

NOTA ISRIL ON LINE

N° 7 - 2014

**I RECENTI
ACCORDI INTERCONFEDERALI
IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA E DI
REGOLE CONTRATTUALI
DEVONO ESSERE TRADOTTI IN LEGGE?**

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



I RECENTI ACCORDI INTERCONFEDERALI IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA E DI REGOLE CONTRATTUALI DEVONO ESSERE TRADOTTI IN LEGGE?

di Giuseppe BIANCHI

C'è una resistente distinzione nel nostro mondo sindacale in merito ai confini legge-contrattazione collettiva per la tutela del lavoro, che ha avuto un eco recente nell'intervento di Merli Brandini (Nota ISRIL N. 4-2014) a commento di un contributo di Mimmo Carrieri apparso su Rassegna Sindacale (N. 3-2013) la rivista della CGIL.

Questione che assume concreta rilevanza in quanto i paradigmi culturali che sono alla base di tale distinzione trovano riferimento nell'identità e nell'azione dei due principali sindacati italiani, CGIL e CISL. Il sindacato dei lavoratori della CGIL con un orientamento ai valori dell'egualitarismo da cui deriva la propensione ad una istituzionalizzazione legislativa dei diritti dei lavoratori, il sindacato degli associati della Cisl, favorevole ad una articolazione delle tutele affidata all'autonomia privato collettiva della contrattazione collettiva.

Tre sono le questioni che a mio parere si pongono: la capacità di copertura della contrattazione collettiva rispetto alla collettività dei lavoratori; la qualità delle intese contrattuali nel fornire guadagni reciproci alle imprese ed ai lavoratori; l'efficacia correttiva della legge a sostegno delle tutele del lavoro non contrattualmente garantite.

Le questioni poste vanno collocate nelle trasformazioni strutturali intervenute nei sistemi economici e negli equilibri sociali con i processi di apertura internazionale dei mercati e con le nuove tecnologie che hanno sfavorito il lavoro in un contesto di crescita declinante.

La capacità di copertura contrattuale presenta aspetti ambivalenti: il privilegio accordato al contratto nazionale e l'applicazione a tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti non ha tanto ridotto l'influenza del Sindacato quanto il suo radicamento nelle aziende e nei territori per il venir meno di incentivi selettivi agli iscritti e per la scarsa dinamica salariale impressa da un livello contrattuale centralizzato che deve tenere conto della capacità di pagare delle aziende meno efficienti.

In un sistema contrattuale bipolare sarebbe stato compito della contrattazione integrativa recuperare al lavoro i benefici economici delle aziende più espansive ma ciò è avvenuto in maniera limitata. Nelle medio-grandi aziende la debolezza rappresentativa ma anche formativa delle strutture sindacali di base nel padroneggiare le nuove tecniche gestionali e le opportunità partecipative dei lavoratori, ha ampliato gli spazi di intervento delle direzioni del personale con il ricorso a politiche meritocratiche il cui effetto è stato la riduzione dell'intermediazione sindacale. I premi collettivi concordati non hanno modificato la governance organizzativa né favorito una equa redistribuzione dei benefici prodotti dalla maggiore produttività.

Per non parlare poi del vasto mondo delle medio-piccole imprese ove la costruzione di una rappresentanza sindacale risulta costosa ed ostacolata da una commistione di interessi fra lavoratori e datori di lavoro, entrambi associati nel rischio di impresa.

La conclusione è che sono aumentate le asimmetrie strutturali tra i soggetti contrattuali, quale riflesso delle condizioni di maggiore sfavore del lavoro rispetto al capitale, lavoro indebolito dalla concorrenza tra i diversi mercati del lavoro.

Il quesito che si pone è in quale misura un ulteriore passo nell'istituzionalizzazione legislativa dei diritti del lavoro possa sanare una tale situazione di squilibrio, in un contesto di competitività i cui standard sono sempre più determinati a livello sopranazionale (vedi recente caso Electrolux).

Una opportunità evocata dalla rivista della CGIL è la traduzione in legge delle recenti intese (28 giugno 2011 e 31 maggio 2013) siglate da Confindustria e dalle principali Organizzazioni Sindacali.

