A proposito del dibattito “estivo” sulle differenze Nord-Sud
Una riflessione dentro la Cisl

Una doverosa premessa

Avviare una riflessione sulle provocazioni estive della Lega sulle differenze salariali tra il Nord e il Sud del Paese, peraltro riprese anche dal Premier e da molti altri esponenti della politica, appare utile, per le ragioni di merito assai vicine all’azione sindacale ma anche per questioni di “lungimiranza” politica, se è vero che una serie di sfide venute dal partito di Bossi, nel tempo, si sono trasformate in assetti legislativi di fatto e di prospettiva (federalismo fiscale, sicurezza, ronde, immigrazione, ecc.).

L’insistenza del leader “padano” a voler discutere della questione con i sindacati lascia intravedere l’innesco di una possibile iniziativa, tenuto conto che il tema risulta essere di quelli appetibili, anche in vista della campagna elettorale per le Regionali del 2010.

Tuttavia il dibattito politico si è sviluppato prevalentemente con slogan e chiacchiere da spiaggia, salvo qualche intervento appropriato da parte di esperti che masticano di assetti della contrattazione e con posizionamenti diversi anche all’interno della coalizione di maggioranza, con una convergenza tra Centro Sinistra e OOSS che hanno “blindato” l’argomento, richiamando la revisione dei modelli contrattuali sancita dall’accordo quadro del 22 gennaio 2009, quale strada maestra da intraprendere (e ancor prima da applicare) per risolvere le questioni connesse alla distribuzione della ricchezza prodotta; osservazioni intelligenti che, tuttavia, non hanno scalfito le obiezioni e le provocazioni leghiste, che tanta presa fanno nella mentalità comune ed anche nei luoghi di lavoro.

La retribuzione

Se i provvedimenti legislativi sulla de-tassazione e sgravi contributivi delle erogazioni retributive aziendali rappresentano uno dei corni della sfida sulla diffusione della contrattazione di 2° livello (argomento principale invocato, come già richiamato, dal Centro Sinistra, da Confindustria e dalle OOSS), tuttavia tale strada non è automatica né certa per milioni di persone che lavorano, in quanto risultano diverse le variabili che possono influenzare tali percorsi: i comportamenti dei datori di lavoro, la presenza sindacale, la convenienza/disponibilità a percorrere strade “partecipative” e contrattuali quali pratiche condivise anche dagli imprenditori e dagli stessi lavoratori delle piccole e piccolissime imprese, l’assetto e la stabilità legislativa dei provvedimenti oltre che dalla loro semplicità applicativa.

Anche la previsione delle deroghe ai CCNL, intese come adattamenti temporali delle norme nazionali a particolari situazioni locali e territoriali, rappresenta anch’essa una strada da intraprendere, qualora se ne ravvedano le circostanze e l’opportunità: la possibilità che fonti contrattuali diverse (seppur derivate, in quanto articolazioni periferiche delle parti stipulanti il CCNL) possano apporre deroghe e modifiche rappresenta una risposta a situazioni di crisi in carenza di altre alternative o, al contrario, come modalità incentivante (in un tempo definito) per attrarre possibili nuovi investimenti e nuova occupazione, ma difficilmente possono rispondere a problemi “esterni” ai luoghi della

produzione e del lavoro, quali l'andamento del costo della vita, i differenziali inflattivi territoriali, le diverse incidenze delle spese per consumi, affitti, ecc.

Ma se queste sono le variabili su cui la **Cisl** sta riflettendo e operando, anche ai fini di incassare un risultato tangibile da questa stagione sindacale assai difficile, risulta tuttavia opportuno riflettere sulle questioni più ampie che sottengono **alla dinamica dei redditi da lavoro dipendente**, determinata:

- dall'azione contrattuale (CCNL e Contrattazione di 2° livello),
- dal fisco,
- dalla contribuzione sociale,
- dagli andamenti economici e produttivi delle imprese (compresa la Pubblica Amministrazione),
- dai posizionamenti professionali e di carriera,
- dagli orari di lavoro e le conseguenti prestazioni (turnazioni, straordinari, part time, sospensioni da Cig, ecc.),
- dall'adesione o meno (oltre che dalla presenza o meno) alle varie forme di bilateralità contrattuale (previdenza, sanità e assistenza e altri servizi di tutela del reddito),
- dalle tipologie contrattuali e d'impiego,
- dalla contrattazione individuale e dalle politiche retributive autonome delle imprese.

