

NOTA ISRIL ON LINE

N° 37 - 2012

**IL PLURALISMO SINDACALE
E' COME IL COLESTEROLO:
C'E' QUELLO BUONO E QUELLO CATTIVO**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



IL PLURALISMO SINDACALE E' COME IL COLESTEROLO: C'E' QUELLO BUONO E QUELLO CATTIVO

di Giuseppe BIANCHI

1) Ad una opinione pubblica, giustamente preoccupata per il suo futuro, non fa certo scandalo che esistono più sindacati in competizione tra loro perché sa che il mondo del lavoro non è e non è mai stato in nessun paese un blocco sociale omogeneo, ma plurale nella sua composizione e nelle sue rappresentanze; ciò che l'opinione pubblica contesta è che, in un momento tanto drammatico per la sorte dei lavoratori, in prima linea nel soffrire il rigore della crisi, i Sindacati non riescono a trovare qualche linea comune in grado di rafforzare il collante associativo, riarticlando le tutele nel nuovo contesto che vede il lavoro svantaggiato nei confronti del capitale. E' più o meno la critica rivolta ai partiti, cui si contesta una chiusura egoistica più orientata alla loro sopravvivenza che alla ricerca di soluzioni che rispondono agli interessi generali.

Questo accostamento fra sfera sindacale e sfera politica non deve però indurre a sovrapposizioni tra le due forme di rappresentanza. Certo, partiti e sindacati hanno la stessa natura "associativa", sono parti costitutive del sistema democratico e ne rafforzano la legittimazione in termini di coesione sociale perché la democrazia non è solo esercizio del voto e bilanciamento dei poteri statuali.

La democrazia è partecipazione sostenuta dalla condivisione di valori e dalla tutela di interessi concreti. Detto questo, partiti e sindacati si distinguono per la missione, il che è facilmente intuibile ma anche per le regole del funzionamento democratico: concorrere nel primo caso a scegliere una maggioranza che governa e una minoranza che fa opposizione; mediare, nel secondo caso, tra interessi diversi, lavoro e capitale, attraverso processi contrattuali che evolvono nel campo sotto l'impulso delle dinamiche economiche, realizzando una comunicazione costante tra rappresentanti e rappresentati che non si verifica nell'arena politica rendendo così fluida la distinzione fra maggioranza e minoranza.

Vale certamente l'osservazione che partiti e sindacati possano spesso convergere su comuni piattaforme politiche, ma ciò non esclude l'autonomia dell'ordinamento sindacale in termini di poteri, norme e sanzioni che trovano legittimazione, al di fuori della sfera politica.

2) Il Sindacato è una libera associazione di lavoratori che ha individuato nella contrattazione collettiva l'originale istituzione attraverso la quale definire diritti e doveri reciprocamente riconosciuti dai contraenti che trovano nella competitività delle imprese il presupposto perché il gioco contrattuale possa riprodursi. Questi i fondamenti costitutivi di tutti i sindacati nei paesi occidentali. In Italia circostanze storiche legate allo sviluppo del nostro processo di industrializzazione (dalla cui costola sono nati i Sindacati) hanno reso più incerti i confini tra partiti e sindacati, tra il ruolo della legge dello Stato e la sfera dell'autonomia contrattuale, trascinando nel tempo incrostazioni ideologiche che hanno reso più conflittuale il nostro pluralismo sindacale.

Per tornare ai nostri giorni il caso Fiat è stato il detonatore delle contraddizioni esistenti a lungo celate da mediazioni verticistiche che hanno

rallentato l'adattività dei sistemi regolativi del lavoro nei confronti dei mutamenti strutturali indotti dalla competizione globale.

Un caso certo importante rispetto al quale poco importa, in questa sede, ripartire torti e ragioni fra le parti contraenti, quanto coglierlo come rilevatore di un problema più generale che ci riporta al divario di produttività del nostro sistema produttivo, rispetto ai paesi con noi concorrenti, cui ricondurre la bassa crescita, i bassi salari, gli squilibri quali-quantitativi del nostro mercato del lavoro.

Il dibattito che ne è scaturito ha riguardato soprattutto il confronto con la maggiore competitività dell'industria in Germania, il cui modello di successo ingloba anche relazioni contrattuali la cui adattività ha consentito di meglio tutelare la complementarietà dei diversi interessi del lavoro e del capitale. Il richiamo a questa esperienza non implica una ipotesi sottintesa di germanizzazione del nostro sistema di relazioni industriali ma richiamare alcune questioni che distinguono i due modelli, influenzandone la diversa efficacia.

- In Germania esiste una netta distinzione fra rappresentanza sindacale e rappresentanza unitaria dei lavoratori, la prima titolare della contrattazione collettiva, la seconda delle attività di partecipazione per materie di interesse comune, distinguendo le strutture, le procedure elettorali, le competenze. In Italia, per ragioni storiche, le due forme di rappresentanza sono tenute insieme nell'unica struttura rappresentativa delle RSU, aprendo la possibilità di conflitto tra la dimensione associativa e quella unitaria. Un caso è quello dello stabilimento Fiat di Grugliasco ove, in presenza di una maggioranza Fiom, l'esito favorevole del referendum per l'applicazione del modello Pomigliano è stato contestato dalla stessa Fiom.

