

UN'EPIDEMIA DELLA CONTRATTAZIONE SEPARATA? I RISCHI DI UNA CRISI DI SISTEMA

di Franco Scarpelli
01 aprile 2011

Anche nel settore del commercio, nelle scorse settimane, si è prodotta una grave spaccatura tra le maggiori organizzazioni sindacali dei lavoratori, con la firma di un accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (non sottoscritto dalla Filcams-Cgil).

Rispetto alle vicende dei metalmeccanici (ccnl separato di fine 2009) e a quelle specifiche degli accordi Fiat di Pomigliano e Mirafiori la vicenda ha avuto meno visibilità, rimanendo circoscritta agli operatori e agli studiosi di relazioni sindacali. Eppure si tratta di un evento di rilevanza almeno pari, se non maggiore. Provo a spiegare perché.

In primo luogo, se le vicende dei meccanici potevano leggersi anche alla luce del particolare clima politico-sindacale di quel settore, legato a un conflitto industriale ancora duro, l'esperienza sindacale del terziario è tradizionalmente meno aspra, è fortemente unitaria, e ha dato luogo a un robusto sistema istituzionale condiviso da tutti gli attori del settore. È vero che anche qui, nel 2008, vi era stata una prima spaccatura, ma essa in un certo senso aveva sorpreso, era in fondo confinata al dissenso su poche rilevanti questioni (soprattutto la disciplina del lavoro domenicale) ed era rapidamente rientrata l'anno successivo.

Il fatto che il 2011 si sia aperto con il contratto separato del commercio può far temere che il virus della frattura sindacale - rimasto sostanzialmente isolato nel biennio 2009/2010 ai meccanici e ad alcune parti del pubblico, mentre nelle altre categorie resisteva la tradizione delle politiche contrattuali unitarie - rischi di farsi epidemia. Probabilmente gioca il fatto che ormai anche il terziario, e non solo l'industria, è soggetta a tensioni di competitività sempre estreme.

La seconda ragione riguarda i contenuti del dissenso, che si allargano ben oltre le materie classicamente contrattuali dei meccanici. Tra le tante assume particolare evidenza la questione della contrattazione aziendale derogatoria, che nel ccnl è consentita con ancora minori vincoli di quelli previsti nell'accordo sulle regole della contrattazione del gennaio 2009 (l'accordo, anch'esso separato, di riforma del Protocollo Giugni/Ciampi del 1993): una scelta assai delicata, soprattutto se si tiene conto dell'ampia presenza nel settore di imprese medie e piccole, a basso controllo sindacale.

Ma l'aspetto significativo è forse la frattura sull'attuazione di alcuni discorsi disposti dalle leggi volute dal centro destra (il c.d. Collegato lavoro, legge 183/2010, per l'arbitrato; il d.lgs. 276/2003 per la certificazione): ciò rende evidente come una stagione ormai lunga di azioni di governo e leggi in materia sociale, con tutta evidenza parziali e dirette, in sostanza, a favorire il prevalere di uno dei modelli di azione sindacale in campo, diventi elemento pesante di disarticolazione dei rapporti sindacali.

Premessa l'ovvia legittimità delle posizioni sia di chi apprezza tali istituti sia di chi li avversa, è chiaro che la richiesta datoriale di attuazione dei nuovi istituti legali crea le premesse di spaccature quasi inevitabili (stante il dissenso quasi obbligato della Cgil, che quegli istituti ha fortemente avversato sul piano delle politiche legislative); ed è altrettanto evidente il ruolo rilevante dell'attore politico, le cui scelte possono favorire o disincentivare le fratture nelle relazioni sindacali.

Quello appena segnalato è un aspetto non secondario, perché rischia di riprodursi in tutte le future vicende contrattuali, e richiede una riflessione specifica che in un successivo momento proveremo a formulare.

