

7[^] Conferenza di Organizzazione

Relazione

RAPPRESENTANZA - RAPPRESENTATIVITA' -
LIVELLI CONTRATTUALI

QUALE PARTECIPAZIONE PER I LAVORATORI.

Taormina (ME) 24–27 ottobre 2005

Il problema della legittimazione della rappresentanza si è posto pesantemente al movimento dei lavoratori ogni volta che l'esaurimento di un ciclo di lotte, il venir meno di una spinta propulsiva generalizzata al miglioramento delle condizioni di vita, accompagnati da un evidente palesarsi della burocratizzazione e dell'istituzionalizzazione delle grandi centrali sindacali tradizionali hanno contribuito a disegnare un quadro di sofferenza dei lavoratori, di microconflittualità accesa ma diseguale.

Oggi viviamo una fase acuta di crisi generale che si riflette in una ridotta capacità di difesa delle conquiste del passato e a maggior ragione, di difficoltà di ripresa d'iniziativa autonoma.

Questa fase però non ha minimamente modificato i termini del problema: il rapporto complesso tra la rappresentatività reale, quella formale e la legittimazione istituzionale degli organismi rappresentati dai lavoratori.

L'esigenza di definire il concetto di rappresentatività nasce dal bisogno di selezionare le associazioni sindacali a cui attribuire un ruolo attivo nella disciplina di alcuni aspetti del rapporto di lavoro. Inizialmente la legge ha utilizzato un criterio oggettivo di maggiore rappresentatività, prescindendo da qualsiasi giudizio di comparazione fra le diverse associazioni sindacali, successivamente il criterio è stato quello della "maggiore rappresentatività comparata".

A seguito del referendum del giugno 1995 (recepito con DPR 312/95), il requisito della "maggiore rappresentatività" non è più richiesto per la costituzione delle R.S.A. e per il godimento dei diritti sindacali (TIT III – L.300), diventa condizione sufficiente la stipulazione dei contratti, rendendo così essenziale stipulare contratti per la vita delle OO.SS.

Mancando dunque una legge, è stata la giurisprudenza ad elaborare indici utili :

- a) numero iscritti
- b) attività di negoziazione
- c) estensione e presenza sul territorio
- d) capacità del sindacato a costringere la controparte a trattare (tesi minoritaria)

Il tentativo di regolamentare la materia della rappresentanza e dei diritti sindacali con lo Statuto dei Lavoratori attribuisce diritti e personalità alle R.S.A, che si configurano, all'inizio solo potenzialmente, come uniche titolari della rappresentanza, emanazioni dirette e paritetiche dei sindacati confederali.

Agli inizi degli anni '90 il progredire della crisi, l'attacco sempre più pesante all'occupazione, l'emergere di un diffuso malcontento da parte dei lavoratori impone alle Confederazioni una nuova linea d'azione rispetto alle istanze di democrazia dei lavoratori, da qui l'esperimento delle R.S.U.

Le R.S.U. svolgono attività negoziali a livello aziendale per delega di rappresentanza dei sindacati di categoria; esse restano in carica tre anni, i calendari per la loro elezione o rielezione sono definiti da Comitati delle segreterie dei sindacati di categoria territoriali o nazionali; altri sindacati possono presentare liste purchè a) siano formalmente costituiti b) raccolgano il 10% delle firme degli aventi diritto al voto per le aziende fino a 500 dipendenti e il 5% in quelle con più di 500 dipendenti c) siano presenti in almeno 1/3 delle aziende del territorio; tutti i lavoratori sono elettori, mentre sono eleggibili solo i candidati nelle liste delle organizzazioni sindacali partecipanti; la revoca del mandato ai singoli membri dell'R.S.U. non è dei lavoratori ma dell'organizzazione sindacali che li ha candidati, l'assemblea dei lavoratori ha carattere informativo/consultivo ma non decisionale.

La recente sentenza della Corte Costituzionale chiarisce in qualche modo il contesto in cui si dovrà svolgere la battaglia per il riconoscimento dei diritti e della democrazia sindacale. Essa ribadisce in primo luogo la costituzionalità dell'art 19 emendato dall'esito referendario e, a scanso d'ogni dubbio, precisa che la dimensione contrattuale delle organizzazioni sindacali non può essere fittizia ma risultato di una reale capacità di impegnare la controparte. Possiamo agevolmente leggere in questa sentenza un intento semplificatorio del panorama sindacale italiano.

