

LA LEZIONE DI MADRID

3 marzo 2002

In Spagna, nel dicembre del 2001, il premier popolare Jose Maria Aznar riesce a condurre le parti sociali a un accordo che mancava da 17 anni. La pace sociale prevede la salvaguardia dei posti di lavoro in cambio della moderazione salariale.

Il dialogo sociale in Spagna funziona molto bene e il Governo presieduto da Aznar recepisce gli avvisi comuni o comunque le intese raggiunte dalle parti sociali. Quella spagnola è davvero un'esperienza da valutare con molta attenzione per le somiglianze con la situazione italiana, dove imprenditori e sindacati dovrebbero - entro due mesi - concludere una o più intese sui temi assunti dal Governo Berlusconi come prioritari per regolare e modernizzare il mercato del lavoro. Poco prima del Natale 2001 le parti sociali spagnole hanno siglato l'accordo sulla contrattazione collettiva per quest'anno e ora il Governo iberico ha deciso di rinunciare alle proprie iniziative e di conformarsi all'intesa raggiunta da sindacati e imprese. Proprio quello che potrebbe accadere da noi fra qualche settimana.

Si ricorderà che nel corso del 2001 Aznar decise di intervenire in materia di mercato del lavoro, addirittura pretendendo di innovare la struttura della contrattazione collettiva, regolata anche per legge in quel sistema dove vige un meccanismo formalizzato di estensione erga omnes dei contratti collettivi. La reazione dei sindacati non si fece attendere, ricorrendo anche allo sciopero generale. Gli eventi dell'11 settembre convinsero però il Governo spagnolo a mettere mano a interventi indilazionabili, pur concedendo un breve spazio per il dialogo sociale. Le due maggiori confederazioni imprenditoriali (Ceo e Cepyme) sono riuscite in poco più di un mese a raggiungere un accordo con entrambe le centrali sindacali (non solo la socialista Ugt ma anche le Comisiones Obreras di orientamento comunista). A dimostrazione che anche in poche settimane si possono conseguire obiettivi importanti.

Le novità non sono di poco conto. Consideriamo ad esempio la nuova clausula de inaplicación del régimen salarial. Si tratta di un sistema che consente di disapplicare il regime retributivo concordato a livello macro (contratti collettivi di settore ovvero anche regionali) allorché la stabilità economica dell'impresa possa essere messa in pericolo. Non si tratta di un meccanismo di uscita automatico, a discrezione dell'imprenditore. L'accordo interconfederale del 13 dicembre 2001 prevede però che i contratti collettivi debbano contenere questo genere di procedura che introduce, per la prima volta, il principio dell'incompatibilità del costo del lavoro definito dal contratto collettivo con la competitività delle singole imprese. Qualora essa sia messa in pericolo, occorre dare priorità alla posizione sul mercato piuttosto che a una meccanica applicazione del contratto collettivo. I sindacati spagnoli sono stati davvero lungimiranti ad accettare una così moderna concezione della contrattazione collettiva.

In tema di tipologie contrattuali si registrano convergenze a dir poco sorprendenti. Anche in Spagna si vuol mettere ordine nel contrato de obra o servicio, l'equivalente delle nostre collaborazioni coordinate e continuative. Ma al tempo stesso si è convenuto di valorizzare il lavoro a chiamata (contrato fijo discontinuo) e quello "di sostituzione" (un giovane a part time che gradualmente viene addestrato da un lavoratore anziano in uscita, ugualmente a orario ridotto, con vantaggi contributivi per l'impresa). Naturalmente si è convenuto di valorizzare anche altre forme a noi ben note, come il lavoro a termine e a part time. Anzi, proprio a questo proposito le parti sociali spagnole si dichiarano determinate a superare il bassissimo tasso di occupazione femminile, un'altra caratteristica negativa che purtroppo accomuna la Spagna e l'Italia.

L'accordo avrà la durata di un anno. Ma già dopo nove mesi, quindi a settembre, i soggetti firmatari si propongono di verificarne l'attuazione, a cominciare da quanto il Governo avrà fatto nel frattempo, ma anche monitorando i risultati conseguenti ai livelli inferiori del sistema contrattuale. Una risposta rapida a uno scenario internazionale assai inquietante che richiedeva, e tuttora

richiede, una capacità di adattamento dei sistemi nazionali di relazioni industriali a salvaguardia della competitività del sistema produttivo.

Se il dialogo sociale ha assunto queste caratteristiche di dinamicità in Spagna, non v'è ragione perché anche da noi le cose non debbano andare allo stesso modo. Alla vigilia del confronto diretto che occuperà i prossimi due mesi, le nostre confederazioni sindacali (nonché gli imprenditori) hanno un'esperienza concreta e recentissima su cui riflettere attentamente.

Il recente accordo raggiunto in Spagna dimostra che gli scioperi generali non servono se poi non ci si siede al tavolo negoziale. Non solo, ma questa intesa è la prova che tutte le componenti del movimento sindacale in altri Stati membri dell'Unione europea hanno ormai accettato la logica di concordare la modernizzazione del mercato del lavoro, adottando anche soluzioni originali e coraggiose.

Chi non accetta questa prospettiva non potrà comunque fermare processi di modernizzazione che in ogni caso devono essere realizzati per tutelare la competitività delle imprese italiane e le prospettive occupazionali dei loro dipendenti.