



politically *(in)* correct



Bollettino ADAPT 14 ottobre 2019, n. 36

É cambiata la linea? La contrattazioni di prossimità - nonostante gli incentivi - è rimasta materia di dibattiti e conferenze? E gli accordi sulla struttura della contrattazione - dal Protocollo del 1993 in avanti ognuno con un ruolo specifico - che fine hanno fatto?

La risposta a queste domande non è materia da specialisti di relazioni industriali. È sufficiente avere un po' di pratica e di curiosità per le piattaforme sindacali che preparano i rinnovi contrattuali del prossimo triennio e che in queste settimane affrontano il giudizio dei lavoratori. **Il contratto nazionale di lavoro - dato, da tempo, in procinto di tirare le cuoia - è rientrato sulla scena più forte e gagliardo di prima.** [Abbiamo già avuto modo di commentare il carnet rivendicativo delle federazioni dei metalmeccanici](#), nel quale - ci prendiamo la libertà di una parafrasi - è scritto più o meno così: era nostra intenzione sviluppare la contrattazione decentrata per incrementare la produttività e la qualità del lavoro ed ottenere in cambio, a quel livello, miglioramenti retributivi; visto però che non ce l'abbiamo fatta, questa volta chiediamo un aumento salariale dell'8%. Parole chiare. E non è nella tradizione dei metalmeccanici dare l'esempio? Così, dopo di loro, **i chimici (affini ed aggregati) scrivono come ultimo punto della piattaforma del settore gomma-plastica** (dopo un sfilza di diritti vecchi e nuovi, collettivi ed individuali): **“Il contratto deve anche svolgere la sua funzione anticiclica garantendo la distribuzione della produttività di settore (un dato inesistente, ndr)**, visibile in molti strati del settore e maggiormente rappresentata in tutte quelle imprese che hanno innovato e si sono internazionalizzate sui mercati. È indispensabile inoltre per far ripartire l'economia, far ripartire i consumi e questo sarà possibile solo con una politica salariale robusta ed equa. In tal senso il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici complessivi, un adeguato potere d'acquisto. Pertanto si richiede un incremento salariale complessivo di 100 euro a livello F previsto nel triennio luglio 2019- giugno 2022”.

E i datori di lavoro? Sul fronte dei metalmeccanici, sia pure con toni per ora garbati, si è

pronunciato – in un’intervista a Massimo Mascini sul Diario del Lavoro – **Stefano Franchi, DG di Federmeccanica, il quale ha ribadito che le imprese restano fedeli all’impostazione del contratto del 2016 e non possono assumersi oneri insostenibili in una fase di recessione.** Peraltro, quanto prevede la carta rivendicativa dei sindacati di categoria va a superare il problema che si pose nel precedente rinnovo (e che segnò una piccola polemica tra i dirigenti dei metalmeccanici e quelli dei chimici): se cioè il recupero dell’inflazione dovesse avvenire ex post o essere anticipato. **Adesso il recupero del potere d’acquisto non è più un parametro di riferimento. La richiesta di miglioramenti salariali è completamente autonoma dagli indici del costo della vita** (che fine ha fatto l’Ipca?). Si tratta di soldi freschi in più, non barattabili con un buono per l’acquisto dei libri scolastici per i figli dei dipendenti (classificabile come welfare aziendale). Si torna, dunque, all’antico, ai tempi in cui un grande giuslavorista spiegava il diritto sindacale mutuando concetti da quello internazionale: ogni contratto serve a chiudere un conflitto, qualunque sia il livello in cui viene definito.

In ogni caso, l’esperienza non è generosa con la contrattazione di secondo livello. La Fondazione Anna Kuliscioff ne ha tratto, recentemente, un bilancio che riportiamo di seguito:

“Se sono buone le intenzioni dichiarate – è il commento della Fondazione – non altrettanto appaiono i numeri dei contratti di secondo livello depositati, come richiesto dal Decreto Interministeriale 25 marzo 20156, relativi alla detassazione dei premi di produttività. Alla data del 14 febbraio 2019, come indicato nella tabella, 9.923 dichiarazioni di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi, di queste 8.934 sono riferite a contratti aziendali e 1.529 a contratti territoriali.

Regione	aziendale	territoriale	totale
01-PIEMONTE	839	79	918
02-VALLE D’AOSTA	16		16
03-LOMBARDIA	2.540	190	2.730
04-BOLZANO	37	7	44
04-TRENTO	112	96	208
05-VENETO	897	48	945
06-FRIULI	212	22	234

07-LIGURIA	191	13	204
08-EMILIA ROMAGNA	1.343	786	2.129
09-TOSCANA	539	101	640
10-UMBRIA	100	10	110
11-MARCHE	141	7	148
12-LAZIO	601	127	728
13-ABRUZZO	158	1	159
14-MOLISE	18		18
15-CAMPANIA	270	8	278
16-PUGLIA	114	9	123
17-BASILICATA	32	4	36
18-CALABRIA	50	7	57
19-SICILIA	138	8	146
20-SARDEGNA	46	6	52
totale	8.394	1.529	9.923

Sui contratti di secondo livello vi sono diversi Osservatori di matrice sindacale e accademica che cercano di monitorare la quantità e la qualità di tali contratti. La Fondazione, partendo dalla tabella sopra esposta, vuole mettere in evidenza alcune risultanze che pongono non pochi interrogativi sulla reale penetrazione di questo modello contrattuale nel nostro sistema economico produttivo, non tanto per contestarne la validità, sulla quale vi è condivisione, quanto per segnalare il grande lavoro da compiere per ampliare il numero di aziende e quindi favorire la crescita competitiva del nostro sistema economico :

in primo luogo, emerge la **forte concentrazione territoriale di questo modello contrattuale**. Quattro regioni (Lombardia, Emilia Romagna, Veneto e Piemonte) rappresentano il 67% degli accordi depositati, le regioni centrali dal 15 al 20% mentre una quota residuale va al Sud, peraltro rappresentata soprattutto da accordi di gruppi nazionali con impianti produttivi in tali regioni;

in secondo luogo, la contrattazione di secondo livello appare essere una pratica da imprese medie e medio- grandi, (le piccole sono poche e ancora concentrate nelle principali regioni già segnalate precedentemente) ed è praticamente inesistente nel Centro-Sud; anche se non sono disponibili dati certi alcune ricerche indicano in **circa un milione il numero di lavoratori che risultano coinvolti ;** **sul fronte dei contratti territoriali**, che possono rappresentare una valida soluzione del ruolo di promozione svolto dalle associazioni di rappresentanza, sia datoriali che sindacali nei diversi contesti regionali, utilizzando il peso percentuale dei contratti territoriali sul totale contratti delle singole regioni, **spicca la Provincia di Trento con circa il 50%**, (in valore assoluto Trento da sola ha il doppio di tutti i contratti territoriali del Sud), **seguita dall'Emilia Romagna con il 37%**. Le altre regioni seguono con valori molto più bassi. Questa fotografia della diffusione della contrattazione di secondo livello si riproduce negli stessi termini per quanto riguarda i contratti che comprendono la possibilità per il lavoratore di convertire il Piano di Risultato in Servizi di Welfare Aziendale, che sono circa il 51% del totale.

In altre parole **nel Mezzogiorno l'attuale modello contrattuale non funziona**; forse sarebbe opportuno - è opinione di chi scrive - porsi il problema di cambiamenti più radicali rispetto ad un'uniformità nazionale che rimane sulla carta.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT