



Nuovi modelli

In molte fabbriche già superati i vecchi contratti

di MARIO UNNIA

La crisi incalza, le ore di cassa integrazione crescono, le imprese annunciano difficoltà di mercato e stretta finanziaria, eppure tra tanta confusione fa capolino il realismo, figlio del buon senso. Crescono gli annunci di accordi tra lavoratori e imprenditori per modifiche concordate degli orari e per rotazioni del personale, e di iniziative unilaterali delle aziende a favore dei bilanci economici delle famiglie. C'è quasi sempre l'avallo sindacale, ma quelle citate sono decisioni di politica del personale, ovvero di recupero delle prerogative direzionali nella gestione del fattore lavoro.

Queste prassi lasceranno una traccia sul futuro della contrattazione: gli accordi, là dove il ruolo del sindacato è stato rilevante, sono di fatto contrattazione decentrata. E mentre la contrattazione nazionale naviga in acque agitate, a tal punto che ci si domanda se e come si affronteranno i prossimi rinnovi, le imprese e i lavoratori hanno trovato una nuova modalità di accordi, in cui, come si diceva, relazioni sindacali e politica del personale sono sintoniche e non conflittuali.

Queste nuove prassi, nate dalla risposta del buon senso alle difficoltà del Paese, lasciano perplessi tutti coloro che considerano la contrattazione come è stata praticata finora, la via principale e l'unica per regolare i rapporti tra lavoratori e

datori. Dunque la domanda è se i sindacati e i loro partiti di riferimento favoriranno questa nuova tendenza delle prassi, oppure l'ostacoleranno. Certamente gli apparati di rappresentanza degli interessi organizzati, e gli apparati pubblici, ministeriali e locali, hanno un interesse comprensibile a difendere il loro monopolio di negoziatori e regolatori, minacciato dalle iniziative delle singole imprese, concordate, o non, col sindacato. Dovranno però fare i conti con l'esperienza che nel frattempo avranno maturato i lavoratori e gli imprenditori là dove le prassi collaborative e solidaristiche sono state adottate.

I rapporti collaborativi tra lavoratori e imprese sarebbero facilitati dalla revisione della legislazione sul lavoro che prevedesse un contratto unico. Sul dibattito in corso si veda l'intervista al professor Gabriele Fava, e i riferimenti alle opinioni di Ichino e di Boeri (LiberoMercato, 9/2). La mia frequentazione di imprese conferma l'interesse di ambedue le parti all'argomento in discussione: il dissenso riguarda semmai l'ampiezza del ruolo dello Stato nella gestione della flessibilità e della sicurezza. Ma l'idea di condividere tra azienda e dipendenti "le gioie e dolori dell'impresa", come dice Fava, si fa strada nell'opinione dei lavoratori. Occorre che si consolidi, per dare vita ad una nuova stagione di relazioni industriali. Per contro, le tensioni che crescono nel sociale bussano alle porte delle fabbriche e compromettono il clima faticosamente collaborativo. Si sa quali sono le forze, sindacali e politiche, che mirano a soffocare sul nascere il nuovo corso. È auspicabile che le componenti sindacali e padronali favorevoli, nonché i loro partiti di riferimento, si impegnino per la revisione della legislazione del lavoro. C'è una parte dell'imprenditoria che è propensa a relazioni sindacali intrecciate con le politiche del personale sacrificate negli ultimi anni al sovra potere dei sindacati, mentre c'è un'altra parte prigioniera della logica del conflitto salvo periodi di tregua concordata. Su questo terreno si qualificherà la Confindustria di Marcegaglia.

