

Grazie. In realtà io non so quanto riproporre l'eterna discussione che siamo facendo in Italia sulle regole della rappresentanza e della rappresentatività possa accogliere – diciamo – il punto specifico che voi oggi qui giustamente ponete. E cioè la valorizzazione di un settore specifico, di una categoria o di un livello professionale orizzontalmente diffuso nelle varie categorie. Forse sì. Mimmo ha provato a farlo ragionando prima della rappresentanza, dell'efficacia della rappresentanza e poi chiudendo con il riferimento ai meccanismi di accertamento della rappresentatività. Io parto da quest'ultimo punto per dare ordine concettuale a un dibattito, come dicevo un attimo fa, lunghissimo, eterno. Comincia a ridosso dell'entrata in vigore della Costituzione, poi ha avuto un movimento carsico, in relazione alle fasi della unità e della divisione tra i maggiori sindacati; riesplode, se ricordate, a ridosso di quella rottura del 1984 sul taglio dei quattro punti alla scala mobile. Infatti, il primo convegno organizzato in materia risale al 1985 ad Ancona: rappresentanze e rappresentatività. Un po' di ordine concettuale. Intanto io parto da quest'ultimo punto sottolineato da Mimmo: che in origine c'è una differenza strutturale, potremmo dire persino antologica, tra rappresentanza politica e rappresentanza di interessi; quindi rappresentanza sindacale. Questo nei regimi democratici. Perché la rappresentanza politica, dicevano appunto i classici, si fonda su un presupposto: l'uguaglianza formale di coloro che decidono. Da lì il principio democratico di “una testa, un voto” e la regola di maggioranza come criterio di formazione della rappresentanza democratica. Poi sappiamo che anche nella rappresentanza politica non vale solo la regola di maggioranza. La sovranità appartiene al popolo che la esprime attraverso il principio maggioritario ma nell'ambito delle regole complessive dello stato di diritto, dice il nostro articolo 1 della Costituzione. Nella rappresentanza di interessi, invece, di per sé “un principio, una testa, un voto” non vale, perché nella rappresentanza di interessi gli interessi sono diversi; sono tra loro non necessariamente omogenei. Questo è stato sempre vero, tant'è che forme iniziali di rappresentanza sindacale erano in Inghilterra rappresentanze di mestiere – craft unionism – di singole professioni. Ciò è vero tanto più oggi di fronte a dei meccanismi di diversificazione delle strutture produttive, dei processi produttivi, aggiungerei anche di frantumazione del mercato del lavoro. Per cui una rappresentanza di sintesi è ancora più complessa e difficile. Quindi in partenza è così. E stiamo molto attenti a sacralizzare il principio di maggioranza come regola totalizzante nella rappresentanza sindacale. Il referendum. Insomma, ci sono referendum legittimi e referendum della cui legittimità si può dubitare. Un esempio sono 1000

¹ Ordinario di diritto del lavoro – Università di Venezia “Ca' Foscari”

dipendenti che votano sul ricorso alla cassa integrazione, ma tutti sanno che solo 300 di loro andranno in cassa integrazione. E quindi c'è una maggioranza che è sicura di non andarci. Il caso "Pomigliano" è ancora più aspro, no? Perché dimostra intanto, in generale, una anomia ormai disfunzionale per il modo in cui funzionano le relazioni industriali. Perché si fanno i referendum quando si è sicuri di vincerli. Questo non è un referendum, è un plebiscito, perché i referendum si basano sul presupposto della libertà di voto: posso dire di sì e posso dire di no. Il referendum di Pomigliano non aveva proprio questa caratteristica: o mangi questa minestra... Quindi in origine la rappresentanza sindacale, che è rappresentanza di interessi, si muove tutta nella logica privatistica. Che poi può assumere, come dicevo un attimo fa, forme diverse: la rappresentanza di mestiere, fino alla rappresentanza di singole professioni, di singoli segmenti professionali. Io dico sempre ai miei studenti: "badate, si parla ormai da decenni del declino della rappresentanza sindacale...". Poi sono vere le cose che diceva Mimmo, vanno prese sempre con le pinze queste affermazioni. Perché in Francia gli iscritti ai sindacati sono pochi, però, vivaddio, quando i sindacati mettono in moto la leva conflittuale sono capaci di bloccare le raffinerie per settimane e settimane. Quando decidono di bloccare i servizi pubblici, si blocca l'alta velocità. Quindi, lì la risorsa sindacale più che una risorsa associativa è una risorsa conflittuale che funziona. Persino negli Stati Uniti, dove abbiamo avuto negli ultimi decenni un vero e proprio crollo della sindacalizzazione, specialmente nel settore industriale, vicende di relazioni industriali, come quello che è successo alla Chrysler, dove i fondi pensioni sono stati investiti in azioni, dimostrano che il sindacato c'è ancora, no? Basta leggere le cose che è venuto a raccontare anche in Italia il segretario del sindacato delle automobili, Bob King, che dice: "Noi abbiamo fatto così alla Chrysler, facendo una scelta di tipo cooperativo molto forte, ma noi siamo anche quelli che sostengono che in una democrazia il sindacato è un pilastro necessario". Quindi, intanto le osservazioni sul declino della forma sindacale vanno prese con le pinze perché hanno tutta una serie di variabili nei comportamenti di fatto, nelle dinamiche sociali di fatto. Ma poi, insomma, c'è il fenomeno che quando si declinano forme sindacali tradizionali se ne sviluppano altre, a catena, di tipo sindacale o professionale. I funzionari dell'unione europea – che sono una delle categorie più privilegiate – un anno fa, quando hanno messo mano alla struttura delle retribuzioni, hanno fatto uno sciopero generale di notevole efficacia. Quindi c'è questo meccanismo di vasi comunicanti tra la forma sindacale generale e la forma sindacale che invece tende alla rappresentanza dei singoli segmenti. E qui abbiamo di fronte un'associazione di quadri e di alte professioni che ha fatto una scelta: che è quella di non rappresentare il gruppo in quanto tale ma di rappresentare il gruppo però federandosi con la CGIL, in un rapporto quindi negoziale con il sindacato generale. Questo io penso che dovrebbe darvi degli strumenti di negoziazione endosindacale piuttosto robusti, perché è lì che dovrebbero essere negoziati e garantiti meccanismi che consentono da un lato una valorizzazione di carattere politico del ruolo e dall'altro anche