- A proposito di referendum, in Germania il suo utilizzo avviene in quanto previsto dallo statuto di ciascuna categoria sindacale, con diritto limitato agli iscritti, e mai finalizzato alla "validazione" di un contratto collettivo stipulato tra le parti. In Italia il referendum è stato regolato dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 con scarsa efficacia perché permangono Organizzazioni Sindacali (una la Fiom) che affidano ai referendum sia l'ipotesi del "mandato" dei lavoratori al Sindacato sia quella della validazione unitaria del contratto collettivo stipulato.

- In Germania la contrattazione nazionale ha da tempo introdotto clausole di "deroghe", sia pure differenziate per contenuti e condizioni di applicabilità a livello di settore, per cogestire sia problemi di competitività delle imprese che di stabilità occupazionale. In Italia, nonostante alcune aperture in tal senso, ratificate per altro nel già citato accordo interconfederale del 28 giugno 2011, la materia è tutt'ora oggetto di contrasto tra le diverse sigle sindacali, evidenziato ad esempio dal recente contratto nazionale dei Chimici, inizialmente firmato e poi contestato dalla CGIL.

- In Germania i sindacati gestiscono le conflittualità interne che nascono dalla gestione dei contratti collettivi e per quanto sia previsto nei casi di licenziamento il ricorso ai giudici, le procedure di conciliazione interne limitano tale ricorso solo al 5% dei casi. In Italia il frequente ricorso ai giudici genera un fenomeno di intasamento dei tribunali di lavoro, di cumulo di procedimenti inevasi, di lunghi tempi di attesa, di incertezza sui risultati, con il caso recente di Pomigliano d'Arco, in cui il giudice si propone come garante degli equilibri sindacati in azienda in un dato momento, congelandoli ed introducendo l'identità sindacale tra i criteri che devono orientare le assunzioni dei dipendenti.

- In Germania c'è una chiara distinzione fra i diritti intangibili dei lavoratori e quelli "rinegoziabili" che riguardano soprattutto l'orario, le forme di organizzazione del lavoro ed in alcuni casi, istituti accessori del salario, non ponendosi dubbi sulla legittimità dei contraenti e sulla esigibilità dei risultati raggiunti. In Italia la questione è molto più controversa il che ostacola la sperimentazione di innovativi scambi sociali fra salari-produttività, organizzazione del lavoro, welfare aziendali ed in presenza di divergenze tra i sindacati, rimangono ombre sulle regole della rappresentanza, sulla legittimità dei contraenti e sulla efficacia dei contratti separati, per quanto approvati dalla maggioranza dei lavoratori interessati.

- In Germania c'è una prassi di contrattazione territoriale con cui adeguare, all'interno di uno stesso settore, i salari alla produttività delle aziende locali. In Italia tale forma di contrattazione è limitata a pochi settori tradizionali (agricoltura, artigianato) producendo una uniformità salariale che non è estranea alla fuga nel sommerso delle imprese di minor dimensione che operano soprattutto nei territori più svantaggiati.

3) Le previsioni al 2013 volgono al negativo per tutti gli indicatori: reddito, investimenti, salari, consumi, occupazione e la stessa stabilità finanziaria (quella che regola gli spread) sarebbe messa in forse se il percorso verso una nuova integrazione europea dovesse trovare nuovi intralci nel suo cammino.

Non sono certo i soli Sindacati ad essere chiamati in causa condividendo con le imprese e con il Governo le responsabilità di tirar fuori il Paese dalla secche della recessione.

Ma non è con i "no" che si rafforza il collante associativo e si ripositiona più favorevolmente il lavoro nei processi di ristrutturazione in corso nel nostro sistema produttivo. Scriveva uno stratega militare che i generali perdenti impiegano le strategie delle guerre precedenti.

In questi giorni si sta discutendo di un accordo tra le parti sociali sulla produttività che ripropone vecchi antagonismi, non solo tra imprese e sindacati, ma tra gli stessi sindacati che riguardano la contrattazione decentrata, le politiche salariali, le misure della rappresentanza. Sono anche in gioco 1,6 miliardi previsti dal patto di stabilità a sostegno dell'accordo.

Se dovessero prevalere le strategie delle guerre precedenti l'esito sarebbe quello tipico del "dilemma del prigioniero" in cui la reciproca sfiducia indurrebbe le parti a scegliere la soluzione più svantaggiosa per tutti.

Un pluralismo sindacale che, in tale caso, produrrebbe colesterolo cattivo, per stare dall'immagine utilizzata nel titolo di questo contributo, a difesa di una "anomalia" del nostro sistema di relazioni industriali che, celebrata nel corso degli anni '70-'80, appare oggi sempre più anacronistica perché le conquiste sociali di allora sono state annacquate e perché l'arena europea è il contesto di riferimento per una loro ricostruzione.