

“Contrattare per le persone”

Terzo Rapporto sulla contrattazione decentrata

Roma 8 maggio 2024

Discorso introduttivo della Segretaria Confederale Tiziana Bocchi

Il 29 aprile del 1993 si insediava nel nostro Paese un esecutivo tecnico guidato da Carlo Azeglio Ciampi. L'Italia sembrava allora voler aderire ad uno sforzo comune e condiviso per uscire da una grave crisi, e lo strumento privilegiato si rivelò essere l'Accordo siglato tra Governo, Imprese e Sindacati e ratificato il 23 luglio di quell'anno.

Nacque così quella che fu chiamata la “Carta costituzionale delle relazioni industriali”, nella quale furono stabilite le regole per una politica dei redditi fondata sulla volontà condivisa di mettere sotto controllo tutti i fattori macroeconomici e microeconomici e di uniformarvi, di conseguenza, i successivi comportamenti.

L'intesa prevedeva, con la finalità ultima di indirizzare positivamente lo sviluppo del Paese, di affrontare periodicamente - in particolare in occasione della presentazione del Documento di Programmazione Economica e Finanziaria (DPEF) e in preparazione della Legge di Bilancio - gli obiettivi della riduzione dell'inflazione, del contenimento della spesa pubblica, del controllo delle tariffe, della crescita dell'economia e conseguentemente dell'occupazione, del mercato del lavoro, della programmazione degli investimenti e, ovviamente, degli aumenti salariali; il tutto collocato in una visione strategica di politica industriale di lungo respiro.

Da questa decisa volontà di ricostruire le fondamenta del futuro dell'Italia nasceva quindi un Accordo che avrebbe dovuto disegnare un sistema ordinato di relazioni industriali e contrattuali.

In quel contesto, ci si proponeva di instaurare una dinamica di incrementi retributivi coerente con il contenimento dell'inflazione, ma che avrebbe dovuto segnare anche il passaggio, sul fronte dei salari, da un periodo caratterizzato da una alta indicizzazione (la cosiddetta “scala mobile”) ma da un basso livello di copertura contrattuale, ad uno in cui, in assenza di automatismi, si voleva affermare una contrattazione più forte e incisivamente diffusa su tutto il territorio nazionale.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, da quel momento, assunse il ruolo che ancora oggi riveste, ovvero quello di strumento universale di tutela economica e normativa per le lavoratrici e per i lavoratori.

Le regole di quello che venne anche ribattezzato “Protocollo Ciampi” sancirono per ogni Ccnl una durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella salariale. In tutto il periodo della sua vigenza, protrattosi fino al 2009, la parte salariale si mosse in coerenza con i tassi di inflazione programmata, considerando che, alla scadenza biennale, si sarebbe tenuto conto degli scostamenti tra l'inflazione programmata e quella reale. Nacque così il nuovo modello contrattuale che affidava al primo livello il compito di recuperare il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori e al secondo livello – vale a dire alla contrattazione aziendale e/territoriale - il recupero della produttività, attraverso la definizione di premi variabili sulla base di obiettivi legati all'andamento aziendale o all'organizzazione del lavoro.

Per la prima volta, perciò, si affermava in un accordo interconfederale, triangolare, attraverso il metodo della concertazione, la volontà di far partecipare alle scelte macro e microeconomiche le parti sociali.

La seconda metà degli anni Novanta fu positivamente caratterizzata dall'ingresso dell'Italia nell'Unione monetaria Europea, che non poche trasformazioni avrebbe comportato nella nostra vita sociale ed economica, e gli effetti delle stesse perdurano ancora oggi: ne è buona testimone la recente discussione sulla Legge di stabilità. Seguirono quindi altri due importanti accordi interconfederali, nel 1996 e nel 1998, che confermarono l'impianto del Protocollo Ciampi.

La concertazione, ovvero la partecipazione delle parti sociali alle scelte strategiche del Paese, continuò ad assumere un ruolo centrale anche attraverso una configurazione su più livelli: nazionale, territoriale/aziendale, ed anche europeo (finalizzato quest'ultimo alla trasposizione delle direttive comunitarie).

