

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 07/02/2013

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/34590-il-patto-per-la-produttivit-nel-contesto-attuale-del-nostro-paese-ultime-evoluzioni-delle-relazioni-sindacali-brevi-considerazioni>

Autore: Viceconte Massimo

Il patto per la produttività nel contesto attuale del nostro paese. Ultime evoluzioni delle relazioni sindacali .Brevi considerazioni.

Massimo Viceconte

**Il patto per la produttività nel contesto attuale del nostro paese.
Ultime evoluzioni delle relazioni sindacali .Brevi considerazioni.**

Vi sono democrazie buone e democrazie meno buone

Molto rigorosa la posizione di Platone

Diceva Platone:< Ottimamente!> esclamai. «Sei stato tu a gettarmi in una discussione tanto spinosa, e poi mi prendi anche in giro! Comunque ascolta questo paragone e capirai meglio che fatica faccia a inventare cose simili!La sorte a cui gli uomini più equilibrati vanno incontro in uno Stato, è più dura di qualsiasi altra: nessuno al mondo viene trattato così!..... Immagina dunque una scena come la seguente su molte navi o su una sola: un capitano (*il popolo ndr*) più alto e più grosso di tutto l'equipaggio ma un po' sordo e miope, provvisto di scarse conoscenze nautiche; marinai(*allora i demagoghi*) in lite fra loro per il governo della nave, che ognuno di essi reclama per sé senza avere mai imparato l'arte della navigazione né essere in grado di dire sotto quale maestro e in quali circostanze l'abbia appresa, anzi affermando che essa non si può insegnare , e pronti tutti ad uccidere chi affermi il contrario. Essi circondano sempre il capitano, pregandolo con la più viva insistenza di affidare loro il timone. E se talora ci riescono altri al loro posto, li uccidono o li gettano giù dalla nave. Poi rendono inoffensivo il buon capitano con la mandragora o il vino o qualche altro filtro e guidano la nave consumando le provviste, bevendo e mangiando, e navigano come possono navigare persone simili. Inoltre lodano con il nome di vero marinaio e pilota ed esperto di nautica chiunque sia in grado di aiutarli nel comando usando sul capitano o la persuasione o la violenza. Chi non li aiuta, viene biasimato come inutile, e non sospettano neppure che un vero pilota deve osservare l'anno, le stagioni, il cielo, gli astri, i venti e tutto quanto concerne la sua arte, se vuole davvero sapere come governare la sua nave, qualora alcuni siano d'accordo con lui e altri no; essi ritengono infatti che non sia possibile imparare la teoria e la pratica del pilotaggio e insieme fare concretamente il pilota.>(1).

Ma anche Aristotele distingueva tra forme di governo <rette> e forme di governo <deviate> a seconda che avessero di mira interessi di parte o il bene comune.

Già in un nostro precedente saggio pubblicato su questa rivista , *Riflessione sulla democrazia*, denunciavamo il declino di questa forma di governo nel nostro paese attribuendola alla esautorazione del parlamento e all'esercizio del potere da parte delle corporazioni e delle oligarchie. Tra le corporazioni ed oligarchie potremmo inserire anche le associazioni sindacali.

Non è mancata questa accusa da parte di autorevole giuslavorista che ha imputato alle stesse una forte parzialità rappresentandole come protettrici di “una minoranza di lavoratori privilegiati” ,c.d. insiders(occupati) a scapito degli outsiders” (disoccupati) , “ contro il mercato”

Ricordiamo peraltro che dagli anni '80 in avanti si era affermato un sistema di potere che si manifestava nei c.d. protocolli o accordi trilaterali ,frutto di intese tra Governo,Confindustria e Confederazioni sindacali

Ma, seguiamo l'andamento e l'evoluzione delle relazioni sindacali *ab initio*, dal dopoguerra.

Possiamo distinguere (senza la pretesa di essere esaustivi) varie fasi delle relazioni sindacali e vari modelli delle stesse.

- Fase I ,degli accordi interconfederali e del contratto collettivo nazionale (contratti collettivi –periodo dal dopoguerra a fine anni '50).
- Fase II, [del contratto collettivo nazionale e] della contrattazione aziendale articolata/ delegata e successivamente e/o in parallelo della contrattazione “permanente”, “non vincolata”, “disarticolata” ,v.Galantino, (dal 1962-protocollo Intersind – a caì anni '95ss.)
- Fase III [del contratto collettivo nazionale e] degli accordi trilaterali ;*fase della concertazione* (dal 1980 al 2000 – accordo 22 gennaio 1983, lodo scotti; accordo 31 luglio

1992,cessazione della scala mobile ;fondamentale l'accordo 23 luglio 1993,politica dei redditi; fino al patto sociale del 22 dicembre 1998-)

- Fase IV della contrattazione collettiva di prossimità con intese modificative della regolamentazione contrattuale del rapporto di lavoro [in situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area] :accordi interconfederali “c.d. separati” 22 gennaio 2009 e 15 aprile 2009; Art.4 bis Sez. terza, ccnl metalmeccanici del 29 settembre 2010 e accordo interconfederale(congiunto) 28 giugno 2011;*fase della consultazione*,periodo dei governi di centro destra ,Ministro Sacconi.

Nell'attuale contesto politico ed economico di grave crisi si inserisce l'Accordo del 16 novembre 2012 ,sottoscritto da due sole Confederazioni, CISI e UIL, e non dalla CGIL,denominato “Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia”.

