

“VERSO NUOVE REGOLE PER LA RAPPRESENTANZA” *Intervento di Paolo Pirani, Segr. Conf.le UIL*

-----+ + +-----

Per affrontare il tema delle regole di rappresentanza è utile partire dalla grande novazione fattuale rappresentata dall'accordo del 22 gennaio sul nuovo modello contrattuale.

Con tale accordo non abbiamo solo fissato una nuova struttura della contrattazione, che rispondesse alle esigenze delle imprese e dei lavoratori – e soprattutto del Paese -, e che sostituisse regole buone quindici anni fa con regole buone oggi.

In quell'accordo ci sono anche questioni importanti che toccano profondamente l'impalcatura stessa del sistema di relazioni industriali e del sistema di rappresentanza sociale, che, essi pure, dovevano essere adeguati ai tempi ed alle esigenze della società.

L'accordo, infatti, non si limita a disegnare un modello contrattuale maggiormente capace di garantire la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, che è già una questione primaria per la tutela dei lavoratori e delle famiglie.

La reale forza della novazione che si introduce sta nel forte avvicinamento tra produzione e contrattazione, che si realizza con il notevole potenziamento della contrattazione di secondo livello e con il legame più stretto, per i lavoratori, tra quote reddituali e produttività.

Tale nuovo scenario imporrà metodi nuovi di essere sindacato, soprattutto sui posti di lavoro, e nuovi modi di relazionarsi con le vicende contrattuali.

In questo scenario, una delle questioni nodali da affrontare sarà quella della individuazione, come recita l'accordo del 22 gennaio, delle “nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva”.

Troppo spesso le contrattazioni, soprattutto di secondo livello, ma talora anche di primo, sono complicate dall'azione di organizzazioni rappresentativamente marginali e financo virtuali, che – vedi il caso emblematico dei servizi pubblici essenziali – condizionano l'intero sistema di relazioni sindacali.

Il tema della rappresentanza sindacale in generale e nei luoghi di lavoro in particolare è stata fonte di aspri e complessi dibattiti non sempre approdati ad una soluzione strutturale e definitiva.

Analogamente a quanto accade con riferimento ai meccanismi di partecipazione politica, dove le scelte destinate ad influire nella sfera di tutti

vengono operate da soggetti che sono stati designati, secondo regole condivise, dalla collettività, si ripropone nel contesto delle relazioni industriali il problema della legittimazione di chi agisce nell'interesse altrui.

Senza addentrarsi troppo nelle questioni squisitamente giuridiche che hanno coinvolto gli operatori tecnici, gli esperti e la giurisprudenza, è necessario, per comprendere la ratio del sistema sindacale, mettere in luce alcuni aspetti.

Innanzitutto, bisogna chiarire il significato di "rappresentanza" e "rappresentatività", due nozioni che potrebbero sembrare tra loro sinonimi e per tale ragione spesso sono state usate impropriamente.

Se è vero che tra loro corre uno strettissimo nesso logico, esse sono profondamente diverse e diverso è il fine che le anima, ed è, quindi, necessario perciò esaminarle distintamente.

La rappresentanza è un concetto di derivazione prettamente giuridica che indica la facoltà di un soggetto ad agire nel nome e per conto di altri, compiendo atti che su questi ultimi hanno effetti giuridici (art. 1703 cod. civ.).

Tale istituto privatistico, tuttavia, non può essere trasposto sic et simpliciter nel mondo sindacale, in quanto risulterebbe inadeguato se sol si pensa che le organizzazioni sindacali non agiscono nel nome e nell'interesse di singoli ma dell'intera categoria dei lavoratori.

Più precisamente, secondo la dottrina maggioritaria, le organizzazioni sindacali agiscono in nome proprio perseguendo il cosiddetto interesse collettivo di cui sono titolari, che – come afferma Giugni - non necessariamente coincide con l'insieme degli interessi dei singoli, in quanto l'interesse collettivo è un interesse diverso, non somma ma sintesi degli interessi individuali, e che, in determinate circostanze, può persino agire in contrasto con essi.

