

LETTERA SUL LAVORO
UNA VERA LIBERTÀ CONTRATTUALE HA BISOGNO DI UNA (BUONA) LEGGE
di PIETRO ICHINO

pubblicato sul Corriere della Sera - il 10 gennaio 2011

Caro Direttore, sulla questione della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro il Governo ha assunto una posizione molto netta di rifiuto di qualsiasi intervento legislativo, motivandola con l'esigenza di "rispettare e promuovere la libertà di autodeterminazione contrattuale delle parti sociali" e l'autonomia del sistema delle relazioni industriali. Motivazione, questa, sicuramente condivisibile: non c'è dubbio che il *first best* sia un grande accordo interconfederale firmato da tutti i sindacati e le associazioni imprenditoriali sulle regole in materia di rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva, come quello che il ministro del Lavoro Giugni riuscì a promuovere diciotto anni fa.

Il Governo, però, sembra non chiedersi che cosa accadrà se – chiusa ormai la stagione del "protocollo Giugni" del 1993 – sindacati e imprenditori non riusciranno a raggiungere un nuovo accordo. Ipotesi, questa, più che probabile, perché oggi l'ampia intesa tra di essi c'è soltanto sui criteri di misurazione della rappresentatività sindacale nei luoghi di lavoro, ma è lontanissima sulla questione cruciale, che è questa: la coalizione sindacale maggioritaria può negoziare al livello aziendale un accordo di contenuto difforme rispetto al contratto nazionale? Se sì, entro quali limiti e a quali condizioni? E se l'accordo contiene una clausola di tregua, l'impegno a non scioperare contro il contratto vale o no per tutti i dipendenti dell'azienda?

La mancanza di una base di regole che diano risposte chiare a questi interrogativi è dannosa per tutti. Lo è per il sindacato minoritario che – come la Fiom alla Fiat – legittimamente ritiene di non dover firmare il contratto collettivo voluto dalla coalizione maggioritaria: con la norma oggi in vigore, quel sindacato perde il diritto alla rappresentanza riconosciuta in azienda. Ma la mancanza di regole chiare su questa materia fa danno anche all'impresa e alla coalizione sindacale maggioritaria che il contratto lo firmano, perché le espone all'ostruzionismo della minoranza, esercitato sia con l'azione diretta (stante il potere, del quale oggi dispone chiunque, di proclamare scioperi contro il contratto anche il giorno dopo la sua stipulazione), sia con l'azione giudiziaria (perché non è chiaro quali siano i poteri negoziali della coalizione maggioritaria e i limiti di efficacia dell'"accordo separato"). Infine, la mancanza di una disciplina universalmente applicabile su questa materia oggi fa danno anche alla Confindustria, determinando un incentivo per le imprese a rifiutare o revocare l'iscrizione per sottrarsi all'applicazione dei contratti nazionali firmati dalla stessa Confindustria negli anni passati, e alle loro conseguenze in tema di diritti sindacali in azienda.

Con il suo rifiuto di un intervento legislativo su questa materia, sia pure in via provvisoria e sussidiaria, il Governo paradossalmente finisce per rilanciare il modello della conflittualità permanente anni '70: la Fiom alla Fiat – come un qualsiasi comitato di base in qualsiasi altra azienda – rimarrà priva dei rappresentanti riconosciuti, ma conserverà intatta la possibilità di scatenare una guerriglia contro il contratto stipulato da altri, a colpi di scioperi e azioni giudiziarie (per le quali si stanno già scaldando i motori). È questo il motivo per cui anche la Cisl dovrebbe dismettere la propria tradizionale opposizione all'intervento legislativo: una norma di legge snella, che stabilisca con chiarezza i diritti di maggioranza e minoranza secondo un principio di democrazia sindacale, non ridurrebbe in alcun modo la libertà contrattuale che la stessa Cisl e la Uil hanno esercitato fino a oggi anche quando erano in minoranza, stipulando "accordi separati" contenenti soltanto aumenti retributivi (questi contratti non presentano alcun problema giuridico e continueranno a poter essere stipulati liberamente); ma consentirebbe l'esercizio della libertà contrattuale anche là dove essa oggi è ostacolata dall'assenza delle regole necessarie: cioè dove si negoziano piani industriali innovativi e sono in gioco modifiche rispetto al contratto nazionale in materia di organizzazione, estensione e distribuzione dei tempi di lavoro, inquadramento professionale, o struttura delle retribuzioni.

La realtà è che – come anche i liberisti puri teorizzano – la libertà contrattuale non può essere esercitata senza un ordinamento che stabilisca e garantisca requisiti di validità ed effetti del contratto. Sul piano sindacale oggi questo ordinamento manca. Lasciare le cose come stanno non serve affatto a promuovere l'autonomia negoziale collettiva: al contrario, conserva in vita un insieme incoerente e lacunoso di vecchie norme legislative che è di ostacolo alla libertà di autodeterminazione contrattuale delle parti sociali.