meccanismi specifici che potrebbero essere fin d'ora realizzati. E mi riferisco naturalmente al fatto che nella elezione delle RSU, anche nel settore privato –laddove si fanno – fa reagire tutti quei riferimenti al fatto che nella costituzione delle RSU devono essere valorizzate le figure professionali, tipo quelle dei quadri. Bene, quindi la rappresentanza sindacale in origine si muove nell'ambito privatistico, tant'è che lo strumento principale della rappresentanza, oltre al conflitto è il contratto. E il contratto è un accordo tra privati. Poi nasce il problema. Perché il contratto per l'appunto è un contratto collettivo. Ed è un contratto collettivo destinato ad avere una efficacia normativa di massa diffusa non solo perché in questo modo, secondo una classica interpretazione, si risparmiano i cosiddetti costi di transazione e quindi si fa un contratto una volta per tutte piuttosto che spendere risorse ed energie nella stipulazione di migliaia, migliaia e migliaia di contratti individuali; ma è un contratto collettivo anche perché una serie di materie sono indivisibili. Quindi gli interessi sono diversi, ma l'oggetto del negoziato è indivisibile: pensiamo al tema dell'organizzazione del lavoro; pensiamo al tema della organizzazione degli orari di lavoro, in cui naturalmente possono esistere ed esistono una serie di clausole che fanno riferimento a specifiche situazioni, anche individuali. Per cui nasce la questione di un contratto collettivo che ha natura privatistica ma che tende ad avere una efficacia generale; che esce dal circuito privatistico, perché si applica anche a coloro che, non essendo iscritti, non hanno dato mandato agli stipulanti. E qui nasce questa lunghissima vicenda italiana, diciamo una specificità assoluta dell'Italia, perché i nostri costituenti avevano ben chiaro questo problema, e fecero una certa scelta, dopo molti dilemmi e molte discussioni. Avevano sulla contrattazione collettiva, lo stesso problema che avevano sul conflitto e sullo sciopero. Sullo sciopero erano dei giganti, noi siamo dei nani rispetto a loro, ma sullo sciopero, alla fine, conclusero copiando la Costituzione francese. Giganti sì, però anche un po' copioni perché non sapevano come uscirne. Sulla contrattazione collettiva misero assieme due concetti diversi. Perché il primo concetto è la libertà sindacale; l'organizzazione sindacale è libera, quindi è un principio liberale, liberistico. Implica pluralismo sindacale, di diritto e di fatto. E nel pluralismo sindacale sono le dinamiche volontarie, che determinano gli effetti. Dopodiché però i costituenti, dopo aver buttato via l'acqua sporca del corporativismo, volevano tenersi il bambino e cioè dare al contratto collettivo una forza generale. Scelsero un meccanismo che è ancora lì, ed è ancora lì anche in funzione dirimente, impeditiva di altre cose. Ricordo che l'ultimo scritto postumo di Massimo D'Antona riguardava per l'appunto questa materia. Se un certo meccanismo di estensione al settore privato di quanto già previsto per il settore pubblico, poteva essere compatibile con il quarto comma dell'articolo 39 della Costituzione, il quale – come sapete – è fondato sul meccanismo associativo: collega il principio di maggioranza alla dimensione associativa: sindacati registrati costituiscono rappresentanze in proporzione agli iscritti. E quella cosa è rimasta lì per i motivi che sappiamo. Dopodiché la questione di dimensionare il rapporto tra il livello puramente