Gli ultimi disegni di legge circa le forme di rappresentanza datano al 2002 e sono rimasti lettera morta. Ormai l'imprenditore sceglie l'interlocutore, sia esso di minoranza o maggioranza.

Ipotesi possibili :

1. contratto firmato con il sindacato maggiormente rappresentativo.
2. contratto firmato con il raggruppamento di sindacati maggiormente rappresentativi con la partecipazione di tutti i sindacati alla negoziazione.
3. R.S.U. – superamento dei vincoli alla partecipazione con un più alto livello di democrazia sindacale ed inserimento della verifica decisionale dei lavoratori attraverso lo strumento del referendum.

Per quanto riguarda i livelli di contrattazione , l'art. 39 della Costituzione che prevede un sistema di riconoscimento e legittimazione dei soggetti che possono contrattare per tutti i lavoratori della categoria, non è mai stato attuato.

Per questo i contratti collettivi restano contratti di autonomia privata (quindi tutte le associazioni possono firmarli) anche se la tendenza è quella ad una generalizzazione il più possibile ampia dei loro effetti.

La contrattazione avviene su tre livelli : a livello nazionale (confederale) vengono definite la politica dei redditi e le previsioni più ampie e generali, a livello di settore si stabilisce il corpo centrale della disciplina e a livello aziendale è solo possibile integrare i livelli superiori.

Esiste anche il livello di contrattazione di gruppo, il cui ruolo non è però mai stato definito, e che di fatto rende impossibile ogni tipo di controllo da parte dei lavoratori.

Nell'ambito UE – commissione Europa (Lisbona 2000) nasce il progetto del RSI, il così detto contratto psicologico (insieme di aspettative implicite e non formalizzate che le parti si sono scambiate al momento della creazione del rapporto) i cui destinatari sono tutti i portatori di interesse e la collettività. L' RSI dovrebbe conciliare le esigenze di performance economica garantendo e migliorando al contempo i livelli di qualità della vita. Dal rispetto nel tempo del contratto psicologico dipende la soddisfazione del lavoratore e quindi la sua intenzione di permanere nella relazione.

Entrando in vigore entro il 2010, il contratto psicologico dovrebbe migliorare la competitività dell'economia.

Iniziamo ora l'esame delle problematiche relative alla dinamica del salario ed al costo del lavoro, compresa la scala mobile, e dei mezzi che riscuotendo l'assenso dei rappresentanti dei lavoratori, pur riducendo il divario tra il costo del lavoro a carico dell'azienda e il reddito effettivo a favore dei lavoratori, conseguano la salvaguardia del potere di acquisto reale dei salari.

Già nel successivo accordo del 1983, con riferimento al mantenimento del tasso dell'inflazione riferito agli anni 1983-1984-1985, si introducono principi che iniziano a tener conto della confluenza

dei vari livelli di contrattazione, nazionali ed integrativi, in un unico tetto di calcolo.

In tale accordo si prevedeva anche un intervento governativo di revisione delle aliquote irpef sia per correggere il drenaggio fiscale nelle buste paga che per ottenere una più equa distribuzione dell'imposta sui redditi.

Il piano di intervento complessivo del governo doveva nel contempo ritoccare gli assegni familiari, prevedere una diversa fiscalizzazione degli oneri sociali a carico delle imprese e contenere la percentuale di incremento delle tariffe, dei prezzi amministrati e sorvegliati entro lo stesso tetto del tasso di inflazione. Complementare doveva essere anche il contenimento dei costi a carico dei lavoratori in materia di assistenza sanitaria.

Veniva intanto messa in cantiere una riforma previdenziale e pensionistica e veniva introdotto un limite di reddito al di sopra del quale si perdeva il diritto alla pensione di invalidità intesa come menomazione della capacità di guadagno.

Una serie di indicatori venivano fissati nel settore industriale per fissare dei limiti agli aumenti retributivi in concomitanza di benefici in busta paga rivenienti da manovre fiscali.

Veniva stabilita inoltre una sede di verifica annuale per l'esame di eventuali scostamenti tra tasso di inflazione programmato e quello reale.

Tali scostamenti avrebbero trovato compensazione in provvedimenti ed interventi di tipo fiscale e parafiscale.