Vi è infine una terza specifica ragione di allarme, nella vicenda del terziario, e risiede nel fatto che in tale settore è che in altri le relazioni sindacali hanno da tempo creato un complesso e importante sistema istituzionale, caratterizzato in particolare dall'istituzione di un cospicuo numero di enti bilaterali a vari livelli, segnatamente a livello territoriale. Si tratta di enti privati costituiti dalle stesse organizzazioni sindacali, che vi sono rappresentate paritariamente, e che assumono importanti funzioni nel settore, dalla gestione della formazione a quella di specifici strumenti di sostegno alle imprese, ammortizzatori sociali, fondi sanitari

integrativi, ecc.

Tali enti, che muovono ingenti risorse economiche, trovano la propria fonte istitutiva nel contratto di settore, e dunque nel vivo delle relazioni sindacali, ma sono autonomi e il loro funzionamento presuppone in sostanza il permanere del consenso tra le parti (tutte le parti) che ne hanno voluto la nascita.

I problemi giuridici che la contrattazione separata scarica sul sistema della bilateralità sono davvero complessi, anche perché stiamo parlando di enti e attività per le quali una svolta traumatica - come quella rappresentata dall'eventualità che si dovessero "chiudere" quelli vecchi e aprirne di nuovi voluti da una diversa compagine di soggetti sociali - avrebbe costi enormi e farebbe sorgere una miriade di problemi.

Lo scenario appena descritto dovrebbe indurre qualsiasi persona di buon senso a ragionare su possibili e realistiche soluzioni. Se è ovvio che la logica pluralistica di un sistema sindacale democratico deve introiettare la possibilità del dissenso (e la capacità di accettarlo e gestirlo), ciò non toglie che l'eventualità di una epidemia della contrattazione separata - così come l'abbiamo conosciuta negli episodi dei meccanici, in quelli aziendali della Fiat, ed ora nel commercio - apre con ogni probabilità una crisi di sistema dagli esiti assai incerti, e preoccupanti.

La maggioranza di coloro che si occupano del tema dimenticano poi di evidenziare il fatto che la contrattazione separata determina la crisi di uno dei consolidati meccanismi di regolazione del nostro diritto del lavoro, ovvero quello della devoluzione da parte della legge alla contrattazione collettiva di importanti competenze normative nella integrazione o flessibilizzazione delle discipline legali (importanti esempi sono la disciplina degli orari di lavoro flessibili, le regole sul ricorso ai contratti non standard, ecc.).

La legge che attribuisce tale ruolo alla contrattazione lo fa, da alcuni decenni, richiedendo che i contratti che tali poteri utilizzano siano stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi: una tecnica nata per contrastare la tentazione di far ricorso a contratti collettivi "pirata" (cioè stipulati da soggetti sindacali marginali e di scarsa rappresentatività), ma che rischia oggi di provocare la paralisi del meccanismo normativo di fronte a contratti collettivi di settore privi dell'adesione di soggetti sindacali di indiscutibile elevata rappresentatività.

In casi come quelli dei meccanici e del commercio, infatti, le imprese che vorranno avvalersi degli strumenti di flessibilità affidati dalla legge alla regolazione contrattuale (ad esempio una diversa distribuzione dei riposi settimanali) come faranno a dimostrare, di fronte all'eventuale contestazione del singolo lavoratore, che quella regola contrattuale proviene da una fonte legittimata a parlarne, in assenza di criteri certi di misurazione della rappresentatività sindacale?

Peraltro non va dimenticato che il problema della verifica dell'adeguata rappresentatività inizia a porsi anche dal lato delle associazioni imprenditoriali, che in alcuni settori soffrono crescenti fenomeni di fuga dall'associazionismo (ed anche qui i criteri di misurazione della rappresentatività non sono per nulla certi).

Come si vede, l'ipotesi che la contrattazione separata divenga non più un'eccezione ma regola solleva problemi che dovrebbero preoccupare tutti, a prescindere dal giudizio che può darsi di ogni specifica vicenda di spaccatura. In un prossimo intervento proverò a riflettere sulle eventuali soluzioni.