

## Una riforma incerta e non condivisa

*Gian Primo Cella*

Forse mai nelle vicende delle relazioni industriali italiane si era parlato tanto e tanto a lungo di un argomento come nel caso della riforma della struttura contrattuale. È stato un tema ricorrente per almeno un decennio, a partire dallo scadere (1998) del primo quinquennio di applicazione del modello definito dall'accordo del 1993. Si sa che è un tema importante. La struttura infatti concretizza la rete dei rapporti che intercorrono, in senso orizzontale, fra i diversi attori negoziali (con diversi ruoli socio-economici), e in senso verticale all'interno degli stessi attori collettivi (vale a dire fra i livelli delle organizzazioni di rappresentanza). La struttura contrattuale identifica la pratica dei moderni sistemi di relazioni industriali (su questo rinvio a Cella, Treu, 2009). Si comprende bene, dunque, come gli attori intenzionati a ridefinire i propri obiettivi o a riaggiustare le loro preferenze o a rilanciare le proprie ambizioni di rappresentanza siano orientati a innescare delle trasformazioni di questa struttura. Ovviamente con dei percorsi che non sono del tutto oggettivi, ma influenzati dalle proprie culture, come abbiamo potuto vedere nel corso del decennio, e specie nell'ultimo anno, segnato da intese auspicate, da svolte improvvise, da fratture consumate, ma non sempre motivate in modo convincente.

In questi processi gli attori, chi più e chi meno, hanno sovente peccato di eccessi di volontarismo, con il supporto di osservatori ed esperti prodighi di consigli, con effetti non sempre positivi sulla efficienza delle relazioni industriali. Gli attori insomma hanno dimenticato che la struttura della contrattazione collettiva, nei suoi aspetti orizzontali e verticali, non è quasi mai manipolabile a piacere, secondo il gradimento delle parti sociali e degli attori negoziali. Tale struttura, in modi più o meno diretti, corrisponde alle strutture di mercato e della produzione di beni e servizi e agli

\* Gian Primo Cella è professore di Sociologia economica nel dipartimento di Studi sociali e politici dell'Università di Milano.

andamenti della competizione all'interno di queste strutture; deriva insomma da quella che si chiama costruzione economica e sociale dei mercati. Le dinamiche della concorrenza sono di particolare rilievo in quanto, come si è sempre sostenuto nella migliore teoria delle relazioni industriali (da Commons in avanti), la contrattazione e le sue strutture identificano una volontà comune delle parti, sulla base di una data struttura produttiva, di porre le materie contrattuali (salariali e normative) al riparo dalla concorrenza (Sisson, 1987). Un carattere che gli economisti non istituzionalisti hanno sempre fatto fatica ad accettare. Ma anche un carattere, o forse una opportunità, indeboliti fortemente dalle dinamiche della competizione sui mercati globali.

Il volontarismo non è impossibile, ma è fortemente condizionato. Il che significa che non basta scrivere in un accordo (di norma interconfederale) che la struttura contrattuale deve assumere una certa forma, o che il rapporto fra i livelli si deve ridefinire secondo nuovi assetti, per ottenere degli effettivi mutamenti nelle pratiche negoziali. Il cambiamento nelle forme e nella dinamica della concorrenza, all'opposto, conducono quasi sempre a modificazioni nella struttura contrattuale, come si è visto in seguito ai provvedimenti di privatizzazione e liberalizzazione nei settori dei trasporti e delle telecomunicazioni, dove a grandi contratti aziendali sono succeduti veri e propri contratti nazionali di categoria. L'intervento pubblico, specie attraverso l'adozione di incentivi di vario tipo (soprattutto fiscali e contributivi), può favorire l'agire innovativo delle parti sociali ma, anche accantonati i problemi di tipo etico-politico derivanti dalle differenze nella imposizione fiscale delle stesse fonti di reddito, sono sempre possibili gli opportunismi delle parti stesse, nonché gli effetti perversi (o non voluti) delle politiche di incentivazione.

