesse pertanto quello degli ultimi 10 anni, dal punto di vista dei lavoratori risulterebbe poco remunerativo considerare tale indicatore per i rinnovi salariali.

Osservando un altro indicatore Eurostat sul costo del lavoro per unità di prodotto⁵, si osserva come tale fattore rappresenti un altro macigno che caratterizza la difficoltà della ripresa in Italia. Si evidenzia pertanto per il nostro Paese una crescita della produttività debole e un incremento complessivo del costo del lavoro per unità di prodotto tra le più alte in Europa.

⁵ Si veda Database Eurostat - Nominal unit labour cost based on persons in Labour productivity and unit labour costs [nama_10_lp_ulc]

Figura 3



L'Italia (ma tale discorso è in parte assimilabile anche per l'Alto Adige) registra pertanto bassi livelli di produttività e alti costi del lavoro. Per ridurre il costo del lavoro e aumentare la produttività bisogna però uscire dallo schema di considerare le retribuzioni come mero fattore di costo (Antonioli, Pini 2013) ed è necessario considerare il ruolo della contrattazione nonché del cambiamento tecnologico ed organizzativo quali fattori propulsivi. Prima di arrivare a conclusioni affrettate è fondamentale essere consapevoli che quello della produttività è un concetto complesso, variegato, multidimensionale. Bisogna rammentare che nel determinare la produttività, incidono, oltre al lavoro in sé, anche molte altre voci sia materiali (energia, logistica, trasporti) sia immateriali (si veda ad esempio la burocrazia, la sicurezza, la legalità) che producono discrepanze territoriali non indifferenti. Le stesse ore di lavoro utilizzate per calcolare la produttività sono affette da "distorsioni" dovute a tutta una serie norme legali, sindacali, sociali, culturali (ritmi di lavoro, tipologie di pause, ferie, festività) che differiscono, pertanto, in base al contesto territoriale considerato.

Il ritardo nella modernizzazione dell'organizzazione del lavoro

Pur essendo quindi il concetto di produttività complesso e non così facilmente determinabile, non si può negare che il recupero di produttività del nostro Paese passi anche attraverso un nuovo modello di relazioni industriali. Ma va anche detto che i temi da affrontare per far crescere la produttività all'interno di un nuovo paradigma di relazioni industriali dovrebbero ad esempio essere gli investimenti in innovazione, visto che si sa che l'Italia ha una spesa in ricerca e sviluppo abbastanza esigua rispetto

ad altri paesi: 1,2% del PIL contro il 2,9% dell’Austria e il 2,8% della Germania⁶. Va detto che anche la dimensione aziendale in Italia non aiuta, così come non aiuta il fatto che l’Italia è più sbilanciata verso settori produttivi a basso contenuto tecnologico spesso poco propensi all’innovazione.

In sede di contrattazione collettiva le parti sociali e quindi l’intero sistema di relazioni industriali hanno il potere di poter determinare importanti aspetti relativi a mansioni, competenze, modelli organizzativi innovativi (orari, skills, autonomia, *High Performance Work Practices* ecc.), nonché lo sviluppo ed introduzione di tecnologie. Si tratta di fattori sui quali le parti sociali possono dare un certo contributo e dai quali può derivare un aumento di produttività e competitività non trascurabili.

Tornando al nodo cruciale dei salari va ricordato che questi costituiscono tra l’altro la materia più trattata nei rinnovi contrattuali. Spetterà alle parti trovare un accordo sugli indicatori da utilizzare per agganciare i rinnovi salariali ad un concetto più ampio e rappresentativo dell’andamento economico. Come si è visto quello della produttività è un concetto complesso e che non riesce a dare una chiara rappresentazione dell’andamento del Paese. Elementi che andrebbero tenuti in considerazione, oltre all’IPCA al netto dei beni energetici, potrebbero quindi essere molti, dal PIL, al valore aggiunto, alla produttività del lavoro, alla produttività totale dei fattori (PTF), al tasso di disoccupazione, al numero di occupati ecc. Con tali premesse si potrebbe pensare anche all’introduzione di un obiettivo di produttività programmata concordata tra parti sociali e Governo (Antonioli e Pini 2013) fortemente basato su due pilastri complementari: contrattazione nazionale e decentrata. Questo si rivelerebbe efficace soprattutto a livello territoriale ponendo quindi le basi per un nuovo modo di fare contrattazione anche in Alto Adige.

Salario minimo e contrattazione collettiva: una possibile convivenza?

Quella dei salari è una partita che si aggancia anche ad un altro nodo di attualità: quello dei salari minimi. In un certo senso il salario minimo in Italia è oggi stabilito tramite la contrattazione all’interno dei CCNL. Va detto che circa il 60% dei lavoratori in Italia è coperto da una retribuzione contrattuale (ISTAT 2016), anche se si stima che tale percentuale possa arrivare in realtà all’80%⁷.

La legge n.183/2014 (c.d. Jobs Act) ha previsto tra le varie novità anche l’introduzione di un salario minimo orario fissato per legge⁸. Se da un lato la chiara intenzione è quella di stabilire per legge un livello dignitoso delle retribuzioni, dall’altro le OO.SS hanno

⁶ Si veda Eurostat - Gross domestic expenditure on R&D (GERD).

