

NOTA ISRIL ON LINE

N° 17 - 2011

REGOLE CONTRATTUALI E CONFLITTUALITA' INTERSINDACALI

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



REGOLE CONTRATTUALI E CONFLITTUALITA' INTERSINDACALI

Occorre subito affermare che l'allarmismo intorno al presunto ruolo in pericolo del contratto nazionale non trova ragioni giustificate e non facilita certo il confronto in atto tra le diverse parti sociali.

La "stabilità" del contratto nazionale è sostenuta almeno da due ragioni solide: l'interesse di tutte le parti in causa è di fare riferimento ad un insieme di trattamenti economici e normativi comuni, utili alle imprese per prevenire forme di concorrenza nei singoli mercati di riferimento ed utili ai sindacati per rafforzare la loro rappresentatività e capacità di tutela nel nuovo capitalismo diffuso; l'interesse di tutte le parti in causa è di avere strumenti centralizzati di governo delle dinamiche contrattuali per potersi raccordare con gli obiettivi e le procedure di una politica dei redditi. Se la concertazione sociale è ora in stand-by, prevalendo i problemi di contenimento degli squilibri finanziari (pubblici e privati) è indubbio che il risveglio in atto dell'inflazione, a causa dei rincari delle materie prime, e il necessario riproporsi delle riforme strutturali per uscire dalla crisi, sono destinati a recuperare la concertazione sociale come componente irrinunciabile del sistema complessivo di governo dell'economia.

Ragioni sufficienti per ritenere che non è in discussione la stabilità del contratto nazionale ma, più riduttivamente, l'obiettivo di bilanciare i rapporti tra contrattazione centralizzata e contrattazione decentrata, nella continuità dell'attuale assetto contrattuale.

Va pertanto derubricata, a mera provocazione, l'ipotesi della Federmeccanica di un contratto aziendale sostitutivo del contratto nazionale.

In questo ribilanciamento di ruoli, al contratto nazionale vengono richiesti due adattamenti: alleggerire i suoi contenuti regolativi per dare più spazio alla contrattazione decentrata con cui riequilibrare competitività, occupazione e migliori salari; ridurre il numero dei contratti nazionali, eccessivo rispetto alla nuova dimensione aggregativa dei rapporti economici che tendono a travalicare la tradizionale classificazione delle aziende per settori.

Si tratta di orientamenti condivisi che trovano però difficoltà di attuazione, quando poi non vengono contraddetti dall'apertura di nuovi contratti di settore (quello dell'auto, ad esempio) che potrebbero implicare una esplosione imitativa di altri contratti di categoria.

Si può ritenere che questa inerzia sia giustificata dal timore dei sindacati che ad una erosione del ruolo della contrattazione nazionale non corrisponda una compensativa dilatazione della contrattazione decentrata, tenendo conto della dispersione dimensionale della nostra struttura produttiva. E' un dato di fatto che la contrattazione aziendale è da anni stabilizzata nelle imprese di medio grandi dimensioni coinvolgendo una quota minoritaria di lavoratori. Esistono difficoltà oggettive di organizzare una presenza sindacale nelle imprese minori ma non deve essere nemmeno trascurata la propensione dei sindacati di darsi strutture di rappresentanza e strategie di tutela che tendono a privilegiare gli interessi più forti ed organizzati del mondo del lavoro, presenti nelle imprese di maggiore dimensione.

Questa condizione di stallo della contrattazione aziendale è però compensata dalla maggiore vitalità della contrattazione territoriale. Il riferimento non va soltanto ai numerosi accordi territoriali (soprattutto nel nord industriale) con cui si sono approntate risposte alle situazioni di crisi locali (si pensi alle aree del tessile). Si può parlare anche di una tendenza di più lungo periodo che tende a ridefinire le identità collettive e le rappresentanze in funzione degli interessi espressi dai singoli territori. In tal senso il ruolo più incisivo degli Enti Bilaterali nel governo dei mercati locali e nell'offerta di prestazioni sociali integrative di quelle fornite dallo Stato, la stipula di accordi territoriali con cui regolare i problemi dell'immigrazione, la lotta al sommerso, i recuperi di competitività e di occupazione dei sistemi produttivi locali, l'attribuzione recente ai contratti territoriali, di nuove funzioni, ad esempio, per usufruire della detassazione del 10% in materia di produttività.

