Intervista
ADAPT
Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Dialoghi con l'Accademia

a cura di Eliana Bellezza e Maria Teresa Cortese

A colloquio con la Prof.ssa Lauralba Bellardi, Università di Bari, Presidente AISRI

Lei da molti anni fa parte del gruppo di ricerca che realizza il Rapporto Cesos-Cnel sulle relazioni sindacali in Italia e in Europa, curando la parte relativa alla contrattazione collettiva nazionale e decentrata (di pochi giorni fa è la pubblicazione della sintesi del Rapporto 2008-2009). Come analizza il rapporto tra gli accordi quadro e quelli interconfederali sulla contrattazione collettiva e i contratti nazionali di categoria che sono stati stipulati nel corso dell'ultimo anno e mezzo? Come si spiega che, a fronte di una divisione sindacale, la stragrande maggioranza di questi rinnovi siano unitari?

Effettivamente, se si considerano i contratti rinnovati dopo l'accordo quadro e gli accordi interconfederali del 2009 e, in particolare, quelli stipulati per le imprese aderenti a Confindustria, si nota che l'unica regola che è stata uniformemente applicata è quella sulla durata triennale dei contratti: questo perché tale modifica era già condivisa da tutti i sindacati, che l'avevano inserita nel documento unitario sulla riforma contrattuale.
Su altre materie e istituti, e in particolare, per esempio, sull'applicazione del nuovo sistema di tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni e sull'elemento di garanzia retributiva, invece, i nuovi contratti di categoria presentano differenze regolative anche molto significative rispetto all'accordo quadro e all'accordo interconfederale. Su altri istituti ancora, come le clausole di uscita, non mi pare che vi siano ancora discipline applicative. Anzi il rinnovo separato dei metalmeccanici ha escluso che la commissione nazionale, che è stata incaricata di elaborare una proposta di disciplina in materia di conciliazione e di arbitrato delle controversie sull'applicazione delle regole del contratto di categoria in materia di contrattazione di secondo livello, possa formulare proposte di clausole d'uscita dal contratto nazionale, nonostante Fim e Uilm avessero inserito questo punto nella propria piattaforma rivendicativa.
Insomma, l'applicazione dell'accordo interconfederale non è stata rigida, né omogenea e questo si può spiegare con il fatto che le parti stipulanti dovevano soddisfare almeno due esigenze e, cioè, quella di adeguare le nuove regole alle condizioni ed agli interessi specifici delle diverse categorie e,

soprattutto, quella di comporre pragmaticamente i dissensi esplosi a livello interconfederale, favorendo la stipulazione – e poi la gestione – unitaria dei contratti: obiettivo quasi completamente raggiunto.

Un tema piuttosto dibattuto rispetto ai contenuti dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 è la possibilità di deroga, affidata alle parti nazionali contraenti, del contratto nazionale di categoria in particolari situazioni. Si tratta di uno strumento utilizzato in diversi paesi europei, pensiamo alla Germania. Anche alla luce della vicenda Pomigliano o dell'accordo nel settore bancario con Intesa San Paolo, qual è la sua posizione in merito?

