

IL MODELLO CHE MANCA

21 gennaio 2002

Aria di inverno caldo in Europa alla fine del 2001. In Francia sono in agitazione sia il settore pubblico che quello privato. I lavoratori della Danone scendono in piazza contro i licenziamenti. Protestano anche i dipendenti di banche, polizia, dogane e scuole.

Le relazioni industriali sono sempre più "europeizzate". Ciò nonostante, un vero e proprio modello europeo di relazioni industriali non esiste ancora. I diversi sistemi nazionali conservano infatti gran parte dei loro tratti caratterizzanti.

Emblematica è, a questo proposito, la regolamentazione dello sciopero. È infatti vero che, secondo una tendenza comune a tutti i Paesi europei, i rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori risultano più partecipativi, e, in ogni caso, molto meno conflittuali rispetto al passato. Il numero di scioperi è, come noto, drasticamente ridotto. Nondimeno, il quadro legale risulta ancora oggi alquanto differenziato e poco adatto a risolvere conflitti che assumono sempre più una dimensione sovranazionale, come dimostrano i recenti casi Renault, Danone e Marks & Spencer.

A essere diverse non sono unicamente le regole che governano il conflitto, ma prima ancora le stesse concezioni dello sciopero e dei suoi limiti. Sul piano giuridico, in particolare, non tutti gli ordinamenti prevedono un riconoscimento formale dello sciopero, alla stregua di diritto costituzionalmente garantito, come avviene in Francia, Italia e Spagna.

Nel Regno Unito lo sciopero è configurato alla stregua di una mera libertà, e le conseguenze sul piano del rapporto di lavoro sono disciplinate in virtù di una complessa elaborazione giurisprudenziale che, nel corso del tempo, ha dato corpo a un sistema di "immunità" rispetto alle regole di diritto comune in materia di responsabilità per inadempimento degli obblighi contrattuali. Anche in Belgio lo sciopero non ha una precisa configurazione legale, e solo la giurisprudenza ha progressivamente riconosciuto l'esistenza di un diritto.

È vero che, in tutti i principali Paesi europei, sono stati compiuti notevoli progressi nella regolamentazione dei servizi di interesse pubblico o generali. È questo, come noto, uno dei terreni più delicati nella disciplina giuridica dello sciopero. Istituti quali il preavviso e la precettazione, procedure di consultazione dei lavoratori e altre cautele a garanzia di prestazioni minime indispensabili accomunano oramai molti ordinamenti europei. L'obiettivo, pur nella diversità delle esperienze e tradizioni, è sempre quello di realizzare un equilibrio ragionevole tra i limiti imposti agli scioperanti e i diritti degli utenti dei servizi.

È altresì vero, tuttavia, che l'Europa non pare oggi attrezzata a governare le nuove forme di conflittualità che, sempre più spesso, assumono una dimensione sovranazionale. Quantomeno per i grandi gruppi non v'è oggi decisione strategica a rischio di conflittualità che non abbia una dimensione internazionale. Si pensi ai vasti processi di adattamento ai nuovi mercati che impongono ristrutturazioni, chiusura di impianti o delocalizzazioni, e rispetto ai quali nessuna istituzione pubblica ha oggi titolo per intervenire con una parola di mediazione.

È per questo motivo che deve essere valutata con grande interesse la proposta - discussa in uno degli ultimi Consigli dei Ministri dell'Unione Europea dello scorso anno - di costituire una task force di negoziatori o mediatori, designati dalle parti sociali e confermati dalla Commissione Europea, per intervenire in occasione di vertenze a livello comunitario. La proposta appare logica e lungimirante. Sarebbe davvero il caso di costituire questo manipolo di "caschi blu" delle relazioni industriali, come qualcuno li ha già definiti, sempre che le parti in conflitto ne richiedano l'intervento. Se l'Europa vuole avvicinarsi ai cittadini e far sì che la propria azione sia percepibile, deve fare qualcosa allorché divampano conflitti sindacali a livello transnazionale. E l'intervento di un organismo al di sopra delle parti, composto da professionisti del negoziato sindacale, in grado di parlare due o tre lingue, può essere di grande aiuto, e le parti sociali non vengo spogliate delle loro prerogative. Perché non provare? Un ragionamento analogo dovrebbe valere anche per l'Italia. Nel Libro Bianco sul mercato del lavoro è contenuta una proposta che si muove proprio in questa direzione. Si valuta criticamente il ruolo della

Commissione di garanzia in relazione all'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali e si prospetta l'idea di sostituirla con "un organismo specializzato in materia di lavoro, con particolare, ma non esclusiva, competenza nella gestione del conflitto nei servizi essenziali". Più in generale il Governo appare incline a sperimentare dunque l'intervento di "professionisti con esperienza nella gestione diretta delle vertenze collettive di lavoro".

Speriamo che, sia in Europa sia in Italia, alle parole seguano i fatti. Sarebbe assai utile che le relazioni industriali, ad entrambi i livelli, fossero modernizzate, anche per mezzo dell'intervento di organismi neutrali incaricati di funzioni conciliative e mediatricie.