

"L'unità sindacale non è un dogma, lo sciopero va riformato"

di Chiara Straniero

Intervista ad Arturo Maresca, professore ordinario di Diritto del lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università "La Sapienza" di Roma.



Professore, il 2008 è stato un anno difficile, anche per il sindacato e la concertazione. Dalla vicenda Alitalia - Cai con nove sigle sindacali e vari tavoli di trattativa, al faticoso confronto in atto sulla riforma del sistema di contrattazione collettiva che dovrà porre le nuove regole per i rinnovi dei contratti di lavoro, agli scioperi indetti nei servizi pubblici da varie sigle, fino alla mancata firma della CGIL di accordi importanti come quelli del commercio e del pubblico impiego, sono

tutti fattori che pongono con forza all'ordine del giorno la questione sindacale. Insomma, un anno particolarmente intenso che ha messo a dura prova la tenuta dell'ordinamento intersindacale. Iniziamo con il capire quali sono le conseguenze della mancata firma di un contratto collettivo o di un accordo da parte di uno dei sindacati?

In teoria il contratto cosiddetto "separato" (ossia firmato solo da alcune delle Organizzazioni sindacali presenti al tavolo) nel privato è perfettamente legittimo.

Diversamente accade nel pubblico impiego, dove l'Aran, per firmare il contratto collettivo, deve raccogliere le firme di almeno il 51% dei sindacati ammessi alle trattative. In concreto però la valutazione in termini di legittimità del contratto separato costituisce una risposta alla domanda molto parziale, perché ciò che conta è l'effettività del contratto collettivo. In altre parole, con la firma del contratto si riesce a comporre il conflitto e far cessare gli scioperi consentendo alle imprese di produrre beni o servizi. Quindi la scelta della parte imprenditoriale di firmare un ac-

cordo separato deve essere fatta con grande attenzione e cautela cercando di prevedere se il sindacato dissidente è in grado o meno di coinvolgere i lavoratori e con il sostegno di essi riaprire il conflitto collettivo per ribaltare gli equilibri raggiunti con quel contratto separato. L'esempio più eclatante registrato nella storia delle relazioni sindacali è il CCNL metalmeccanico che Federmeccanica ha firmato per ben due volte senza la Fiom, il sindacato di gran lunga maggioritario del settore. Questo contratto separato, nonostante la forza della Fiom, ha retto, ed alla fine è riuscito ad assolvere alla funzione di composizione del conflitto.

Dopo le ultime divisioni tra CISL e UIL da un lato e CGIL dall'altro, già verificatesi in passato in occasione del patto per l'Italia nel 2002 o del contratto dei metalmeccanici nel 2001, ha ancora senso puntare all'unità sindacale come la si auspicava negli anni '70?

L'unità sindacale è sicuramente un valore importantissimo per le relazioni collettive, in quanto l'accordo delle tre confederazioni storiche è garanzia di un largo consenso dei lavoratori che costituisce, come noto, un elemento fondamentale per qualsiasi operazione di politica contrattuale collettiva. Se però il prezzo che occorre pagare alla coesione delle tre confederazioni è quello dell'immobilismo, di volta in volta si potrà anche valutare l'opportunità di accordi separati. È più facile però che queste soluzioni si adottino in sede di rinnovo dei contratti nazionali di categoria o in accordi integrativi; ben più difficile è immaginare un protocollo fondativo delle regole della contrattazione collettiva che veda la CGIL non partecipe.

Nelle tante trattative a cui assistiamo, spesso non si capisce bene chi sono i titolari del potere negoziale, esiste un

problema di democrazia sindacale che affligge le relazioni industriali nostrane?

Il problema della rappresentatività a livello aziendale è un nodo non facile da sciogliere. Per un verso è necessario che la trattativa per i contratti integrativi di secondo livello sia svolta dagli stessi soggetti che hanno negoziato il contratto di categoria a livello nazionale. Ma può accadere che i sindacati che non sono riusciti ad ottenere in sede nazionale ciò che ritenevano necessario, utilizzino il contratto integrativo per modificare gli equilibri raggiunti. Questo nodo non è stato sciolto nemmeno dalla diffusione di un organismo di rappresentanza unitaria all'interno delle aziende (la Rsu) che avrebbe dovuto consentire un'aggregazione delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale e un'investitura democratica, come si dice, da parte della base che i lavoratori chiamati a votare e a scegliere i propri rappresentanti nelle Rsu. Infatti, quando tra sindacati insorgono conflitti sulle scelte da portare avanti a tutela della collettività dei lavoratori, questi conflitti finiscono per disaggregare la rappresentanza unitaria degli stessi.

Ritiene necessaria una riforma dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali?

Ci sono ancora spazi per migliorare la legge 146/90 e garantire agli utenti una tutela dei diritti fondamentali da fruire anche in occasione dello sciopero. La prospettiva nella quale si può lavorare è quella di acquisire preventivamente dai lavoratori interessati la loro volontà di adesione allo sciopero. Ciò consentirebbe, da una parte alle aziende di prevedere quali saranno le effettive conseguenze dello sciopero dell'esercizio del servizio essenziale, e dall'altra consentirebbe anche di ridurre il numero dei lavoratori ai quali viene imposto di non scioperare ma che invece intendono esercitare tale diritto garantito dalla Costituzione. La

verità resta quella dell'enorme difficoltà di regolare il conflitto collettivo, che quando divampa specialmente in modo cruento, è in grado di spazzare via ogni regola, anche quella relativa alle sanzioni. Il baluardo che rimane a questo punto - per fortuna non frequente - è quello dell'etica del conflitto, che vuol dire rispetto dei diritti, non solo tra i belligeranti, ma ancor di più verso tutti i cittadini ed in particolare nei confronti delle fasce più deboli dell'utenza che diventano ostaggio di un conflitto al quale sono estranei.

La gravità della situazione economica nella quale ci troviamo dovrebbe costituire finalmente l'occasione per una riforma degli ammortizzatori sociali, che per le aziende del gas, dell'elettricità e dell'acqua è ancora più importante in quanto sono ormai chiamate a contribuire finanziariamente e a sopportarne i costi, quali opportunità avranno da una eventuale riforma?

La prospettiva migliore sembra quella più volte e da più parti evocata e in alcuni settori realizzata concretamente e con successo (il sistema bancario), di ammortizzatori sociali a dimensione della categoria nella quale sono chiamati ad intervenire. Ciò non soltanto per evitare la dispersione delle risorse economiche in una indistinta generalità di soggetti, ma piuttosto per poter concordare tra imprese e sindacati causali e tipologie d'intervento tipiche di settori come quelli dei servizi pubblici locali, nei quali gli ammortizzatori sociali possono utilmente operare, ma in una prospettiva ben diversa da quella propria del settore manifatturiero. In questo modo le parti verrebbero ad assumere la diretta responsabilità di amministrare le risorse che vengono prelevate alle aziende, e ciò dovrebbe favorire un loro impiego più funzionale sia alle esigenze del settore che alla tutela collettiva dei lavoratori che ne fanno parte.