

**Contrattazione aziendale e associazioni di categoria in Italia ed in Germania:
un confronto pensando al futuro**

di Mariaclara Pagano

Gentili Signore, Egregi Signori,

Egregi rappresentanti del mondo accademico ed associativo,

desidero ringraziare per essere stata invitata a partecipare ad un convegno di grande rilievo ed attualità come questo, alla presenza di autorevoli.

Un sentito ringraziamento va al Prof. Avv. Arturo Maresca ed alla Prof.ssa Bellardi che mi hanno ritenuto all'altezza di partecipare come relatrice insieme ad altri stimati relatori di comprovata professionalità.

La mia provenienza (Bolzano - l'Alto Adige è un territorio a netta prevalenza di popolazione tedesca, terreno di incontro, di intreccio e talvolta di scontro fra culture spesso molto diverse), e l'attualità del dibattito economico mi hanno spinto ad un ragionamento di raffronto tra le realtà associative datoriali italiana e tedesca (in particolare della Germania). Ciò all'indomani di un importante incontro tra Confindustria e BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie, l'omologa associazione imprenditoriale della Germania), tenutosi a Bolzano nel mese di ottobre 2011.

L'interrogativo indirettamente sollevato da questo Convegno è presente, in maniera latente ma talora anche esplicita, in molte sedi associative ed influenza, data la sua importanza, l'azione quotidiana di molti di noi, operatori appartenenti al sistema di Confindustria, e ci ha costretto ad un maggior orientamento verso il cliente, verso le aziende che si avvalgono dei servizi associativi.

Volendo effettuare un primo paragone tra Italia e Germania, La Germania ha al suo interno un panorama estremamente variegato di contrattazione collettiva: accanto ad un elevato numero di associazioni datoriali e sindacali, vi è una miriade di contratti collettivi (Tarifverträge):

- nazionali;
- territoriali;
- aziendali;
- di settore;
- con efficacia *erga omnes*, dichiarata attraverso un provvedimento ministeriale su richiesta delle parti sociali a determinate condizioni (Allgemeinverbindlichkeitserklärung).

Laddove non arriva la contrattazione collettiva, in maniera diretta (come datore di lavoro stipulante) od in maniera indiretta (come datore di lavoro appartenente ad una associazione datoriale o destinatario di un provvedimento ministeriale come appena descritto), supplisce la contrattazione individuale.

A tutti i livelli si riscontra una contrattazione estremamente partecipativa, flessibile e responsabile.

Grande valore viene data all'autonomia contrattuale delle parti sociali, organizzata o meno in associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, che trova la sua fonte primaria nella legge fondamentale tedesca, paragonabile alla nostra Costituzione. Ingerenze dello Stato federale in materia di contrattazione del lavoro sono considerate estremamente negative. La responsabilità individuale di tutte le parti rappresentate è un principio cardine del sistema economico e contrattuale. L'autonomia contrattuale sussiste dal 1918 ed è stata sospesa solo negli anni tra il 1933 ed il 1945.

Il sistema si è molto sviluppato negli ultimi anni in quanto ritenuto più adatto alle nuove sfide di mercato ed alla gestione delle particolari esigenze di flessibilità. Molto spesso le aziende di maggiori dimensioni applicano un contratto aziendale, mentre le aziende di minori dimensioni applicano un altro contratto collettivo.

In azienda possono convivere più contratti collettivi contemporaneamente, a condizione che non vi sia sovrapposizione fra loro, anzi, i diversi contratti collettivi sono in aperta concorrenza fra di loro.

Titolato a sottoscrivere un contratto è il sindacato più rappresentativo, ma non necessariamente: può semplicemente accadere che in azienda si applichi il contratto collettivo proposto dal sindacato che per primo ha sottoscritto l'accordo. In caso di sovrapposizione di contratti collettivi, vi è invece l'auspicio che il legislatore preveda l'automatica prevalenza del contratto collettivo sottoscritto dall'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa.

Nel periodo di vigenza contrattuale sussiste l'obbligo di non intraprendere vertenze sindacali, anche con riferimento ai contratti collettivi che non si applicano in azienda.

