

Evitare il dumping sociale

di Michele Tiraboschi

Nati in edilizia – grazie a una felice intuizione delle parti sociali, consapevoli dei vantaggi di una gestione condivisa delle criticità di un mercato del lavoro particolarmente instabile e frammentato – gli enti bilaterali e il bilateralismo si sono progressivamente estesi ad altri settori tra cui l'artigianato, il commercio, le professioni, il turismo e i servizi. E lo hanno fatto con una forza di innovazione e aggregazione talmente dirompente da farli diventare, in pochi anni, la vera frontiera della rinascita o, almeno, del profondo rinnovamento del sistema italiano di relazioni industriali. Tanto da indurre la legge Biagi a collocarli espressamente nel sistema delle fonti del diritto del lavoro, quali “sedi privilegiate” per la regolazione del mercato del lavoro.

In tutti questi settori il bilateralismo si è, in effetti, sviluppato non nella ristretta logica di una mera erogazione di servizi, ma piuttosto quale strategia condivisa per la stabilizzazione dei mercati e la protezione dei lavoratori attraverso la gestione paritetica e il governo dell'intero mercato del lavoro. Al fine di valorizzare queste importanti esperienze di governo e regolazione condivisa del mercato del lavoro, il legislatore ha così assegnato agli enti bilaterali, nel corso del tempo, nuove e più estese competenze tra cui l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la formazione continua in azienda, la gestione mutualistica di fondi per l'integrazione del reddito nei settori non coperti dalla cassa integrazione, la certificazione dei contratti di lavoro, lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro e, con il collegato lavoro di recente approvazione, la gestione delle controversie in materia di lavoro. Anche la maggiore attenzione della contrattazione collettiva al sostegno dei servizi rivolti a incrementare la dotazione di forme di protezione sociale dei lavoratori ha poi consentito di sviluppare importanti enti bilaterali nazionali dedicati alla previdenza complementare e alla assistenza sanitaria.

Questo imponente sistema rischiava tuttavia di diventare un gigante dai piedi d'argilla a causa della incertezza circa l'obbligatorietà o meno del contributo a sostegno degli enti bilaterali previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento. Il Ministero del lavoro si era del resto già pronunciato sul punto, a partire dalla circolare n. 4/2004 di interpretazione dell'art. 10 della legge Biagi, nel senso di ritenere non obbligatoria l'iscrizione all'ente bilaterale. Ciò in coerenza con i principi costituzionali in materia di libertà sindacale negativa, nonché con le regole del diritto comunitario della concorrenza.

Prendendo tuttavia atto della più recente evoluzione della contrattazione di riferimento – che, nel settore artigiano, è giunta a qualificare le tutele erogate dagli enti bilaterali come retribuzione integrativa – il Ministero del lavoro compie ora un significativo passo in avanti nella interpretazione della legislazione vigente. Una volta riconosciuto da parte del contratto collettivo che una determinata prestazione (per esempio una assistenza sanitaria integrativa o il trattamento di sostegno al reddito erogato dagli enti bilaterali) rappresenti un diritto contrattuale del lavoratore, l'iscrizione all'ente bilaterale rappresenta nient'altro che una modalità per adempiere al corrispondente obbligo del datore di lavoro. Di modo che – afferma ora il Ministro del lavoro – ogni singolo lavoratore matura un diritto contrattuale di natura retributiva nei confronti di quei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale. Diritto che potrà essere adempiuto attraverso il riconoscimento di una somma o di una prestazione equivalenti a quella erogata dalla bilateralità, nei limiti ovviamente degli importi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Tale meccanismo prevede

così, nel rispetto dei principi costituzionali, una alternativa al versamento della contribuzione diretta agli enti bilaterali evitando al tempo stesso odiosi fenomeni di dumping contrattuale che incidono sulle tutele dei lavoratori.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

* Il presente articolo è pubblicato anche in *Il Sole 24 Ore*, 16 dicembre 2010.