

## IL DIBATTITO E IL CONTESTO DEL CASO IN ESAME

di Paolo Borioni

Molti fra i giuslavoristi maggiormente in voga tendono a porre in evidenza, della *flexicurity* nordica, soltanto alcuni tratti (lo scambio fra sussidio di disoccupazione, nel caso danese abbastanza elevato e durevole, e la bassa protezione giuridica del posto di lavoro) trascurandone, però, altri ancora più essenziali. Tra questi, gli altissimi investimenti in politiche attive del lavoro e in innovazione, che attenuano il rischio di tradursi in semplice precarizzazione (un pericolo, peraltro, presente anche in Danimarca). Ma lo scambio fra innovazione e flessibilità non funzionerebbe senza un sindacato che vigila (pur fra mille difficoltà) affinché il mercato del lavoro non si deteriori. Un esempio recente ce lo fornisce la durissima vertenza nata intorno al ristorante Vejlegården, che, al di là della propria portata quantitativamente limitata, è proprio per questo assai significativa.

Un paio di anni orsono è subentrata nel ristorante in questione una nuova proprietà che ha ritenuto di stipulare contratti di lavoro secondo i criteri dei sindacati “gialli” (il nome è in effetti Kristelig Fagforening, o KRIFA: detto “sindacato cristiano”). Rispetto alla organizzazione categoriale 3F, aderente al sindacato maggioritario di ispirazione tradizionalmente socialdemocratica (la confederazione LO – Landsorganisationen, vicino al 70% della manodopera totale organizzata), i “gialli” pretendono solo 110 corone orarie per tutti, mentre la LO ne richiede (e ne ottiene nella gran parte dei contratti vigenti per la categoria) 112,39 per le più basse qualifiche, ma per quelle più elevate come gli chef specializzati giunge a 125. Differenze di rilievo sono inoltre presenti anche in altri campi contrattuali, a partire da quello particolarmente delicato dalla retribuzione del lavoro notturno: per i “gialli” di KRIFA esso vale solo 20 corone extra orarie, senza compensazioni d’orario durante il giorno. Per la LO di tendenza ancora “socialdemocratica” (nonostante la maggiore autonomia, e anche discordia, fra sindacato e partito praticata negli ultimi lustri) le compensazioni in termini di lavoro diurno sono invece irrinunciabili, e la retribuzione in questo specifico caso deve prevedere minimo 23 corone extra orarie.

La vertenza si è fatta presto durissima: la LO, non essendo obbligata dalla vigenza di un contratto (si veda la sentenza qui presentata di seguito e il commento di Centamore per maggiori dettagli giuridici comparati e giurisprudenziali), si è avvalsa di forme di lotta piuttosto aspre: picchetti dinanzi al ristorante, volantinaggio con lista dei ristoranti concorrenti consigliati, mail di dissuasione alle aziende che si servivano del ristorante. Può, a quest’ul-

timo proposito, essere interessante riportare il testo della mail inviata dal responsabile del sindacato ad uno dei clienti del locale, con la relativa risposta: «Salve, oggi una vettura della vostra azienda era parcheggiata presso Vejlegården, e due persone che ne sono scese hanno mangiato nel ristorante. Questo è coinvolto in un conflitto con 3F molto coperto dai media, motivato dal fatto che il gerente ha denunciato l'accordo con 3F sostituendolo con un cosiddetto accordo "cristiano" che offre ai dipendenti condizioni peggiori su tutti i punti. Vorremmo sapere se la frequentazione del ristorante significhi che la vostra azienda ha preso posizione riguardo al conflitto in corso e se quindi sostenete Vejlegården. Cordiali saluti». Più tardi, in giornata, la mail di risposta: «Salve, secondo me siete dei fessi a star lì a fare i ridicoli grazie a soldi degli iscritti e poi è anche davvero negativo che non si possa nemmeno andare a mangiare senza che voi disturbiate. Penso che invece dovreste fare qualcosa di sensato anziché dare soldi extra a dei disoccupati per starsene lì. Io non vi sostengo». 3F a sua volta replicava: «Salve, grazie per la risposta. Così sappiamo da che parte state».