Questa premessa era necessaria per farsi strada in un dibattito troppo spesso ondeggiante fra eccessi di tecnicismi e dichiarazioni di intenzioni o di buona volontà, ed entro vicende negoziali segnate talvolta da obiettivi di riconoscimento perseguiti dalle parti sociali, più che da effettivi contenuti contrattuali. Ma è necessario anche, per valutare gli ultimi eventi (fino all'accordo dell'aprile 2009), riandare in rapida sintesi agli eventi del decennio precedente.

Il decennio che segue all'accordo tripartito del 1998 (noto come «Accordo di Natale» e che nulla tocca della struttura contrattuale) potrebbe essere

definito come la fase della riforma auspicata (da molti) ma non raggiunta. Le indicazioni propositive della Commissione Giugni del febbraio 1998 non vengono seguite (ci vorranno dieci anni per vederle concretamente riprese). Parte degli attori sindacali (Cisl e Uil) esplicita la necessità di una riforma della struttura che, pur nel rispetto della logica e dell'impianto dell'accordo del luglio 1993, attribuisca maggior spazio alla contrattazione decentrata (nell'impresa e nel territorio), anche, ma non solamente, per favorire una ripresa della dinamica salariale. Su posizioni diverse si colloca la Cgil che, pur con sfumature fra le diverse componenti, insiste sul rafforzamento della struttura che ritrova il suo baricentro nel contratto nazionale di categoria. Questi dissensi fra i sindacati sui temi della struttura contrattuale (che si ricomporranno in forma molto instabile solo agli inizi del 2008 con la stesura di una piattaforma comune), sono il segnale di un logoramento dei rapporti unitari che incontreranno una drastica rottura nella vicenda dell'accordo con il governo sul mercato del lavoro del luglio 2002 (il cosiddetto «Patto per l'Italia»). La caduta nei rapporti unitari spiega in parte la situazione di stallo nella innovazione della struttura contrattuale, che del resto non incontra un particolare sforzo propositivo da parte della Confindustria; quest'ultima solo nel settembre 2005 esprime una esplicita posizione sul tema, nella quale si riconferma la validità dell'impianto del 1993, con una netta chiusura nei confronti di qualunque forma di decentramento territoriale. A pregiudicare il percorso di innovazione sono anche le tensioni e le rotture fra i sindacati dei metalmeccanici (accordi separati nel 2001 e 2003) che si ricomporranno, in modo anche qui piuttosto instabile, con il rinnovo unitario del 2006.

A scoraggiare l'innovazione nelle relazioni industriali contribuiranno anche le scelte del governo di centro-destra, lontano dalle politiche promozionali e disponibile piuttosto a seguire orientamenti di *labour exclusion*, specie nei confronti delle pratiche di concertazione tradottesi negli accordi trilaterali del precedente decennio. Sono scelte che, come si ripete nel biennio 2008-2009, indulgono in intenti divisivi delle centrali sindacali confederali che non ritrovano molti altri esempi nel panorama europeo, sia pure affollato, dei governi di destra. In questa situazione non ci si sorprenderà come la struttura contrattuale possa solo assicurare un funzionamento a basso regime delle relazioni industriali, ma a prezzo della riduzione del suo grado di incisività e di efficacia, come si vede dai ritardi nei rinnovi contrattuali, che aumentano almeno fino al 2005, e dalla ridotta dinamica salariale, specie fra il

2001 e il 2005, che inverte la tendenza al recupero del potere d'acquisto che si era registrata fra il 1996 e il 2001 (Megale *et al.* 2007).

Il meccanismo di adeguamento virtuoso delle retribuzioni all'andamento dell'inflazione, legato (con l'abolizione degli adeguamenti automatici) al rapporto fra inflazione programmata e inflazione effettiva, avrebbe bisogno di «autorevoli» e «affidabili» definizioni del tasso programmato di inflazione, con finalità promozionali delle relazioni contrattuali. Ma sono preoccupazioni che né sembrano essere condivise dal governo di centro-destra né ricevono vivaci attenzioni dalle parti sociali. Si profila una vera e propria «questione salariale» (Dell'Aringa, Negrelli, 2005) che costituirà il leitmotiv di tutta questa fase. La politica di promozione delle relazioni contrattuali sarà ripresa dal successivo governo di centro-sinistra che, con l'accordo di concertazione del luglio 2007, introdurrà sgravi fiscali e contributivi sulle retribuzioni contrattate legate alla produttività. Sono incentivi che il governo di centro-destra vanificherà in parte nell'anno successivo estendendoli a qualunque forma di bonus salariale, contrattato e non contrattato.

