

# L'anno zero dei diritti sindacali

Piergiorgio Alleva

**C**on la firma di un accordo separato sul sistema contrattuale, il diritto sindacale e le relazioni industriali precipitano allo «anno zero» perché le regole officiose e le condizioni sostanziali che hanno consentito loro di funzionare per diversi decenni si sono discolte.

2. Il nostro sistema si è sempre retto su un'ambigua «doppia verità»: vi è la verità giuridico-formale, secondo cui i sindacati rappresentano solo i loro iscritti e stipulano contratti collettivi che valgono solo per loro, cosicché non hanno alcun motivo di preoccuparsi di quello che vogliono gli altri lavoratori iscritti a sindacati diversi, che faranno, se vi riescono, contratti che ritengano migliori.

Dall'altro lato vi è la verità socio-economica che dimostra come la regola giuridica ora ricordata si riduca a una pura ipocrisia, perché nella realtà i datori di lavoro firmano un solo accordo o contratto collettivo «con chi ci sta» tra i diversi sindacati operanti in un settore, e poi lo applicano a tutti i lavoratori anche non iscritti. Questi non hanno alcuna voce in capitolo perché non sono formalmente rappresentati dai sindacati firmatari: possono solo, individualmente, accettare o rifiutare ciò che a loro viene «spiatellato» dal datore di lavoro dopo l'accordo, e, per lo più, tra il poco e il niente, è umano rassegnarsi al poco.

Ci si può chiedere come un sistema così apertamente antidemocratico, che addirittura rischia di premiare sindacati molto «accomodanti», possa aver resistito per tanti anni. La risposta è che fino a tempi recenti è esistita un'unità di azione rivendicativa tra i maggiori sindacati confederali, e che questo ha fornito una legittimazione sostanziale al sistema, perché la parte datoriale stipulava quell'unico contratto collettivo con sindacati che rappresentavano la maggioranza dei lavoratori. Questo era il presupposto di fatto che consentiva la coesistenza delle «due verità».

3. Ora quel presupposto è caduto, le due verità si divaricano, e l'insopportabilità del sistema basato esclusivamente su quelle regole formali è più che evidente. Per altro verso, l'accordo separato ha posto problemi di contenuti, comportando un depotenziamento della contrattazione collettiva nazionale e aziendale con programmato svilimento dei salari, con vincoli e sanzioni in caso di rivendicazioni «eterodosse».

4. A questo punto, la prima risposta politico-giuridica è quella di «prender sul serio» la regola formale dell'efficacia limitata dei contratti collettivi separati, e indurre i lavoratori a rifiutare l'applicazione «in estensione». Essi in definitiva, visti i contenuti, non faranno che

sottrarsi a ulteriori peggioramenti, e potranno richiedere in giudizio adeguamenti salariali per altre vie (art. 36 Cost.).

5. Ma la risposta prospettica è quella della costruzione di un nuovo sistema, a partire da questa constatazione: è necessario votare, a tutti i livelli, perché possa esser pesato e quantificato il potere e il diritto-dovere dei sindacati di rappresentare gli interessi dei lavoratori, secondo i canoni della democrazia rappresentativa. Il criterio costruttivo portante del nuovo sistema è quello già introdotto (con non pochi limiti) nel pubblico impiego: si voti in tutti i luoghi di lavoro per eleggere i rappresentanti aziendali e questi risultati elettorali serviranno anche a conferire al sindacato nazionale la sua percentuale di potere rappresentativo in sede di contrattazione nazionale in modo che si possa dare sostanza a una regola maggioritaria nella stipula contrattuale.

6. E' fondamentale che possa votare anche quel 53 per cento di lavoratori che opera nelle piccole imprese con meno di sedici addetti, nelle quali ancora oggi, per legge, è impossibile costruire Rsa ed Rsu, e quindi che si creino, allo scopo, «bacini rappresentativi» interaziendali. Anche la rappresentatività delle Confederazioni (oltre che dei sindacati di categoria) può essere misurata elettoralmente, per la elezione di un riformato Cnel, o per quella degli organi di controllo di grandi enti previdenziali. L'allargamento della base della rappresentanza è il primo decisivo passo per l'estensione della contrattazione aziendale o di secondo livello, perché essa non resti come è oggi un *optional* riservato al 20-25 per cento soltanto dei lavoratori italiani.

7. Occorre, poi, che la contrattazione aziendale possa avere un respiro ampio, e, dunque, il criterio di raccordo con la contrattazione nazionale sia quello di una generalità di competenza salvo che la contrattazione nazionale riservi espressamente a sé alcune materie. Il che è esattamente il contrario di quanto prevede l'accordo separato il quale proclama di voler estendere e potenziare la contrattazione aziendale, ma in realtà fissa regole che direttamente e indirettamente la soffocano.

8. La contrattazione aziendale o territoriale può essere incentivata con l'istituzione di specifici elementi retributivi. Ancora una volta l'accordo separato ha costituito un esempio negativo, prevedendo agevolazioni fiscali e contributive anche per voci retributive contrattati individualmente, e che queste possano riassorbire eventuali indennità di «mancata contrattazione di secondo livello» se previste dal contratto nazionale. In tal modo la contrattazione aziendale invece che incentivata sarà di fatto sostituita da accordi individuali.

Le incentivazioni efficaci sono ad esempio un'indennità di «mancata contrattazione di secondo livello», a patto che non sia in alcun modo rias-

sorbibile da aumenti individuali, e non dia luogo, in sé, a alcuna agevolazione fiscale o contributiva. Tali agevolazioni, devono esser riservate solo ai trattamenti pattuiti aziendali e territorialmente a livello collettivo, in modo che questi vengano preferiti, sia dai lavoratori che dai datori all'«indennità di mancata contrattazione», e che dunque, la contrattazione di secondo livello si faccia effettivamente.

9. Una volta costruito un sistema di contrattazione collettiva su base democratica e rappresentativa, articolato su due livelli, ad esso, andrebbe ricordato, con previsione legislativa, il precetto costituzionale dell'articolo 36 della Costituzione, così da ottenere una garanzia universale di trattamento retributivo effettivamente adeguato che sarebbe sotto ogni

aspetto migliore di qualsiasi altro Smig (salario minimo garantito) o similare istituto di garanzia salariale previsto da legislazioni di altri paesi.

10. Infine l'apporto imprescindibile della democrazia diretta potrebbe essere disciplinato come necessità di approvazione referendaria dell'ipotesi di accordo prima della sua definitiva firma, così generalizzando le esperienze migliori di democrazia sindacale, quelle cioè che hanno configurato il consenso dei lavoratori interessati come condizione sospensiva dell'efficacia dell'accordo, e non come ratifica successiva.

11. Non bisogna temere che manchino le condizioni politiche per questa riforma, perché l'esistenza delle condizioni dipende a sua volta dalla capacità di non deffettere dalla contestazione con ogni mezzo, politico e giuridico della ingiustizia, ipocrisia e antidemocraticità del sistema attuale, o di ciò che esso è diventato.