privatistico e il livello invece di un interesse più generale, di tipo para-pubblicistico nasce in tutti i casi in cui la legge dà ai sindacati risorse che i sindacati di per sé non hanno: per esempio le rappresentanze sindacali aziendali. Cioè, un conto è ottenere per via contrattuale nel rapporto con la controparte, il diritto a costituire rappresentanze – allora erano i Consigli dei Delegati – e un conto è che la legge dica che i lavoratori hanno il diritto di costituire nelle imprese con più di quindici dipendenti, rappresentanze sindacali aziendali, perché ci vuole un criterio. Allora il criterio fu quello della maggiore rappresentatività confederale; poi, in seguito a un referendum animato da illusorie e persino velleitarie intenzioni di generalizzazione, ha trasformato quella norma nel fatto che le rappresentanze sindacali aziendali oggi si costituiscono nell'ambito dei sindacati firmatari di contratti collettivi. Io lo dissi già allora: siamo di fronte a una straordinaria eterogenesi dei fini, perché in questo modo è il datore di lavoro che ha la disponibilità attraverso l'accettazione della controparte, di dare rappresentanza. Ed è questo che oggi determina i tentativi di "defiomizzazione" quanto meno nell'industria dell'auto. Perché io costituisco una nuova company, nella nuova company si trasferiscono quei lavoratori che si decide, i lavoratori come condizioni di assunzioni devono sottoscrivere un contratto e chi non sottoscrive il contratto non ha rappresentanza. E quindi nasce appunto il problema della rappresentatività, come criterio selettivo dell'attribuzione – diciamo così – di prerogative legislative, di diritti sindacali. La questione poi si complica ulteriormente quando si moltiplicano i rinvii di legge alla contrattazione collettiva e non più rinvii solo di carattere integrativo, ma rinvii di carattere derogatorio. Un esempio per tutti: noi non abbiamo la definizione di un orario massimo giornaliero – checché ne dica la Costituzione; l'individuazione di un orario massimo giornaliero oggi si ricava in negativo dalla previsione di un riposo giornaliero, delle 11 ore. Quindi, virtualmente, in base alla legge, l'orario giornaliero potrebbe arrivare alle 13 ore. Persino la norma sul vincolo del riposo può essere derogata attraverso accordi e contratti collettivi di vario tipo. E quindi qui si enfatizza il problema della necessità di determinare un criterio di misura. Ora, a che punto siamo oggi? Un punto molto complicato, perché i sindacati in Italia hanno perso un'occasione storica. Bisogna dirlo, perché altrimenti sembra che gli accidenti si verifichino senza motivo. L'occasione storica è stato il protocollo del luglio '93 dove non a caso, assieme a tutto lo schema della politica dei redditi, gli assetti contrattuali, una sezione di accordo interconfederale dentro il patto politico, dove c'era un paragrafo sulle rappresentanze sindacali unitarie. Badate, è ancora lì che nel settore privato trova un riferimento cogente il meccanismo delle rappresentanze unitarie; perché se si toglie quella cosa lì ritorniamo alle RSA. E non a caso in quell'accordo c'era scritto che le parti rivendicavano, auspicavano un intervento di legge diretto con il fine di garantire la reale concorrenza. In sostanza, a estendere l'efficacia dei contratti di categoria e a un meccanismo diretto a regolare, in sede di contrattazione aziendale, l'efficacia dei contratti in proporzione alla volontà maggioritaria. Quindi spunta già lì il principio maggioritario. Ma,