Il 6 giugno 1990 il Sindacato accetta la trattativa, da iniziare in data 1 giugno 1991, per la ristrutturazione del salario, del sistema contrattuale e per la definizione di un nuovo sistema di indicizzazione.

Il 10 dicembre 1991 fu decretata la fine della scala mobile con decorrenza 31 dicembre dello stesso anno.

Funzionale alla stagione che si andava aprendo, che passerà alla storia come quella della concertazione, è intervenuta la Legge 146 del 12 giugno del 1990, che sterilizzando di fatto con una serie infinita di restrizioni la libertà di sciopero dei lavoratori, non ha fatto altro che aggravare la crisi di identità dei rappresentanti dei lavoratori.

L'influsso dell'Europa, dopo il trattato di Maastricht, condiziona definitivamente l'azione del governo e delle parti sociali per realizzare l'allineamento del mondo lavorativo a quello comunitario.

Si definisce così la modalità di contrattazione nazionale ed aziendale, la prima delle quali con cadenza quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica.

La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'azienda.

Nascono nel contempo, o vengono semplicemente migliorate, figure contrattuali quali l'apprendistato, il contratto formazione-lavoro, il lavoro interinale. Tale ultima disciplina deve offrire

garanzie idonee ad evitare che il predetto istituto possa rappresentare il mezzo per la destrutturazione di lavori stabili.

La fase di politica dei redditi, durata in Italia dal 1992 alla fine del decennio e conosciuta come “concertazione”, ha determinato un significativo cambiamento nella dinamica delle retribuzioni e nella struttura della contrattazione.

Innanzitutto ha definitivamente sostituito il meccanismo di indicizzazione automatica dei salari che, sul terreno macro, si era mostrato incapace a contenere la spirale prezzi-salari e aveva anzi amplificato gli effetti degli *shock* rendendoli persistenti, mentre, sul piano micro, aveva determinato una crescente compressione dei differenziali salariali e sottratto quasi tutto lo spazio alla contrattazione collettiva.

Con l'accordo del luglio 1993 (l'effettiva data di nascita della concertazione, anche se va sottolineata l'importanza dell'accordo di luglio dell'anno precedente) si dava ampio spazio alla contrattazione, con una virtuosa divisione di compiti tra livello nazionale e livello aziendale. Al livello nazionale era affidato il compito (macro) di gestire la dinamica delle retribuzioni minime contrattuali, con l'obiettivo di difenderne il valore reale assumendo come riferimento il tasso di inflazione programmato in modo da minimizzare gli impulsi di amplificazione dell'inflazione. Al livello aziendale erano affidati i compiti (micro) di accrescere il grado di flessibilità di retribuzioni e occupazione rispetto all'andamento economico delle imprese, a ridurre lo schiacciamento retributivo e redistribuire parte degli incrementi di produttività.

Per alcuni anni la concertazione ha funzionato in modo sostanzialmente corrispondente agli obiettivi per quanto riguarda la contrattazione nazionale. Per quanto riguarda invece la contrattazione aziendale va segnalata innanzitutto la sua scarsa diffusione (limitata alle imprese più grandi soprattutto nel Centro-Nord). Questo ha comportato che gran parte dei lavoratori sia stata esclusa dalla distribuzione dei guadagni di produttività, anche se ciò è stato parzialmente compensato dalla diffusione di aumenti retributivi concessi unilateralmente dalle imprese, anche in forme incentivanti.

Più positivo appare il giudizio per quanto riguarda i temi normativi: il nuovo clima di relazioni industriali ha favorito la diffusione di meccanismi capaci di generare una flessibilità “buona” (maggiore efficienza aziendale non associata a maggiore precarietà dei lavoratori) attraverso la sperimentazione di nuove forme dei rapporti di lavoro che hanno aperto la strada alle riforme legislative.

Dall'iniziale successo della concertazione siamo passati, alla fine degli anni novanta, ad un rapido declino. Tra i primi motivi vanno segnalati il rallentamento ciclico dei primi anni novanta, l'impennata del debito pubblico e l'irrigidimento del tasso di cambio nell'ultimo periodo dello Sme.

Tra i secondi vanno segnalati il carattere fortemente dualistico e squilibrato (sotto il profilo territoriale e sotto quello della dimensione delle imprese) del mercato del lavoro italiano, l'incapacità della concertazione di garantire un adeguato equilibrio della distribuzione del reddito, la mancanza di compensazioni sul terreno del *welfare* e la recente incapacità di crescere dell'economia italiana.