Ricordiamo, in sintesi, i contenuti di tali intese: i criteri di misurazione delle rappresentanze sindacali; il coordinamento tra i livelli contrattuali; la possibilità e i limiti delle clausole di deroga, le clausole di tregua volte a garantire l'esigibilità dei contratti stipulati; l'efficacia dei contratti aziendali con l'individuazione del principio di maggioranza.

L'ipotesi di trasferire in un testo legislativo queste diverse materie fa sorgere qualche perplessità.

La prima riguarda il requisito della rappresentatività, passaggio obbligato, si legge nella rivista della CGIL, per superare lo stato "per cui molti lavoratori sono di fatto privati del diritto democratico di godere di una rappresentanza elettiva". L'intesa raggiunta al riguardo aiuta a definire i rapporti di forza fra le diverse Organizzazioni sindacali, ma non si capisce quale nuovo stimolo possa fornire la legge all'iscrizione sindacale da parte dei lavoratori che rimane una libera scelta individuale, valutata nei suoi termini di costi/benefici. Nulla si aggiunge al perché i lavoratori debbano iscriversi al Sindacato.

La seconda perplessità deriva dalla traduzione legislativa delle parti dell'accordo che regolano il concreto funzionamento dell'azione contrattuale per le conseguenti rigidità connesse al carattere universalistico della legge. L'efficacia dell'azione contrattuale, sul piano delle adesioni e dei risultati, deriva dalla sua capacità di aderire, all'interno di regole generali, alla diversità delle situazioni concrete, che richiedono alle parti sociali autonomia di soluzioni in grado di riequilibrare i diversi interessi in un contesto economico in continua evoluzione.

La risposta all'esigenza oggettiva di contrastare le attuali condizioni di sfavore del lavoro, aggravate dalla crisi, sta quindi dentro il perimetro dell'azione sindacale e riguarda la qualità dell'offerta sindacale, la sua articolazione organizzativa, al fine di offrire rappresentanza e tutela ai vari segmenti di un frammentato mercato del lavoro, restando fermo il principio che non si può tutelare chi non si colloca all'interno di una rete di rappresentanza.

Il dato innovativo delle recenti intese contrattuali è il ruolo più attivo riconosciuto alla contrattazione integrativa quale leva per una rivalutazione del lavoro in un assetto contrattuale pur sempre bipolare.

Nel campo delle imprese medio grandi, va rivalutato il vantaggio competitivo legato all'esistenza di competenze professionali non facilmente riproducibili in altri territori a più basso costo del lavoro, da tradurre in scambi fra il maggiore impegno produttivistico dei lavoratori e una loro maggiore partecipazione alle decisioni di impresa (consigli di sorveglianza) o ai risultati gestionali (utili di impresa, azionariato dei dipendenti), sul modello di Germania e Francia.

Rimane l'ampio spazio occupazionale delle medio-piccole imprese, insediate nel territorio, ove la sorte del lavoratore è legata a quella del datore del lavoro per la comune condivisione dei rischi di impresa.

Gli scarsi esempi, ma significativi, di contrattazione territoriale dimostrano che tale modalità contrattuale si accredita se diventa parte di politiche locali di sviluppo che incorporano anche per i lavoratori benefici sulla base dei risultati ottenuti.

In conclusione, la questione di fondo non riguarda tanto il ruolo della legge, riportando "la libertà sindacale nella sfera pubblica", (Umberto Romagnoli, nello stesso numero di Rassegna Sindacale) quanto la capacità di rinnovamento delle strategie sindacali.

Condizione questa in grado di contraddire la profezia avanzata da non pochi studiosi, che l'esperienza del sindacato sia legata al ciclo storico dell'industrializzazione di massa e dell'operaio di massa, decisamente superata.

Oggi la competizione fra imprese esce dai confini nazionali per confrontarsi con standard internazionali e il progresso tecnico che richiede la cooperazione consapevole dell'uomo al lavoro.

Guidare questi processi comporta un salto di qualità nelle relazioni fra le parti sociali e tra loro ed il Governo per gestire gli adattamenti imposti dalla nuova divisione internazionale del lavoro. Ciò richiede un nuovo intreccio tra istituzioni nazionali e sopranazionali per correggere le disuguaglianze che frenano lo sviluppo.

Pensare di fronteggiare il nuovo capitalismo internazionale con le leggi nazionali sulle regole del lavoro significa creare un muro di carta che crolla alle prime intemperie.