Ma come è possibile tanta asprezza e anche tanto dispiegamento di forze per un conflitto quantitativamente così limitato? La spiegazione è che la LO, nonostante si trattasse in fondo di una piccola azienda di ristorazione, intendeva spezzare una tendenza evidente, in parti del mondo datoriale, a promuovere appunto i "gialli" aderenti al KRIFA. Questi ultimi, infatti, vanno progressivamente ampliando la propria presenza nelle relazioni industriali danesi utilizzando metodi di forte concorrenza che, secondo molti osservatori e di certo secondo la LO, è al ribasso, e non solo per quanto riguarda i diritti sul luogo di lavoro e le retribuzioni. La concorrenza è praticata anche nell'ambito dei costi di adesione. Essi, infatti, sono in grado di far pagare meno le proprie tessere di adesione e i propri servizi perché, non prevedendo tutta una serie di strutture essenziali ad un sindacato confederale protagonista del tipo LO (uffici studi, formazione, riserve finanziarie e organizzative in caso di lotta, monitoraggio capillare ed esteso delle singole situazioni), sono costretti a coprire molte meno spese. La resa per i lavoratori, però, è in termini contrattuali e di diritti quella che abbiamo sopra esposto e che verrà meglio descritta negli altri testi presentati in questa piccola antologia. Ciò spiega come mai, da un ristorante di provincia, si sia generata una disputa nazionale piena di asprezze. I parlamentari del centrodestra (in Scandinavia detti ancora, non a caso, "borghesi") sono accorsi a consumare i piatti di Vejlegården per mostrare la propria solidarietà dinanzi ai media. La LO, allora, ha fatto scattare la solidarietà nelle altre categorie organizzate dal sindacato 3F nell'ambito della confederazione. I netturbini hanno lasciato accumularsi i rifiuti del ristorante per settimane, e i postini non hanno più recapitato la corrispondenza. Qualcuno ha pensato di reagire a questa azione di solidarietà sindacale, e misteriosi hacker hanno sabotato la Intranet del sindacato 3F in lotta. Immancabilmente, nell'ambito di tutto questo, sono arrivate le minacce, qualcuno ha trasceso e il proprietario del ristorante ha ricevuto una busta anonima con dei proiettili. Di qui si è sviluppato in tutto il paese un dibattito alquanto aspro, che ha messo in questione l'uso del diritto di sciopero come concepito dalla LO. Tuttavia, questo è l'essenziale, l'autorità di arbitrato ha nella sostanza riconosciuto legali e proporzionate le forme di lotta adottate, con l'eccezione della pubblicità negativa e (per evidenti motivi diigiene) del rifiuto di raccogliere i rifiuti, che nel caso di aziende di ristorazione come quella in questione sono di natura organica e quindi altamente e velocemente deperibile. Ma per queste mancanze il sindacato 3F della LO ha soltanto dovuto riconoscere il proprio torto e corrispondere 1.000 corone (meno di 150 euro) di spese procedurali.

Dalla vicenda come sommariamente qui descritta possono trarsi diverse riflessioni. Una è di carattere generale, e riguarda il ruolo, la funzione e il significato dei conflitti capitale-lavoro in un regime democratico-costituzionale moderno: la democrazia non è mai (e, cogliamo l'occasione di ribadire, tantomeno nei paesi nordici) consenso, bensì compromesso basato sulle ragioni reciproche, ma, implicitamente o esplicitamente, anche sulla forza delle organizzazioni in campo. Ciò appare tanto più chiaro in quanto l'autorità arbitrale competente ha riconosciuto la lotta sindacale anche aspra come "proporzionata" nel caso specifico, e in generale come parte integrante del "modello danese" (che è dunque molto di più della mera *flexicurity*). Ciò è avvenuto sia esplicitamente con il riconoscimento di legittimità delle azioni di solidarietà e di proporzionalità espresso nella sentenza, sia implicitamente con la lievità delle sanzioni relative ad alcune specifiche forzature come quelle sopra descritte.

Una breve notazione finale può essere aggiunta a proposito del rilievo che tutto l'episodio assume come indicativo del modello socioeconomico nordico nella sua versione danese. In questi anni la tendenza a percorrere la via della svalutazione del lavoro è sempre in agguato anche nelle società più sviluppate. Ora, si può sostenere che esse sono tali (a partire dalle alte spese in innovazione e politiche attive del lavoro che le caratterizzano anche più della relativa flessibilità delle regole di licenziamento e assunzione dei lavoratori) proprio perché il sindacato ha, pur tra molte e crescenti difficoltà, tuttavia la forza e la credibilità, dinanzi ai lavoratori e alle controparti, per indurre il sistema alla competitività "alta" anziché alla flessibilità precarizzante. Un sindacato europeo forte è essenziale sia al fine di mantenere elevato e sistematico l'investimento in innovazione, sia al fine di uscire dai livelli infimi di domanda che stanno acuendo e perpetuando la crisi continentale. Si ripropone, insomma, il rapporto fra modello sociale europeo con diritti del lavoro certi e distribuzione primaria più eguale: demolendo il primo, è impossibile uscire da una crisi che inevitabilmente coinvolge anche i paesi più forti. In questo senso è vitale che in un paese in forte surplus commerciale come la Danimarca non si impongano le prassi negoziali e contrattuali di sindacati come il KRIFA. Se questo accadesse, l'esito "mercantilistico" risultante sarebbe ancora più grave di quello attuale, con sviluppi letali sia per il mercato interno della UE, sia per un'uscita dalla crisi che rinforzi l'Europa anziché divaricare i diversi destini dei suoi Stati membri.

