

L'APPROFONDIMENTO



Parigi cambia: tante sigle ma poche regole

Le ultime riforme hanno modificato il sistema della rappresentanza sindacale

*** PAOLO TOMASSETTI*

■ ■ ■ Tra i sistemi di relazioni industriali di matrice statualista quello francese si connota per il ruolo centrale della contrattazione di prossimità. Diversamente dal nostro Paese dove le parti sociali stentano a scrollarsi di dosso il peso del centralismo regolatorio e del primato del contratto collettivo nazionale di lavoro, la Francia sta sperimentando da anni un sistema di relazioni industriali che – seppur calato dall'alto – si informa ai principi della sussidiarietà e della cedevolezza. Una serie di provvedimenti legislativi intervenuti nel 2004, 2007 e 2008 hanno ridisegnato il sistema della rappresentanza e degli assetti contrattuali. Aspetti originali rispetto al quadro comparato sono stati introdotti nel 2004 dalla legge Fillon che, in materia di rapporti tra fonti contrattuali di diverso livello, ha istituzionalizzato il principio della sussidiarietà verticale in forza del quale l'applicazione del livello superiore interviene solo in assenza della fonte regolatrice d'impresa. Il contratto collettivo nazionale assume quindi carattere di fonte suppletiva, mentre l'accordo aziendale viene dotato di una effettiva autonomia funzionale. Quest'ultima opera però nei limiti delle materie che, per legge, non possono costituire oggetto di variazione in sede decentrata, tra le quali figurano la retribuzione minima, gli inquadramenti contrattuali, le misure di pro-

tezione sociale supplementari e i fondi interprofessionali per la formazione. Viene introdotto, inoltre, un sistema per cui la validità del contratto collettivo di categoria è subordinata alla firma di una o più organizzazioni sindacali che rappresentino la maggioranza dei lavoratori della categoria interessata. È confermato poi il meccanismo che vede, su richiesta delle parti firmatarie, il Ministero del lavoro estendere la efficacia del contratto collettivo a tutto il settore di riferimento. Nel tentativo di favorire la negoziazione collettiva anche nelle imprese di piccole dimensioni, la stessa legge ha riconosciuto infine la possibilità che, nelle aziende prive di delegati sindacali, il contratto collettivo aziendale possa essere stipulato da un lavoratore dipendente dell'impresa che abbia ricevuto mandato negoziale da un sindacato rappresentativo a livello nazionale. La validità dell'accordo aziendale è, in questa ipotesi, subordinata alla approvazione referendaria della maggioranza dei lavoratori della azienda. Quanto al rapporto tra autorità pubblica e forze sociali, la riforma del 2007 ha previsto l'obbligo da parte del governo di consultare le confederazioni sindacali storiche ogni volta venga intrapresa una iniziativa legislativa in materia sociale. Nondimeno al governo è richiesto di favorire le condizioni per consentire loro di raggiungere una intesa autonoma prima di un intervento legislativo. Occorre certo rile-

vare che la previsione di un obbligo a concertare si inseriva all'interno di un sistema di misurazione della rappresentatività delle parti sociali che, come si dirà più avanti, sarà definitivamente superato nel 2013. La legge prevedeva una compartimentazione tra i sindacati più rappresentativi e le altre organizzazioni sindacali. I primi erano dotati di forza amministrativa che derivava loro dal riconoscimento ottenuto dal Ministero del Lavoro sulla base del criterio della "rappresentatività storica". Le restanti sigle erano tenute a comprovare la loro forza rappresentativa attraverso dei parametri stabiliti nel Code du Travail tra i quali figuravano il numero degli aderenti, il grado di autonomia e l'atteggiamento patriottico durante la resistenza. In regime di rappresentatività provata, anche a queste organizzazioni venivano riconosciute le prerogative ed i diritti concessi ai sindacati storici: ma solo a livello di settore e d'impresa, non anche a quello intersettoriale. Nel 2008 è tuttavia intervenuta una legge che ha introdotto un sistema di misurazione della rappresentatività



– a regime dal 2013 – basato sui voti ottenuti da ciascuna sigla sindacale in occasione delle elezioni degli organi di rappresentanza aziendale oppure, laddove non presenti, in occasione di specifiche elezioni indette a livello regionale ogni 5 anni. In materia di rappresentanza dei lavoratori in azienda, la Francia presenta un sistema a doppio canale complesso. Le strutture elette da tutti i lavoratori, i delegati dei lavoratori e i comités d'entreprise, possono trovarsi a coabitare, a seconda della dimensione d'impresa, con i delegati sindacali. In estrema sintesi, questi ultimi, presenti nelle aziende con più di 50 dipendenti, sono dotati del potere contrattuale, mentre i primi, eletti nelle imprese che impiegano più di 100 dipendenti, svolgono prevalentemente funzioni di informazione e consultazione e, su alcune materie, hanno potere di co-decisione. L'analisi dei modelli di relazioni industriali conferma come l'Italia, seppur con ritardo, si stia muovendo su un solco già tracciato dai nostri principali competitori europei.

*** Ricercatore Adapt**

