

# L'evoluzione delle relazioni industriali

**Maurizio Sacconi**

Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

## 1 Premessa

Mi fa piacere dare il mio contributo alle riflessioni che anche l'Associazione Bancaria Italiana ha inteso promuovere sull'evoluzione delle relazioni industriali. Certamente il sistema creditizio ha le sue peculiarità, vive una specifica transizione rispetto a quella che più generalmente vivono le imprese ma, in ogni caso, mi sembra che i termini, quanto meno metodologici, dell'evoluzione delle relazioni industriali debbano essere gli stessi ovunque.

Proprio perché devono essere termini che conducano a un reciproco adattamento fra le parti in ciascuna dimensione aziendale, la cornice di carattere generale è necessariamente destinata ad essere sempre più leggera, sia che essa sia determinata dalle leggi, sia che essa sia determinata dai contratti.

## 2 Necessità di una cornice di regole unitaria

Leggera nel senso che, per quanto riguarda le leggi, noi dobbiamo arrivare a una cornice regolatoria quanto più unitaria, cioè espressa anche nel contesto di un Testo

unico per riunire tutto ciò che si è sedimentato in questi 40 anni rispetto allo Statuto dei lavoratori. Tuttavia deve trattarsi anche di una cornice innovativa perché lo stesso Statuto dei lavoratori, non dimentichiamolo, non è riferito agli anni Settanta – prodotto peraltro nel primo anno del decennio – ma codifica ciò che l'esperienza contrattuale aveva prodotto nei decenni precedenti. Quindi lo Statuto dei lavoratori è rivolto con la testa all'indietro, ai due decenni precedenti, nel presupposto che sarebbe stato un periodo stabile. Nei moduli di organizzazione della produzione, nelle caratteristiche della crescita, come abbiamo visto, questa stabilità invero non c'è sempre stata e comunque oggi è fortemente messa in discussione.

Il mito dello Statuto dei lavoratori in parte è comprensibile, perché ha svolto certamente una grande funzione per rendere universali i diritti inderogabili nel lavoro; tuttavia lo Statuto ha nel tempo presentato caratteristiche obsolete, soprattutto per la sua complessiva rigidità.

Non dimentichiamo che nello stesso dibattito che accompagnò il varo della legge n. 300 del 1970 vi furono componenti politiche e soprattutto sindacali che sostenevano la tesi del contratto quale

Keywords: Statuto dei lavoratori, Statuto dei lavori, formazione, sindacati, relazioni industriali

Jel codes: J51, M53

fonte prevalente della regolazione. La Cisl affermava «il mio statuto è il contratto».

Se quella intuizione fu in qualche modo allora precoce, non del tutto matura, fu però certamente anticipatrice di quelle caratteristiche di duttilità, di flessibilità che inesorabilmente le relazioni industriali devono avere, soprattutto nel momento in cui devono accompagnare (e non frenare) grandi cambiamenti, non più quindi tarandosi sulla semplice rigida e fissa difesa del contraente debole – come è stato classificato in dottrina il prestatore d'opera – ma soprattutto diventando strumento della reciproca adattabilità fra l'impresa ed il lavoratore. Quindi relazioni sindacali non intese come strumento rigido difensivo, ma come strumento dinamico con cui le Parti, reciprocamente, si adattano al contesto: e le Parti si adattano non in un quadro generale ma necessariamente, e soprattutto, in un quadro aziendale.

La cornice perde importanza? No, rimane la necessità di una cornice fondamentale, essenziale; i diritti fondamentali del lavoro devono essere universali, per definizione. È vero che c'è un abuso del termine diritti, mi pare, ogni qual volta, per esempio, si confondono i diritti con le tutele, perché i diritti non possono che essere universali e perciò inderogabili. Quando già vi sono regolazioni modulate, per dimensioni o per tipologia di impresa, noi siamo in presenza di tutele opinabili, modificabili, adattabili.