Anche al fine di superare la problematica derivante dal mandato di rappresentanza e dunque dall'obbligo, per i datori di lavoro che aderiscono alle organizzazioni datoriali, di applicare i contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti, in Germania i servizi associativi per le tematiche giuslavoristiche sono distinti e paralleli rispetto agli altri servizi associativi (Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA). Le aziende possono dunque optare per la fruizione dei soli servizi associativi economici generali oppure per quelli offerti da entrambe le associazioni, quella economica e quella giuslavoristica. Sussiste inoltre, analogamente a quanto accade in Italia, la possibilità di aderire all'associazione senza vincolo di rappresentanza contrattuale in materia di lavoro.

Interessante è anche il procedimento giudiziario del lavoro, nel quale sono presenti, nella commissione giudicante, anche dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nonostante anche in Germania venga invocata una maggiore certezza del diritto (i parametri di incertezza sono peraltro già notevolmente inferiori a quelli italiani), le norme e le disposizioni contrattuali sono mediamente più chiare e precise, e solo in rarissimi casi si prestano ad interpretazioni molto difformi tra loro.

I fatti hanno finora dato ragione al legislatore tedesco, vista la maggiore competitività delle aziende tedesche rispetto a quelle italiane, unita a retribuzioni reali più alte rispetto a quelle italiane ed a un contenzioso del lavoro decisamente inferiore al nostro.

Occorre tuttavia evidenziare il contesto culturale e lavoristico di tale sistema: esso è caratterizzato da un forte pragmatismo, una scarsa propensione al contenzioso giudiziario e ad un marcato senso del bene comune, oltre che da un associazionismo molto forte e trasversale (sono molto radicati i contatti con la scuola e con la formazione continua; di grande inoltre interesse una fondazione studi e di scambio di opinioni che raccoglie giudici del lavoro e di pace, rappresentanti sindacali, rappresentanti dei datori di lavoro, studiosi di diritto del lavoro, rappresentanti del legislatore in materia lavoristica, avvocati).

Tutto ciò ha consentito di creare un sistema in cui la volontà delle parti sociali, ma anche di tutti quei soggetti che, nel loro diverso ruolo, ruotano intorno al mondo del lavoro, è orientata al risultato, all'efficienza, anche nell'ottimizzazione della tutela del rapporto di lavoro, dove l'obiettivo comune è più spesso quello di risolvere il problema con senso di responsabilità che quello di difendere un principio o un'idea.

Questo riduce ulteriormente i casi effettivi di ricorso al giudice del lavoro, e quando ciò avviene, ciò ha una durata media inferiore a quella italiana (666 giorni in media in Italia, senza contare i successivi gradi di giudizio, contro l'87% dei procedimenti giudiziari conclusi entro 6 mesi ed il 97% entro 12 mesi in Germania), anche - ma non solo - per un sistema di regole processuali più snello.

Il sistema relazionale fra le parti sociali ora illustrato ha permesso di coniugare la necessaria libertà imprenditoriale con le esigenze collettive dei lavoratori e, di conseguenza, della società civile in genere.

Tuttavia occorre considerare che importare *tout-court* l'identico sistema relazionale, innestandolo in un substrato culturale marcatamente diverso e caratterizzato da un atteggiamento spesso piuttosto individualistico o di categoria (nel senso che ciascuno tende a portare l'acqua al proprio mulino), da un elevato tasso di litigiosità, da una forte creatività delle persone e da un tessuto economico dove l'impresa media ha dimensioni piuttosto ridotte, potrebbe costituire più un rischio che un'opportunità.

Ed è qui che potrebbe intervenire, in modo determinante e nuovo, il ruolo delle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro.

In un contesto normativo e contrattuale caratterizzato da discontinuità rispetto al passato (il riferimento è naturalmente all'accordo interconfederale del 28.6.2011, all'art. 8 della L. 148/2011 ed a nuove disposizioni di legge di probabile prossima emanazione, quali ad esempio l'ipotesi di "flexicurity" del Sen. Prof. Pietro Ichino, che peraltro presuppone anche una serie di altri fattori - trasparenza e semplicità del diritto del lavoro, efficienza del mercato del lavoro, ammortizzatori sociali adeguati, formazione continua), le organizzazioni datoriali sono oggi chiamate a svolgere un ruolo di *governance* del sistema contrattuale. Quel ruolo equilibrante svolto nel sistema tedesco da un contesto culturale e giuridico radicatosi nella storia di quella nazione, dove il diritto positivo tende spesso a coincidere con le norme morali e dove il senso di responsabilità collettiva ed individuale è molto marcato), potrebbe essere validamente svolto in Italia dalle organizzazioni datoriali, in collaborazione con le altre parti sociali.