Fu con il "Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia" del 2001 che la stagione appena cominciata della partecipazione venne sostituita dal più debole "dialogo sociale", trasformandosi di fatto in un semplice ascolto delle parti sociali, in particolare del sindacato confederale.

Iniziò così il cammino che ha portato alla cosiddetta "disintermediazione" che, in modo più o meno palese da parte dei Governi che si sono succeduti negli ultimi anni, ha condotto fino ad oggi.

E se la partecipazione, a livello macroeconomico, ha subito una brusca frenata, quella di ambito microeconomico, soprattutto aziendale, cerca ancora faticosamente di trovare percorsi, a volte complicati, per sostenere il valore del confronto attraverso un sistema di relazioni industriali che trova momenti e luoghi di affermazione, anche se scarsamente strutturati e diffusi su tutto il territorio nazionale.

La politica salariale, a sua volta, non subisce una sorte migliore.

I salari reali, tra il 1990 e il 2021, come evidenziato dall'OCSE hanno subito una dinamica negativa del -2,9% rispetto al + 33% della Germania e al + 30% della Francia.

Questi dati, tradotti in salario reale, affermano che, mentre i salari tedeschi e francesi crescono rispettivamente di 15.000 e 12.000 euro, i nostri, a parità di potere d'acquisto, sono calati di circa 1.000 euro: il salario reale di oggi, insomma, vale meno di 30 anni fa.

Il salario netto, invece, ha trovato un leggero sollievo con la riduzione del cuneo contributivo varato prima dal governo Draghi e poi riconfermato dall'esecutivo Meloni e dalla "mini riforma" dell'Irpef sulle prime tre aliquote: sgravi non strutturali e sui quali rimane l'incertezza della riconferma; e che, in ogni caso, non sono stati e non sarebbero in grado di coprire l'impatto inflattivo che, a dicembre 2022, aveva raggiunto il picco del 11,6%.

È vero - e per fortuna, potremmo aggiungere - che l'inflazione è attualmente in calo, ma quel che si è perso nel biennio precedente resta perso per sempre.

Il nostro Paese soffre da anni la persistenza di una questione salariale che, oltre a mettere in evidenza un problema di equità redistributiva, solleva gravi conseguenze economiche sotto il profilo della domanda interna, quindi dei consumi. Ed è noto che la stagnazione salariale si accompagna sempre ad una bassa produttività.

Lo sviluppo italiano, salvo una ridotta percentuale di eccellenza, ha poggiato le sue fondamenta su un basso costo del lavoro, sulla precarietà contrabbandata per flessibilità, su alti profitti dovuti ad un processo di finanziarizzazione che ha distolto le risorse non più reinvestite nell'economia reale per generare nuovo valore produttivo ed occupazionale.

La crescita occupazionale di cui tanto si parla è fatta per lo più di lavoro povero. Donne e giovani continuano ad essere i più penalizzati tra precarietà, bassi salari e disuguaglianze crescenti. E non dimentichiamo uno di quei numeri che, tristemente, non cambia mai e che riguarda il lavoro nero, quello sommerso: circa 3.000.000 di lavoratrici e lavoratori. Così come l'altro sull'evasione fiscale: oltre 90 miliardi di evasione che non si combatte ma che, troppo spesso, si condona.

Il Governatore della Banca d'Italia, Fabio Panetta, ha affermato che “la nostra economia soffre da oltre due decenni della stagnazione della produttività del lavoro, a fronte di un aumento annuo dell'1% nel resto dell'Eurozona, riconducendo il fenomeno alla deludente dinamica della produttività totale dei fattori, ossia ai guadagni in efficienza che sarebbero dovuti derivare dalle nuove tecnologie e dall'innovazione di prodotto. Serve anzitutto innovare e valorizzare le risorse umane.”

