

Riforma dei contratti - Accordo separato, caos condiviso di Carlo Ruggiero

Per il giuslavorista Massimo Roccella "l'intesa è per molti aspetti generica. La Cgil resta vincolata al testo del 23 luglio '93, le regole della contrattazione si discutono insieme". E sul diritto di sciopero: "Non si può incidere con accordi sindacali"

L'accordo quadro sulla riforma del modello contrattuale raggiunto a Palazzo Chigi il 22 gennaio scorso ha sollevato una buriana di polemiche, soprattutto politiche. La mancata firma della Cgil ha infatti tratteggiato la possibilità di una riforma della contrattazione senza il consenso del principale sindacato italiano. Nei giorni successivi al tavolo di Palazzo Chigi, dunque, si è molto parlato dei possibili effetti deflagranti della rottura tra i sindacati, ma in pochi sulla stampa e in televisione hanno affrontato un aspetto più strettamente giuridico: i possibili, concreti problemi di applicazione dell'accordo. Su cosa potrà effettivamente succedere all'interno delle aziende e quali sono i problemi giuridici che un testo "orfano" della Cgil può generare, abbiamo chiesto lumi a Massimo Roccella, noto giuslavorista e professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Torino.

Rassegna.it Professor Roccella, nel concreto, che problemi di applicabilità crea un accordo del genere non sottoscritto dalla Cgil?

Roccella Intanto si tratterebbe di capire se si è effettivamente in presenza di un vero e proprio accordo, dato che l'intesa quadro del 22 gennaio è scritta in termini molto aperti e, per certi aspetti, vaghi e generici. In ogni caso, dando per scontato che si tratti di un accordo, nel nostro ordinamento giuridico il principio generale è che gli accordi collettivi valgono per le parti stipulanti. Quindi questa intesa non vincola in alcun modo la Cgil, non vincola i lavoratori iscritti alla Cgil, né naturalmente i lavoratori non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale.

Rassegna.it Quindi c'è l'effettiva possibilità che in una singola azienda i sindacati possano presentare due o più piattaforme per regolare lo stesso rapporto di lavoro?

Roccella Assolutamente sì, la Cgil può continuare a lavorare tenendo presente di essere vincolata esclusivamente dall'accordo del 23 luglio 1993, che il sindacato di Corso d'Italia non ha mai disdetto. Peraltro quell'accordo non risulta esser stato disdetto da nessun altro. Quindi la Cgil potrà continuare a presentare piattaforme per il rinnovo biennale dei livelli retributivi, così come è scritto in quell'accordo in cui la concertazione venne assunta a metodo. Questo da un punto di vista strettamente giuridico. Da un punto di vista sindacale, invece, è chiaro che si determinerà una situazione di grande incertezza e caos, della quale, francamente, si sarebbe fatto volentieri a meno.

Rassegna.it Dunque questo accordo, che nelle intenzioni doveva rendere più lineare la contrattazione, rischia di generare solamente confusione?

Roccella E' del tutto evidente. Gli accordi sulle regole non si possono fare escludendo nessuna delle principali organizzazioni rappresentative degli interessi nel nostro paese. Sicuramente non si possono fare escludendo la maggiore organizzazione sindacale dei lavoratori.

Rassegna.it Ci sono alcuni passaggi dell'accordo quadro assolutamente poco chiari, come quello sulle nuove regole in materia di rappresentanza della parti nella contrattazione collettiva e quello sul diritto di sciopero nei servizi pubblici locali.

Roccella Quello sulla rappresentanza nella contrattazione è un passaggio assolutamente oscuro, così come è incomprensibile la parte relativa alla regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici locali. C'è da ricordare a tutti che la rappresentanza nei luoghi di lavoro ha una disciplina legale nel nostro paese, che fa riferimento all'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori ("Le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva" ndr). Su questa disciplina legale si è poi innestata la regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie, che è frutto di una intesa – appunto - unitaria tra le rappresentanze dei datori di lavoro e Cgil, Cisl e Uil. Per modificare quella regolamentazione occorre, ancora una volta, un consenso unanime. Non parliamo poi della clausola sul diritto di sciopero. Su questo diritto certamente non si può incidere con un accordo sindacale. Quindi siamo certamente di fronte a una sorta di ballon d'essai.

