

Dalla crisi alla (debole ma auspicabile) ripresa

LUCI ED OMBRE NEL DIRITTO DEL LAVORO E NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

di Gaetano VENETO

L'autunno sembrava presentarsi "caldo" con l'improvvisa e, almeno in un primo momento, incontenibile violenza messa in atto da molti lavoratori della Air France esacerbati da circa 3 mila licenziamenti presentati dalla più importante azienda di trasporto aereo francese, oggi addirittura socio di maggioranza e di riferimento nel gruppo internazionale a cui ha dovuto aggrapparsi l'Alitalia per salvarsi. La profonda ristrutturazione ed insieme il ridimensionamento degli organici della Compagnia, sorella maggiore di Alitalia, Air France appunto, ha dato il segno di una crisi che l'intero sistema delle relazioni industriali attraversa in Europa, mentre finalmente si vedono i primi segnali di una ripresa economico-produttiva che, sia pur timidamente, comincia a dare tangibili risultati anche in Italia, pur se con indici nettamente più bassi di quelli degli altri Paesi dell'Unione, perfino la Grecia.

Appare chiaro ancora il pericolo che si sta profilando di fronte all'incertezza di norme giuridiche e, al loro interno, delle necessarie buone prassi, le *work rules*, nella disciplina dei rapporti di lavoro in assenza di quegli equilibri passati, apparentemente travolti da momenti di tensione e violenza come quelli parigini dell'ottobre scorso. Tutta la bagarre che, anche e soprattutto in Italia, si è messa in piedi contro forme di rappresentanza, quelle sindacali che, in verità, non hanno, dal canto loro, negli ultimi anni mostrato la capacità di adeguarsi cambiando comportamenti, rivendicazioni e, soprattutto non riuscendo a dare risposte valide o presentare proposte di fronte alla grande crisi del sistema capitalistico globale, ed in particolare nella vecchia Europa, da oltre un lustro.

Il sindacato ha perso tutti gli spazi per esercitare poteri di rappresentanza effettiva nell'interesse degli associati e, conseguentemente, gestire e controllare momenti di tensione e di conflitto, frutto e insieme ragione della lunga crisi occupazionale, con il ristagno dell'intero mercato del lavoro, a sua volta coinvolto nel più generale processo di regressione economico produttiva e, globalmente, nella società.

Nel nostro Paese la recente approvazione degli ultimi decreti applicativi del *Jobs Act*

ha completato il quadro, definendolo progressivamente, dell'intero assetto dei rapporti individuali e collettivi, incidendo così profondamente sul sistema di relazioni industriali.

Se è vero che la riforma ha toccato fundamentalmente, almeno per ora, solo il settore privato, è pur vero che da più parti, anche per la pesante polemica su un vero o presunto aggravamento della improduttività del lavoro pubblico (si pensi alla bagarre sull'accertamento delle presenze, allo scandalo dei cartellini timbrati ... in mutande e alla quasi assoluta impossibilità di procedere con strumenti punitivi, come il licenziamento, così come avviene nel settore privato), è altrettanto vero che in generale, prendendo ad esempio la quasi totale cancellazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, si è concretizzato il vero e proprio "cambio di rotta" (il Capo del Governo direbbe ... #l'Italia ha svoltato#, non certo a ... sinistra, se ancora così si può scrivere). Così si rischia, proprio prendendo lo spunto da soluzioni drastiche, come l'abolizione del recesso per giusta causa, di creare un sistema dove, eliminati tutti i "lacci e laccioli", sostanzialmente si è formata una "terra selvaggia" dove il principio della *deregulation* in prospettiva tende a porre le basi per modelli organizzativi e di gestione della forza lavoro che ben poco fanno presagire nuovi assetti ancora regolati da rapporti di lavoro e relazioni sindacali che, pur se dialetticamente, si possano reggere sul dialogo.

Senza andare a realtà lontane, come nel caso di Cina o Sud Corea, esperienze queste che mirabilmente (se così può scriversi) sintetizzano pre capitalismo e post capitalismo, ambedue selvaggi, si pensi a modelli concreti espressi in aziende con assetti organizzativi e di gestione del personale ostentatamente quanto presuntamente avveniristici, quello di Amazon per tutti. Portate ad esempio come espressione di libero impegno dei dipendenti, per la scelta degli orari (portati al massimo, preferibilmente) di lavoro, e stavolta delle stesse modalità delle prestazioni, queste aziende sono la plastica espressione della più chiara e semplice applicazione del principio della totale *deregulation*, dell'"usa e getta" dei lavoratori, totalmente sottratti ad ogni regola, impegnati in uno sfrenato processo concorrenziale tra loro per fini di carriera e/o di massimizzazione del reddito da lavoro. Ecco il nuovo lavoro, per così dire, "super subordinato", pur strombazzato con tentativi malcelati di esaltazione dello stimolo offerto ai collaboratori per l'autorealizzazione e la conquista di spazi di autonomia iniziativa, sempre in nome della massimizzazione di obiettivi da raggiungere, per l'azienda di profitti e per i dipendenti di guadagno o di carriera.