### **3 Lo Statuto dei lavori**

Per questo io credo che l'evoluzione dello Statuto dei lavoratori debba essere verso quello Statuto dei lavori, le cui linee fondamentali aveva disegnato Marco Biagi, certamente rivolto ad un Testo unico molto più semplice del grande deposito di norme che si sono realizzate nel frattempo. Dobbiamo conseguentemente affrontare una consistente attività di semplificazione, di deregolazione, nel segno dell'antropologia positiva, che dobbiamo accettare per convinzione o per convenzione.

Ci sono coloro che credono alla ricchezza della persona e quindi vedono nella stessa una innata attitudine alla socialità e come patologico il comportamento antisociale; vi so-

no coloro che, pur muovendo da un'antropologia negativa, possono accettare questo presupposto per convenzione.

In un tempo nel quale la competizione per un Paese come il nostro si presenta così complessa, «conviene» muovere da un'idea di fiducia nei confronti della persona e della sua attitudine a relazionarsi con gli altri. Ciò vuol dire deregolare tutto ciò che è stato costruito sul presupposto opposto, inseguendo i comportamenti patologici anche più estremi ed in relazione ad essi regolando e iper-regolando. Ma soprattutto è fondamentale che la nuova regolazione sia prodotta all'insegna, finalmente, del principio «meno legge – più contratto».

Quindi la nuova regolazione, come ho detto, dovrà essere inderogabile nella parte che riguarda i diritti fondamentali del lavoro, ma sarà cedevole rispetto alla contrattazione, di ogni livello, di ogni settore, di ogni territorio, perché tutto ciò che è opinabile nell'ambito della legislazione, a maggior ragione deve esserlo nell'ambito della contrattazione.

Pertanto, ci sono materie importanti che possono essere rese cedevoli, che già oggi non sono considerate diritti fondamentali nel lavoro e che devono poter essere superate dalla contrattazione collettiva, che sarà così dotata di una «cassetta degli attrezzi» molto più robusta, in modo che questa logica sussidiaria che ci appartiene, che è parte importante della nostra esperienza, della nostra cultura, si esprima ancor più e ancor più in termini, come dicevo prima, di adattamento reciproco delle Parti.

Lo sviluppo, quindi, della contrattazione collettiva, nella dimensione soprattutto aziendale e territoriale, presuppone che lo stesso contratto collettivo nazionale sia continuamente oggetto di riflessione.

Considero l'accordo del 22 gennaio 2009 un significativo passo avanti che potrebbe ora ulteriormente evolversi. Non considero infatti quell'accordo, pur così recente, un punto di arrivo quanto un punto di partenza. Mi auguro che sia un punto di partenza verso una devoluzione ancora più significativa rispetto al livello aziendale e territoriale.

La contrattazione collettiva può anche definire una dimensione dell'incremento retributivo significativa. Ma, almeno in parte, quella dimensione potrebbe costituire una «clausola di salvaguardia»; incrementi definiti dal contratto nazionale do-

rebbero mantenere la tassazione ordinaria; viceversa, accordi aziendali finalizzati alla maggiore produttività, alla maggiore efficienza potranno contare su una tassazione agevolata.

Considero questo come un anno di transizione, in cui anche il fisco ha «chiuso un occhio» sui contratti territoriali fatti un po' a fotocopia, ma quando noi, alla fine di quest'anno – traendo le somme di questa esperienza – dovremo prorogare la disciplina sulla detassazione per il nuovo anno, credo che dovremo pretendere dalla contrattazione aziendale, dalla contrattazione territoriale, contenuti che non siano di mero richiamo della contrattazione collettiva nazionale, perché la norma fiscale è disposta in funzione di effettivi «scambi» realizzati fra le parti laddove si possono realizzare, cioè «di prossimità» rispetto alle persone.

Allora riflettano le Parti. È materia di loro competenza (e il mio è soltanto un suggerimento interessato). Il tema è: rendere meno invasivo il contratto collettivo nazionale, sia dal punto di vista retributivo, che da quello normativo e regolatorio. Così come, riflettano le Parti, se sia possibile accrescere ancor più quello spirito cooperativo che è alla base della stessa evoluzione delle forme partecipative.

