

PRIMA PAGINA

RSU **NUOVO COLPO** **MORTALE** **PER LE PICCOLE** **IMPRESE**

BENITO BENEDINI*

Il provvedimento in discussione in Parlamento che vuole introdurre le rappresentanze sindacali (Rsu) nelle piccole aziende è una vera follia. Se si andasse avanti su questa strada si creerebbero nuovi vincoli e rigidità, si sindacalizzerebbero *ope legis* le piccole imprese e si destabilizzerebbero le grandi aziende. In poche parole si toglierebbe fiducia agli imprenditori: l'esatto contrario di ciò che serve al Paese per vincere la sfida della competitività industriale. Una sfida che, come dimostra il rapporto della Commissione europea presentato proprio ieri a Bruxelles, vede l'Italia perdere terreno sui concorrenti giorno dopo giorno.

Ma il provvedimento sulle Rsu è particolarmente grave anche perché rappresenta l'ennesimo colpo della parte politica al metodo concertativo a parole tanto auspicato dal governo. Un colpo ferale che si aggiunge a quelli recenti sull'orario di lavoro, sul mancato recepimento dell'accordo Confindustria-sindacati, sui congedi parentali e sulla «decontribuzione» delle erogazioni economiche (...)

(...) aziendali. L'accordo del '93, con la concertazione e la definizione di un nuovo sistema contrattuale è stato importante per il Paese: per superare la grave crisi economica di quegli anni; per ancorare il costo del lavoro all'inflazione programmata; per favorire l'ingresso nell'Europa di Maastricht. Rispetto ad allora, oggi però la globalizzazione impone esigenze nuove, come nuove sono le frontiere della competizione e i valori che si sono affermati nella nostra società. Uno scenario che non chiede agli attori sociali di cambiare obiettivi già condivisi, ma di innovare il modo per raggiungerli. Con comportamenti flessibili e scelte rapide. Con coerenza e responsabilità, senza mai perdere di mira le ragioni della competitività internazionale.

Per ciò che riguarda il sistema contrattuale va detto, in generale, che l'assetto negoziale non è un «valore» in sé. Un impianto di ingegneria contrattuale non è inciso nella pietra. Stiamo parlando di «mezzi», di strumenti funzionali a finalità che nessuno vuole mettere in discussione.

Il «governo complessivo del costo del lavoro», fondamentale per la capacità competitiva del Paese, si potrà realizzare solo a patto che il sistema attuale sia reso coerente, appunto, con l'obiettivo della competitività. Il che rimette in discussione, per esempio, l'alternanza oggi troppo ravvicinata tra contrattazione nazionale e contrattazione integrativa aziendale.

Così come è da ridefinire la missione dei contratti collettivi, dove in prospettiva si dovrà affidare al contratto collettivo nazionale il presidio degli aspetti normativi e l'indicazione dei livelli minimi retributivi di settore, e fare della contrattazione aziendale la sede di scambio fra denaro fresco e redditività.

Ma, accanto alla revisione dei fattori strutturali, c'è qualcos'altro da modificare: quei comportamenti, come la volontà sindacale di «consolidare» i premi di risultato, che certo non contribuiscono a ridurre quella differenza tra la nostra cre-

scita economica e quella degli altri Paesi europei su cui sta pesando, in questa fase, anche l'aumento dell'inflazione. Un piano, questo dei comportamenti, che ripropone anche l'esigenza di strumenti da azionare nei confronti di chi, deliberatamente, non rispetta i patti.

Del resto è l'intero quadro normativo sul lavoro che va razionalizzato e semplificato. Il filo rosso di questa operazione dev'essere l'affermazione di spazi di flessibilità «reale». Una flessibilità in entrata e in uscita. Una flessibilità che certamente può essere agevolata anche dalle forme contrattuali che in questo periodo si sono dimostrate più vitali.

Il contratto a tempo determinato, per esempio, deve diventare più semplice da gestire e più immediato da applicare, liberalizzando le causali di utilizzo e alleggerendo i vincoli per la reiterazione e la proroga. Il contratto part-time, fermo restando l'accordo fra i singoli contraenti, deve contemplare la possibilità di modificare nel tempo l'articolazione della prestazione in funzione dei cambiamenti delle esigenze produttive. E per il lavoro interinale, che come avevamo presunto ha dimostrato grandi potenzialità, vanno eliminati i due vincoli che un eccesso di prudenza aveva dettato: l'esclusione delle basse qualifiche e l'obbligo, per le società esercenti lavoro in affitto, di farne il proprio oggetto sociale esclusivo.

Quanto alle politiche di *welfare*, non credo che la nostra disponibilità a utilizzare il Tfr maturando per favorire lo sviluppo della previdenza integrativa abbia bisogno di ulteriori conferme. Temo, invece, che ci toccherà ribadire ancora che questo passo - che certamente comporta un forte impegno per le nostre imprese - va compiuto nell'ambito di una riforma strutturale del sistema pensionistico. Una riforma che non può più aspettare, e che non può prescindere da una riduzione contributiva per ridare competitività alle imprese italiane.

Benito Benedini

**Presidente Assolombarda*