Le clausole di uscita furono l'unico aspetto sul quale – all'interno della commissione per la verifica sul Protocollo del '93 presieduta da Giugni – espressi un certo dissenso, non perché fossi contraria pregiudizialmente alla derogabilità del contratto nazionale, ma perché ritenevo che il Protocollo – e, in particolare, la clausola sugli effetti sociali delle trasformazioni aziendali – fornissero già gli strumenti utili a gestire situazioni critiche dell'attività aziendale, compresa la facoltà di deroga.
In ogni caso, ritengo che tali clausole possano svolgere un ruolo positivo nel soddisfare particolari interessi aziendali e territoriali, a condizione che le politiche contrattuali decentrate e, quindi, le clausole di uscita siano coordinate e governate dal contratto nazionale, com'è stato proposto dalla Commissione Giugni e come prevede lo stesso accordo interconfederale Confindustria. Così, infatti, possono rendere più flessibile la struttura contrattuale, pur salvaguardandone la coerenza e la coesione complessiva.
Quanto all'accordo di Pomigliano, e limitandomi ai soli profili di relazioni industriali, rilevo che introduce una serie di deroghe al contratto nazionale non solo in assenza di una disciplina di categoria in materia, ma anche disattendendo del tutto le previsioni dell'accordo interconfederale che, lo ricordo, consente solo accordi territoriali in deroga e prevede che la facoltà di modificare possa essere esercitata sulla base di parametri oggettivi individuati dal Ccnl e che, in ogni caso, le intese devono essere approvate dalle parti nazionali stipulanti.
Insomma, mi sembra che l'accordo di Pomigliano – se non è un *requiem* sull'accordo interconfederale, come ha scritto Mariucci – costituisce certamente uno "strappo" rilevante a quell'accordo ed alla funzione del contratto di categoria ed equivale ad un disconoscimento di fatto delle scelte dell'associazione di rappresentanza delle imprese. Vedremo poi con quali effetti, da un lato, sulla gestione dell'accordo, tenendo conto anche della sottoscrizione separata, e, dall'altro, sull'efficacia e l'effettività delle nuove regole in materia di assetti contrattuali.

Da pochi mesi lei è il nuovo presidente AISRI (Associazione italiana di studio delle relazioni industriali), carica che fu anche di Marco Biagi e che quindi lega fortemente le due scuole di diritto del lavoro. Cosa sente di proseguire e portare avanti dell'esperienza e del pensiero del Prof. Biagi e cosa sente di ricevere in eredità dal suo modello di relazioni industriali?

Effettivamente presidenti dell'AISRI sono stati, oltre a Marco, tanti illustri Maestri e colleghi di diversa estrazione disciplinare – come Gino Giugni, Gian Primo Cella, Tiziano Treu, Carlo Dell'Aringa, Lorenzo Bordogna – e con tutti loro ho collaborato nell'ambito di progetti di ricerca e in diverse esperienze sul "campo", come le trattative per la stipulazione dei contratti di sviluppo, del Protocollo Scotti del 1983, del Protocollo del '93 e del Patto del '98.
Quanto al legame con le altre Scuole, è stato Giugni che, oltre a darmi l'opportunità di fare queste esperienze, mi ha insegnato che è necessario essere aperti al confronto delle opinioni e pronti all'innovazione, all'unica condizione – che è anche un obiettivo essenziale – di valorizzare l'autonomia collettiva, fondando sul consenso delle parti sociali la soluzione dei singoli problemi.
Il consenso è l'unico elemento necessario per definire regole efficaci, perché implica che le parti vi daranno applicazione convinta. Con Marco ho collaborato direttamente nella Commissione Giugni, della quale facevano parte anche Gian Primo Cella, Massimo D'Antona e Paolo Tosi. È difficile distinguere l'apporto individuale nell'attività che la Commissione svolse, perché le sue proposte finali sono state non la somma, ma la fusione coerente delle diverse impostazioni culturali, accomunate dall'obiettivo di rendere più flessibile la struttura contrattuale – soprattutto attraverso l'estensione della contrattazione territoriale – con il consenso di tutti i 'protagonisti' del sistema.

Non a caso, mancando questo consenso, nel Patto di Natale del '98 le regole sulla struttura contrattuale non furono modificate.
Del resto le recenti vicende dimostrano che, quando le regole del conflitto non sono definite unitariamente sorgono conflitti sulle regole.
Gli accordi separati possono risolvere, anche più rapidamente, alcuni problemi, ma – come ha sottolineato Ida Regalia – ne creano molti altri, quanto meno condizionando negativamente l'efficace applicazione delle regole e il funzionamento delle relazioni industriali: sempre che l'obiettivo sia quello di valorizzarle e non quello di limitarne o escluderne la funzione.