Su questo sfondo i problemi della struttura contrattuale italiana, quelli ai quali le intese (non unitarie) del gennaio 2009 (accordo trilaterale) e dell'aprile successivo (fra Confindustria, Cisl e Uil) dovrebbero porre mano, sono nettamente definibili, con un'altra premessa. La premessa riguarda la collocazione di questa struttura nel panorama internazionale, europeo soprattutto, misurata attraverso il grado di centralizzazione e il grado di coordinamento delle dinamiche salariali. La struttura si qualifica per un grado di centralizzazione piuttosto basso (a livello 2, in una scala che va dal livello 1 per il Regno Unito al livello 5 per la Finlandia) e un alto grado di coordinamento (a livello 4 in una scala che si colloca con gli stessi estremi della dimensione precedente) (Oecd, 2004). Come tale, almeno per quanto questi indicatori sempre incerti possono dire, è una struttura che presenta non pochi aspetti virtuosi, studiata con attenzione dagli esperti di relazioni industriali di altri contesti europei. Sono aspetti trascurati dagli osservatori e dagli operatori nell'esperienza italiana, nonché dalle rare e talvolta infondate incursioni sul campo da parte dei politici, ma che andrebbero tenuti in opportuna considerazione.

In questo quadro il primo problema riguarda la scarsa e disomogenea diffusione della contrattazione decentrata a livello aziendale nei settori industriali. È un problema non da poco per una struttura e un modello contrattuali che si definiscono come «duali», e che sono apprezzati come tali. In as-

senza di una (auspicabile) rilevazione di carattere nazionale, i giudizi sulla diffusione della contrattazione decentrata si fondano su stime o su rilevazioni parziali. In generale si ritiene che l'estensione riguardi in media non più del 30 per cento delle imprese, con una quota simile di addetti. Ed è una presenza che – è ben noto – sale vistosamente al salire delle dimensioni aziendali, come mostrano le rilevazioni di Federmeccanica: nel 2005 solo il 25 per cento delle imprese associate fino a 50 dipendenti svolgeva contrattazione aziendale, una quota che saliva al 77 nella classe fra 101 e 200 dipendenti, per giungere alla totalità delle imprese oltre ai 1.000 dipendenti. L'attività negoziale decentrata, inoltre, registra un sensibile calo negli ultimi anni, come mostrano i dati sulla *intensità di contrattazione* rilevati sul campione delle imprese ricomprese nell'archivio Cnel (2007, p. 5). Altrettanto netto è il legame fra diffusione della contrattazione aziendale e collocazione territoriale, come emerge dai dati Sim di Banca d'Italia. Il legame è indiretto in quanto i dati riguardano tutti i bonus (contrattati o meno), ma comunque eloquente: nel settore manifatturiero nel 2004 il 53 per cento degli addetti del Nord-Ovest riceveva bonus o superminimi aziendali, una quota che scendeva al 20,6 per gli addetti del Sud (Brandolini et al., 2007). Da questo punto di vista, nei fatti, e al di là dei rilievi poco fondati di non pochi osservatori, qualcosa di simile alle vecchie (abolite nel 1970) zone salariali continua a funzionare nella nostra esperienza.

La ridotta diffusione della attività decentrata, in un modello duale di contrattazione, è uno degli elementi che contribuisce a spiegare la modesta dinamica salariale che ha caratterizzato l'ultimo quindicennio, ovvero il secondo problema della nostra struttura contrattuale. Nel complesso, nel quindicennio 1993-2007, con variazioni nei diversi periodi, la dinamica delle «retribuzioni di fatto per unità di lavoro in termini reali» è stata modesta (fatto 100 il 1993 è 102,9 nel 2007) per il totale dell'economia e per l'industria (103,3 nel 2007), negativa per le costruzioni (99,8), solo un poco più significativa per la pubblica amministrazione (107,2). Contribuisce a spiegare questa men che modesta dinamica anche la differenza globale fra tasso complessivo di inflazione nel quindicennio (51,9 per cento) e quello programmato (32,3 per cento). È un esito *più che virtuoso* del meccanismo di adeguamento previsto dall'accordo del luglio 1993 (per la fonte dei dati, vedi Cella, Treu, 2009, p. 128).