Questi elementi hanno fatto sì che una fase di riforma decisamente promettente, sotto il profilo della modernizzazione e del recupero di efficienza del mercato del lavoro italiano, si interrompesse e lasciasse il posto alla ripresa di un clima di divisione e di conflittualità latente tra le parti sociali e tra gli stessi sindacati, che forse solo ora sta subendo un'inversione di tendenza con un ritorno ad un clima cooperativo.

Sin dalla metà degli anni settanta ricordiamo come l'adeguamento salariale rispetto all'inflazione fosse uguale per tutti i lavoratori (esso si basava, cioè, sul cosiddetto "punto unico di scala mobile").

Il primo elemento rilevante che caratterizzava la struttura della contrattazione salariale che precede la svolta del 1992 era rappresentato dallo spazio decisamente ridotto che la prevalenza dei meccanismi di indicizzazione lasciava alla contrattazione collettiva, cui si associava, oltretutto, un coordinamento piuttosto carente tra settori e tra livelli della contrattazione: i contratti nazionali duravano tre anni (una durata maggiore di quella che si registrava negli altri paesi europei); vi era una forte sovrapposizione tra i contratti nazionali di settore e quelli aziendali; a livello aziendale mancava ogni istituzionalizzazione del confronto tra le parti e ogni prassi di codeterminazione.

In altre parole, quel poco spazio che veniva gestito dalla contrattazione collettiva, soffriva le conseguenze di un diffuso atteggiamento non cooperativo tra le parti sociali, che si rifletteva in un'ampia diffusione di contrasti, scioperi e crisi aziendali.

Un'altra conseguenza di questo stato di cose era il graduale ma significativo calo della presenza sindacale all'interno delle imprese, cui corrispondeva, simmetricamente, una progressiva riappropriazione da parte di queste ultime di un controllo unilaterale sulle variabili rilevanti per la formazione della produttività.

Il secondo elemento che caratterizzava la struttura degli anni ottanta era costituito dalla sostanziale assenza di un ruolo attivo del governo. Esso appariva decisamente carente nel compito di fornire alle parti sociali un quadro di riferimento chiaro per quanto riguarda la definizione degli scenari macroeconomici. Inoltre appariva piuttosto "indifferente" per quanto riguardava gli effetti sistemici della sua politica di gestione delle retribuzioni dei dipendenti pubblici. E naturalmente, questa indifferenza introduceva nel mercato complessivo del lavoro un'ulteriore elemento di amplificazione sulle pressioni salariali in atto, già fortemente alimentate dall'inefficienza dei meccanismi di indicizzazione e dall'atteggiamento non cooperativo delle parti sociali.

Il graduale, ma sempre più deciso irrigidimento del regime di cambi fissi, caratteristico degli ultimi anni del Sistema Monetario Europeo, va considerato uno degli elementi che contribuì a mettere in crisi la vecchia struttura della contrattazione.

Ad esso si accompagnava, con importanza via via crescente, il deterioramento dei conti della finanza pubblica, l'altro grande canale da cui erano affluite, negli anni precedenti, le risorse che avevano facilitato la composizione delle tensioni sociali.

Da un lato il progressivo inaridimento di quel canale, dall'altro il crescente allarme sulle cifre del disavanzo e sulla dinamica tendenziale del debito pubblico (che era arrivato nella primavera del 1992 a una situazione che poteva essere definita critica), determinavano un quadro complessivo in cui tutti i nodi irrisolti del mercato del lavoro stavano arrivando rapidamente al pettine.

Alla fine del 1991, in una fase di marcato rallentamento ciclico, e sotto la pressione del rischio di una possibile crisi per l'eccessivo peso del debito pubblico, il meccanismo di indicizzazione salariale venne temporaneamente congelato.

La svolta decisiva si verificò, però, l'anno successivo, nel luglio del 1992, quando un primo, sofferto accordo tra governo e parti sociali abolì l'indicizzazione e introdusse un virtuale blocco dei salari per i successivi 18 mesi. Più precisamente, in quell'accordo, in attesa di una futura riforma complessiva del sistema di contrattazione, si stabilì quanto segue:

- 1) di abolire l'indicizzazione;
- 2) di bloccare ogni incremento salariale aziendale sino alla fine del 1993;
- 3) di concedere soltanto un pagamento *una tantum*, non differenziato per qualifica, pari allo 0.7 per cento della retribuzione totale, da ricevere nel mese di gennaio del 1993. L'accordo di luglio non bastò per evitare una pesante svalutazione del cambio della lira nel settembre di quell'anno.