Per quanto riguarda il concetto di "rappresentatività", essa è stata oggetto delle più diverse interpretazioni.

Per taluni, la rappresentatività è la capacità del sindacato di esprimere l'interesse del "gruppo" a cui esso si riferisce.

Per altri, si tratta pur sempre di rappresentanza degli interessi, ma anziché creare un rapporto giuridico con un singolo, la rappresentatività esprime un rapporto più ampio che coinvolge la struttura organizzativa e tutto il gruppo di riferimento, comprendente sia gli iscritti che i non iscritti.

Per altri ancora, la rappresentatività ha un'impronta più sociologica e indica la vicinanza dei rappresentanti alle caratteristiche e/o richieste dei rappresentati, facendosi carico delle loro aspettative e dei loro bisogni.

Sul fronte giurisprudenziale, in tema di rappresentatività, si è espressa la Corte Costituzionale con le sentenze n. 54 del 1974, n. 334 del 1998 e n. 30 del 1990, laddove ha affermato la legittimità della selezione dei sindacati rappresentativi, a cui attribuire diritti e prerogative ulteriori rispetto a quelli attribuiti a tutte le associazioni sindacali, se tale selezione è avvenuta in virtù di elementi giustificativi rispondenti a criteri di ragionevolezza.

Secondo la Corte, in particolare, il criterio della rappresentatività è lo strumento selettivo più idoneo per favorire l'aggregazione e il coordinamento degli interessi, permettendo un "ordinato svolgimento del conflitto sociale".

Se dovessi dare una definizione un po' semplicistica, nell'attività sindacale si ha "rappresentanza" quando si svolge un'azione, ad es. ma non solo contrattuale, di tutela di interessi, mentre "rappresentatività" è la quantità degli interessi che si rappresentano.

Spostando l'analisi sul piano applicativo, l'espressione più alta in tema di rappresentanza è costituita dalle R.S.U., il cui modello cambia nettamente a seconda se ricondotto all'area del lavoro privato o in quello pubblico, l'uno infatti è di origine pattizia, l'altro di fonte legislativa.

In particolare, la differenza sostanziale tra le due forme di rappresentanza si rinviene nella loro composizione: mista (due terzi dei componenti eletti ed un terzo designato) in quelle pattizie del settore privato, tutte elettive quelle della pubblica amministrazione.

Concentrando l'attenzione sul lavoro privato, la R.S.U. si presenta come un organismo di tipo unico, non solo perché prefigura lo stesso modello di rappresentanza valido per tutte le realtà

lavorative e per tutti i settori produttivi, quanto perché si costituisce sulla base di un unico canale elettivo esercitando i poteri di contrattazione, di consultazione e partecipazione.

Nel disegno ispiratore le R.S.U si caratterizzerebbero per la loro rappresentanza generale, in virtù della legittimazione riconosciutagli dal voto di tutti i lavoratori iscritti e non iscritti, e potendo per questo rappresentare tutti gli occupati nella realtà lavorativa.

Tuttavia, la possibilità di porsi come veri e propri mediatori fra le diverse istanze non sempre è risultata efficace in termini di effettività ed efficienza, mostrando al contrario molte inadeguatezze.

Per altro, se le R.S.U. sono, almeno nelle realtà in cui vengono elette, un

buon metro per verificare i livelli di rappresentatività, e più in generale di appeal sindacale, in azienda, esse non sono assolutamente in grado di proiettare una misura della rappresentatività sindacale utile in sede di contrattazione nazionale.

La causa strutturale che fa certamente da cornice a un tale quadro è, infatti, l'impossibilità di accertare il grado di rappresentanza delle varie organizzazioni sindacali. La mancanza di una norma legislativa o quantomeno pattizia sul punto non permette facilmente di creare movimenti più unitari, né, da un lato, di misurare il peso dei sindacati, e dall'altro di assicurare l'estensione collettiva dei contratti.