attenzione: il principio maggioritario viene incorporato nel sistema delle relazioni sindacali in base ad accordi. Diciamo, è l'accordo intersindacale stesso che fonda la necessità di individuare quel principio. Come è noto però, quella "Breccia di Porta Pia" non è stata utilizzata. Ci fu un tentativo, perché il parlamento arrivò all'esame di un disegno di legge, il disegno di legge Gasperoni, verso la fine degli anni '90, nel '99. Attenzione, una cosa che qualche volta si dimentica: rispetto a quel testo c'era l'accordo dei sindacati, delle tre principali organizzazioni sindacali. Quell'accordo si bloccò perché la Confindustria pose un veto. Ricordo ancora che ci fu una raccolta di firme pubblicata sul Sole 24 Ore in cui comparivano molti nostri colleghi e dove l'argomento era che quella legge violava, indovinate che cosa? L'articolo 39 della Costituzione. E oggi siamo arrivati a un formidabile paradosso che non soltanto non esiste un accordo sulle regole, ma non si è verificato un accordo neppure in materie di determinazione delle regole. E mi riferisco ovviamente all'accordo sul sistema contrattuale, che indica il punto di massima crisi. Perché un conto è dissentire su un singolo testo, su un singolo contratto, e un altro è dissentire sul sistema delle regole. Che fare? Io penso che anche guardando alla scena complessiva del paese, in cui si intrecciano con una radicalità forse mai conosciuta in passato in questi termini – crisi politica, crisi economica, crisi finanziaria e crisi sociale – siamo, a mio giudizio, al di là di quel punto critico a cui si arrivò nei primi anni '90. In una situazione di questo genere ci sarebbe da auspicare un sussulto di responsabilità da parte delle organizzazioni, liberandosi dei seminatori di zizzania che si occupano di gestire il ministero del lavoro oggi. Noi abbiamo avuto dei ministri del lavoro tipo Donat Cattin che, nel cuore dell'autunno caldo, in sede di stipula del contratto dei metalmeccanici dissero alle parti "o firmiamo o arrivano i colonnelli". Oggi abbiamo ministri del lavoro che quando si verifica una divisione tra i sindacati dicono: "è il modello nuovo". Quindi ci vorrebbe un sussulto di responsabilità da parte dei sindacati, magari riprendendo in mano quella bozza di accordo CGIL, CISL e UIL del maggio 2008. Penso che lì si dovrebbe affrontare il problema di come rendere più efficace la rappresentanza e anche il problema di come rappresentare nelle aziende – grandi, piccole e piccolissime – e nei territori le diversità crescenti del mondo del lavoro. È lì che si dovrebbe ragionare, appunto, di come i sindacati riescono a inglobare nella loro stessa struttura rappresentativa le alte professionalità e i quadri, di come riescono a inglobare nella loro stessa struttura rappresentativa le infinite forme di lavoro temporaneo, subordinato, parasubordinato e a termine che abbiamo di fronte. Non fare semplicemente una registrazione notarile di quali sono i criteri per dirimere i conflitti dei sindacati, ma ragionare anche sulle definizioni della rappresentanza. Dopodiché usare la legge come legge di recezione e sostegno a un accordo. Ma se non c'è l'accordo, c'è solo un'altra soluzione. Il nodo va sciolto, non c'è bisogno di Alessandro Magno. Cioè, non c'è bisogno di pensare a una legge organica sulla rappresentanza e sulla rappresentatività. Si potrebbe pensare a un intervento minimale, che però dovrebbe funzionare da stimolo, da incentivo a una soluzione

concordata tra le parti. Un intervento minimale che io considero ormai doveroso dal punto di vista costituzionale. Quando è la legge che attribuisce ai sindacati, alla contrattazione collettiva, funzioni che l'autonomia di per sé non potrebbe esercitare: faccio un accordo sulla crisi, decido che possono essere modificate in peggio le attribuzioni delle mansioni, quindi gli accordi di ristrutturazione – quadri, impiegati, operai diretti e indiretti – questa cosa il contratto non può fare di per sé. Lo fa se lo prevede la legge. C'è un meccanismo di ristrutturazione dell'orario di lavoro che mette in discussione persino il vincolo del riposo, non dico settimanale ma persino giornaliero! Questa è una cosa che di per sé un contratto non può fare. Lo può fare se c'è un rinvio di legge. E allora, a questo punto, proprio lì di fronte alle gigantesche trasformazioni del mondo del lavoro, al modo in cui dimensionare le urgenze della competitività internazionale, diventa importante garantire una frontiera che non renda i diritti semplicemente cedevoli rispetto all'esigenza del mercato. Lì, a mio giudizio, diventa persino doveroso sul piano costituzionale stabilire un criterio. E non basta più dire che quella cosa si può fare se i contratti sono stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative oggi e si aggiunge persino a livello territoriale o aziendale. No, ci vuole un criterio più rigoroso. Si ipotizza un governo di transizione istituzionale? Se si fa, quel governo perché si fa? Perché sul punto della rappresentanza politica è nato un problema enorme: una legge elettorale che sottrae la possibilità di scegliere. È un problema della rappresentanza: politica, ma sempre rappresentanza è. Beh, quel governo, se mai nascesse e riuscisse a occuparsi del tema della rappresentanza politica, secondo me nelle forme minime, diciamo di tipo incentivante di sostegno di accordo tra le parti a cui ho accennato, potrebbe anche occuparsi della rappresentanza sindacale. Grazie.