Tuttavia ebbe una notevole efficacia per frenare la dinamica salariale. In conseguenza del blocco, infatti, il tasso di crescita delle retribuzioni contrattuali nel settore privato, ancora superiore al 9 per cento all'inizio del 1992, scese sotto il 2 per cento all'inizio del 1994.

L'accordo del luglio 1992 aveva ancora la natura di un'operazione temporanea e di emergenza. Esso stabiliva, in sostanza, la sospensione del precedente meccanismo di indicizzazione, affidando per un anno e mezzo la dinamica delle retribuzioni nominali a un solo adeguamento di cui venivano decise, a priori, la data e l'ammontare. Un adeguamento – va sottolineato – indipendente dall'inflazione che sarebbe maturata nel frattempo. Si trattava di un modo rozzo, energico e brutale di interrompere il meccanismo della spirale tra salari e prezzi.

L'accordo ebbe una notevole efficacia rispetto all'obiettivo che si prefiggeva: riuscì infatti a non far ripartire la spirale prezzi-salari in una situazione particolarmente precaria e delicata, visto che in quel periodo il potenziale inflazionistico proveniente dalla svalutazione del cambio era enorme.

Tuttavia l'importanza di quell'accordo va molto al di là dei risultati di breve periodo ottenuti sul terreno del disinnescamento della componente salariale della dinamica dei prezzi, al punto che esso può a ragione essere considerato come l'effettivo punto di partenza dell'esperienza della concertazione.

Tenendo conto dei meccanismi di recupero *ex post*, la crescita cumulata tra il 1992 e il 2002 delle retribuzioni contrattuali nel settore privato è stata solo di 5 punti superiore a quella del Tip. Essa è stata inferiore di 3.6 punti all'inflazione effettiva nello stesso periodo, distanza che può essere attribuita alla sterilizzazione delle ragioni di scambio. C'è una certa evidenza, insomma, che il Tip sia stato accettato dalle parti sociali. Non tanto come indicatore credibile dell'inflazione attesa, cosa che non è mai stato, ma come un tasso di crescita di consenso per le retribuzioni minime nella specifica fase economica.

Mentre l'accettazione di un riferimento così squilibrato da parte delle imprese appare ovvia, visto che il tasso di inflazione programmato rappresentava un evidente aiuto per frenare la dinamica spontanea del costo del lavoro, sono più complesse le ragioni alla base del consenso fornito al Tip dal sindacato. Un primo motivo, in parte già anticipato, è costituito dal condizionamento esterno dovuto al susseguirsi di ripetute situazioni di emergenza.

In aggiunta vi è, però, un rilevante motivo politico, soprattutto a partire dal 1996, legato al reciproco investimento del sindacato sul governo e del governo sul sindacato, che si traduceva nella disponibilità del primo a fornire compensazioni su altri terreni (ammortizzatori sociali) e nella disponibilità del secondo ad allungare l'orizzonte temporale.

Negli accordi del 1996 e del 1998 vengono messe a punto, a sostegno dello sviluppo e dell'occupazione, tutte quelle nuove tipologie di lavoro sopra accennate, dall'apprendistato al lavoro interinale, dai lavori socialmente utili a quelli regolati da contratti di formazione – lavoro.

Se in definitiva la “concertazione” ha introdotto in parte una “sterilizzazione economica” dei contratti collettivi spostando l'asse verso la contrattazione aziendale, il pericolo attuale è che l'ago

della bilancia si sposti definitivamente verso la contrattazione individuale, con gravissimo danno per la rappresentatività sindacale in categoria.

Sembra pertanto necessario un “riavvicinamento” alla concertazione, da rivisitare e riaggiornare dopo ben tredici anni dalla sua comparsa nel mondo del lavoro, puntando a maggiori compensi per i lavoratori legati ad un aumento della professionalizzazione.

Si apre a questo punto la questione se mantenere lo schema della concertazione del 93 adattandola al contesto attuale oppure ritenerla superata ed abbandonarla definitivamente.