Nel comparto privato, dunque, la problematica della rappresentanza rappresenta uno scoglio e non agevola le relazioni industriali, non solo per l'eccessiva frammentazione del quadro sindacale, ma altresì per l'assenza di un soggetto terzo – come invece accade nel pubblico impiego con l'ARAN – che sovrintende all'applicazione delle regole e certifica i risultati. Il sistema dell'autocertificazione degli iscritti e delle deleghe che caratterizza, invece, il settore privato non conduce ai risultati più confacenti, peccando talvolta di poca trasparenza e certezza.

È bene precisare, oggettivamente e senza polemica, che l'individuazione del sindacato rappresentativo oggi troppo spesso avviene sulla base di esclusive valutazioni politiche o perfino mediatiche, cui non sempre si aggiunge un elemento che dovrebbe essere imprescindibile, che è la manifestazione del tipico rapporto di fiducia che lega un rappresentante al suo rappresentato, ovvero il consenso dei lavoratori.

Come detto, oggi il sistema della contrattazione nel nostro paese prescinde da qualsiasi considerazione circa la quantità della rappresentanza, basandosi di fatto solo sul principio del reciproco riconoscimento di soggettività tra le parti.

A tale quadro di complessiva non normazione, ha in parte voluto supplire la giurisprudenza.

E', soprattutto, il caso della numerosa serie di sentenze in materia di riconoscimento del carattere di "nazionalità", un carattere che, nei fatti, è stato usato dal legislatore a sinonimo e quantificazione insieme di "rappresentatività".

Si ricordi il caso del ricorso in forza dell'art. 28 della legge 300 del 1970, lo "Statuto dei lavoratori", che, com'è noto, prevede che il ricorso contro attività antisindacali possa essere proposto in sede giudiziale da "associazioni sindacali nazionali".

Indispensabile risulta la diffusione nazionale – ovverosia una sorta di rappresentatività nazionale - del sindacato, ma sull'individuazione di tale requisito la giurisprudenza non è stata unanime.

Il contrasto è stato risolto a più riprese dalla Corte di Cassazione la quale ha affermato che il carattere nazionale dell'associazione è un dato attinente non solo alla mera dimensione territoriale, ma anche all'attività in concreto svolta dalla stessa.

Più precisamente, nelle sentenze n. 1307 e n. 6429 del 2006, la Cassazione ha ribadito il principio secondo cui "il sindacato nazionale è quello che non solo ha effettiva diffusione su tutto il territorio nazionale ma, altresì, in concreto svolge un'attività sindacale (pure per quanto concerne il momento contrattuale) a livello nazionale" escludendo da tale legittimazione le rappresentanze sindacali aziendali e unitarie, R.S.U. comprese.

Da ultimo, nella sentenza 11 gennaio 2008 n. 520, la Cassazione ha legato "la rappresentatività sindacale al criterio dell'effettività dell'azione sindacale, intesa come riconoscimento della capacità del sindacato di imporsi come controparte contrattuale nella regolamentazione dei rapporti lavorativi. Ne consegue che il riconoscimento del carattere "nazionale" dell'associazione sindacale deriva più che dalla diffusione delle articolazioni territoriali, dalla capacità di contrarre con la parte datoriale accordi o contratti collettivi, anche gestionali, che trovano applicazione in tutto il territorio nazionale e che attestano un generale e diffuso

collegamento del sindacato con il contesto socio- economico del paese, di cui la concreta ed effettiva organizzazione territoriale si configura quale elemento di riscontro del suo carattere nazionale piuttosto che come elemento condizionante”.

In altri termini, la Cassazione ha inteso agganciare la nazionalità-rappresentatività del sindacato ad un dato reale ed effettivo quale la forza contrattuale dello stesso, per riconoscere a tali associazioni la prerogativa di fare ricorso ad uno strumento come quello ex art. 28 particolarmente incisivo ed efficace nel garantire la tutela dei diritti sindacali.

