

Relazioni industriali, il sistema non funziona più

IL CONTRATTO IMPOSSIBILE

di PIETRO ICHINO

Che cosa sta accadendo al nostro sistema di relazioni sindacali? Da anni ormai i contratti collettivi nazionali di lavoro per la maggior parte si rinnovano con gravi difficoltà e in pesante ritardo o non si riescono a rinnovare affatto. Il più noto è quello dei giornalisti, che è scaduto da due anni e per il quale sono risultate inutili 15 giornate di sciopero; ma parliamo anche di quasi tutti i contratti del trasporto pubblico (i cui scioperi, con immane cadenza mensile, gravano pesantemente sull'intera economia del Paese), del settore statale e di numerose grandi categorie industriali e del terziario. Secondo un recente dato Istat, il fenomeno riguarda ormai più di metà dei lavoratori italiani.

I sindacati protestano denunciando la violazione del «diritto dei lavoratori al contratto». Ma con questo slogan essi eludono il problema. In un sistema basato sul principio del contrattualismo — come lo è il nostro e lo sono tutti i sistemi di relazioni industriali moderni — un «diritto al contratto» non esiste proprio. Ed è bene che non esista. Il contrattualismo si fonda sulla piena libertà negoziale di ciascuna delle parti; ma una libertà piena non può esserci se non è contemplata anche la possibilità che, quando le posizioni reciproche sono troppo lontane, il contratto non si riesca a stipularlo. Se questa libertà

non ci fosse e accordarsi fosse obbligatorio, avremmo un regime di cogestione: un regime, cioè, nel quale il sindacato partecipa di diritto al governo dell'azienda; e non sarebbe una buona cosa (un regime di sostanziale cogestione è quello che i nostri sindacati esplicitamente con successo perseguono nel settore pubblico, dimenticando — ma lo dimentica troppo sovente anche un *management* incapace di svolgere con indipendenza e professionalità la propria funzione in questo settore — che le riforme Casse e Bassanini degli anni Novanta hanno inteso istituire anche qui un regime di vero contrattualismo, come quello vigente nel settore privato, che è cosa diversissima dalla cogestione).

Un sistema moderno di libere relazioni sindacali può funzionare bene — cioè produrre con ragionevole fluidità e tempestività i contratti necessari — soltanto se tra i suoi protagonisti, da ambo i lati, c'è un minimo di visione comune del contesto economico complessivo in cui occorre operare, dei vincoli da rispettare e degli obiettivi da raggiungere. Solo questo minimo di visione comune consente di negoziare sulla base di parametri chiari e accordarsi tempestivamente guardando avanti: scommettere insieme su di un progetto di crescita, definendo una spartizione ragionevole dei frutti del lavoro comune, che sia di incentivo al lavora-

re meglio tutti, *management* e dipendenti.

Questa visione comune minima è proprio quel che manca oggi in una buona metà del tessuto produttivo italiano. Chiedersi se sia «colpa» dell'una parte o dell'altra non serve a nulla: quando mancano la fiducia nella reciproca trasparenza e la capacità di accordarsi almeno sul contesto e le prospettive, è infantile attribuirsi reciprocamente la colpa, discutere su «chi ha fatto il cattivo per primo»: è il sistema di relazioni industriali che non funziona più; ed è tutto il Paese ad avere una marcia in meno. Finché quel minimo di visione comune e fiducia reciproca non si ricostituiscono, il contratto non si fa; oppure lo si fa male, in ritardo, guardando indietro, a ciò che si è perso nel ritardo, invece che guardare avanti, a ciò che c'è da guadagnare tutti scommettendo insieme sul futuro.

Quella visione comune che oggi manca dovrebbe, tra l'altro, rendere evidente quanto sia insensato caricare il contratto collettivo nazionale della funzione di disciplinare indero-