Per operare tale scelta dobbiamo innanzitutto decidere in quale contesto ragionare se prettamente nazionale oppure in quello europeo, dal quale, per una serie di cause indotte, è sempre più difficile prescindere.

Se dunque assumiamo un’ottica di tipo comunitario, possiamo individuare almeno cinque aspetti che oggi impongono di estendere l’analisi comparata in materia di lavoro ad una pluralità di dimensioni :

- 1) Il primo aspetto riguarda il fatto che, se da un lato l’integrazione europea precede come tentativo di avvicinare i sistemi sociali e gli ordinamenti dei paesi membri, dall’altro conserva un rigoroso rispetto per gli ordinamenti interni.
- 2) Il secondo aspetto è che l’Unione europea non ha più tra le sue finalità solo quella dell’integrazione dei mercati, ma (par. 1 dell’art. 136 del Trattato istitutivo- con modifiche ad Amsterdam 1997 e Nizza 2000) secondo cui la Comunità e gli Stati membri hanno come obiettivi una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale adeguato e duraturo e la lotta contro l’emarginazione.
- 3) Il terzo aspetto attiene al fatto che la Carta Costituzionale Europea ha tra le sue caratteristiche quella di affiancare “pleno iure” i diritti fondamentali dei cittadini e dei lavoratori alla tutela della concorrenza e del mercato. Non si può però ignorare che i tanti e importanti diritti dei lavoratori, richiamati dalla carta di Nizza, sono in gran parte riconosciuti in termini generici: ciò significa che essi dovranno essere coordinati con le diverse legislazioni nazionali, ce possono meglio specificarli specie in vista di garantirne la massima effettività. Le diverse legislazioni nazionali sono dunque decisive per capire effettivamente quali profili, quali pezzi e in quale misura i diversi diritti fondamentali garantiti dalla Carta costituzionale europea hanno e , ancor più, avranno un riscontro a livello di ciascun paese.
- 4) Il quarto aspetto riguarda il rischio che, dopo il varo della moneta unica, ed in presenza di un certo grado di integrazione del sistema finanziario e bancario europeo, la competizione tra i vari Stati dell’Unione europea avvenga sul costo del lavoro, considerato nell’ambito delle migliori condizioni offerte dai singoli sistemi nazionali agli investitori europei e non europei.
- 5) L’allargamento dell’Unione europea a 25 paesi. L’allargamento tuttavia, dal punto di vista delle tutele e del costo del lavoro, ci riconduce ad una situazione in cui la competizione sulla flessibilità trova i paesi storici dell’Unione europea in una posizione perdute rispetto ai paesi di nuovo ingresso.

I paesi dell'Unione europea si trovano dinanzi ad una secca alternativa proprio in materia di tutele del lavoro : o si rassegnano a perdere del tutto il patrimonio di protezione sociale via via affiancato all'economia di mercato e a diventare province del sistema economico globalizzato e governato da logiche sempre più unilaterali; oppure riescono a trasferire ad un'Europa più ampia e potente la forza politica e giuridica necessaria a preservare un livello di protezione sociale adeguato per i cittadini europei, un modello solidamente fondato in un'economia competitiva non tanto e non solo per il costo del lavoro ma per gli assetti istituzionali ed organizzativi ed il bagaglio di conoscenze, professionalità ed affidabilità che incorpora.

Quali sono dunque le regole e gli spazi che i vari ordinamenti dei paesi europei riservano alla partecipazione dei sindacati e, più in generale, delle rappresentanze dei lavoratori alla determinazione delle condizioni di lavoro ?

Il "diritto sindacale comunitario" ha avuto un notevole sviluppo attraverso direttive da lungo tempo in gestazione, che sono giunte felicemente in porto.(Direttiva n. 45 del 1994 sui CAE di recente ratificata dell'Italia. Direttiva n. 86 del 2001. Direttiva n. 14 del 2002).

Questa evoluzione si riflette con evidenza nella Carta di Nizza, nella quale sono riconosciuti sia i diritti di informazione e partecipazione (art. 27), sia il diritto alla negoziazione collettiva e, persino, allo sciopero (art. 28).

