

NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI ALL'INSEGNA DELLA SUSSIDIARITÀ E DEL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ

Michele Tiraboschi

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Lo hanno sottolineato tutti i primi commenti a caldo. L'accordo sottoscritto martedì 28 giugno 2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil rappresenta una svolta importante per le nostre relazioni industriali. Non solo però perché, per la prima volta dopo il 1993, si registra positivamente un accordo unitario sulle "regole" di funzionamento di alcuni aspetti centrali del nostro sistema di relazioni industriali quali rappresentatività, efficacia generale dell'accordo aziendale, clausole di tregua sindacale. Ancor più rilevante, probabilmente, è il fatto che le parti abbiano raggiunto una intesa che appare in tutto e per tutto autosufficiente. Nel senso che - salvo un opportuno richiamo alla necessità di rendere strutturale la vigente normativa di incentivazione fiscale della contrattazione di secondo livello - le parti firmatarie non hanno previsto la necessità e forse neppure l'opportunità di alcun intervento legislativo di sostegno o recezione dei contenuti dell'accordo. Tantomeno un intervento legislativo di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Lo indica chiaramente l'incipit della intesa, là dove le parti firmatarie precisano che è "interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori".

Una soluzione che, dopo vari tentennamenti e proposte di intervento legislativo avanzate anche nel corso della presente Legislatura (si vedano in particolare le proposte Ichino e Cazzola), conferma fino in fondo la scelta di escludere l'intervento dello Stato nelle dinamiche interne del nostro sistema di relazioni industriali.

Nell'introdurre significative novità e aprire al strada ad accordi aziendali di produttività, l'accordo conferma dunque un modello di relazioni industriali centrato sulla autonoma capacità regolatrice delle parti sociali. Come celebrano oggi i giornali, la firma dell'accordo è stata dunque una svolta coraggiosa e responsabile di Emma Marcegaglia, Susanna Camusso, Raffaele Bonanni e Luigi Angeletti. Ma anche una vittoria, all'inizio della trattativa non scontata, del metodo sussidiario applicato alle relazioni di lavoro. Quel metodo di astensionismo legislativo che ha caratterizzato l'evoluzione delle relazioni industriali nell'Italia post-fascista e che ha visto positivamente organizzazioni datoriali e sindacali libere che liberamente contrattarono nel rispetto dei reciproci interessi e col consenso dei rappresentati.

Senza replicare, avendo ben presenti le degenerazioni del fascismo e del comunismo, le logiche della rappresentanza politica o, come ipotizzato dalla Carta Costituzionale, forme di controllo se non di vero e proprio assorbimento del libero fenomeno sindacale all'interno delle strutture dello Stato.

Del resto una legge di sostegno dell'accordo avrebbe potuto rivelarsi alla lunga controproducente, Nel senso di formalizzarne taluni punti di possibile debolezza, specie con riferimento alla vincolatività erga omnes delle clausole di tregua o alle inevitabili interferenze con i soggetti legittimati non solo alla attività di negoziazione collettiva, ma anche alla proclamazione dello sciopero. Senza trascurare i rischi di

possibili censure di costituzionalità sollevate da chi avrebbe potuto ritenete, in questo sostenuto da parte della nostra dottrina, che anche l'efficacia generale del contratto collettivo aziendale sarebbe condizionata dalla attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Una norma sbagliata, come sosteneva già negli anni Settanta un giuslavorista di rango come Federico Mancini, perché riproduce uno schema di tipo corporativo.

La nostra impressione è che, senza una una legge di sostegno, l'accordo sia al tempo stesso più forte e autorevole. La sua efficacia nel concreto dispiegarsi degli assetti della contrattazione collettiva e, segnatamente, della contrattazione aziendale per virtù delle deleghe ricevute dal (o in ragione delle deroghe rispetto al) contratto nazionale di lavoro, non è infatti rimessa al vaglio del Legislatore o di un magistrato, ma viene piuttosto affidata a quel principio di effettività che ha sempre caratterizzato, in positivo e fino alle recenti degenerazioni, il nostro sistema di relazioni industriali. Un principio di effettività che viene ora rilanciato e rafforzato, dopo l'accordo separato del 22 gennaio 2009, dal carattere unitario della intesa.

L'accordo non è dunque un punto di arrivo, ma semmai un punto di partenza verso nuove e più efficienti relazioni industriali ispirate alla ricerca del bene comune attraverso quelle "intese possibili" raggiunte a livello aziendale, anche in deroga alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, da organizzazioni sindacali espressione della maggioranza dei lavoratori. Se le parti firmatarie saranno in grado di far rispettare l'accordo nei fatti, allora anche i (non irrilevanti) problemi formali che iniziano a prospettarsi tra i giuslavoristi saranno presto superati evitando quella deriva giustizialista a cui il nostro sistema di relazioni industriali era inevitabilmente destinato in assenza di regole certe, anche se solo di natura pattizia, sulla misurazione della rappresentatività e sulla esigibilità degli accordi aziendali.