

## IMPORTIAMO STRUMENTI GIÀ COLLAUDATI ALL'ESTERO

15 ottobre 2001

Si fa luce l'idea di elaborare un Libro Bianco che fornisca un nuovo assetto normativo e di indirizzo per il lavoro. L'elaborazione del progetto viene effettuata comparando il diritto e le relazioni industriali già presenti in altri Paesi europei. Il modello olandese risulta essere molto attraente.

Comparando si impara. Adattando un vecchio proverbio, si può affermare che la conoscenza di altre esperienze risulta, nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali, estremamente utile, se non addirittura decisiva. Consideriamo innanzitutto le stesse tecniche regolatorie e quindi il rapporto fra legge e contratto. La soluzione prospettata è quella già adottata dal 1994 nella direttiva sui Comitati aziendali europei: individuato l'obiettivo di fondo (migliorare l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle multinazionali europee) occorre privilegiare il negoziato che potrà derogare anche interamente alle disposizioni di legge che si applicheranno in assenza di accordo tra le parti. Il successo è assicurato: circa 600 multinazionali lo hanno già fatto. La strada da seguire, a partire dalla trasposizione della nuova direttiva sulla società europea, è dunque tracciata.

Contratto con scelta. Nei Paesi Bassi hanno avuto molto seguito i "cafeteria agreements", contratti collettivi che ammettono più scelte su singoli istituti, in una logica di scambio. Ad esempio, più sicurezza del posto di lavoro e retribuzione inferiore, maggiori responsabilità professionali come contropartita di un orario elastico. Il contratto collettivo diventa cioè una fonte che offre una varietà di soluzioni, esaltando l'autonomia individuale delle parti.

Il caso olandese è senz'altro il più convincente anche in relazione alla proposta del Libro bianco di introdurre il lavoro a chiamata o intermittente. Per la verità anche in Spagna qualcosa del genere è stato introdotto, sotto forma di un part-time molto elastico, che è invece una cosa diversa. Il modello olandese è molto popolare perchè si concilia con le aspettative di vita di tanti soggetti, dagli studenti alle casalinghe, che non intendono (ancora) fare un ingresso più strutturato nel mercato del lavoro. Arbitrato. L'esperienza comparata è poi addirittura illuminante per il tema della giustizia del lavoro. In questo caso è la Francia ad impartire una lezione di efficienza al resto d'Europa. I collegi dei probiviri sono da tempo immemorabile lo strumento di natura arbitrale che consente di dirimere con efficienza e qualità le controversie individuali di lavoro. Lo stesso Regno Unito continua ad utilizzare i "tribunali industriali", composti da specialisti di diritto del lavoro e relazioni industriali (compresi professori universitari), in grado di comprendere la complessità di un contenzioso del lavoro che pochi conoscono. Il Libro bianco si ispira a queste esperienze che dovrebbero essere sufficienti a convincere anche i più scettici a riguardo. Referendum.

In Germania un'esperienza pluridecennale ha dimostrato che già l'esito della consultazione favorevole al sindacato è sufficiente a esercitare una forte pressione sulla controparte, senza ricorrere al conflitto. Lo stesso dicasi per l'esperienza britannica dei referendum obbligatori per legge, introdotti dalla Thatcher e confermati da Blair. Accettare che sigle assolutamente minoritarie passino al vaglio di una votazione democratica appare una proposta ragionevole. E non a caso in Germania il conflitto si accende raramente. Un po' più di umiltà nel considerare le esperienze straniere dunque non guasterebbe. Il Libro bianco sul mercato del lavoro non è un esercizio di inutile esterofilia, ma riconosce metodologicamente il valore di soluzioni già sperimentate.