Se si esaminano le prospettive di un effettivo diffondersi della partecipazione alla gestione delle aziende-secondo il modello della cogestione tedesca- non si può non constatare che la direttiva sulla società europea persegue un indirizzo alquanto limitato : fare in modo che le società già "cogestite" possano portarsi dietro i meccanismi in atto, senza mettere fuori gioco quei paesi dove gli assetti societari da decenni sono caratterizzati da meccanismi di partecipazione dei lavoratori (Germania, Svezia, ecc.).

Riguardo alla contrattazione collettiva occorre partire dalla situazione esistente nei diversi paesi dell'Unione europea, che andrebbe considerata sia sotto il profilo della regolazione nazionale vigente sia sotto il profilo delle prassi.

Alcuni esempi circa i diversi paesi europei saranno sicuramente utili :

Austria :

La contrattazione collettiva è molto centralizzata e istituzionalizzata, tanto che esistono organi a composizione mista (sindacati, imprenditori e governo) con funzioni consultive molto ampie.

Il contratto collettivo è diviso in due parti: la sezione regolativa dei rapporti fra le parti, vincolante solo per chi la sottoscrive, e la sezione regolativa delle condizioni di lavoro, vincolante per tutti.

L'Assemblea del Personale è l'organo di rappresentanza generale, con più di 5 dipendenti può eleggere il Work Council con compiti di controllo delle leggi e del CCNL e con compiti di informazione e consultazione.Lo sciopero non è un diritto, nondimeno è uno strumento legittimato.

Francia:

La contrattazione a livello nazionale definisce il quadro per quella di settore, che a sua volta costituisce la cornice di quella a livello di impresa.Solo sindacati più rappresentativi possono

partecipare alla contrattazione ai livelli più alti, mentre la contrattazione aziendale, frequentissima, è aperta a tutti.

Il contenuto del CCNL viene normalmente esteso attraverso un intervento legislativo alla generalità dei lavoratori.

Il sindacato è rappresentato in azienda attraverso i Delegati Sindacali, con funzioni di proselitismo.

I lavoratori nel loro complesso nelle imprese con più di 10 dipendenti sono rappresentati dai Delegati del Personale, con ruolo consultivo e di mediazione. Nelle imprese con più di 50 dipendenti viene eletto il Work Council, per migliorare la cooperazione fra lavoratori e impresa.

Lo sciopero è un diritto individuale sancito dalla Costituzione, solo i funzionari pubblici non ne godono.

Germania:

Solo le associazioni riconosciute possono firmare contratti collettivi che, solitamente, esprimono una visione neocorporativistica dell'impresa e del sistema produttivo. Questo è confermato dall'inserimento nel contratto di esplicite clausole di pace sociale, accanto alla sezione normativa. La contrattazione avviene su tre livelli : nazionale, regionale e aziendale. Il contratto regionale è quello più diffuso e importante e i suoi effetti vengono solitamente estesi per decreto a tutti i lavoratori.

Il Sindacato è rappresentato in azienda attraverso i Delegati Sindacali.

Se l'impresa ha più di 5 dipendenti , i lavoratori sono rappresentati attraverso il Work Council, che gode di diritti di codeterminazione delle politiche aziendali di consultazione e di informazione.

Lo sciopero non è un diritto individuale sancito dalla Costituzione, ma è legittimo se organizzato da sindacati riconosciuti.

Spagna:

Alla contrattazione collettiva può partecipare qualsiasi organizzazione, mentre ai livelli superiori essa è prerogativa delle associazioni più rappresentative. La maggior parte dei CCNL viene tuttavia stipulata a livello aziendale. Tutti gli accordi a dimensione sopra-aziendale richiedono comunque il consenso del 50% delle associazioni per essere validi erga omnes, viceversa vincolano solamente i firmatari.

Il sindacato è rappresentato in azienda attraverso i Delegati Sindacali presenti solo nelle aziende di maggiori dimensioni e titolari dei diritti di informazione e consultazione di cui godono i rappresentanti dei lavoratori (Delegados de Personal). Questi ultimi hanno però anche potere contrattuale. Sempre imprese grandi possono creare un Work Council.

Lo sciopero è un diritto individuale sancito dalla Costituzione, per la cui legittimità è necessario il consenso almeno del 25% dei lavoratori e di almeno il 75% dei rappresentanti sindacali.

Regno Unito:

La contrattazione può avvenire a tutti i livelli e la tendenza è di definire a livello centrale le politiche dei redditi e lasciare ai livelli inferiori la disciplina dei restanti temi.