Condividiamo questo principio, che è, in pratica, quello di legittimare la rappresentatività non delle organizzazioni ma della loro concreta capacità di svolgere l'azione di rappresentanza.

Tale principio è anche quello informatore della norma nell'unico settore nel quale le questioni di rappresentatività sono state normate con puntualità: quello della contrattazione del Pubblico Impiego.

Qui, il legislatore ha voluto che fossero ammessi alla contrattazione per la stipula dei Contratti Collettivi nazionali di lavoro dei singoli comparti (Stato, Sanità, Scuola, etc.) solo i sindacati che raggiungessero la soglia del 5% considerato come media tra la percentuale degli iscritti nel comparto stesso e la percentuale di voti riportati alle elezioni delle RSU.

Sono invece ammesse alla stipula degli accordi quadro intercompartimentali solo le Confederazioni che abbiano raggiunto la rappresentatività in almeno due comparti di contrattazione.

La norma prescrive anche che un CCNL sia validamente sottoscrivibile dalla parte pubblica, che è rappresentata dall'Aran, l'Agenzia di rappresentanza negoziale per le pubbliche amministrazioni, solo quando le organizzazioni sindacali firmatarie rappresentino almeno il 51% della rappresentatività totale.

Il legislatore, quindi, utilizza il consenso come dato per la selezione di sindacati rappresentativi, cui attribuire posizioni giuridiche, tenendo fermo il fatto che possono ritenersi tali coloro che hanno la qualità di essere capaci di unificare i comportamenti dei lavoratori, in modo che gli stessi possono operare non come singoli individui isolati, ma come “gruppo”, in grado di formare quella volontà collettiva che genera e misura il consenso.

Obiettivamente, il sistema ha funzionato abbastanza bene, in quanto ha ricondotto le conflittualità a livelli fisiologici ed ha consentito di addivenire alla stipula di contratti che hanno retto alla prova della verifica del consenso dei lavoratori.

Anche grazie agli aggiustamenti che gli ultimi CCNO applicativi della legge hanno portato, il sistema ha anche prodotto una complessiva riduzione del numero delle sigle sindacali contrattualmente attive, portando ad un fenomeno di aggregazione progressiva, per il quale chi siede ai tavoli di contrattazione rappresenta davvero qualcosa e, per questo è, o almeno dovrebbe essere, soggetto responsabile.

Credo che gli stessi principi di legare le potestà d'azione contrattuale – dello sciopero parlerò poi – all'essere portatori di una reale rappresentanza possano e debbano informare la soluzione della questione della rappresentatività nel settore privato.

Credo anche, però, che sarebbe sbagliata la scelta di una riproposizione acritica del modello pubblico nel settore privato.

Innanzitutto, come detto, il sistema di rilevazione della rappresentatività nel pubblico si basa sulla combinazione dei dati associativi e di quelli elettorali.

Le elezioni delle RSU nelle pubbliche amministrazioni debbono tenersi "per legge", ed i risultati "per legge" devono confluire nei contatori di comparto istituiti all'Aran.

Analogamente, ancora "per legge", i dati del tesseramento debbono essere trasmessi agli stessi contatori.

Tutto ciò nella precisa responsabilità, anche personale, delle amministrazioni e degli amministratori e dirigenti.

Ben difficile mi appare, però, la riproposizione di tale coerenza nel privato.

Le difficoltà strutturali di alcuni comparti, come l'agricoltura o l'edilizia, tanto per fare degli esempi, o la strutturazione del sistema delle aziende per la grandissima parte sulla dimensione mediopiccola, piccola e piccolissima rendono problematica una diffusione del modello delle R.S.U. tale da costituire un dato realmente rappresentativo della totalità, o almeno della maggioranza, del settore.

In alcuni settori, ancora per fare un esempio quello del commercio, probabilmente avremmo, quindi, un dato di rappresentatività quasi solo limitato alle aziende grandi, dove però è occupata una minoranza della forza lavoro complessiva e dove potrebbero non trovarsi corrispondenze di presenze sindacali con l'intera categoria.

