

Franco Liso¹

Grazie. Voglio ringraziarvi per questa occasione che mi date. Sono qui da questa mattina e ho raccolto molte suggestioni, una più bella dell'altra, una cosa veramente interessante. Ora, Serventi Longhi mi vuole far tornare molto indietro, nel periodo '85/'86 , quando venne fatta la legge sui quadri. Io allora ero capo dell'ufficio legislativo del Ministero del lavoro e con Vigevari discutevamo di questo problema. Collaboravo anche con Giugni. E la sua posizione verso un intervento legislativo non è che fosse molto favorevole; riteneva che la legge avesse poco da giocare su questo versante. Ovviamente non diminuiva l'importanza della figura del quadro, però vedeva nella richiesta della legge solo un'operazione surrettizia di sostegno artificioso a una realtà che in verità doveva farsi forte da sola.

Si parla della rappresentanza. Bene. Vedete, non sono molto aggiornato sull'attuale realtà dei quadri, ma ringrazio dell'occasione anche perché mi consente di svolgere qualche considerazione negativa sulla proposta di legge dei metalmeccanici sulla democrazia sindacale. Ovviamente qui allargherò il discorso, però torniamo alle ragioni per le quali volevo criticare quel disegno di legge (sono ragioni corroborate dai molti spunti che questo incontro ha offerto). Se avessi voluto sintetizzare con uno slogan questo mio intervento avrei detto: "Sì ai mille fiori, viva la Camera del Lavoro".

Che cosa voglio dire? Devo prenderla alla larga. Mi viene spontaneo fare un accostamento tra l'importante atto che celebrate oggi, il rinnovo della vostra affiliazione alla più grande confederazione sindacale (sebbene nel tradizionale dna di quest'ultima non mi sembra ci sia stata molta attenzione per la vostra figura) e la filosofia che è sotto quella proposta. Il turbolento contesto nel quale il sindacato è oggi costretto a muoversi richiede lo sviluppo di attitudini diverse da quelle presenti nella tradizionale cultura dei metalmeccanici, che si è formata nel confronto con realtà produttive solide e stabili che potevano efficacemente essere condizionate direttamente attraverso il conflitto. Orbene, credo che una categoria come la vostra possa offrire un importante contributo allo sviluppo di nuove attitudini.

¹ Docente di diritto del Lavoro – Università di Roma "La Sapienza"

Ho conosciuto molti sindacalisti, e devo dire che ho sempre riscontrato una diversa sensibilità in sindacalisti di alcune categorie, penso all'artigianato, all'edilizia, che non hanno di fronte un Agnelli dal quale possano pretendere risposte, ma operano in tessuti frammentati. Li ho visti sempre molto interessati a ragionare in termini di risposte che dovevano venire dal sistema, non solo dal singolo imprenditore. È significativo, peraltro, che in alcune di queste categorie si sia riconosciuta l'opportunità di prevedere una qualche forma di sostegno anche a favore dello stesso datore di lavoro (penso a quanto previsto dalla bilateralità nel comparto dell'artigianato, oppure all'esperienza del tessile: tempo fa ho saputo di tentativi di supportare la posizione dei piccoli imprenditori lavoratori su commesse di grandi imprese e in posizione di grande debolezza nei confronti dei committenti).

Orbene, mi sembra che proprio attitudini di quel tipo siano richieste dal turbolento contesto nel quale ci muoviamo, ben messo in evidenza da Cerfeda, contesto nel quale le dinamiche sono fortemente condizionate dalle operazioni speculative del capitale finanziario nello scenario globale, scenario ben lontano – allo stato attuale – da possibili condizionamenti da parte del movimento sindacale, la cui principale risorsa, la capacità di conflitto, essendo spendibile solo nel ring nazionale, finisce per risultare decisamente svalutata. Questo contesto sembra mettere in crisi l'idea, largamente diffusa in passato, che il conflitto, come levatrice di costanti miglioramenti per la posizione dei lavoratori, costituisca un elemento positivo per l'impresa e per il sistema. L'idea ottimistica, cioè, secondo la quale l'impresa, costretta a recuperare i maggiori costi implicati da quegli avanzamenti, sarebbe portata a migliorare le proprie *performance* attraverso l'innovazione. Ora vediamo anche risposte diverse, come ad esempio quelle drastiche della delocalizzazione.

