

## NEL RAPPORTO UE LE REGOLE SI AVVICINANO

3 gennaio 2001

Le relazioni industriali stanno diventando europee.

Il clima dei rapporti fra imprenditori e sindacati è più partecipativo, l'intensità degli scioperi è drasticamente calata, le parti sociali trattano questioni non coincidenti con i temi classici delle relazioni industriali. Tiene la politica di moderazione salariale, mentre le intese più interessanti sono quelle sulla gestione del tempo di lavoro. È questa l'analisi della Commissione europea, nel primo Rapporto dedicato all'argomento. Vediamo qualche spunto, seguendo l'ordine dei capitoli del Rapporto.

1) Il livello contrattuale comunitario. Nel quadro macro si segnalano i primi accordi intersettoriali (permessi parentali, part time e tempo determinato), oltre alla promettente prospettiva settoriale; in quello micro, gli oltre 600 accordi che hanno dato vita ai Comitati aziendali europei nelle maggiori multinazionali. Si tratta di una situazione interessante, anche per i possibili sviluppi. La dimensione sociale di un'Unione europea allargata dovrà essere governata da una contrattazione collettiva che agisca come riferimento: intese quadro, all'interno delle quali definire accordi più precisi, adatti ai contesti nazionali e alle realtà aziendali. Una metodologia da utilizzare per ripensare su scala nazionale il rapporto fra primo e secondo livello di contrattazione.

2) Il diritto del lavoro. Il Rapporto ci ricorda le direttive che costruiscono un'effettiva transnazionalizzazione delle regole, come quella sui Comitati aziendali europei e quella in materia di distacco. Ci avverte anche che ormai la prassi è nettamente a favore di direttive contrattate. Se questo significa archiviare la fase dirigistica degli anni 70, impensabile in un'Unione allargata, se ne può prendere atto con soddisfazione. Il Rapporto tuttavia non dice nulla sull'opera traspositiva degli Stati membri. Questo invece dovrebbe spiegarci la Commissione, magari nella prossima edizione: come vengono effettivamente applicate le direttive nei singoli Paesi? È nella pratica che occorre verificare se la regolazione della concorrenza funzioni o meno.

3) Relazioni industriali a livello nazionale. La struttura della contrattazione collettiva, avverte la Commissione, sta cambiando, lentamente ma in profondità. I contenuti della contrattazione di settore si stanno progressivamente annacquando, diventando in molti casi semplici raccomandazioni. Si moltiplicano le deroghe e gli opting out a favore della contrattazione aziendale. I contenuti si diversificano: non più solo regolazione delle condizioni di lavoro, ma anche promozione dell'occupazione. La Commissione si limita ad ammonire che la contrattazione aziendale non divenga strumento di distorsione della concorrenza in funzione antisindacale. Se la tendenza al decentramento verrà facilitata, la si potrà anche governare. I vincoli rigidi dell'attuale livello nazionale potrebbero invece essere travolti, e allora davvero il sistema contrattuale potrebbe diventare incontrollabile.

4) Salario e Unione monetaria. La Commissione teme che all'interno dell'Unione monetaria si possa affermare una "competizione salariale competitiva", cioè intese al ribasso fra le parti sociali per attrarre investimenti. Questo scenario sembra inutilmente apocalittico. Più convincente è piuttosto la raccomandazione che la contrattazione salariale sia sufficientemente flessibile per sopperire al venir meno del potere di svalutare la moneta, riflettendo livelli di produttività di aree geografiche ed entità aziendali. Quanto al coordinamento fra sindacati dell'area Euro, alcuni esperimenti sono stati fatti, forse con risultati inferiori alle aspettative. È invece probabile che anche in questo settore l'uropeizzazione si produrrà per l'esigenza di operare un benchmarking fra i sistemi contrattuali nazionali. Anche saper negoziare diventerà sempre più un elemento di competitività.

5) Orario di lavoro. La Commissione ha verificato che il tempo di produzione si va accorciando, ma che l'impegno lavorativo sta subendo un allungamento, soprattutto per i dipendenti a professionalità più elevata o, al contrario, più bassa. In tutti i Paesi si sta affermando uno scarto sempre più netto tra orario di "attività" dell'azienda e gestione del tempo di lavoro dei dipendenti, a turni, nel fine settimana, qualche volta anche sulla base di contratti a chiamata o a "zero ore".

Anche la riduzione di orario fa parte ovviamente delle sperimentazioni: per ora, dice la Commissione con particolare riferimento al caso francese, si è verificato che riduzioni contenute producono un impatto significativo sulla produttività.

È interessante che la Commissione europea abbia inserito anche le relazioni industriali fra le materie di indagine. Si devono studiare le tendenze, è necessario approfondire le dinamiche delle parti sociali se si vuole davvero governare la dimensione sociale dell'Europa allargata.

Scambiandosi con intensità informazioni e "buone pratiche" si possono aiutare gli attori a migliorare i loro rapporti e a dotarsi di regole appropriate. Speriamo che il metodo scelto rappresenti una svolta nella Commissione europea, finalmente libera dalle tendenze interventiste di un recente passato.