

Presentiamo il **III Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia** a 15 anni dalla pubblicazione sulla *Rivista italiana di diritto del lavoro* dell'ultimo articolo del professor Marco Biagi intitolato *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul Rapporto del Gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*.

Nelle pagine di quell'articolo Marco Biagi esortava gli studiosi e gli esperti del diritto delle relazioni industriali ad **adottare l'approccio del benchmarking, promosso dalle istituzioni europee, al fine di «facilitare l'efficiente scambio di best practices derivanti da esperienze condotte a livello nazionale, locale e aziendale»**. La convinzione era quella che attraverso lo scambio di informazioni e di buone prassi, fosse «possibile aiutare le parti sociali a migliorare la qualità delle loro relazioni e a identificare regole appropriate per disciplinarle». Si trattava dunque di una indicazione metodologica funzionale al raggiungimento di un obiettivo molto chiaro: **contribuire alla modernizzazione del diritto del lavoro e delle relazioni industriali**.

Oramai da tre anni, i ricercatori, i dottorandi e i giovani della “fabbrica dei talenti” della Scuola di alta formazione di ADAPT si dedicano a questo esercizio di *benchmarking* con la stessa passione che animava l'elaborazione scientifica e l'azione progettuale del fondatore della nostra Scuola, facendo altresì tesoro della lezione di un altro maestro della nostra disciplina, Gino Giugni, **sull'importanza dell'analisi del diritto vivente per leggere, anticipare e governare** i profondi cambiamenti del sistema di relazioni industriali nel quadro più ampio e complesso della nuova “grande trasformazione del lavoro”.

Con questo spirito non abbiamo esitato a definire il rinnovo unitario del CCNL dell'industria metalmeccanica – il fatto più significativo della recente stagione contrattuale – non solo come originale esempio di vitalità e innovazione dell'autonomia collettiva e della rappresentanza di lavoro e imprese, ma come un deciso passo in avanti verso un moderno sistema di relazioni industriali funzionale a **rilanciare il nostro Paese nella sfida della competizione globale, cogliendo le prospettive aperte dalla transizione verso Industria 4.0**.

Fianco all'analisi di 24 CCNL, 22 accordi territoriali nel settore del turismo e 370 contratti aziendali, il Rapporto 2016 dedica un corposo approfondimento monografico a tre tematiche centrali nell'attuale dibattito politico-sindacale per la modernizzazione del mercato del lavoro: il ruolo della contrattazione collettiva nel contenimento delle **disuguaglianze retributive (e sociali)**; la relazione tra l'assetto della contrattazione collettiva e la **produttività del lavoro in Italia**; la (mancata) regolazione nei contratti collettivi della **figura del ricercatore nel settore privato**.

Complessità e pluralismo emergono e si confermano dalla lettura d'insieme del materiale contrattuale come i tratti caratterizzanti del nostro sistema di relazioni industriali. Una varietà di modelli contrattuali che trovano nel settore e nel territorio i principali fattori di specializzazione non solo nei contenuti normativi, ma anche nelle procedure e nelle regole della contrattazione.

Il 2016 è stato un anno importante per la contrattazione nazionale per la rilevanza dei rinnovi contrattuali in diversi settori cruciali dell'economia e per alcune importanti novità nel metodo e nei contenuti degli accordi di rinnovo. Novità che se da un lato confermano le tradizionali strutture e dinamiche della contrattazione di categoria, per come definite nei principali accordi interconfederali, dall'altro mettono in luce non pochi **segnali di erosione della capacità delle parti sociali nazionali di stabilire e far rispettare regole comuni, specie di carattere procedurale, applicabili a tutti i settori produttivi.** E del resto anche gli accordi interconfederali sottoscritti al volgere dell'anno nel sistema Confcommercio e nel sistema Confartigianato – i quali delineano modelli contrattuali molto distanti ad esempio dal sistema ridefinito dall'accordo di rinnovo per l'industria metalmeccanica – sono indicativi di questa tendenza. Il 2017 confermerà o smentirà questo trend, dicendoci se il CCNL unitario dei metalmeccanici tornerà a svolgere quel ruolo di contratto apripista che in passato ha dettato il passo della contrattazione in molti settori della nostra economia. **L'impressione al momento è che andremo incontro a una stagione contrattuale all'insegna di una marcata diversificazione settoriale.**

Anche sul piano della contrattazione decentrata, **si registrano alcuni *pattern* regolatori che caratterizzano le relazioni industriali nelle diverse province d'Italia, perfino della medesima regione.** Nella realtà che si offre all'osservazione, clima, procedure ed esiti della contrattazione collettiva si presentano variabili da provincia a provincia, oltreché da settore a settore. Questa caratteristica del sistema di relazioni industriali incrocia un **tratto fondamentale del nostro modello di capitalismo, che è l'eterogeneità territoriale.** Nel libro *Remaking the Italian Economy*, Richard Locke suggerisce come le molteplici contraddizioni dell'economia italiana possano essere interpretate (e risolte) solo in chiave "particolaristica", cioè come il frutto di un **insieme di differenti network sociopolitici di ambito territoriale le cui diversità generano un mix di risorse e forze che modellano le scelte dei soggetti socio-economici che operano a livello locale:** un reticolo di rapporti formali e informali, interconnessi in vario modo

con le istituzioni centrali e con gli altri network territoriali, che nelle diverse province della penisola plasmano e caratterizzano le strategie e gli esiti d'azione delle associazioni di rappresentanza locali, tanto a livello individuale che collettivo.

È in ragione di questa caratteristica del nostro sistema di relazioni industriali che come ADAPT crediamo che un **ruolo centrale debba essere svolto, nel prossimo futuro, dalla contrattazione di ambito territoriale**. Il decentramento geografico della contrattazione consentirebbe alle associazioni di rappresentanza datoriali e sindacali di continuare a svolgere, in raccordo con le rispettive centrali confederali e con gli accordi intersettoriali da esse sottoscritti, un **ruolo di garanzia dell'equità del modello contrattuale sia in relazione alle dinamiche competitive** di agglomerazione tra imprese sul territorio, là dove produttività, conoscenza e valore vengono generati, **che in relazione agli obiettivi di giustizia sociale del mercato del lavoro**. È in questa prospettiva che, nella nuova geografia del lavoro, la contrattazione collettiva di ambito territoriale può candidarsi ad assumere un ruolo strategico per uno sviluppo economico che sia sostenibile e che possa accompagnare il Paese nel cuore della quarta rivoluzione industriale.

Michele Tiraboschi

Coordinatore Scientifico di ADAPT

 @Michele_ADAPT

Paolo Tomassetti

ADAPT Research fellow

 @PaoloTomassetti

Scarica il **PDF** 