Nonostante l'impegno delle Organizzazioni Sindacali, per altro siamo ben lungi da poter vantare, in alcuni settori, una grande maggioranza di luoghi di lavoro nei quali siamo riusciti ad eleggere le R.S.U..

A tali difficoltà, si aggiunge quella secondo cui dovrebbe essere costruito un intero sistema di certificazione, a partire dall'individuazione un soggetto terzo, paritetico e sovordinato, che abbia potere di verifica dei dati ed abbia una qualche coerenza nei confronti dei datori di lavoro per imporre loro la trasmissione dei dati.

Credo che, più concretamente, nel settore privato la rilevazione di rappresentatività possa utilmente basarsi sul dato del tesseramento, per il quale è più facilmente operabile una verifica.

Rifiutiamo le ipotesi autocertificatorie che pur qualcuno avanza.

Del pari – anche se ci converrebbe – rifiutiamo l'antidemocratica indicazione che vincoli l'individuazione di rappresentatività all'avvenuta sottoscrizione di contratti collettivi, perché vorrebbe dire cristallizzare l'esistente negando, nei fatti, la possibile nascita di nuovi soggetti sindacali.

Invece, si potrebbe utilmente operare attraverso lo strumento dell'ente previdenziale, inserendo l'obbligo, per le aziende, di specificare nella modulistica che giustifica le contribuzioni versate, per ogni tipologia contrattuale applicata, il numero di lavoratori che le hanno rilasciato delega per l'adesione sindacale.

Credo che, così, nel settore privato potremmo dare un contributo al delinearsi di uno scenario sindacale moderno e razionale, rappresentativo.

Scenario che, crediamo, dovrebbe riproporre anche nel privato una soglia di rappresentatività minima, maggioritaria dei lavoratori del settore, per un'efficace sottoscrizione dei contratti collettivi.

Per altro, un consenso maggioritario al contratto ne garantirebbe un più ordinato dispiegarsi nelle aziende e nei territori,

attraverso una contrattazione decentrata che non potrebbe che essere più semplice.

E' evidente che quanto dovremo scrivere dovrà anche limitare per quanto possibile l'ipotesi, in assoluto ineliminabile, per cui esista la potestà di veto in capo ad una sola organizzazione.

A somiglianza di quanto dirò sullo sciopero – il diritto di organizzarsi in sindacato va posto in capo ai singoli lavoratori, e ad esso deve essere garantita la massima libertà e potenzialità.

Dove crediamo che debbano essere poste regole di garanzia è nell'esercizio di alcune attività e di alcune azioni poste in essere dalle organizzazioni sindacali.

Una di queste azioni crediamo sia quella rappresentata dalla potestas agendi contrattuale.

Per questo motivo, riteniamo che la riproposizione di un livello minimo della rappresentatività – ed il 5% nel pubblico ha funzionato – possa rappresentare una soglia equa al di sotto della quale il sindacato perde, o non ottiene, la capacità di essere soggetto stipulante i contratti collettivi.

A nostro avviso, questa soglia non limiterebbe le capacità dei lavoratori di organizzarsi, ad esempio, in nuovi soggetti sindacali, né per questi di svolgere attività nei territori e nei posti di lavoro, financo, attraverso i consensi ottenuti nelle elezioni delle R.S.U., sul fronte della contrattazione di secondo livello, che è il primo strumento – lo ricordo – di rapporto con i lavoratori e di proselitismo.

Di contro, dal combinato disposto della soglia minima di rappresentatività per esercitare l'azione contrattuale e della necessità di una sottoscrizione maggioritaria, si otterrebbe l'effetto di favorire processi di aggregazione sindacale e più facili mediazioni tra interessi.

Troppo spesso, oggi, vediamo organizzazioni sindacali di lobby, di nicchia, portare interessi di gruppi particolari, con azioni che troppo spesso contrastano con quelli della generali dei lavoratori del settore, condizionando financo l'esito delle trattative con danni complessivi per aziende, lavoratori e Paese.