La prospettiva è quella di creare un nuovo intreccio tra contrattazione territoriale e contrattazione aziendale in grado di ricostruire la rappresentanza collettiva intorno ad interessi più ampi rispetto a quelli della tradizionale regolazione contrattuale dei rapporti di lavoro.

Non è quindi di scarso spessore il patrimonio di convergenze a favore di una evoluzione positiva del nostro sistema contrattuale che contrasta con il deterioramento dei rapporti a livello intersindacale.

Il "casus belli", ove il conflitto identitario sembra prevalere, è dato dalla possibilità di derogare dalle norme del contratto nazionale, prevista dall'accordo del 2009 sul riassetto contrattuale (e non firmato dalla CGIL), per quelle parti che dovessero contrastare con le esigenze di conservazione o sviluppo dell'occupazione.

La mancata intesa fra i Sindacati su tale tema è all'origine del noto caso Fiat che ha innescato un processo che, se non riportato sotto controllo, rischia di produrre uno smottamento della struttura contrattuale, che va ben al di là degli interessi dichiarati delle stesse parti sociali.

L'esigenza che le deroghe non inneschino un decentramento contrattuale senza regole può essere salvaguardato da due condizioni: le deroghe, a livello aziendale, devono essere sottoposte alla validazione dei contraenti nazionali così da salvaguardare il governo centralizzato dal sistema contrattuale; nei casi di dissenso tra i sindacati venga garantita la fruibilità dei diritti sindacali anche per i sindacati non firmatari.

Rimane il problema critico della esigibilità dei contratti in deroga non sostenuti da un consenso unitario dei sindacati né a livello di impresa, né al livello superiore dei contraenti nazionali. Si tratta di un evento prevedibile in un sistema di pluralismo sindacale competitivo che va risolto con le regole della democrazia sindacale.

Il punto di partenza è che la libertà associativa dei lavoratori, tutelata dalla costituzione, e la conseguente libertà contrattuale dei sindacati di operare, in nome e per conto dei propri associati, non possono essere imbrigliate da leggi che vincolino l'esercizio di tali libertà ad indicatori rigidi di maggioranze precostituite. Verrebbe compromessa l'autonomia dell'ordinamento contrattuale nel prefigurare diritti e doveri, reciprocamente riconosciuti, da far valere con i mezzi di cui i contraenti dispongono secondo la logica del diritto privato. Sta,

quindi, alle parti sociali, in un tale scenario giuridico, definire le regole con cui attivare il gioco negoziale e risolvere gli eventuali e legittimi conflitti, con le soluzioni offerte dalla democrazia sindacale, che devono in ogni caso assicurare l'esigibilità dei contratti sostenuti dal consenso maggioritario dei lavoratori. E' in gioco l'affidabilità delle relazioni contrattuali. Occorre, tuttavia, rilevare che il ricorso alle deroghe costituisce l'eccezione e non la norma, come rileva l'esperienza tedesca che, da più tempo ha sperimentato tale istituto, senza far venir meno la stabilità della propria struttura contrattuale.

In conclusione si può confermare che non esistono tensioni che possono compromettere il ruolo del contratto nazionale e l'attuale assetto bipolare della contrattazione.

Lo comprovano i 62 contratti di categoria rinnovati unitariamente nonostante le dispute intorno all'accordo del 2009, la rinnovata vitalità degli accordi territoriali, il largo consenso che i sindacati godono ancora tra i lavoratori.

Questo non vuole dire che ci troviamo nel migliore dei mondi possibili perché sempre nuove sfide vengono poste al lavoro dalla globalizzazione dei mercati e dai nuovi poteri economici e finanziari il cui carattere "migrante" mette in discussione gli equilibri economici e sociali dei diversi territori.

In tale prospettiva, l'attuale divisione sindacale non solo appare sovradimensionata rispetto ai problemi reali del contendere, ma nella misura in cui mancasse la volontà di ricomporla, la posizione di sfavore del lavoro rispetto al capitale, si aggraverebbe, con danni sulla ripresa economica e sulla coesione sociale.