Un terzo problema mostrato dal funzionamento della struttura contrattuale è riferibile ai ritardi con i quali si effettuano i rinnovi contrattuali: un

segno non irrilevante di caduta di efficienza delle nostre relazioni industriali, che in altri tempi sembrava riguardare solo il pubblico impiego. Ed è un'altra ragione che spiega la insufficiente copertura dei salari dalla dinamica dell'inflazione. Nel totale dell'economia la quota dei lavoratori in attesa di rinnovo si è rivelata in continua crescita: dal 2002 al 2004 sale dal 39,4 al 44,1 per cento, per ridiscendere al 42,5 nel 2005. Ma la quota è ben più alta nei servizi privati e, in tutto il periodo, nella pubblica amministrazione (98,7 per cento nel 2004 e 81,4 nel 2005!), non a caso accompagnata da una crescente conflittualità (Minicucci, 2007, pp. 119-121).

Il decadimento degli aspetti qualitativi della attività negoziale delinea un quarto problema della nostra struttura contrattuale. Istituti contrattuali tradizionali come gli inquadramenti professionali stentano a ritrovare ai livelli nazionali delle formulazioni più consone alle mutate realtà delle organizzazioni produttive di beni e servizi, e vengono rinviati da un rinnovo all'altro, con impegni riformatori spesso generici delle parti sociali, ondegianti fra interventi di semplice «manutenzione» e attività di studio e di progettazione. Anche nella contrattazione decentrata, i contenuti qualitativamente più pregiati come quelli legati alla flessibilità organizzativa stentano a diffondersi, rendendo più incerti negli esiti in tema di produttività quegli accordi sulla dinamica salariale legata agli indicatori di performance aziendale che hanno registrato una diffusione significativa, sia pure fortemente influenzata dalle dimensioni aziendali e ancora una volta dalla collocazione territoriale delle unità produttive.

Sono questi i problemi principali che le intese raggiunte fra Confindustria e parte delle confederazioni sindacali nel gennaio e nell'aprile 2009 dovrebbero essere in grado di affrontare. Sono problemi visti come tali soprattutto dai sindacati per i loro effetti sulle capacità di rappresentanza, ma che per taluni aspetti potrebbero essere considerati come delle opportunità da parte delle imprese. Ad esempio, non si capisce quale interesse possano avere le imprese (piccole e medio-piccole) non coinvolte nella contrattazione decentrata a spingere verso una sua estensione. Ma certo potrebbe esserci un interesse di tutte le categorie di imprese verso i provvedimenti di de-fiscalizzazione e de-contribuzione applicati ai bonus salariali erogati in sede aziendale. Comunque non è da escludere che la leadership di Confindustria abbia perseguito anche obiettivi di aggiornamento e di innovazione della struttura contrattuale, forieri di intese successive magari più direttamente in tema di produttività. Resta il fatto che l'accettazione esplicita di un modello di struttura

contrattuale a due poli (nazionale e decentrato) resti di per sé un fatto altamente innovativo nella tradizione della maggiore associazione imprenditoriale italiana. Un segnale che è stato forse sottovalutato non solo dagli osservatori, ma anche dalle stesse controparti sindacali.

Secondo questo approccio tali accordi andrebbero considerati innanzitutto attraverso una valutazione dei loro contenuti, il che – debbo ammettere – non è facile in vicende come queste segnate da esplicite, talvolta aspre, divisioni fra gli attori sindacali. Come già ricordato, infatti, i sindacati sempre perseguono nelle vicende contrattuali due serie di obiettivi: obiettivi di *contenuto* (per i rappresentati) e obiettivi di *riconoscimento* da parte degli stessi rappresentati e degli «altri» (altri sindacati, attori imprenditoriali, soggetti politici, osservatori, mezzi di comunicazione ecc.). In situazioni di accesa competizione e rivalità sindacali il secondo tipo di obiettivi tende a prevalere, con effetti raramente virtuosi sugli espliciti contenuti negoziali. Fra gli obiettivi di *firmare* in tempi stretti e comunque (perseguiti da Cisl e Uil) e quelli di *non firmare* (tipici della Cgil) aumenta certo il riconoscimento per i soggetti sindacali, ma sono i contenuti degli accordi a non trovare le soluzioni migliori, sia pure realistiche come dovrebbero essere sempre i provvedimenti finali delle migliori relazioni industriali. A una dinamica di questo tipo abbiamo assistito nei due negoziati dell'ottobre 2008, quello con la Confindustria sulla struttura contrattuale e quello con il governo sui temi delle relazioni sindacali nel settore pubblico. Gli accordi di gennaio e di aprile 2009, e specie quest'ultimo, sono per taluni aspetti più «meditati», ma le vicende dell'autunno hanno fatto sentire il loro strascico.