Il sindacato è rappresentato in azienda attraverso delegati che hanno numerose funzioni e che solitamente sono coordinati in uno Stewards Council. Da pochi anni sono state introdotte forme di rappresentanza della generalità dei lavoratori, dotate anch'esse di potere contrattuale.

Da un quadro della legislazione e delle caratteristiche dei vari sistemi contrattuali, balza agli occhi che, mentre permane il ruolo centrale della contrattazione collettiva in tutti gli ordinamenti dell'Unione, le differenze tra i diversi paesi non accennano a diminuire sia per gli assetti normativi sia per le concrete caratteristiche della contrattazione.

In questo scenario generale si inserisce una seria questione salariale di carattere europeo, che ha un duplice insidiosissimo aspetto.

Il primo è che i salari differiscono moltissimo da paese a paese (un operaio europeo guadagna tra i 10 e i 14 dollari netti all'ora a Copenaghen, Dublino, Londra, Francoforte, Amsterdam, Stoccolma, Helsinki, Bruxelles, Vienna e Parigi; intorno ai 7 dollari a Madrid, ad Atene, e a Milano (per la precisione 7,8 a Milano ma 6,4 a Roma); e solo 4,8 dollari a Lisbona o addirittura, 2,20 a Cracovia (fonte UBS).

L'altro aspetto è che "negli ultimi due decenni la parte del reddito nazionale destinata ai salari è declinata più o meno costantemente in quasi tutti i paesi dell'Unione europea, con una distribuzione significativa dal lavoro al capitale".

La realtà però è che la contrattazione collettiva richiede almeno un interesse bilaterale e, al momento, i grandi assenti sembrano gli imprenditori, inclini a massimizzare la posizione di forza che un mercato senza frontiere sembra sempre più consolidare.

Forse occorrerà attendere più decisi indirizzi di politica interventista o nuovi fenomeni conflittuali; oppure saranno le stesse dinamiche di mercato mondiali a indurre gli imprenditori europei a riscoprire con piena convinzione gli strumenti negoziali utili ad accelerare approdi che l'economia, sua sponte, realizza in modo troppo socialmente costoso o troppo lento e tortuoso.

Se si considera l'insieme delle questioni aperte sembra perciò di assistere ad un ritorno alle origini, quasi uno di quei "corsi e ricorsi" di cui parlava Vico nella sua teoria del perpetuo rinnovarsi dei cicli storici.

Ma è mera suggestione: la storia non si ripete!

**COMUNICATO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO, SEN. SPADOLINI,
EMESSO AL TERMINE DELL'INCONTRO DEL 28 GIUGNO
CON CONFINDUSTRIA, INTERSIND, CGIL, CISL E UIL**

Il Presidente del Consiglio, sen. Spadolini, ha anticipato taluni punti della linea di politica economica che il Governo intende sottoporre all'approvazione del Parlamento ed attuare con tempestivi provvedimenti non appena ottenuta la fiducia.

Il Presidente del Consiglio ha in particolare sottolineato l'impegno di fissare un tasso contrattato di inflazione e conseguentemente di rendere coerenti le decisioni politiche, economiche e amministrative del Governo al raggiungimento di tale obiettivo.

Il Presidente del Consiglio ha invitato le parti sociali a conformare la propria azione negoziale a questo obiettivo di politica economica.

Si è convenuto di dar corso ai necessari negoziati col ruolo attivo del Governo, non appena sarà definito il quadro di riferimento e con la volontà di concluderli in concomitanza con la presentazione in Parlamento della Relazione programmatica e previsionale.

L'obiettivo del rientro dall'inflazione richiede l'esame:

- a) della struttura del salario e del costo del lavoro nelle sue diverse componenti (salario diretto, indiretto, differito e relativi oneri sociali) e dei diversi momenti contrattuali;*
- b) della dinamica del salario e del costo del lavoro, ivi compresa la scala mobile;*
- c) dei mezzi per ridurre il divario fra il costo del lavoro a carico dell'azienda e il reddito effettivo a favore dei lavoratori;*

tutto ciò allo scopo di salvaguardare il potere di acquisto reale dei salari.

28 giugno 1981

23 luglio 1993 ACCORDO PER LA POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE.

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- 1) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;*
- 2) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato e alla stabilità valutaria.*

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica Amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopra indicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.