

## LA QUESTIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

di PIETRO ICHINO

*Pubblicato su l'Unità - 24 giugno 1998*

Strano paese, il nostro. La Confindustria, cui non dispiacerebbe di eliminare il livello nazionale della contrattazione collettiva privilegiando il livello aziendale, si oppone a una riforma delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro - come quella di cui si discute in questi giorni - che di fatto favorisce quella scelta; la stessa riforma è invece patrocinata soprattutto dalla parte del movimento sindacale che con maggior vigore sostiene l'irrinunciabilità e l'inderogabilità del contratto collettivo nazionale.

La stipulazione di un contratto collettivo nazionale ha un senso se con esso si definisce un quadro di obblighi reciproci, vincolanti per entrambe le parti: gli imprenditori, in particolare, si attendono che il sindacato assuma con quel contratto, per tutta la sua durata, l'impegno a non rimettere in discussione al livello aziendale quanto è stato concordato al livello superiore. Ma il sindacato può assumere credibilmente quell'impegno se è in grado di "governare" e indirizzare le rivendicazioni e i comportamenti conseguenti dei lavoratori al livello aziendale; ed è in grado di farlo se le rappresentanze sindacali nelle aziende - pur elette dai lavoratori - sono legate ad esso da un rapporto organico, cioè sono organi periferici dell'associazione, assoggettati alla sua disciplina statutaria. Se invece quelle rappresentanze sono un soggetto distinto e autonomo dal sindacato, quest'ultimo non può spendere al tavolo della trattativa un impegno credibile circa il loro comportamento. Lo si è visto nei primi anni '80, quando, per poter ricostruire un sistema di relazioni sindacali imperniato sul contratto nazionale, dopo un decennio nel quale il sindacato aveva sostanzialmente rinunciato al rapporto organico con i consigli di fabbrica, con il "protocollo Scotti" si è dovuto bruscamente voltar pagina rispetto a quell'esperienza.

Il nuovo "testo unificato" che verrà presentato nei giorni prossimi alla Commissione lavoro della Camera dal comitato ristretto presieduto dall'on. Gasperoni si differenzia dal testo precedente per l'evidente tentativo di attenuare la scissione fra le rappresentanze aziendali e il sindacato. Ma, nonostante i nuovi termini usati ("rappresentanze sindacali unitarie" e non più "rappresentanze unitarie dei lavoratori") e alcuni mutamenti significativi che manifestano la volontà di assicurare un controllo del sindacato sulla contrattazione aziendale, questo controllo rischia di rimanere soltanto un'intenzione. Il nuovo disegno di legge prevede che il contratto nazionale stabilisca le "modalità" della contrattazione aziendale "sulle materie rinviate"; ma questo non basta certo per assicurare un coordinamento effettivo fra i due livelli. Le nuove "rappresentanze unitarie" restano, come nel disegno di legge precedente, un soggetto a sé stante rispetto alle associazioni sindacali, al quale è attribuita la titolarità esclusiva del potere contrattuale in azienda, nonché la titolarità dei diritti più rilevanti, come quello di convocazione dell'assemblea in orario di lavoro. Le associazioni vengono invece, per così dire, "messe nell'angolo": possono essere presenti in azienda soltanto con propri "rappresentanti designati" privi di qualsiasi potere e peso effettivo, venendo loro attribuita soltanto una funzione di "assistenza" alle r.s.u. nella contrattazione; e possono riunire i lavoratori di propria iniziativa solo "fuori orario" (ve le immaginate quelle assemblee fuori orario convocate dal sindacato territoriale?).

Se questo sarà il contenuto della riforma, dunque, il baricentro del sistema di relazioni industriali si sposterà presumibilmente verso la periferia: le associazioni imprenditoriali avranno sempre meno interesse a stipulare il contratto nazionale, mentre assumerà peso sempre maggiore una contrattazione aziendale i cui contenuti saranno determinati dai nuovi organi di rappresentanza. È questa una scelta rispettabilissima, indicata come necessaria anche da autorevoli economisti di sinistra. Purché sia chiaro che è sostanzialmente in questa direzione che ci si sta muovendo. Se invece si ritiene che debba essere conservato un ruolo al contratto nazionale, perché la contrattazione aziendale non sarà mai in grado di coprire più che una parte minoritaria del tessuto produttivo, allora questo disegno di legge va riveduto. Sarà comunque necessario consentire la deroga al contratto nazionale mediante la contrattazione regionale e aziendale; ma i modi e i limiti di tale derogabilità dovranno continuare a essere governati efficacemente al livello centrale: altrimenti a quel livello non si negozierà più nulla.

Il sindacato confederale, poi, deve decidere se ai giovani in cerca di primo lavoro, ai precari, ai disoccupati vuole soltanto offrire servizi efficienti nel mercato (che sarebbe già molto più di quanto si sia fatto fin qui), oppure vuole anche, più ambiziosamente, dar loro voce e rappresentanza nella contratta-

zione collettiva. In un sistema in cui, di fatto, la sola contrattazione che conta veramente fosse quella gestita dalle rappresentanze elette dagli occupati in azienda, quelli che ne sono fuori non potrebbero evidentemente avere alcuna voce; ma allora occorrerebbe chiedersi come si giustifichi l'estensione ad essi dell'efficacia inderogabile di contratti collettivi dalla cui negoziazione essi sono del tutto esclusi.