Un apprezzamento dei contenuti, con i relativi istituti contrattuali, non impedisce tuttavia una valutazione delle intese nel loro assieme. Innanzitutto nella loro rispondenza alle esigenze economiche e sociali dei contesti storici in cui si collocano. I grandi accordi interconfederali, unitari o meno, lungo tutto il sessantennio che ci separa dalla fine della guerra hanno sempre corrisposto a esigenze siffatte, da quelli dell'immediato dopoguerra di centralizzazione salariale (che attuavano nei fatti un controllo ex-ante delle dinamiche retributive, efficace per gli obiettivi della ricostruzione), a quello sul conglobamento del 1954 (che predisponeva le strutture contrattuali per la fase della industrializzazione di massa), a quello del 1984 (sulla pre-determinazione degli scatti di scala mobile a fine anti-inflazionistici), a quello del 1993 (che ridefinisce la struttura contrattuale e le attribuzioni degli attori negoziali con finalità di risanamento economico-finanziario in vista dell'in-

gresso nella moneta unica). Tutti questi accordi (unitari o meno che fossero) potevano avvalersi della rispondenza al contesto e alle esigenze economiche, una esigenza di non poco conto per garantirne la applicabilità. Difficile si possa dire lo stesso degli accordi del 2009 che affermano di puntare sul rafforzamento della contrattazione decentrata e sulla affermazione degli accordi di produttività o comunque legati alle performance aziendali, nel mezzo della crisi economica più rilevante dopo gli anni della «grande depressione». Sempre, nelle diverse esperienze di relazioni industriali, nelle fasi basse del ciclo si punta a una ri-centralizzazione delle dinamiche salariali. Difficile anche pensare che in una fase di caduta della produzione industriale, di riduzione della domanda di beni e servizi, di crescita della disoccupazione, si aprano molti spazi per la negoziazione di aumenti salariali legati alla dinamica della produttività.

Al di là dei contenuti negoziali e della rispondenza degli accordi alle esigenze del contesto, sul piano complessivo restano da valutare le possibili conseguenze delle conclusioni non unitarie degli accordi stessi. Le ragioni della non adesione da parte della Cgil sono apparse talvolta fondate su argomenti tecnici importanti (come sulla questione dell'indice previsionale prescelto per la protezione dei salari), ma di natura particolare, di incerta definizione oggettiva e comunque non irrisolvibili con una buona disponibilità delle parti (nessuna esclusa). In altri casi, come nella risoluzione del Comitato direttivo nazionale del 30 settembre 2008 (in merito a un possibile effetto di «restringimento della contrattazione»), o nella ripetuta drastica avversione nei confronti delle caute «clausole di apertura» introdotte (e comunque rinviate ai contratti collettivi nazionali), non sono apparse convincenti. Tuttavia tali ragioni restano, a pregiudicare gli effetti di un simile accordo sulle *regole* che, come tali, dovrebbero essere condivise da tutti gli attori. Senza questo consenso viene meno un contenuto *implicito* di accordi di questo tipo, ovvero quel consenso foriero di comportamenti virtuosi e cooperativi, che può essere prezioso per il funzionamento concreto delle relazioni industriali. Gli effetti potrebbero comportare una caduta di efficienza nelle relazioni industriali, soprattutto se calcolata attraverso la capacità degli accordi, in una determinata fase temporale, di ridurre il conflitto *in uscita* rispetto a quello *in entrata*.