Come non vedere la antistoricità del conflitto quale fisiologia delle relazioni industriali? Mi ricordo alla vigilia della «tempesta perfetta» dei mercati finanziari quando qualche giornalista mi chiedeva, non conoscendo bene evidentemente le relazioni industriali: «allora sarà un autunno caldo?». Ed io rispondevo che l'autunno sarebbe stato caldo se ci fosse stata tanta produzione di ricchezza da indurre a discutere su come distribuirla. Questi sono gli autunni caldi!

Invece gli autunni nei quali si fa fatica a produrre ricchezza sono autunni gelidi. E sono autunni nei quali, invece, il calore può essere introdotto dalla collaborazione fra le Parti. Perché in questo tempo si tratta di condividere le fatiche e di condividere i risultati e lo scambio vero avviene su questo terreno. Io credo che gli accordi di Pomigliano, di Mirafiori e di Grugliasco ci abbiano insegnato soprattutto ad affrontare con soluzioni diverse situazioni diverse.

Un portato degli anni Settanta (dei peggiori anni della nostra vita, per quelli che li hanno vissuti) è stata l'idea che ci dovesse essere un controllo sociale sulla produzione, l'idea

che compito del Sindacato fosse di cambiare il mondo e che quindi dovesse esprimere poteri di veto sulla produzione.

Io credo che questi accordi abbiano definitivamente superato quell'idea secondo la quale il potere di organizzazione non doveva essere del datore di lavoro: il potere di organizzazione deve essere del datore di lavoro. È materia esclusiva del datore di lavoro che può gestire questo potere con la consultazione, anche con l'attenzione alle tesi che il Sindacato può esprimere, che talora possono, in una logica cooperativa, essere anche interessanti, ma il potere di organizzazione, alla fine, non può che essere nella disponibilità del datore di lavoro.

#### **4 Il ruolo del Sindacato**

Il Sindacato moderno ha un altro compito: ha la facoltà di chiedere, proprio in ragione della sua caratteristica cooperativa, spazi partecipativi, che non si esprimono nel trasferimento di una persona da un reparto all'altro, ma che si esprimono soprattutto nella volontà di concorrere agli indirizzi fondamentali dell'azienda e nella pretesa di condividere non solo le fatiche ma, come dicevo prima, anche i risultati. Perché la vera partecipazione alla fine è quella che si traduce anche in partecipazione agli utili, in partecipazione cioè a riscontri oggettivi dell'esito delle fatiche dei lavoratori.

E questo processo credo che debba essere via via assecondato, individuando, azienda per azienda, liberamente e responsabilmente, se e come vi possano essere modi con cui i lavoratori, attraverso le loro rappresentanze, partecipano degli indirizzi generali o sorvegliano la trasparenza di bilancio, perché magari da quel bilancio dipende una parte del loro reddito ed hanno tutto il diritto di essere sicuri che quel bilancio sia stato redatto in modo trasparente, visto che – ripeto – da questo potrebbero determinarsi dei vantaggi per i loro salari.

Penso che il vero diritto postmoderno del lavoro debba essere per i lavoratori l'accesso alla conoscenza, l'accesso alla competenza. Potremmo chiamarlo davvero «il postmoderno articolo 18»: un sistema che consente l'occupabilità. Perché se il lavoratore può accedere alle conoscenze, alle competenze, diventa più autosufficiente nel mercato del lavoro. È tan-

to facile descrivere questo diritto, quanto è difficile realizzarlo, perché purtroppo veniamo da una lunga esperienza fallimentare di formazione degli adulti, che ha «fatto la festa» di tanti formatori ma l'occupabilità di non molte persone.

La sfida principale oggi è questa: come ottenere l'accesso a competenze che via via si adattano e quindi risultano utili alla persona e all'impresa. Utili alla persona anche in termini tali da renderla occupabile nel caso di necessità o di volontà di mobilità verso un altro rapporto di lavoro. Io credo che la scelta fondamentale debba essere nel senso di affidare alle Parti l'orientamento dell'educazione permanente, delle attività formative.