A tale scenario, per noi difficilmente rinviabile senza danno, credo dovrà aggiungersi una riflessione sulla questione della rappresentatività nella contrattazione decentrata.

Tale considerazione ci pare imposta dal fatto che la più parte delle conflittualità hanno origine proprio nelle contrattazioni di secondo livello.

Oggi, in questo caso anche nel lavoro pubblico, manca ogni riferimento normativo, per cui concorre la norma generale che discende dal codice civile, per la quale l'unico obbligo è quello della ricerca del maggior consenso possibile.

I contratti collettivi affiancano alle R.S.U. le strutture territoriali o aziendali dei sindacati firmatari del CCNL.

Tale ultimo caso, nel quale la "rappresentanza" ha completamente sostituito la "rappresentatività", ha prodotto patologiche situazioni di deriva delle realtà aziendali per la mancanza di un soggetto organizzato e portatore di una rappresentatività che, come detto, in qualche modo lo vincola alla responsabilità.

Di contro, le esperienze in cui la mera sottoscrizione del contratto nazionale legittima alla partecipazione ai tavoli decentrati anche in assoluta mancanza di iscritti in quella realtà, hanno mostrato il limite patologico nelle strumentalità con cui soggetti non legati concretamente alla realtà aziendali hanno usato la ribalta della contrattazione per farsi propaganda, con buona pace degli esiti contrattuali.

La riflessione è tutta da fare, ma forse introdurre anche nei contratti di secondo livello qualche paletto, ad esempio in materia di composizione dei tavoli che contemperino "rappresentanza" e "rappresentatività" sarebbe importante.

Le riflessioni sulla questione della regolamentazione del diritto di sciopero si muovono sullo stesso cammino che ho illustrato sopra.

Diciamo subito che va considerato intangibile il diritto di sciopero quale diritto individuale, ritenendo invece che debbano regolamentarsi il fronte della potestà d'indizione e quello delle procedure sanzionatorie collettive.

Si ritiene di condividere l'esigenza di un percorso di revisione delle modalità di esercizio del diritto di sciopero, limitatamente all'ambito dei servizi pubblici essenziali, lasciando impregiudicata ed imm modificata l'attuale situazione degli altri settori.

Anche qui, il perché della nostra opzione per la regolamentazione dell'indizione dello sciopero è semplice.

Troppo spesso vediamo scioperi indetti da soggetti sindacali “artificiali”, che rappresentano poco o nulla in termini di consensi, e che in non pochi casi sono portatori di interessi diversi – ove non antitetici – da quelli della maggioranza dei lavoratori.

Magari, si tratta di scioperi in settori vitali per la vita dei cittadini, scioperi che magari in realtà non vedono nessuno o pochi aderirvi, ma che, in forza dell’effetto annuncio, producono danni e disagi ingentissimi.

Il Disegno di legge del Governo limita l’intervento al settore dei trasporti.

Pur consapevoli della particolare importanza di tale settore e della sua incidenza sul diritto fondamentale della circolazione delle persone – e dell’ merci, aggiungiamo – riteniamo che anche altri diritti fondamentali avrebbero dovuto trovare tutela.

Penso a quei servizi che sono volti a garantire la difesa ed il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, come ad esempio la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza.

Probabilmente, sarebbe stato utile porsi la questione di articolare secondo le specificità settoriali un testo più organico, che prevenisse l’ipotizzabile necessità di tornare sulla questione per altri comparti.

D’altronde, dopo diciannove anni dalla loro individuazione, è oggettivamente non più rinviabile l’aggiornamento e la revisione dei servizi essenziali in una società mutata.

E’ mutata la struttura del mondo del lavoro, e per questo, ad esempio, si valuta indispensabile dedicare, nella ridefinizione dei servizi essenziali, una particolare attenzione ai servizi esternalizzati, strumentali e di supporto.