Dopo questi problemi di ordine generale, vediamo infine le opportunità che l'accordo (quello interconfederale dell'aprile 2009) concede per iniziare ad affrontare i problemi che sono stati individuati più sopra. Il primo

problema riguardava la ridotta e disomogenea diffusione della contrattazione di secondo livello. Su questo piano l'accordo introduce due istituti potenzialmente in grado di favorire l'attività decentrata: il primo si configura come un incentivo positivo, il secondo come un incentivo negativo. Il primo, che per essere reso operativo richiede l'intervento efficiente del governo, riguarda la «riduzione di tasse e contributi» per la contrattazione di aumenti legati agli indicatori di produttività e di performance. È un incentivo efficace a patto che venga limitato in modo esclusivo agli aumenti contrattati (e non a quelli erogati a qualunque titolo, com'era nei provvedimenti governativi assunti dal governo di centro-destra nel 2008), altrimenti potrebbe causare effetti perversi, di esclusione della contrattazione decentrata. Certo una netta precisazione in tal senso (espressa come fermo invito al governo) avrebbe reso più solido l'istituto ma, mi immagino, i sindacati firmatari non sono stati in grado di ottenerla. Il secondo incentivo riguarda la predisposizione di un «elemento di garanzia retributiva» da destinare (a fine vigenza del contratto collettivo nazionale) ai lavoratori che non hanno percepito gli aumenti salariali derivanti dalla contrattazione di secondo livello. È un incentivo potenzialmente efficace anche se è indebolito, e reso incerto, dalla sua applicabilità ai lavoratori che percepiscono i soli minimi salariali (senza integrazioni a qualunque titolo). I contratti collettivi potranno certo cambiare questa destinazione, e orientarla più selettivamente solo verso i lavoratori non coinvolti nella attività decentrata. Ma al momento l'incertezza resta.

Il secondo problema riguardava gli effetti depressivi sulla dinamica salariale derivanti dal meccanismo di difesa salariale introdotto dall'accordo del 1993, in sostituzione della scala mobile abolita l'anno precedente. Un meccanismo fondato sull'adeguamento dei salari al tasso di inflazione programmato, come tale virtuoso in un quadro di politica dei redditi gestita in modo cooperativo da governi e parti sociali, ma reso di dubbia applicabilità sia dalla attribuzione delle responsabilità della politica monetaria alla Banca centrale europea sia dalla costante definizione da parte governativa di tassi programmati di inflazione inferiori sensibilmente a quelli effettivi (vedi sopra). Il nuovo meccanismo adottato forse potrebbe garantire una copertura più efficace, ma è molto difficile prevederlo. Hanno lasciato perplessi la competizione sulle cifre (comunque previsionali) scatenata con impegno da parte degli uffici studi di Cisl e Cgil, con la partecipazione più o meno attrezzata di esperti esterni. È probabile che la divisione sul piano tecnico, una volta con-

divisi gli obiettivi, avrebbe potuto essere ricomposta con l'apporto di una terza parte autorevole, riconosciuta e accettata dalle parti (da tutte). Ma così non è stato. Si dovrà così verificare la sperimentazione del meccanismo. Aggiungo che l'esclusione della «dinamica dei prezzi dei beni energetici importati» dall'indice adottato dei prezzi al consumo, non sarebbe in alcun modo da dare per scontata (o per ovvia) in un quadro di politica dei redditi, visto il ruolo che hanno le politiche governative nella fissazione dei prezzi dei prodotti energetici (attraverso le accise ad esempio) e la presenza di grandi operatori pubblici nel settore. Ma forse è una osservazione che suona molto nostalgica, o *rétro*.

Il terzo problema riguardava i ritardi che hanno segnato nell'ultimo decennio i rinnovi dei contratti, un inequivocabile segnale di inefficienza delle relazioni contrattuali. Il testo dell'accordo rende possibile delle coperture in caso di ritardi che potrebbero essere più sostanziose di quelle definite dall'accordo del 1993 (le cosiddette «indennità di vacanza contrattuale»), ma sono demandate alla determinazione dei singoli contratti collettivi. Forse un utile elemento di ordine potrà essere fornito dal ritorno alla scadenza triennale dei contratti, un ritorno che potrebbe permettere anche di allargare, senza le sovrapposizioni inevitabili con le scadenze biennali, gli spazi concessi alla contrattazione di secondo livello, sempre che i sindacati siano in grado di occuparli.

