

Come uscire dalla paralisi delle relazioni sindacali causata dalla spaccatura tra Cgil e Cisl
UNA RINUNCIA RECIPROCA AL POTERE DI VETO

di PIETRO ICHINO

Publicato sul Corriere della Sera - 19 marzo 2001

La vicenda del mancato accordo tra sindacati, imprenditori e governo sui contratti a termine ha due significati: uno sul piano sostanziale della questione discussa, uno su quello del metodo, ovvero del sistema delle relazioni industriali.

Sul piano sostanziale il discorso è molto semplice. Il contratto di lavoro a termine serve all'imprenditore per evitare di garantire al lavoratore la stabilità: ridurre le limitazioni del contratto a termine è uno dei modi possibili - certo non il migliore - per compensare la rigidità della disciplina dei licenziamenti. Cisl e Uil sono più disponibili della Cgil su questo terreno; e in particolare tra Cgil e Cisl sembra prevalere in questo momento l'interesse a far percepire in modo netto all'opinione pubblica questa divergenza di linea. Tutto qui (e niente di strano o di nuovo).

Assai più intrigante è la questione di metodo: la Cisl preme per l'accordo separato, mentre la Cgil lancia anatemi contro questa prospettiva sostenendo che essa debba essere rifiutata da tutte le parti interessate. La Cisl adduce un buon argomento quando sostiene che il sistema delle relazioni industriali non può essere paralizzato dal dissenso di una sola delle sue componenti. Ma è altrettanto forte l'obiezione della Cgil, secondo la quale chi rappresenta soltanto una parte dei lavoratori non può pretendere di contrattare a nome di tutti, con effetti generali, soltanto perché gli imprenditori hanno scelto di contrattare con lui invece che con altri. Il leader della Cgil completa tuttavia questo discorso con una aggiunta molto importante: se ci fosse modo di misurare con una consultazione elettorale i consensi che ciascuna organizzazione raccoglie tra i lavoratori, sarebbe del tutto legittimo che la coalizione maggioritaria negoziasse l'accordo con efficacia generale; e sarebbe doveroso che la minoranza lo accettasse: "fare accordi separati è legittimo, ma deve essere chiara e certificata la rappresentatività di chi li fa" (articolo e dichiarazione al *Sole 24 Ore*, rispettivamente dell'8 e del 14 marzo). Cisl e Uil sono d'accordo?

Per tutta l'ultima legislatura si è discusso un disegno di legge su questa materia, che prevedeva l'elezione periodica in ogni azienda di un "parlamentino" (la "rappresentanza unitaria"), nel quale ciascun sindacato fosse rappresentato in proporzione al suo seguito effettivo; questa soluzione è stata bloccata - non senza buone ragioni, anche in questo caso - dalla resistenza della Cisl e della Confindustria, che in questo nuovo organismo vedevano il rischio del sorgere di un nuovo soggetto sindacale distinto e autonomo dalle associazioni di categoria, di fatto svincolato dai patti che queste stipulano al livello nazionale per disciplinare tempi e contenuti della contrattazione aziendale. Scartata questa soluzione, l'unica via che nella prossima legislatura si può tentare di percorrere, traendo insegnamento dall'esperienza infelice di quella passata, è probabilmente quella di lasciare in vita le vecchie rappresentanze sindacali aziendali previste dallo Statuto dei lavoratori del 1970, come organi periferici delle rispettive associazioni di categoria, limitandosi a proporzionarne il numero dei membri accreditati presso la direzione aziendale ai consensi che ciascuna organizzazione ottiene in una consultazione sindacale periodica. Soluzione, questa, che ha il pregio dell'estrema semplicità e che ben potrebbe incominciare a essere sperimentata fin d'ora mediante accordi unitari, almeno al livello aziendale, per aprire la strada al legislatore.

Una volta che, attraverso la consultazione elettorale periodica, fosse possibile misurare con precisione la rappresentatività di ciascuna delle organizzazioni sindacali, in caso di dissenso insanabile tra di esse sarebbe la coalizione maggioritaria a poter negoziare il contratto collettivo e la minoranza dovrebbe impegnarsi a riconoscerne la validità. Certo, l'applicazione di questa regola democratica nel sistema delle relazioni sindacali presuppone la rinuncia preventiva di ciascuna organizzazione a esercitare un potere di veto quando si trovi in minoranza: potere di veto al quale in Italia tutti sembrano attaccati più che a ogni altra cosa (non solo in campo sindacale). È proprio quel potere di veto

a paralizzare oggi il sistema; eliminarlo significa attivare un gioco a somma positiva, da cui tutti prima o poi trarranno vantaggio.