In linea con quanto sottoscritto da Governo e parti sociali il 22 gennaio nell’Accordo di revisione del modello contrattuale, va individuato un percorso garantito e normato che porti, nell’intero mondo del lavoro, ad una rappresentatività certa e certificata che abbia incidenza, nel settore dei servizi pubblici essenziali, sulla capacità di indizione dello sciopero.

Si dovrà prevedere che possa essere proclamato lo sciopero da una Organizzazione sindacale o da una coalizione tra Organizzazioni

sindacali che superi il 50% della rappresentatività, e ciò senza indire referendum tra i lavoratori, mentre, in carenza di tale presupposto di rappresentatività maggioritaria, una o più organizzazioni, che sul piano nazionale di settore abbiano comunque una rappresentatività individuale almeno del 5%, possano indire un referendum consultivo preventivo tra i lavoratori, e che possa essere indetto lo sciopero se la relativa proposta è approvata da almeno il 50% dei lavoratori.

In qualche modo, pur con cifre diverse, questa nostra posizione si ritrova nel testo del Governo.

Deve essere ribadito come la proclamazione dello sciopero spetti alle organizzazioni sindacali e l'adesione sia una scelta individuale del lavoratore.

Per questo, le sanzioni dovranno colpire i datori di lavoro inadempienti e le organizzazioni sindacali proclamanti, e non i singoli lavoratori;

e, ancora per questo, si ritiene che non sia ammissibile che al lavoratore venga richiesto di comunicare preventivamente tale scelta. Infatti, ciò indebolirebbe la rappresentanza collettiva delle OO.SS. e caricherebbe sul singolo la responsabilità di un'azione collettiva, rendendo anche possibili fenomeni di subalternità nei confronti delle parti datoriali.

Su questo terreno esprimiamo un dissenso forte nei confronti del Disegno di legge, e lavoreremo perché tale stortura sia recuperata nel confronto parlamentare.

Esprimiamo, invece, favore ed interesse allo "sciopero virtuale" quale forma alternativa di lotta, precisando come contenuti e modalità di effettuazione, comprese le quantificazioni delle penali, debbano essere tali da divenire effettivamente strumento valido per la risoluzione delle vertenze e le risorse accantonate debbano confluire in un apposito fondo.

E' importante una rivisitazione delle procedure che oggi scandiscono tempi e modalità della proclamazione dello sciopero, rivisitazione che vada nel segno di coniugare maggiore efficacia a minore burocratismo.

In tal senso, si ritiene che la Commissione di Garanzia negli anni sia uscita dall'alveo delle proprie competenze, divenendo, con atti e deliberazioni, vera e propria creatrice di diritto. Invece, la Commissione potrà essere un organismo di controllo delle regole e,

sulla base di espliciti accordi tra le parti, sede di certificazione dei dati di rappresentatività, nonché luogo di conciliazione ed arbitrato.

Riconoscendo la grande importanza di conciliazione ed arbitrato per la risoluzione dell conflittualità, va valutata inopportuna qualsiasi unilaterale normazione in materia di obbligo di conciliazione e arbitrato, coerentemente con quanto sottoscritto da Governo e parti sociali il 22 gennaio nell'Accordo di revisione del modello contrattuale, dovendosene più efficacemente rinviare ai contratti la previsione dell'eventualità e della strutturazione.

Un'ultima considerazione, non polemica, anzi un duplice auspicio.

Da un lato, esprimiamo la speranza che tutti noi si sia capaci di misurarci con queste questioni – e con le tante altre che pure dovremo affrontare – guardando avanti con spirito laico e mente libera da preconcetti e da parole d'ordine del passato.

Dall'altro, spero che il Governo e la politica tutta tornino a capire il valore del confronto e della concertazione, capaci di portare contributi importanti, e cessino di vederli come una inutile ritualità d'altri tempi.

Il Paese, i lavoratori e le imprese, forse mai come in questi tempi hanno bisogno di coesione sociale, di scelte comprensibili e, possibilmente, condivise.