Sul quarto problema, quello del decadimento degli aspetti qualitativi della attività contrattuale, l'accordo ha poco da dire, e tutto è, a quanto appare, demandato alle capacità delle parti nei rinnovi dei contratti collettivi. Anche in tema di produttività non esistono indicazioni od orientamenti in grado di favorire la sperimentazione di una azione decentrata che non sia solo *output-oriented* ma che inizi a misurarsi anche con dimensioni *input-oriented*, in grado di favorire l'innovazione organizzativa e lo sviluppo delle competenze (vedi il bel documento steso da Acocella, Leoni, 2009).

Proprio sul tema della qualità degli accordi decentrati è possibile anzi che si proponga un opportunismo delle parti, rivolto a definire come legati alla produttività e alla performance aumenti salariali che non si configurano nella realtà di tale natura, al fine di ottenere il beneficio della detassazione e della contribuzione. Un opportunismo possibile che potrebbe far sorgere obiezioni di tipo etico-politico sulla disuguaglianza della imposizione fiscale per soggetti delle stesse categorie sociali. Obiezioni che possono essere respinte solo attraverso la natura di «bene pubblico» degli incre-

menti di produttività e redditività, ma che riacquistano plausibilità quando questa natura si vanifica.

Come si è visto, la portata riformatrice di questi accordi non è irrilevante, ma si rivela comunque incerta. Il solco resta quello tracciato dall'accordo del 1993, e alcune delle indicazioni della Commissione Giugni del 1998 sono state riprese. L'incertezza è dovuta non solo alla lenta e non facile modificabilità delle strutture contrattuali (nonostante le intenzioni delle parti) e alla non favorevole situazione del ciclo economico, ma anche alla loro sottoscrizione non unitaria. Il carattere non unitario potrebbe anche pregiudicare il funzionamento degli aspetti più innovatori previsti dall'accordo di aprile, come quello relativo alla definizione di un «Comitato paritetico interconfederale», con compiti di controllo e vigilanza sull'intera struttura contrattuale. Un istituto curioso e interessante, anche se in apparenza più adatto a un momento di centralizzazione, piuttosto che a quel decentramento contrattuale che le parti firmatarie intendono promuovere. Un istituto utile, e pienamente accettabile, nella logica delle relazioni industriali pluraliste, qualora si rivelasse come un istituto di autogoverno dell'intero sistema. In quanto tale sarebbe piaciuto al grande Kahn-Freund e anche a Giugni. Ma in questo carattere è un istituto che obbliga solo le parti firmatarie, configurandosi come una inedita «parte obbligatoria» degli accordi interconfederali. Che cosa ne potrà accadere con la assenza del maggior attore sindacale? Queste e altre domande simili aumentano l'incertezza nei confronti degli accordi. Non resta che sperare in un futuro riavvicinamento delle posizioni, e in una maggiore saggezza collaborativa dei sindacati di categoria. Non mancano segnali in tal senso, ma purtroppo anche nell'altro.

## Bibliografia

- Acocella N., Leoni R. (2009), *La riforma della contrattazione: una valutazione e soluzioni innovative. Un ruolo attivo per la politica economica*, discusso al Cnel il 26 marzo.
- Brandolini A. et al. (2007), *Employment Growth in Italy in the 1990s: Institutional Arrangements and Market Forces*, in Acocella N., Leoni R., *Social Pacts, Employment and Growth*, Heidelberg-New York, Physica-Verlag.
- Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.

- Cnel (2007), *Rapporto. Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, Roma, Cnel.
- Dell'Aringa C., Negrelli S. (a cura di) (2005), *Le relazioni industriali dopo il 1993*, Milano, Franco Angeli.
- Megale A. et al. (2007), *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006*, Roma, E-diesse.
- Minicucci P. (2007). *I contratti nazionali. Salari e contrattazione della flessibilità*, in Megale et al., *op. cit.*, pp. 115-154.
- Oecd (2004), *Employment Outlook*, Parigi, Oecd.
- Sisson K. (1987), *The Management of Collective Bargaining*, Oxford, Basil Blackwell.