In verità già dagli anni '70 si sarebbe dovuto cominciare a riflettere sulla necessità di riconsiderare quell'idea e credo che ci sia stato un ritardo storico di una parte consistente della sinistra, portata a vedere in tutte le richieste di flessibilità che venivano dalle imprese solo una volontà di precarizzare il lavoro e di spezzare le gambe al sindacato, reo di aver fatto l'*en plein* con lo Statuto, e di non registrare che in verità c'erano dinamiche strutturali con le quali bisognava avere il coraggio di confrontarsi. Dinamiche che Trentin, tra parentesi, aveva benissimo fotografato, quando parlava del sindacato dei diritti. Trentin registrava le grandi trasformazioni in corso, segnalava come l'elemento caratterizzante dello scenario non fosse più la vecchia fabbrica nella quale il sindacato era cresciuto. Non sono tuttavia del tutto convinto sulla positività della risposta che riteneva dovesse essere data, appunto quella della espansione dei diritti. I diritti da soli non ci difendono, perché i diritti presuppongono comunque una base materiale che ne consenta il godimento. Se non c'è produzione di ricchezza che alimenti questa base materiale, non c'è diritto che tenga. Non c'è dubbio che i diritti possono svolgere un importante ruolo, se non si prestano ad essere elusi, ma non sono una risposta di per sé sufficiente.

La risposta dovremmo averla dal tessuto delle imprese e dal diritto, quello creato dallo stato – ma il ragionamento vale anche per quello creato dalla contrattazione collettiva – deve rapportarsi in maniera intelligente con queste. La difesa pregiudiziale di rigidità della regolazione, tranne quando venga fatta in determinati campi, non sembra scelta saggia quando quella regolazione possa sortire effetti controproducenti. Il sindacato questi effetti li misura quotidianamente sulla propria pelle e non può sfuggire alle sue responsabilità di governo con atteggiamenti di benaltrismo, dovendosi invece misurare con le debolezze che il paese nel suo complesso presenta, per non avere una classe imprenditoriale all'altezza, per non avere un sistema di ricerca all'avanguardia, e così via dicendo. Nell'attuale turbolento contesto, annetterei maggior valore, più che alle norme di tutela dei singoli lavoratori, che sono suscettibili di essere realisticamente modellate con riferimento alle specifiche situazioni, alle norme di promozione del potere delle organizzazioni sindacali. In altri termini, nell'attuale contesto è più importante porre attenzione al sistema di *governance*, cercare di valorizzare il peso e il ruolo delle organizzazioni sindacali, che non attestarsi, a valle, nella difesa incondizionata dei diritti dei singoli. Diritti che rischiano di rimanere sulla carta, perché quando cade l'azienda e il rapporto di lavoro viene meno, non c'è diritto che tenga.

Occorrerebbe una legislazione che aiutasse il sindacato a svolgere il suo difficile compito di mediazione tra interessi generali e interessi particolari, facendogli assumere maggior potere di condizionamento, e quindi maggiore responsabilità, sul versante delle strategie imprenditoriali. Ecco, allora quello che diceva Cerfeda è di grande importanza: il sindacato deve vedere la catena di valore, dice lui.

Esercitare la rappresentanza in un contesto difficile come quello attuale pone quindi grandi problemi al sindacato. E spunti sono venuti al riguardo.

Di Nicola ci ha parlato delle difficoltà che il sindacato incontra nell'aggregare i lavoratori, in ragione del fatto che – a differenza del passato, nel quale dominava il modello dell'impresa tayloristica – il lavoro è ora in gran parte disperso sul territorio. Trovo interessante la sua proposta di valorizzare la rete come modalità di aggregazione. Davide Imola ci ha parlato del lavoro disperso per eccellenza, cioè dei parasubordinati e, in una specie di auto flegellazione, si è chiesto quanto il sindacato sia riuscito a rappresentarli e quanto si voglia concretamente rappresentarli. Non c'è dubbio che quella costituisce una frontiera molto importante e che bisogna mettere al centro della rivendicazione la pretesa ad un minimo di trattamento anche per queste figure. Ma anche su questo versante sarebbe molto importante rivendicare poteri di partecipazione, poteri di codecisione in capo al sindacato, che potrebbero anche essere concepiti come idonei a fornire alle imprese quelle certezze che il quadro giuridico molto spesso ad esse nega.

