

## **Franco Liso**

Il problema del modello contrattuale è un problema interessante perché implica che si facciano i conti con la funzione primaria per la quale sono nati il sindacato e il contratto collettivo: quello di evitare la competizione al ribasso tra i lavoratori; evitare cioè che un lavoratore si presti a lavorare a meno di un altro. La stessa logica, quella di evitare gli effetti negativi di una concorrenza sregolata che mettano a rischio la pace sociale, ha portato allo sviluppo della legislazione del lavoro. Questi fenomeni – regolazione attraverso la contrattazione collettiva e regolazione attraverso la legge – sono riusciti a svilupparsi nella dimensione nazionale perché in essa le parti sociali e lo Stato sono in grado di esprimere un potere regolativo e una capacità di controllo delle dinamiche concorrenziali.

Ora stiamo vedendo che le turbolenze create dalla globalizzazione stanno riproponendo, sullo scenario mondiale, quella competizione sregolata, che è competizione tra sistemi economici e quindi, inevitabilmente, tra i lavoratori in esso coinvolti. Stiamo vedendo, come queste spinte competitive mettono a repentaglio gli equilibri che si erano consolidati al livello nazionale; la forza di quelle spinte sfugge alle capacità di condizionamento da parte di poteri che hanno un radicamento territoriale.

Una via di uscita potrebbe prodursi solo con l'entrata in campo di poteri sovranazionali che siano proporzionati alla forza di quelle dinamiche. Ma sappiamo che è una via di uscita solo teorica. Infatti, sono ben lungi dall'essere presenti condizioni analoghe a quelle che hanno consentito lo sviluppo della contrattazione collettiva e della legislazione del lavoro nel territorio nazionale.

Peraltro, prima ancora che al livello globale, il discorso dovrebbe porsi almeno al livello europeo. Bella quell'iniziativa a livello europeo della quale parlava Walter Cerfeda; ma sappiamo come siamo messi male su questo versante, seppure sul territorio europeo sia presente un sistema di governance. In quest'area, le prerogative della libertà dell'iniziativa economica fanno aggio su quelle della solidarietà. E ce lo ricordano le decisioni della Corte di giustizia (casi Viking, Laval), che moderano l'esercizio del diritto di sciopero in forme sconosciute alla nostra costituzione. E peraltro – domanda retorica – riesce il sindacato ad esprimere una propria forza a livello europeo o la sua forza è ancora tutta radicata nel territorio nazionale? Tra i lavoratori della FIAT e quelli della Volkswagen vi è comunanza di interessi o prevalgono, fattualmente, le ragioni della competizione che impegna quelle aziende?

Se il sindacato non riesce ad esprimere a livello sovranazionale l'esigenza di una solidarietà tra i lavoratori di fronte alle turbolenze che in quel livello si producono, il cammino da compiere è ancora lungo e non resta che ragionare sulle regolazioni possibili nel livello tradizionale, quello nazionale.

Non si può negare che qui siano da tempo presenti spinte a prevedere scostamenti dalla norma comune fissata a livello nazionale, quando tali scostamenti possano tornare utili per il governo di determinate situazioni, in genere caratterizzate dall'emergenza occupazionale.

Ricordo il cenno che se ne fece nell'accordo del 23 luglio 1993, dove si prevede la possibilità della contrattazione di pacchetti di misure per favorire l'insediamento di nuove iniziative produttive nelle aree deboli del paese (si contemplava la disponibilità a prevedere una retribuzione corrispondente alle sole ore di lavoro prestato e non a quelle di formazione). Ricordo l'esperienza, che poi in verità non è stata molto esaltante, dei contratti di riallineamento. Nel settore tessile, per contrastare il fenomeno delle delocalizzazioni e del lavoro in nero, si accettò che in determinate aree le aziende potessero erogare un trattamento retributivo inferiore a quello della tariffa nazionale, nella prospettiva di accompagnarle in un processo di irrobustimento che potesse consentire ad esse il rientro in quella tariffa. È stata una vicenda che credo non abbia avuto molto successo; essa tuttavia testimonia l'esercizio di una responsabilità alla quale il sindacato è difficile che possa sottrarsi quando le risposte, qui ed ora, non riesca ad ottenerle per altra via. La condizione del sindacato è drammatica in un contesto debole, in cui sono carenti le politiche che dovrebbero dare le vere risposte, quelle strutturali (le politiche industriali, lo sviluppo della ricerca). Il sindacato deve decidere in quel momento, non può lavarsene le mani. Se dice: "no, va rispettato il contratto nazionale", quante aziende fa chiudere? Ammesso che poi non si voglia tenere un comportamento ipocrita, facendo affidamento in altre forme di aggiustamento, quelle che avvengono non mandando gli ispettori e con la tolleranza del lavoro nero.

Allora, tornando al sistema del modello contrattuale, devo dire che non comprendo la resistenza della CGIL nei confronti di un modello che altro non fa che cercare di fare i conti con situazioni di questo genere e di governarle. Cosa dice il modello che gli altri attori hanno condiviso? Dice che l'accordo che eventualmente fosse fatto in deroga per avere in cambio ritorni occupazionali, va convalidato dagli attori della contrattazione nazionale. Questo mi sembra un principio molto importante. Si legittimano le deroghe, quando opportune per conseguire obiettivi occupazionali e nello stesso momento si ribadisce l'esigenza di un governo centralizzato di questi fenomeni; quindi si ribadiscono le ragioni della solidarietà a livello di categoria. Il nostro sistema giuridico dovrebbe ispirarsi a questo principio. Infatti, nel nostro sistema giuridico, la legge non prevede alcuna regola di coordinamento tra i vari livelli della contrattazione. Un contratto aziendale in deroga al contratto nazionale viene considerato valido dalla giurisprudenza, poiché non c'è una regola che pone una gerarchia tra i vari livelli della contrattazione, come c'è, invece, nel pubblico impiego. Nel pubblico impiego la legge prevede l'invalidazione del contratto decentrato sottoscritto in violazione delle regole poste dal contratto nazionale.

Ripeto. Non riesco a comprendere le ragioni della resistenza ad oltranza della CGIL nei confronti di questo modello, che introduce elementi di flessibilità. Mi chiedo: di fronte alle turbolenze, resiste meglio una struttura rigida o una struttura elastica? Un ingegnere risponderebbe: una struttura elastica. Bisognerebbe tenerne conto, facendo esercizio di responsabilità.

Purtroppo la mancanza di una politica unitaria sta indebolendo tutti. Perde ruolo il sindacato nel suo complesso. E questo non credo sia un bene, per i lavoratori e per il Paese.