

MODELLO FRANCESE DI REGOLAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE E DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La vicenda Fiat ha riaperto in Italia il dibattito sulle regole della rappresentanza sindacale e dell'efficacia del contratto collettivo. È utile allora riflettere sulla recente esperienza francese, che suggerisce di muoversi con cautela sulla strada della riforma della contrattazione collettiva per la via delle regole legali.

L'ordinamento giuridico francese prevede, sin dal secondo dopoguerra, un ampio ed articolato complesso di regole legislative deputato a disciplinare, in maniera analitica, la materia del diritto sindacale. Sistema di regole che, tra l'altro: individua i soggetti collettivi legittimati a sedersi al tavolo delle trattative con la controparte datoriale; definisce le condizioni di validità e di efficacia del contratto collettivo che viene prodotto a quel medesimo tavolo; fissa il rapporto che intercorre fra i vari livelli della contrattazione collettiva.

A tale sistema di regole, il legislatore francese, consapevole del basso tasso di sindacalizzazione dei lavoratori (che si attesta in Francia intorno al 5-6%, al fronte di una media europea del 25%), ha provveduto recentemente ad apportare delle profonde ed importanti innovazioni, avviando un percorso di riforma, ad oggi non ancora concluso, motivato dall'esigenza di introdurre meccanismi finalizzati ad incentivare la partecipazione dei lavoratori all'attività sindacale e a conferire una legittimazione maggiore all'attività svolta dalle organizzazioni rappresentative.

All'interno del complesso dibattito, attualmente in corso in Italia, sulla necessità di introdurre delle regole che sottraggano il diritto sindacale alla disciplina generale dei contratti per sottoporlo ad un sistema che tenga conto delle peculiarità delle relazioni sindacali, l'esperienza francese può allora costituire un importante punto di riferimento, non tanto o non solo, per individuare le regole che meritano di essere assunte come modello, quanto piuttosto per considerare gli effetti prodotti oltrelpe da certe norme ed evitare di intraprendere strade che potrebbero generare problemi maggiori di quelli che le stesse dovrebbero consentire di risolvere.

Vediamo dunque quali sono le caratteristiche del sistema francese.

Anzitutto, la legittimazione allo svolgimento di trattative sindacali e alla stipulazione del contratto collettivo è attribuita dall'ordinamento francese esclusivamente ai sindacati che siano in possesso del crisma della rappresentatività.

Fino al 2008 il requisito della rappresentatività era presunto in capo alle organizzazioni sindacali storiche indicate da un decreto ministeriale del 1966, mentre gli altri sindacati erano tenuti a dimostrarne il possesso tramite il ricorso a cinque diversi criteri, per la verità non sempre facili da accertare in concreto, al punto da aver alimentato un nutrito contenzioso giudiziario.

Questo metodo di selezione dei sindacati rappresentativi, secondo la maggioranza degli osservatori francesi, aveva prodotto l'effetto, da un lato, di creare una posizione di privilegio per le organizzazioni storiche «rappresentative» che aveva finito per disincentivare la partecipazione dei lavoratori all'attività sindacale, dall'altro, di subordinare il riconoscimento della rappresentatività alla valutazione, più o meno discrezionale, dei giudici investiti delle relative controversie.

Nel 2008, con la legge n. 2008-789, la quale ha in larga parte recepito un accordo interconfederale stipulato nell'aprile di quel medesimo anno, il legislatore ha radicalmente modificato i criteri di accertamento della rappresentatività, anche al fine di ridimensionare la discrezionalità dei giudici, eliminando la presunzione di rappresentatività ed imponendo a ciascun sindacato, che voglia usufruire delle prerogative attribuite dalla legge ai sindacati rappresentativi, di dimostrare la propria rappresentatività dando la prova di possedere tutti i seguenti requisiti: indipendenza, un adeguato numero di iscritti, un adeguato numero di deleghe dei lavoratori per la riscossione dei contributi sindacali, un adeguato numero di voti ottenuti alle elezioni degli organi di rappresentanza dei lavoratori, un'adeguata influenza sui lavoratori iscritti, il rispetto dei valori repubblicani, una gestione finanziaria trasparente.

Con la riforma dei criteri di accertamento della rappresentatività, il legislatore francese ha varato anche una

riforma delle regole di validità del contratto collettivo stipulato dai sindacati rappresentativi, che in Francia si applica a tutti i dipendenti delle imprese iscritte all'organizzazione datoriale stipulante, a prescindere dall'appartenenza sindacale del lavoratore, e la cui efficacia può essere estesa a tutti i lavoratori del settore sulla base di una precisa procedura prevista dalla legge.

In virtù delle nuove regole, la validità del contratto collettivo discende dal concorso di due fattori: a) che le organizzazioni stipulanti nel loro complesso abbiano raccolto almeno il 30% dei voti espressi dai lavoratori a favore delle organizzazioni rappresentative al livello cui si riferisce il contratto (nazionale, di gruppo, di impresa o di stabilimento); b) che non vi sia l'opposizione delle organizzazioni sindacali che nel loro complesso abbiano raccolto, a quelle medesime elezioni, la maggioranza dei voti espressi dai lavoratori per le organizzazioni rappresentative.

Infine, il legislatore del 2008 ha modificato la disciplina relativa al rapporto fra livello aziendale (di impresa o di stabilimento) e nazionale della contrattazione collettiva, per un verso, ammettendo la possibilità del contratto aziendale di derogare in pejus al contratto nazionale, salvo uno zoccolo duro di materie sottratte alla competenza della contrattazione decentrata, e per l'altro, riservando direttamente alla contrattazione aziendale la regolamentazione di alcune materie, sulle quali il contratto nazionale può intervenire solo in via suppletiva.

Come rilevato da un recente rapporto del Senato francese, per la facoltà del contratto aziendale di derogare alle previsioni del contratto nazionale non è stata praticamente utilizzata per la concomitante azione di due fattori: da un lato, la notevole complessità del quadro legale, che tutt'ora è fonte di incertezze interpretative tali da disincentivare fortemente l'esercizio della facoltà derogatoria; dall'altro, l'accresciuta influenza della rappresentanza sindacale a livello di categoria, da cui è derivato l'inserimento nei contratti nazionali di clausole che negano il potere di deroga della contrattazione aziendale, alla quale si è finito, per riservare un ruolo complementare e non derogatorio.

In conclusione, l'esperienza francese suggerisce di muoversi con cautela sulla strada della introduzione di regole legali in materia di contrattazione collettiva e derogabilità della disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale di categoria.

L'introduzione di criteri analitici, che inevitabilmente comportano un margine di dubbio sul piano dell'interpretazione, anziché accrescere la certezza del quadro entro il quale le parti sociali devono operare, può avere l'effetto opposto, con il risultato, da un lato, di ostacolare un effettivo rafforzamento della contrattazione decentrata (ormai auspicata, sia pur con toni diversi, da tutte le organizzazioni sindacali in Italia) e, dall'altro, di ritardare e complicare ulteriormente il conflitto che precede la stipulazione del contratto collettivo, rischiando di spostare la sede della conflittualità dal suo luogo, naturale, del tavolo delle trattative a quello, meno auspicabile, delle aule giudiziarie.