Un'altra prospettiva che dovrebbe uscire valorizzata da questo quadro è quella della bilateralità. So di dirlo in casa di chi non nutre molta simpatia per questa prospettiva – anche se, come dice il mio amico Amoretti – la pratica ampiamente e con convinzione. In verità, rispetto a uno scenario così frantumato, la bilateralità dovrebbe sviluppare le proprie potenzialità. Prima che nella fabbrica, il sindacato ha cominciato a tutelare i lavoratori sul mercato del lavoro; attraverso la bilateralità il sindacato dovrebbe recuperare questa attitudine delle origini.

Ho detto prima che bisognerebbe perseguire l'obiettivo di una valorizzazione del ruolo di *governance* delle organizzazioni sindacali. Occorrerebbe una nuova stagione promozionale che rinverdisca quella, che a suo tempo, si esprime nello Statuto dei lavoratori; ovviamente in una prospettiva aggiornata.

Nello Statuto dei lavoratori, la promozione avvenne nella limitata prospettiva di realizzare un bilanciamento nei confronti dei poteri esercitati nella gestione dei rapporti di lavoro in fabbrica e questo bilanciamento veniva realizzato – in coerenza con il modello che vedeva il conflitto come cardine ordinatore del sistema – mediante il meccanismo del “contro-potere”, necessario ad assicurare condizioni di non abusività dell'esercizio dei poteri imprenditoriali (la riconduzione del loro esercizio a modelli di gestione non arbitrari e rispettosi della dignità dei lavoratori). Oggi il bilanciamento andrebbe ricercato, come ho detto prima, anche rispetto al potere (economico) che si esercita al di fuori della gestione dei contratti di lavoro, nel momento in cui l'imprenditore decide di esercitare la propria autonomia organizzativa e contrattuale, nel momento in cui decide se assumere con contratto di collaborazione o con contratto a termine, nel momento in cui decide se decentrare o no e via dicendo. E l'esigenza del bilanciamento – come ben sappiamo da tempo – si impone anche al di là del-

la sfera della singola impresa, coinvolgendo la sfera dell'azione pubblica. In questa prospettiva, la promozionalità non può più esprimersi nel semplice sostegno di un potere collettivo che debba semplicemente fare da argine rispetto al potere datoriale, come era nella logica dello Statuto del 1970; per essere efficace, deve esprimersi in una direzione che agevoli il governo di situazioni caratterizzate da un alto grado di dinamismo e di complessità. In questa prospettiva si dimostra più produttiva la logica della partecipazione, rispetto a quella del conflitto (anche se sappiamo che le due logiche possono ben combinarsi, tutto riducendosi a un problema di misura).

La promozione andrebbe quindi operata in forme più articolate, tenendo presente la diversità delle situazioni nelle quali essa deve operare. Non si tratta più di legittimare soltanto la presenza di un contropotere, si tratta anche di creare una strumentazione che agevoli le operazioni di aggiustamento, che spinga le parti ad attuare strategie cooperative per la soluzione di problemi che – a seconda delle situazioni che si possono presentare e dei variabili contesti in cui devono essere affrontati – possono trovare risposta nello scenario della singola impresa (quando ad essa sia ragionevolmente richiedibile un determinato sforzo) ovvero anche in uno scenario organizzativo più ampio, rappresentato dal sistema nel quale l'impresa può collocarsi (la bilateralità, prima richiamata, costituisce un interessante esempio).

Bisogna riconoscere che, nella prospettiva della promozione di una *governance* più partecipata ed efficace, ormai assume valore prioritario il problema della disciplina della rappresentanza. Stiamo vivendo ormai da tempo in una situazione di piena competizione tra le confederazioni, peraltro eccitata sia da un Governo tutt'altro che interessato alla loro unità, e dobbiamo riconoscere che questa situazione contribuisce non poco a una perdita di ruolo delle organizzazioni sindacali nel loro insieme. Esse dovrebbero riconoscere che una disciplina della rappresentatività, fondata sulla logica della misurazione del consenso, può avere un effetto decisamente positivo per la loro salute. Sotto un duplice profilo.

Innanzitutto, la misurazione generalizzata del peso rappresentativo in tutto il mondo del lavoro, avrebbe un effetto tonificante sull'immagine istituzionale del sindacato, perché – attivando in forma solenne la partecipazione dei lavoratori a tale misurazione – rafforzerebbe la legittimazione del sindacato come soggetto della *governance* sociale; si tratterebbe quindi di considerare quella misura innanzitutto come una tecnica di promozione del soggetto sindacale in sé.