E come la partecipazione, anche il salario non riesce a diventare quel volano di equa redistribuzione e di promozione dello sviluppo che il modello contrattuale del 1993 aveva disegnato e che gli Accordi interconfederali del 2009 e della stagione 2016/2018 hanno riconfermato, se pur con qualche modifica.

Mentre sul versante contrattuale è utile ricordare che nel 1995 i Ccnl depositati al CNEL erano 198, è altrettanto importante prendere atto che oggi il numero si aggira intorno ai 1.000.

E, al netto di un archivio che andrebbe rivisto - perché annovera sotto la voce Ccnl accordi di vario tipo, che Ccnl ovviamente non sono - ad oggi sono circa 220 i contratti sottoscritti dalle Associazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative - per noi Uil, Cgil, Cisl - che riguardano oltre 12.000.000 di lavoratrici e lavoratori con una copertura su tutto il territorio nazionale superiore al 95%.

I restanti contratti, quelli pirata, sono applicati a meno di 400.000 persone.

Viene allora da chiedersi cosa abbia e continui tuttora a non funzionare in quest'ambito.

Certamente la messa al bando della concertazione, che si è arrivati gradualmente a definire una forma di consociativismo, è stato il primo grande errore commesso dalla politica bipartisan, con il fine vero di destabilizzare il sistema di relazioni, in particolare con il Sindacato confederale. Destabilizzazione che si è protratta fino ai nostri giorni, producendo contrapposizioni invece che soluzioni condivise ai tanti problemi che hanno attraversato, e attraversano ancora, il Paese.

Chi svolge un ruolo di rappresentanza ha come compito primario quello di costruire relazioni. L'ascolto, il confronto -anche lo scontro, qualora serva - sono elementi fondamentali per trovare le giuste soluzioni, le risposte corrette alle domande che ci pongono coloro che ci ripongono in noi la propria fiducia.

Costruire relazioni per realizzare il bene comune, e non il bene di pochi: è questo il compito di chi svolge un ruolo di rappresentanza.

Ogni soggetto politico, imprenditoriale, sindacale è portatore di interessi, ma quella che da troppo tempo sembra essersi persa è la consapevolezza che dovremmo saper coniugare insieme quegli interessi con quelli più generali del nostro Paese.

Il dialogo sociale non prescinde dal confronto, ma lo genera.

Il sistema di relazioni ha retto meglio, negli anni, con le Associazioni datoriali, anche se “a macchia di leopardo”, potremmo dire.

Tuttavia, è stato un percorso sempre in salita che ha portato Confindustria, nel 2014, a dichiarare di voler “svuotare” il Ccnl, in particolare il suo ruolo salariale, per sostituirlo con una contrattazione aziendale, che però non è stata mai promossa davvero, ma unicamente usata come alibi per destrutturare, appunto, la contrattazione.

Si arriva, così, al secondo grande errore commesso dai firmatari degli Accordi interconfederali, a partire dal 1993, poiché la “seconda gamba” su cui avrebbe dovuto reggersi il nuovo modello contrattuale era proprio la contrattazione di secondo livello aziendale e/o territoriale, attraverso la redistribuzione della produttività che, invece, è stata scarsamente praticata.

Infatti, da allora ad oggi, essa copre tra il 25% e il 28% delle lavoratrici e dei lavoratori delle imprese private.

Anche questo è un altro dato rilevante che da anni si fa finta di ignorare, a ciò che maggiormente sorprende è che ciò avvenga anche da parte dei Ministri del lavoro, i quali, attraverso la raccolta degli accordi, ogni anno hanno declamato risultati eccellenti.

L'ultimo report del marzo scorso sull'andamento dei premi di produttività ci dice che il numero delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti beneficiari è di circa 3.500.000. In termini generali, su 18.300.000 dipendenti (di cui 3.200.000 operanti nel settore pubblico e 15.100.000 nel settore privato) quelli ancora privi di un salario di produttività sono 11.600.000.

È evidente che si deve assolutamente porre rimedio ai macroscopici errori commessi nel tempo.