Dopo una premessa programmatica che suona così:

Le Parti firmatarie del presente documento considerano la contrattazione collettiva uno strumento utile per perseguire la crescita della produttività e della competitività in Italia. Attraverso la contrattazione collettiva è, infatti, possibile definire modalità e strumenti per perseguire e raggiungere obiettivi di miglioramento della produttività contemperando le ragioni delle imprese e delle persone che vi lavorano.

Da cui consegue la richiesta di concrete misure di agevolazione a favore del salario:

<Le Parti considerano, quindi, essenziale che la scelta, confermata anche con la presente intesa, a favore della valorizzazione degli accordi collettivi per il miglioramento della produttività, venga sostenuta e promossa da adeguate e strutturali misure di incentivazione fiscale e contributiva.

Le Parti, pertanto, chiedono al Governo e al Parlamento di rendere stabili e certe le misure previste dalle disposizioni di legge per applicare, sui redditi da lavoro dipendente fino a 40 mila euro lordi annui, la detassazione del salario di produttività attraverso la determinazione di un' imposta, sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali, al 10%.

Le Parti, con riferimento alla decontribuzione del salario di produttività, chiedono che venga data compiuta applicazione ai contenuti della legge numero 247 del 2007 che prevede lo sgravio contributivo per incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello fino al limite del 5% della retribuzione contrattuale percepita>.

Le parti quindi tracciano un quadro di carattere generale:

<Dalla prima metà degli anni 90 l'economia italiana ha presentato, nel confronto internazionale, più bassi livelli di sviluppo sia in termini effettivi che potenziali, denunciando la natura strutturale e di lungo periodo della stagnazione della domanda aggregata.

La crisi economica ha accentuato il fenomeno e i dati ufficiali di crescita indicano che il Pil in Italia si è ridotto più che altrove.

Il conto che il Paese sta pagando per i nodi strutturali che frenano l'economia italiana è molto alto, sia in termini di perdita di lavoro che di benessere, e si traduce in minori retribuzioni reali, minori consumi, più bassa redditività delle imprese, carenti risorse per la solidarietà, l'istruzione e la ricerca, più elevata pressione fiscale.>.

Viene quindi introdotta la tematica centrale della produttività, che rappresenta il leit motivo dell'accordo:

Diviene centrale il tema della produttività su cui incidono, oltre al lavoro, molte altre voci sia materiali (energia, logistica, trasporti) sia immateriali (ad esempio burocrazia, sicurezza, legalità, istruzione) che producono costi e diseconomie sensibilmente diversi fra Nord e Sud d'Italia e fra grandi e piccoli centri urbani. Diviene, altresì, centrale l'investimento nell'ammodernamento dei macchinari e in ricerca e sviluppo per l'introduzione di innovazioni di prodotto e di processo.

Da cui discende l'obiettivo da raggiungere:

La modernizzazione del Paese e l'aumento della sua competitività si accompagnano necessariamente alla rimozione dei vincoli materiali e immateriali che ne bloccano lo sviluppo e alla promozione delle potenzialità.

Nuovo Modello di relazioni sindacali

Per cogliere questi obiettivi le Parti, tenuto conto delle specificità dei diversi comparti produttivi, consolideranno un modello contrattuale nel quale il contratto collettivo nazionale di lavoro abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori, ovunque impiegati nel territorio nazionale, e la contrattazione di secondo livello, facilitata da idonee e strutturali politiche fiscali di vantaggio, operi per aumentare la produttività attraverso un migliore impiego dei fattori di produzione e dell'organizzazione del lavoro, correlando a tale aspetto la crescita delle retribuzioni dei lavoratori.

Diviene, pertanto, essenziale definire compiutamente, attraverso specifiche intese, un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

E qui è la parte più innovativa della nuove relazioni sindacali:

Le Parti si danno atto della necessità di favorire, soprattutto attraverso la contrattazione di secondo livello, soluzioni coerenti con i principi enunciati negli Accordi Interconfederali e in quelli di settore, al fine di agevolare la definizione di intese modificative delle norme contrattuali più mirate alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

Commento

Non possiamo che essere critici per un accordo che ci appare “debole” .
Debole per due motivi.1) perché ripete proposte già espresse nel passato e mai realizzate ;2) perché non sottoscritto da tutte le associazioni sindacali. Il che dimostrerebbe che, pur in un momento così critico per il paese, non si riesce a trovare un punto di incontro che dia stabilità allo stesso. Invece di dimostrare una coesione le OO.SS. si disuniscono ancora una volta con atteggiamenti di parte. Ci fa meditare, in particolare, il fatto che un modello simile, dopo essere stato condiviso dalla CGIL nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (2), aprendo la strada a una fruttuosa, possibile collaborazione, viene qui respinto attraverso la mancata sottoscrizione.

Oltre alle incomprensioni tra i Sindacati ,altro motivo di apprensione è che ,poiché riformare la riforma dopo sei mesi dall'approvazione, anche per renderla aderente agli intendimenti del patto di produttività , non è fattibile,allora c'è chi ha pensato, di lasciare la riforma così com'è e prevedere la possibilità di stipulare accordi decentrati ai sensi dell'art.8 Legge n.148 del 14 settembre 2011 per apportarvi modifiche anche importanti (v. Il Sole 24 ore del 22 gennaio 2013) (3) creando grosse problematiche, attraverso questi continui mutamenti all'ordinamento del lavoro, agli operatori che per investire, come noto, hanno bisogno di certezze.

NOTE

(1) V.Platone : l'immagine della nave dello Stato ,ne La Repubblica ,pag.277, I Classici del pensiero Mondadori

(2) V. Accordo interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL CISL e UIL del 28 giugno 20112. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale; 3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dai contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge; 7. I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

(3) v.art.8 L. 14 settembre 2011 n.148: < 1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.