

Osservatorio Lavoro

MISURARE LA RAPPRESENTATIVITÀ DEI LAVORATORI DELLE PARTI SOCIALI PER RAZIONALIZZARE IL SISTEMA CONTRATTUALE

mercoledì 31 ottobre 2018 – ore 13

Giampaolo GALLI (*Osservatorio dei Conti Pubblici- Università Cattolica*)

Credo sia necessaria una riflessione sul perché i cambiamenti nelle relazioni industriali siano tanto lenti. Nell'accordo interconfederale del giugno 2011, al quale lavorai personalmente e che fu firmato anche dalla CGIL dopo vari anni di accordi separati, c'erano quasi tutti i temi di cui discutiamo oggi: il ruolo dell'Inps nella certificazione delle deleghe sindacali, il ruolo del Cnel per la ponderazione con i voti ottenuti nelle aziende, l'esigibilità del contratto nazionale e aziendale, i casi di ricorso al referendum in azienda. C'era una norma generale che affermava che i contratti aziendali possono derogare dai contratti nazionali "nei limiti e secondo le procedure stabilite dal contratto nazionale". E – ciò che più conta – si diceva che nelle more di contratti di categoria che recepissero l'accordo interconfederale a livello aziendale si potevano fare delle "intese modificative" con riferimento "agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano prestazioni lavorative, orario". Praticamente in quell'accordo c'era già quasi tutto. Mancava, come ha fatto notare Tiziano Treu, il tema della rappresentatività delle organizzazioni datoriali, perché allora quello non era percepito come un problema né da Confindustria né dai sindacati. Aggiungo che l'accordo del 2011 era da noi percepito come un modo per dare finalmente attuazione a dei principi che erano già affermati nell'accordo Ciampi- Confindustria- Sindacati del 1993.

Dopo l'accordo del 2011 sono stati fatti analoghi accordi con i sindacati dalle altre principali associazioni datoriali, segno che vi era un ampio consenso sui principi che

ci ispiravano e in particolare sull'esigenza di dare maggior rilievo alla contrattazione decentrata o di prossimità.

Eppure, per quello che capiamo, da allora ad oggi la realtà è cambiata pochissimo, nel senso che la contrattazione aziendale ha ancora un ruolo relativamente modesto.

Secondo alcuni, la responsabilità dello stallo sarebbe delle "burocrazie" sindacali e confindustriali che non vorrebbero perdere di ruolo. Può darsi che questo fattore abbia svolto una funzione, ma nella mia esperienza è vero il contrario, almeno per quello che riguarda le "burocrazie" confindustriali. La resistenza rispetto alla contrattazione aziendale in questi anni è venuta principalmente dalle aziende. È nota e conclamata la riluttanza del mondo delle piccole imprese in cui il sindacato è pressoché inesistente; per queste aziende un maggior ruolo della contrattazione decentrata significa dover fare i conti con il sindacato in azienda.

Ma la verità è che la riluttanza viene anche dalle grandi aziende. Da questo punto di vista la vicenda della Fiat è del tutto particolare e in controtendenza rispetto a ciò che è successo nelle altre grandi aziende italiane. Ad esempio, mentre negoziavamo l'accordo del 2011, si concluse un CCNL del settore alimentare che garantiva aumenti salariali ben superiori ai parametri usuali, in cambio di una moratoria della contrattazione aziendale. E ciò avvenne malgrado le nostre esortazioni a fare il contrario.

La mia impressione è che le aziende si siano abituate a delegare compiti importanti alle associazioni di categoria nella convinzione che ciò serva a minimizzare i conflitti sindacali in azienda. A me sembra una cattiva abitudine che non aiuta a coinvolgere pienamente i lavoratori e renderli partecipi dei destini dell'azienda.

Alla luce di queste considerazioni e delle relazioni di Tito Boeri e Tiziano Treu in materia di "contratti pirata" vorrei porre alcune questioni. Un contratto come quello che fece la Fiat, al fuori di Confindustria, verrebbe oggi classificato come contratto pirata? La questione è ovviamente molto rilevante e ha che fare in ultima analisi con un principio costituzionale, ossia la libertà sindacale. Io non condivisi la scelta della

Fiat di uscire da Confindustria; francamente non ne compresi le ragioni perché mi sembrava che tutto ciò che fece la Fiat avrebbe potuto essere fatto all'interno della confederazione. Ma difesi il principio in base al quale un'azienda non può essere obbligata ad applicare questo o quel contratto nazionale di categoria. Sarebbe sbagliato e avrebbe vita breve invece un sistema che attraverso accordi o addirittura per legge obblighi le aziende e i sindacati ad aderire a un particolare contratto.

E poi in base a quale criterio si stabilisce qual è il contratto giusto? Se si applicano i codici Ateco, credo che si debbano obbligare molte aziende che erano meccaniche, ma ora producono servizi informatici ad abbandonare il contratto di origine – quello metalmeccanico - che sta funzionando bene.

La teoria del “giusto contratto di categoria” rischierebbe anche di generare problemi sul piano della concorrenza e dello sviluppo di nuove aziende. Ricordiamo tutti le proteste delle Ferrovie dello Stato e dei loro sindacati per il fatto che il new entrant, Italo, non applicava il CCNL di Federtrasporti. Da Italo rispondevano che quel contratto non poteva essere considerato un CCNL applicabile a tutti perché era stato negoziato da una sola azienda, sia pure sotto il cappello di una organizzazione di categoria. E naturalmente Italo applicava un contratto molto meno costoso di quello delle Ferrovie dello Stato e non aveva alcuna intenzione di rinunciare.

Queste considerazioni mi rendono piuttosto guardingo nei confronti di soluzioni legislative sul tema della rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché sul tema, strettamente connesso, del perimetro merceologico di tale rappresentanza. Se si ritiene necessaria una legge, questa deve essere “leggera”, ossia di supporto alla contrattazione, e comunque deve evitare di imbrigliare il sistema in modelli neo corporativi che mal si adatterebbero alla realtà odierna.