In Italia, pur se in ritardo rispetto a queste preoccupanti novità, in molte aziende si comincia a percepire la scelta di una strada simile, "hobbesiana" del terzo millennio e, pertanto, di feroce concorrenza tutt'altro che solidaristica tra direzioni del personale e dipendenti e tra tutti questi ultimi al loro interno. Tutto questo avviene da quando nel sistema delle relazioni industriali si è abbandonata una, invero eccessiva e soffocante, concertazione, sia nel macrosistema economico-produttivo (le relazioni governo-confederazioni sindacali o Confindustria-sindacati nazionali confederali, e ancora di categoria), sia nei microsistemi produttivi (le imprese), con una contrattazione aziendale troppo condizionata ed eteroguidata da scelte centralistiche, con conseguenti limitati spazi concessi alla disciplina e all'equilibrio degli interessi - collettivi, di minigruppi e anche individuali - all'interno delle fabbriche o delle aziende eroganti servizi, privati e pubblici.

La traumatica inversione di rotta ha trovato la sua prima e concreta, quanto dura e vincente, espressione nel modello "Fiat-Marchionne", che è riuscito insieme a frantu-

mare la pur ridotta unità tra le organizzazioni sindacali fino ad allora mantenuta, per le piattaforme rivendicative e le scelte di lotta da guidare, in tutte le categorie e in particolare in quella dei metalmeccanici, un tempo simbolo e guida per i modelli di contrattazione e relazioni industriali. Il tutto, mentre si metteva profondamente in crisi, anche se in buona parte meritoriamente, l'invecchiata, pur se un tempo utile, "gabbia" della concertazione che aveva raggiunto il suo acme negli Anni Novanta del secolo scorso.

Gli ultimi governi *octroyés*, da Monti a Letta, raggiungendo il diapason (termine usato *pour cause*) con il Giovane e l'operativo - e forse ancor più l'operloquace - Renzi hanno fatto il resto, magari solo oggettivamente, anche se forse senza dolo, approfittando di ritardi, incertezze ed equivoci interni al movimento sindacale. L'apice si è raggiunto quando anche la prima - sul piano storico, e insieme l'ultima sul piano sistematico - barriera, quella almeno della consultazione sindacale necessaria, è stata abbattuta dalla scelta dell'attuale Governo espressa nella dichiarata volontà di "farsene una ragione" dell'isolamento, o scelto autonomamente dai sindacati o imposto dal Governo stesso. Quest'ultimo così poteva proseguire strade intraprese o proseguite, e ancora si propone di promulgare, leggi e connessi decreti profondamente innovanti, quando non stravolgenti, rapporti individuali e collettivi di lavoro, cancellando così ogni dialogo con le organizzazioni sindacali, anche quelle storicamente rappresentative della maggioranza più ampia dei lavoratori.

L'intero assetto delle relazioni industriali nel nostro Paese risulta così, a partire dall'estate del 2014, in magmatica evoluzione, non dando segni di assestamento definitivo e, pertanto, ponendo problemi di ricostruzione sistematica, teorica e fattuale, con evidenti difficoltà di gestione del personale da parte delle aziende e di effettiva, ed altrettanto cogente, capacità di rappresentare gli interessi dei lavoratori da parte delle Organizzazioni sindacali. La tradizione contrattuale e le stesse sue regole, scritte e non, poste a base della disciplina dei conflitti, o della loro anticipazione o superamento, appaiono tutte sottoposte a uno stress e a una radicale modifica di cui è difficile prevedere oggi le conseguenze, con evidenti preoccupazioni per gli operatori del mondo del lavoro e, con essi, per gli studiosi di diritto del lavoro.

Le vicende degli ultimi giorni non fanno presagire certo bel tempo per questo autunno che, se "non caldo" come si è temuto subito dopo i tumulti le violenze parigine innanzi citate, tuttavia resta con un clima molto incerto, ove si pensi alle tensioni all'interno delle stesse istituzioni, tra Governo e Parlamento, ancora tra lo stesso Governo e gli altri Enti Intermedi (Regioni e Comuni, proprio alla luce di quanto sta confusamente avvenendo in tema di legge Finanziaria, Sanità e diritti civili), infine, per restare al nostro campo, tra Governo e sindacati.

È su quest'ultimo contrasto tra Esecutivo ed Organizzazioni rappresentative dei lavoratori, e sulla capacità di queste di controllare conflitti e tensioni e di dialogare con i poteri pubblici che, ancora una volta, si deve riflettere e prendere urgentemente tutte le iniziative, ognuno per il suo ruolo e la sua responsabilità, per guardare con fiducia e di impegnarsi non solo per un rinnovato diritto del lavoro ma, più in generale, per le sorti dell'intero sistema democratico.