In secondo luogo, una disciplina della rappresentatività consentirebbe di far compiere al sistema quel passo ulteriore che è indispensabile per realizzare una *governance* più incisiva. Il passo ulteriore è quello del conferimento della efficacia generalizzata al contratto collettivo, con annessa affermazione del principio – coerente con la logica della solidarietà – della prevalenza dell'autonomia collettiva che si esprima ai livelli superiori (è bene che siano essi a governare le opportune aperture ai livelli inferiori). Credo che, senza uno strumento dotato di quella caratteristica, idoneo ad ele-

vare l'assunzione di responsabilità da parte degli attori del sistema delle relazioni collettive, il ruolo del sindacato non possa compiere il balzo che sarebbe auspicabile.

Bisogna peraltro osservare che, nella direzione dell'efficacia generalizzata del contratto collettivo, dovrebbe comunque decisamente spingere la giurisprudenza della Corte di giustizia (caso Ruffert) che ha strutturalmente indebolito le tecniche meramente promozionali dell'applicazione del contratto collettivo, come quelle contenute nell'articolo 36 dello Statuto. In sostanza quella sentenza ha detto che nei paesi nei quali non c'è una regola di applicazione generalizzata dei trattamenti economici concordati sindacalmente, un'impresa che viene da altro paese dell'unione non può essere costretta ad applicare le tariffe sindacali ed è quindi legittimata a fare dumping.

E poi, in verità, in questa direzione dovrebbe spingere sia la considerazione che da tempo la legge, per integrare determinati suoi contenuti, fa sempre più rinvio al contratto collettivo, che per questa via eccezionalmente assume – quando si muove nell'ambito dei rinvii – una valenza generale, sia dovrebbe spingere soprattutto quella approssimativa idea che Sacconi da ultimo ha messo fuori: l'idea dello Statuto dei lavori, concepito come provvedimento che dovrebbe conferire al contratto collettivo una generale facoltà di deroga della legge, tranne che in determinati ambiti esplicitamente circoscritti. Se si volesse seguire questa strada – strada che, in coerenza con quanto ho sostenuto prima, ritengo sia da approfondire e prendere in seria considerazione, anche se con le opportune cautele – a maggior ragione si porrebbe come ineludibile il problema della legittimazione dei soggetti abilitati a svolgere un compito para-legislativo così delicato.

Alla luce di quanto ho confusamente detto fin qui mi tocca ora esporre sinteticamente – avviandomi a concludere – la ragione delle mie riserve sulla proposta di legge dei metalmeccanici, alla quale ho fatto cenno all'inizio del mio intervento. Cosa dice quella proposta? In quella proposta, si prevede che a livello aziendale il potere negoziale venga esercitato in via esclusiva da una RSU totalmente elettiva e si prevede, inoltre, che gli accordi debbano essere validati da un referendum.

Mi sembra che questo schema mortifichi il ruolo del sindacato e di chi esercita il ruolo di rappresentanza, che è chiamato a svolgere una funzione politica di mediazione tra diversi interessi. Ad esempio, quando si decide di Pomigliano, mi chiedo perché debbano votare solo i lavoratori di Pomigliano e non anche quelli dell'indotto? E non anche i disoccupati della zona? Gli interessi coinvolti in quella decisione sono solo quelli dei lavoratori occupati in quell'azienda? O sono più vasti? Certo che va trovato il loro consenso, ma questo è ben differente dall'affermare che il potere, tutto il potere, è solo nelle loro mani. Ecco il senso del mio invocare simbolicamente, all'inizio, la camera del lavoro. Mi si può opporre che l'idea di un contratto aziendale che debba essere espressione della maggioranza dei lavoratori occupati in azienda era già presente nel protocollo del 1993; ma si può ben rispondere: quel protocollo prevedeva che nella rappresentanza unitaria dovesse trovare posto anche il sindacato territoriale e che poi comunque la contrattazione avrebbe dovuto svolgersi anche con la presenza – e non la semplice assistenza – di quest'ultimo.

Non dimentichiamoci, peraltro, che lo Statuto dei lavoratori volle significativamente sostenere la presenza in azienda di una rappresentanza sindacale che non fosse espressione dei soli lavoratori occupati in essa, ma che fosse collegata al sindacato confederale e comunque ad una realtà organizzativa sovra-aziendale. Grazie.