Un tema tornato di forte attualità, anche alla luce delle divaricazioni nel campo sindacale, è la questione della rappresentanza e rappresentatività, argomento sul quale, dopo decenni di discussioni Cgil Cisl e Uil avevano raggiunto una posizione comune grazie alla piattaforma unitaria di fine 2007. Quali considerazioni in merito ad un accordo o a una legge sulla rappresentanza? Che riflessione fare invece sulle condizioni attuali della rappresentanza datoriale nel nostro paese anche alla luce del varo della recente aggregazione "Rete Imprese Italia"?

È evidente che in questa fase la motivazione principale della richiesta di una legge sulla rappresentatività sindacale è connessa all'esigenza di contrastare le iniziative contrattuali separate.
A questo fine sarebbe opportuno partire da un accordo sindacale unitario, sulla base di quanto prevedeva il documento del 2007 delle tre confederazioni – anche in questo caso il consenso di tutti i sindacati è essenziale, ovviamente – per passare poi alla sua traduzione legislativa.
Francamente non mi pare, però, che vi siano le condizioni per procedere: nessuna applicazione è stata data in materia all'accordo quadro e non mi pare che il Governo abbia modificato la posizione espressa nel Libro Bianco, dichiarandosi ora disponibile ad intervenire.
Quanto alle organizzazioni imprenditoriali, le trasformazioni in corso sono molto interessanti, tanto che ho proposto che il prossimo convegno dell'AISRI sia dedicato al tema della rappresentanza e della rappresentatività delle organizzazioni datoriali.
La costituzione di "Rete Impresa Italia", infatti, segna una svolta radicale nei criteri di organizzazione delle imprese: fa venir meno, in particolare, quelli legati alla diversa tipologia delle imprese e all'orientamento politico; rafforza quello legato alle dimensioni delle imprese, quelle piccole e piccolissime, che sono la stragrande maggioranza del nostro tessuto produttivo.
Questa fusione segnala la difficoltà – che coinvolge anche i sindacati dei lavoratori – di mantenere e di far funzionare in modo efficace le organizzazioni a fronte della necessità di contenere i costi e, contemporaneamente, di espandere i servizi agli associati, in modo da mantenere o estendere la propria capacità di rappresentanza, che è, invece, tendenzialmente in calo.
Ma, al di là del profilo strettamente organizzativo, sarà interessante valutare gli effetti che la costituzione di questa organizzazione avrà sul ruolo dominante finora svolto da Confindustria nel sistema di relazioni industriali.
Resta poi da vedere anche quale rapporto la nuova organizzazione datoriale stabilirà con il potere politico, ossia se utilizzerà la sua capacità rappresentativa in autonomia da questo o se sarà tentata da ipotesi di collateralismo.

Lei è un esempio femminile di realizzazione compiuta nell'ambito professionale e accademico, avendo raggiunto importanti traguardi. Se ci concede una domanda più personale, come ha vissuto negli anni la dimensione della conciliazione tra la vita professionale e quella familiare? Quali sono i suoi consigli per un giovane ricercatore che voglia specializzarsi in materia di diritto delle relazioni industriali?

Dal punto di vista professionale, è stato fondamentale avere un Maestro come Gino Giugni che, nello scegliere i suoi allievi, non si è mai posto un problema di genere, né ha mai ritenuto che il ruolo familiare potesse costituire un ostacolo all'attività professionale.
Questo, naturalmente, mi ha aiutata, anche se la conciliazione della vita familiare con quella professionale è un problema che non può mai dirsi definitivamente risolto, perché studiare e far ricerca sono attività che spesso impegnano tempi che dovrebbero essere dedicati alla famiglia e richiedono – a tutti i suoi componenti – spirito di sacrificio e comprensione.
D'altra parte, ancor oggi nutro un'autentica passio-

ne per il mio lavoro e questo mi dà la carica sufficiente a superare le difficoltà. Forse è questo che mi sentirei di dire ai giovani ricercatori: unire spirito di sacrificio e passione per una materia – come le relazioni industriali – complessa e in continua evoluzione, ma bellissima perché ti consente di interpretare le dinamiche economiche, politiche e sociali della realtà in cui viviamo.