



**Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.**

Legge e contratto collettivo di lavoro non sono in contrapposizione

di Renzo Ambrosetti

Se oggi in un sondaggio chiedessimo ai datori di lavoro quale via sia da preferire per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, se quella legale o quella del partenariato sociale, la risposta immediata sarebbe «quella del partenariato sociale»! Nel contempo si rimprovera ai sindacati di essersi allontanati dalla via del partenariato sociale. Questo è un capovolgere la realtà, cosa che, grazie a miei quattro decenni di esperienza in materia, posso affermare con certezza.

Preferibilmente né per legge né per contratto

Nel corso della storia, i sindacati hanno il più delle volte dovuto convincere i datori di lavoro dell'utilità del contratto collettivo di lavoro (CCL). Oggi si è ritornati indietro: i CCL sono messi in discussione dai datori di lavoro. Anche per la NZZ «è un orrore» quando deve constatare che il numero di contratti collettivi aumenta, dato che ciò è «in contraddizione con il mercato liberale del lavoro svizzero»! (4.10.2014). Ciò è la dimostrazione del fatto che le lodi al partenariato sociale sono per molti solo fumo negli occhi. Una gran parte del padronato non vuole una regolamentazione sociale, né per legge né per contratto.

Spesso però piuttosto per legge che per contratto

A volte però i datori di lavoro prendono essi stessi la via della legge, ad esempio nel caso degli orari di apertura dei negozi. In questo caso i commercianti vogliono far emanare una nuova legge federale, che renda possibile l'apertura dei negozi fino a tarda notte e anche la domenica. I rappresentanti delle associazioni del commercio al dettaglio non vogliono però regolamentazioni contrattuali via CCL, che stabilirebbero anche limiti e compensazioni.

Il CCL come spazio di manovra – la legge come limite minimo

Come vedono i sindacati il ruolo della legge e del contratto? Noi puntiamo sullo sviluppo dei CCL. Da quasi 40 anni questo è il mio e il nostro desiderio. Nel CCL le condizioni di lavoro possono essere disciplinate nel migliore dei modi. Perché?

- I CCL possono essere fatti su misura. Le piccole imprese artigianali hanno bisogno di regole differenti da quelle delle grandi aziende, le fabbriche che lavorano a turni da quelle degli uffici.
- Tramite i negoziati per i CCL anche le maestranze con i loro sindacati partecipano direttamente alla definizione delle loro condizioni di lavoro. Questo è il valore democratico dei CCL.
- I CCL stabiliscono le condizioni quadro che vengono quindi vissute nelle singole aziende.
- All'interno di un ramo, i CCL creano condizioni uniformi, che impediscono il verificarsi di una situazione di concorrenza sleale basata sul dumping e a scapito del personale.

Legge e contratto collettivo di lavoro si completano

Le vacanze sono un esempio di come legge e contratto collettivo di lavoro si completino a vicenda. I CCL hanno svolto un ruolo di precursori in questo caso. Nell'industria, i primi giorni di vacanza remunerati sono stati concordati contrattualmente tra la prima e la seconda guerra mondiale. Dopo che, grazie ai CCL, circa la metà dei salariati aveva ottenuto le vacanze garantite, il legislatore ha introdotto per legge le vacanze. Oggi la legge fissa un minimo di quattro settimane, mentre i CCL prevedono da quattro a sette settimane, a seconda dell'età e degli anni di servizio. La legge non limita dunque gli spazi di manovra dei contratti collettivi di lavoro – e le disposizioni dei CCL dal canto loro non rendono superflua la legge.

Partner forti: un presupposto fondamentale

Legge e contratto collettivo di lavoro si completano. Per i sindacati i CCL rimangono la massima priorità. E' quanto ha nuovamente ribadito a fine ottobre il congresso dell'USS. I datori di lavoro sono molto meno uniti. Molti di loro guardano unicamente al proprio tornaconto e al guadagno a breve termine; spesso non sono affiliati alle associazioni padronali. Associazioni padronali rappresentative sono il presupposto fondamentale per il buon funzionamento del sistema dei CCL al pari dell'esistenza di sindacati forti. I CCL non devono rimanere lettera morta ma devono essere applicati nella quotidianità aziendale e in tutti i rami. Questo è oggi tanto più importante, in quanto molte parti cercano di aggirare le condizioni di lavoro e salariali.