Un ulteriore grave *vulnus*, che riguarda in particolar modo il comparto dei servizi, è quello del mancato rispetto delle norme che presidiano ogni contratto sui tempi, sulle procedure e sulle modalità della presentazione delle piattaforme, dall'avvio del confronto, compreso il periodo di raffreddamento del conflitto.

Il contratto del commercio, e ora anche quello della grande distribuzione, dal 2019 sono stati finalmente rinnovati. Per altri contratti sono passati otto o più anni; siamo in attesa che si intervenga anche su quello del turismo.

È allora evidente che gli accordi sottoscritti tra il 2016 e il 2018 vanno rivisti, perché nel frattempo si sono verificati fatti che non possono in alcun modo essere trascurati: innanzitutto la pandemia da Covid-19, poi l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia e ora la delicata situazione in Medio Oriente, con un conflitto che sembra non trovare soluzioni e con tutte le conseguenze umane ed economiche che questo sta comportando.

I contratti collettivi nazionali, allora, vanno rivisti perché le regole condivise vanno rispettate, altrimenti si cambiano.

Dobbiamo allora domandarci se la contrattazione di secondo livello possa ancora essere ritenuta uno strumento importante del sistema delle relazioni; e se pensiamo che essa sia in grado di offrire soluzioni e risposte ai temi e ai problemi specifici di una data realtà; e se, infine, essa possa aiutare a ridurre quel gap salariale che dalla fine degli anni Novanta pesa in modo iniquo sulle spalle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Se la risposta a tali quesiti è sì, allora la si realizzi nelle aziende e nei territori e il Ministero del lavoro svolga un ruolo attivo di monitoraggio per favorire che ciò avvenga.

A tal fine, abbiamo sperato in un provvedimento che non riportasse al 10% ma azzerasse l'aliquota sulla detassazione dei premi di produttività e che, nello stesso tempo, confermasse l'eliminazione del criterio della incrementalità, come anticipato.

Ad oggi del provvedimento non abbiamo notizie.

E mentre la contrattazione di secondo livello di fatto non viene praticata, anche i contratti nazionali, soprattutto in alcuni settori, vengono faticosamente rinnovati, a volte senza alcun rispetto per le regole convenute e a scapito delle lavoratrici e dei lavoratori che, oltre a subire gli effetti di una inflazione da profitti, hanno visto slittare il rinnovo del proprio contratto con conseguenze molto gravi non solo sul loro potere d'acquisto, ma sulla loro stessa dignità.

Se questo è il bilancio, allora si deve necessariamente cambiare il modello.

La produttività, per esempio, dovrà tornare ad essere completamente parte integrante del primo livello di contrattazione?

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro sono davvero solo un costo, un investimento che viene quotidianamente smentito da tante, troppe morti?

La riduzione dei costi da una parte e la massimizzazione dei profitti dall'altra, che producono conseguenze negative sulle lavoratrici e sui lavoratori e sulle loro vite, rappresentano una cultura immutabile?

La parità salariale uomo/ donna è davvero un obiettivo condiviso?

Queste e molte altre potrebbero essere le riflessioni su cui confrontarsi.

Una tematica su tutte merita di essere affrontata con urgenza: rendere effettiva la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle strategie d'impresa e alle scelte sui modelli organizzativi, soprattutto in questa fase storica in cui stiamo attraversando tre transizioni epocali come quella ambientale, quella energetica e quella digitale.

Riteniamo, quindi, indispensabile realizzare una partecipazione che in primo luogo coinvolga tutte e tutti in azienda e nel territorio attraverso la piena estensione della contrattazione di secondo livello.

Si dovrà partire dal rafforzamento del sistema informativo e di consultazione, fino ad arrivare alla costituzione di Comitati di sorveglianza.

Diciamo, invece, no alla partecipazione nei Consigli di amministrazione, mentre non riteniamo la partecipazione agli utili e all'azionariato strumenti che possano sostituire il ruolo salariale proprio della contrattazione.