## **5** Lo sviluppo delle competenze

Così come credo che nessun ambito più dell'ambiente lavorativo possa essere idoneo a garantire lo sviluppo delle competenze. Certo, questa integrazione tra apprendimento e lavoro deve maturare: noi abbiamo bisogno di superare la rigida separazione della scuola dal lavoro, quella rigida separazione che è stata solo il parto dell'ideologia (diciamo la verità: l'ideologia via via si è consumata ed è rimasta la pigrizia corporativa).

Penso alla difficoltà delle Università di rendere operativi gli uffici di placement, che non sono solo uffici di collocamento, sono uffici di dialogo con il mercato del lavoro circostante. Sono uffici attraverso i quali l'Università può anche progettare alcune attività educative discutendole con l'impresa. Può costruire contratti di apprendistato con aziende convenzionate anche per dottorati di ricerca. Mi auguro che l'Italia finalmente impari, come già accade in altri Paesi, che il dottorato di ricerca non si fa solo per la carriera universitaria, ma si fa prevalentemente per il mercato del lavoro, per l'impresa. E noi, nella riforma appena presentata alle Parti Sindacali, abbiamo previsto che il contratto di apprendistato, in una delle sue tre versioni, sia contratto per alta professionalità e per ricerca. E quante aziende di credito potrebbero essere il luogo idoneo per conseguire titoli universitari o post universitari sulla base di convenzioni con facoltà universitarie?

Più in generale, per quanto riguarda i nostri giovani, noi

abbiamo bisogno di integrare apprendimento e lavoro, di integrarlo durante il percorso educativo. Noi pensiamo che il praticantato, anche per chi si orienta alla libera professione, debba essere svolto durante il periodo di studio. Pensiamo, ad esempio, alla professione forense: oggi sono richiesti 5 anni per raggiungere la laurea. Siamo partiti dall'idea di accorciare i tempi di studio e abbiamo finito per allungarli.

Perché? Non c'è forse una dimostrazione di odiosa auto-referenzialità in questo? Noi abbiamo bisogno di integrare quanto più possibile apprendimento e lavoro, farlo durante il percorso di studi, farlo – appunto – con un contratto di apprendistato, che anche nelle altre due «versioni», deve consentire una efficiente transizione dalla scuola al lavoro, fatta di integrazione, appunto, di apprendimento e di lavoro, riconoscendo un ruolo molto più robusto agli attori sociali.

Ragionevolmente, riteniamo che le competenze possano essere acquisite in maggior misura tramite le burocrazie regionali o le Parti Sociali, tramite l'imposizione dall'esterno o la condivisione di orientamenti educativi e formativi? Non voglio lanciare la sfida: «affidereste il vostro futuro all'algido burocrate regionale o alle Parti che concorrono verso il bene di quella persona che è anche il bene dell'impresa?» Noi discuteremo di questo nei prossimi giorni e mi auguro che anche l'ABI sia partecipe di questa discussione sull'apprendistato e che le Parti siano coinvolte in misura massima.

Io punto ad un accordo unanime, con il limite che non intendo distruggere la nobiltà dello strumento, perché non voglio che l'apprendistato, in nome dell'accordo, regredisca ad una dimensione burocratica, complessa, faticosa, inagibile, secondo il pregiudizio ideologico che la formazione è buona quando è distinta e distante dall'ambiente lavorativo.

Una quota di formazione di carattere trasversale può anche essere necessaria, e può essere garantita dalle Regioni, ma si tratta di una quota minima, come dicono molti contratti: ad esempio, 40 ore il primo anno, 24 ore il secondo. Ogni apprendistato deve potersi concludere con una qualifica. Nel caso dell'apprendistato «dei precoci», con una qualifica triennale avente anche valore formale; nel caso dell'apprendistato cosiddetto professionalizzante, con un mestiere certificato, utile al mercato del lavoro, utile al lavora-

tore qualora, per esempio, quell'apprendistato si risolvesse nel momento della conclusione del periodo formativo.

Tra parentesi: abbiamo detto, incontrando spesso difficoltà nei confronti dei tanti «causidici di casa nostra» che l'apprendistato che proponiamo è un contratto a tempo indeterminato. Anzi, diciamoci la verità, secondo la dottrina prevalente lo è già ora sulla base della disciplina vigente. Ed è un bel contratto a tempo indeterminato perché è un contratto a tempo indeterminato a tutela progressiva. All'inizio la tutela del lavoratore è reale: coincide con l'apprendimento, con la formazione. È lì la tutela della occupabilità e dell'occupazione. Poi, uscito da questo periodo, il rapporto entra in una dimensione più ordinaria delle tutele, che poi vedremo se si evolveranno e come si evolveranno – per quello che dicevo prima – in termini di rinvio alla contrattazione. Ma è un contratto che, nel silenzio delle Parti, già oggi prosegue a tempo indeterminato dopo il periodo di apprendistato. In altri termini, occorre un atto volitivo da parte del datore di lavoro per interrompere quel contratto altrimenti esso, nel silenzio, prosegue.

Crediamo molto a questo contratto. Io spero che abbiamo tutti un avvenire e che in particolare lo abbiano questi giovani che già hanno, nell'apprendistato, un contratto rivolto proprio alla loro futura occupabilità. Sarebbe stato meglio se non ci fosse stato nel 2007 l'aumento dei contributi percentuali al 10%. Peccato. Ora dovremmo cercare, con fatica, e se possibile, per gli oneri che comporta, di abbattere nuovamente il prelievo contributivo. Ci proveremo.

## **6** Gli ammortizzatori sociali

Finisco con una considerazione sugli ammortizzatori sociali. Voi del credito venite da un tempo nel quale vi erano le condizioni per fare quello che avete fatto, cioè dotarvi di una vostra strumentazione di protezione del reddito nel caso di esuberi strutturali legati a processi di riorganizzazione. Io credo che si debba davvero ritenere in tutti i casi, anche quando vogliamo dare una protezione ad un lavoratore anziano, che la garanzia non possa essere assoluta. Occorre un

credibile impegno per il ricollocamento di questi lavoratori e non ci deve mai essere una sorta di rinuncia a priori, non si deve mai determinare un'idea di prepensionamento, ovvero di «rottamazione» precoce di un cinquantenne che ha davanti a sé un'aspettativa di vita di trent'anni.

Di conseguenza si deve conciliare l'idea della protezione del reddito, doverosa, con l'idea della società attiva, che riguarda i giovani e gli adulti, come ci ha detto l'OCSE anche nei giorni scorsi.

Io credo che l'esperienza di forte dialogo fra le Parti, che c'è stato nel settore bancario, possa condurre anche a percorsi di bilateralità, cioè a strumenti gestiti insieme, governati insieme, da integrare con la strumentazione pubblica, in ogni caso finalizzati a proteggere il reddito e allo stesso tempo ad integrare le competenze e a sollecitare responsabilità della persona nell'accertare congrue offerte di lavoro quando queste, attraverso il servizio di collocamento, si producano. Non si tratta di essere moralisti e di non capire anche l'attitudine a rimanere in questo «programma di protezione» – termine peraltro un po' sinistro – quanto di agire concretamente, credibilmente, perché questa passività non si produca. Occorre farlo insieme, in modo trasparente, fra le Parti, con il concorso delle funzioni pubbliche.

Viviamo un tempo nel quale il pericolo di «cronicizzazione» di strumenti di protezione del reddito è molto forte e quindi, come ci dicono anche i tre recenti premi Nobel, tre economisti del lavoro, dobbiamo evitare la trappola della protezione prolungata che prescinde da obiettivi di ricollocamento. Così come i tre Nobel ci invitano ad evitare il disallineamento di competenze, a non avere mercati del lavoro opachi in cui domanda e offerta si incontrano con fatica.

Anche le Parti Sociali possono concorrere a rendere il mercato del lavoro meno opaco aiutando a gestire tutte le funzioni del mercato del lavoro, compreso il collocamento e, come dicevo, il ricollocamento. Un mercato del lavoro efficiente può avvalersi anche di tecnologie, così come il «Click-Lavoro»: un portale che è insieme un motore di ricerca, bacheca, luogo di servizi; tuttavia nessuno meglio delle Parti, su basi di sussidiarietà, può favorire la gestione del mercato del lavoro in funzione della persona. ■