⁷ Si veda Eurofound, “Collective wage bargaining”

http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/sources?country_tid=13869

⁸ Si veda Legge 10 dicembre 2014, n. 183, art.1, comma 7, punto g)

letto tale circostanza come volontà di erodere forza alla contrattazione collettiva. In realtà, almeno sulla carta, la legge n.183/2014 non sembra voler introdurre uno strumento “generalizzato”, ma applicabile soltanto a quegli ambiti non coperti da contrattazione collettiva, quindi a quelle imprese che non si avvalgono della contrattazione nazionale, nonché a quei lavoratori che ad esempio lavorano con forme di lavoro precario/parasubordinato. In parte si potrebbe leggere il nuovo modello di assetti della contrattazione collettiva lanciato nel mese di gennaio 2016 proprio come controffensiva delle OO.SS alle ventilate proposte del Governo. Nessuno dei decreti attuativi del Jobs Act ha comunque per il momento istituito un salario minimo per legge per cui la partita è decisamente ancora aperta e resterà alle parti sociali sfruttare l’occasione per rilanciare proattivamente il tema della contrattazione anche per quei settori e tipologie contrattuali al momento non coperti. In Germania dopo l’introduzione del salario minimo non sembrano esserci state ripercussioni né per la contrattazione collettiva né tantomeno vi sono stati sviluppi negativi per il mercato del lavoro.

Considerazioni finali

Negli ultimi mesi ci sono stati importanti rinnovi contrattuali che hanno rimesso sotto i riflettori l’importanza delle relazioni di lavoro in questo Paese. Non va poi trascurato come dal punto di vista legislativo sono state introdotte novità decisamente impattanti.

Con il “Jobs Act” il Governo ha per certi aspetti indebolito il ruolo delle relazioni industriali. Tale manovra ha inciso in modo significativo sul mondo del lavoro spaziando dalle politiche del lavoro, alle tipologie contrattuali, agli ammortizzatori sociali, alla tutela in caso di disoccupazione, alle mansioni, ai controlli sul lavoro, fino alla riforma dei servizi ispettivi. Il Jobs Act ha fatto altresì chiaro accenno al salario minimo per legge tanto osteggiato dai sindacati. Se tale strumento di regolazione salariale diventasse operativo appare evidente che gli assetti contrattuali potrebbero assumere un’altra configurazione e il ruolo delle parti sociali ne uscirebbe affievolito. Se da un lato è vero che in molti casi i fattori che determinano la ripresa del mercato del lavoro e della produttività del Paese possono non essere governabili dalle parti sociali, dall’altro va riconosciuto che un moderno modello di relazioni di lavoro che abbia l’intento di innovare i contenuti del sistema di contrattazione è senz’altro positivo.

In quest’ottica, pur con tutti i suoi limiti, il nuovo modello elaborato dai sindacati nazionali nel mese di gennaio 2016 potrebbe rivelarsi un primo passo per rilanciare il ruolo delle parti sociali, anche nella nostra Provincia, attraverso i temi della contrattazione, delle regole e della partecipazione. C’è quindi bisogno di più contrattazione collettiva di qualità, anche con un rafforzamento della contrattazione

decentrata. Ciò è auspicabile possa contribuire a migliorare e modernizzare le relazioni di lavoro e l'organizzazione del lavoro e di conseguenza contribuire alla crescita anche in Alto Adige.

Questo Zoom IPL rappresenta la prima parte di un approfondimento sullo status delle relazioni di lavoro nato in seguito al documento unitario approvato il 14 gennaio 2016 da Cgil Cisl e Uil. La seconda parte curata da Werner Pramstrahler si focalizzerà sui temi della "partecipazione" e delle "regole" anche cercando di capire quali prospettive ci sono per l'Alto Adige.

Luca Frigo (luca.frigo@afi-ipl.org)

Riferimenti bibliografici

Antonioli D., Pini P. (2013), “Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare gli obiettivi ed i metodi”, Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori, vol.14, n.2.

Adapt (2015) La Contrattazione Collettiva in Italia (2012 - 2014). ADAPT University Press.

Fazio F., Massagli M., Tiraboschi M (2013) Indice IPCA e contrattazione collettiva. Adapt Labour Studies e-Book series n. 8.

D'Amuri F., Giorgiantonio C. (2015) Stato dell'arte e prospettive della contrattazione aziendale in Italia. WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 242/2015

ISTAT (2016) Contratti Collettivi e Retribuzioni Contrattuali:
http://www.istat.it/it/files/2016/01/Cs_retribuzioni-contrattuali_DIC_2015.pdf?title=Retribuzioni+contrattuali+-+28%2Fgen%2F2016+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf

OECD (2001) “Measuring Productivity. Measurement Of Aggregate And Industry-Level Productivity Growth”

Tiraboschi (2012) Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times. The Italian Labour Relations in a Global Economy. Adapt Labour Studies e-Book series n. 3

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org