Per realizzare compiutamente questi obiettivi, però, e per porre finalmente il giusto freno al proliferare dei contratti pirata, pensiamo sia pregiudiziale che si pervenga ad una legge di sostegno al testo unico sulla rappresentanza sottoscritto nel 2014.

Una legge "leggera"; che assuma, cioè, gli accordi sottoscritti e i criteri individuati - in particolare iscritti e votanti nelle elezioni delle rsu - e che individui i giusti criteri per misurare anche il peso delle organizzazioni datoriali, oltre ad inserire l'obbligo per le aziende di dichiarare gli iscritti ai Sindacati.

In coerenza con quanto sinora detto, crediamo sia altresì indispensabile intervenire sulla legge 300 del 1970 per risolvere il problema della rappresentanza nelle unità produttive con meno di 15 addetti, inserendo l'obbligo della elezione delle rsu nelle realtà in cui ve ne siano almeno 5.

Ancora altre sono le proposte contenute nel nostro rapporto, fra le quali va sottolineata una su cui stiamo lavorando e che rappresenta un corollario a quanto espresso sinora. Ovvero, l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione al fine di stipulare contratti con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce, realizzando in tal modo l'*erga omnes*.

In conclusione, va menzionata la delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva. Si tratta di una proposta emendativa e interamente sostitutiva di quella recante disposizioni in materia di giusta retribuzione e di salario minimo.

Immaginiamo e ci auguriamo un futuro confronto aperto alle parti sociali, perché ad una attenta lettura del provvedimento abbiamo potuto apprezzare molti obiettivi che potrebbero essere condivisi, alcuni dei quali provano a rispondere ai problemi che sin qui abbiamo posto. Fra questi, l'impegno al rispetto dei tempi del rinnovo dei contratti nazionali e il contrasto a qualsiasi forma di *dumping* contrattuale.

Nel frattempo, però, vorremmo anche sottolineare la nostra non condivisione del riferimento relativo ai contratti maggiormente applicati, ritenendo invece più rispettosa e garante della effettiva rappresentanza la formulazione giuridicamente applicata da anni, che parla di contratti collettivi firmati dalle Associazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative (che sono quelle che con i loro contratti, secondo il CNEL, coprono oltre il 95% delle lavoratrici e dei lavoratori del Paese).

Arrivando poi al punto d del comma 2 dell'articolo 1, abbiamo pensato che ci fosse un altro elemento di assoluto contatto quando si afferma di voler favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello. Tuttavia, immediatamente dopo nel testo, si afferma di voler correlare tale contrattazione alle differenze dei costi su base territoriale. E su questa affermazione, come UIL, diciamo no: no al ripristino delle gabbie salariali, che già produssero risultati negativi e discriminatori negli anni passati.

Per concludere, un'ultima considerazione.

Condividiamo incondizionatamente l'applicazione dell'articolo 36 della Costituzione, come l'obiettivo di rafforzare la contrattazione collettiva; ma poi, sempre nel testo, si parla di criteri che riconoscano i trattamenti economici complessivi minimi.

Non è questa la sede deputata a questo confronto, ma ci sembra doveroso ricordare che ci sono circa 4.000.000 di lavoratrici e di lavoratori con minimi contrattuali al di sotto dei 9 euro lordi l'ora.

La proposta cancellata prevedeva l'applicazione dei minimi contrattuali di quei contratti firmati dalle Associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative, con l'obbligo di elevare a 9 euro lordi i suddetti minimi contrattuali, qualora questo non si fosse già realizzato.

La Uil, per la prima volta, ha detto sì ad una proposta sul salario minimo perché finalmente si assumevano come riferimento i minimi contrattuali e più in generale il contratto collettivo, ritenendo la medesima proposta equa, percorribile e in grado di sostenere la contrattazione lì dove si fossero create delle impossibilità oggettive a rimuovere rigidità pretestuose.

Forse sarebbe necessario fare un supplemento di indagine.

E, comunque, la Uil, la nostra Organizzazione, come sempre, sarà portatrice di proposte e pronta al confronto.