

L'INTERVENTO

Chi firma i contratti deve impegnarsi a rispettarli davvero

Tronconi (Smi): «Va definito il diritto di rappresentanza anche per gli scioperi»

di **Michele Tronconi***

■ Il dibattito in corso sulle relazioni industriali richiede una soluzione condivisa. Si tratta, essenzialmente, di precisare il criterio con cui definire «chi rappresenta chi». Se qualcuno firma un accordo, a qualsiasi livello, deve essere chiaro chi rimanga impegnato a rispettarlo. In maniera tale che, sia i lavoratori, sia le imprese, possano farvi legittimo affidamento. È il tema fondamentale dell'esigibilità degli accordi. Quest'aspetto implica anche una regolamentazione del diritto di sciopero, sancito dall'articolo 41 della nostra Costituzione ma con riferimento a «leggi che lo regolino». Leggi che devono ancora essere scritte e che forse è venuto il momento di scrivere. Il problema, infatti, è circolare: finché non si definisce il tema della rappresentanza, troppo facilmente lo sciopero si trasforma in un espediente, co-

stoso per tutti, per verificare la rappresentatività della singola sigla sindacale.

Per quanto riguarda i livelli contrattuali, tuttavia, ritengo che l'ipotesi dell'alternatività tra doppio livello negoziale e la sola contrattazione aziendale non possa costituire la regola di un sistema associativo, come quello che fa capo a Confindustria. Prima di tutto, perché depotenzia la rappresentanza datoriale nel suo ruolo di interlocuzione rispetto allo Stato e alle altre parti sociali, poi, perché contraddice la logica del calmieramento costruttivo delle istanze, che opera sia a monte che a valle della contrattazione collettiva. Per quanto riguarda la necessaria flessibilità negoziale, il CCNL del sistema tessile/moda, che per estensione applicativa è il secondo del manifatturiero, consente già, tramite la contrattazione di secondo livello, un'ampia possibilità di adattamento alle specifi-

che situazioni aziendali. Mantiene, invece, una disciplina unitaria sui trattamenti retributivi minimi e sugli istituti che regolano il rapporto del singolo lavoratore con l'impresa. Questa impostazione è di certo più «rigida» rispetto all'applicazione alternativa tra CCNL e contratto aziendale, ma ha il pregio di non esporre alcuni aspetti delicati della disciplina del lavoro alla logica dei meri rapporti di forza esistenti a livello aziendale. Tali rapporti, infatti, possono essere favorevoli o sfavorevoli, a ciascuna delle parti, secondo i momenti e le situazioni contingenti. Possono cambiare col tempo ma possono anche generare situazioni di dumping sociale che non sono auspicabili per nessuno; nemmeno per il sistema delle imprese. Si pensi se quelle del sommerso cinese, a Prato, potessero sostenere di applicare un contratto solo aziendale!

**Presidente di Sistema Moda Italia*