Tale ruolo stabilizzante dovrebbe valorizzare la libertà organizzativa accordata dalla Costituzione all'imprenditore, contemperandola al senso del bene comune ed alla responsabilità sociale del sistema economico che deve vedere l'elemento di competitività dell'economia italiana non solo nella singola azienda ma nel sistema Paese nel suo complesso.

Tale obiettivo potrebbe essere realizzato attraverso una maggiore aggregazione delle parti sociali, pur nel rispetto dei singoli ruoli, attraverso una maggiore propensione alla mediazione, attraverso un potenziamento del *networking* (il progetto RetImpresa di Confindustria va sicuramente in questa direzione) con l'obiettivo di evitare la disgregazione ed una sorta di *homo homini lupus* nelle relazioni industriali e nei singoli rapporti di lavoro, creando le condizioni affinché l'imprenditore possa sviluppare la propria creatività e competitività nei prodotti e nei servizi offerti sul mercato nazionale ed internazionale.

Uno degli strumenti da valorizzare per realizzare questo obiettivo è il *mix* di servizi offerti dalle associazioni datoriali, già adesso molto vario e completo, ma certamente da potenziare.

Infatti le associazioni datoriali hanno in sé le premesse per assumere con successo tale ruolo, offrendo già ora i seguenti servizi:

- Consulenza giuridica ed amministrativa personalizzata alle imprese
- Attività informativa (circolari, seminari di aggiornamento, formazione)
- attività di rappresentanza nei vari organismi decisionali (a livello nazionale e territoriale): Commissioni Provinciali e Regionali per l'impiego, audizioni delle parti sociali in fase legislativa

- ruolo attivo nella contrattazione collettiva: contratti collettivi nazionali, territoriali, aziendali ed interconfederali
- attività amministrativa: rappresentanza nelle commissioni INPS, INAIL, enti bilaterali
- ruolo conciliativo fra le parti in caso di vertenze individuali e collettive: procedure di mobilità e di cassa integrazione, conciliazioni individuali ex art. 411 c.p.c.

Un campo di possibile sviluppo delle associazioni datoriali potrebbe essere costituito dalle moderne politiche di sviluppo delle risorse umane e di azioni a favore del sostegno e della valorizzazione delle professionalità.

Tale offerta di servizi potrebbe inoltre essere potenziata ed integrata da un'efficace attività di rapporti con l'estero, anche in materia lavoristica: maggiore informazione alle aziende associate in materia di normativa del lavoro negli altri Paesi europei e nei maggiori Paesi extraeuropei, elaborazione di schede informative chiare ed operative in materia di diritto del lavoro al fine di agevolare ed incentivare gli investitori stranieri ad investire in Italia (magari accompagnata da una interessante politica fiscale a favore dell'impresa straniera, come peraltro avviene in Austria).

Ma tali servizi, anche potenziati, potrebbero risultare insufficienti se non accompagnati da una politica che garantisca a tutte le aziende una maggiore autonomia e flessibilità operativa, finalizzate alla crescita e, di conseguenza, alla tutela dell'occupazione. Occorre favorire quelle riforme del diritto del lavoro tali da renderlo più chiaro, più snello, più certo e meno complesso, e rileggere le relazioni industriali in chiave più moderna ed adeguata alla situazione di competizione internazionale in cui si trovano ad operare le nostre imprese. E' questo un elemento estremamente importante di fidelizzazione delle imprese a vantaggio del sistema di relazioni industriali nel suo complesso.

In sintesi il sistema di relazioni industriali può dunque svolgere un ruolo di grande rilievo di equilibrio del mercato del lavoro, soprattutto nell'attuale delicata fase economica e sociale del Paese. Ciò richiede responsabilità e sforzo da parte di tutti gli attori del mondo del lavoro, una forte coesione ed una maggiore apertura verso i meccanismi di contrattazione di tipo europeo.