La contrattazione e il territorio

La determinazione dei livelli retributivi è, storicamente, conseguita dall'azione sindacale e contrattuale e rappresenta la sintesi negoziale, nei vari settori, intorno al CCNL; le altre dinamiche sopra descritte e richiamate sommariamente, vedono l'intervento di altri protagonisti di "scopo" quali lo Stato e le sue articolazioni, il datore di lavoro, la persona nell'impresa, con il suo bagaglio professionale e la disponibilità a determinate prestazioni.

Salvo la progressività fiscale, nelle modalità evolutive collegate ai diversi interventi legislativi e la contribuzione sociale, che ruota intorno a norme pressoché similari, con piccole varianze correlate alla tipologia dell'impresa e alla sua classificazione giuridica, tutto il resto del reddito conseguito risulta determinato dal settore di impiego, dall'impresa e dai suoi valori aggiunti, dall'incidenza del costo del lavoro sulla formazione dei ricavi aziendali, dalle tipologie e qualità della prestazione professionale nonché dalla sua temporalità.

In questa ottica, allora, solo una buona contrattazione decentrata, profondamente connaturata alle diverse tipologie d'impresa e dei lavoratori impiegati in esse, può consentire una reale tutela delle retribuzioni, correlate alla ricchezza prodotta, ma anche alle diversità professionali, ai diversi mercati del lavoro e mondi del lavoro in cui siamo presenti con i nostri associati: oltre ai pensionati sono iscritti alla Cisl lavoratrici e lavoratori che, mediamente, sono collocati in fasce retributive con valori annui lordi che spaziano da 20.000 euro a 70.000 euro!

E' indubbio che l'azione sindacale decentrata risente, oltre che dai diversi luoghi di lavoro, dei contesti territoriali e i territori sono "mercati retributivi".

Basterebbero due semplici dati a ricordarcelo: le incentivazioni alle uscite dai rapporti di lavoro nelle stesse imprese per denominazione e per omogeneità settoriale, anche contrattualmente definite per mobilità ex 223 o per dimissioni volontarie, risultano essere di valori economici assoluti assai diverse in relazione alla collocazione territoriale, a seconda se si sta a Milano o a Roma, ma anche tra Trezzano sul Naviglio e la Val Seriana!

Le più affermate società di consulenza, che assistono le direzioni del personale delle imprese nelle politiche retributive e nella valutazione degli elementi professionali di mercato (Hay Group, Watson Wyatt e altre), ci segnalano che, nelle indagini retributive costruite su modelli a cui partecipano le imprese stesse ai fini delle rilevazioni reali, molteplici mansioni e ruoli professionali omogenei hanno valori retributivi assai diversi in relazione ai mercati territoriali. Ruoli professionali di media-alta qualificazione ma anche di collocazioni intermedie: le figure di manutenzione ad esempio (meccanica tradizionale, meccatronica, elettrostrumentisti, solo per citare qualche specializzazione) hanno valori retributivi molto diversi a seconda dei numerosi mercati territoriali e ciò a prescindere dalla dinamica congiunturale della domanda-offerta.

Il territorio fa la differenza, oltre ad altri elementi valutativi collegati alla profondità/ampiezza delle competenze!

Tutti uguali?

Ecco perchè, forse, risulta utile riflettere ulteriormente, sia sulla qualità della contrattazione decentrata (un po' meno mordi e fuggi, anche se il tempo che stiamo vivendo ci fa essere un po' più di "bocca buona") ma anche su qualche correttivo territoriale: in definitiva Regioni e Comuni hanno facoltà di introdurre/modificare le addizionali Irpef aggiuntive sulle entrate, perché non dovrebbe valere anche il principio contrario?

Ossia, la possibilità di introdurre qualche correttivo fiscale (lasciamo ai "tremontiani e ai vischiani" la tecnicalità del caso) fondato sul dato residenziale, sulle condizioni climatiche e stagionali, per esempio l'incidenza dei costi, a carico delle famiglie, del riscaldamento invernale e sulle conseguenze in termini di abbigliamento per tutti i componenti delle famiglie (anziani e minori compresi), non pare un elemento di discriminazione, tutt'altro. Apparirebbe invece come fattore perequativo rispetto ad un aspetto distintivo del costo della vita in alcune zone del Paese e forse non tutte situate al Nord, come segnalano le condizioni climatiche di alcuni territori montani nel Centro del Paese stesso.

I costi famigliari sopra richiamati denotano incidenze rilevanti sul reddito netto a disposizione delle famiglie stesse; è pur vero che anche altri costi, direttamente collegati alla produzione del reddito, come la mobilità e i trasporti, hanno dimensioni assai rilevanti ma essi si collocano in un differenziale più correlato alle densità urbane e di lavoro e ciò accomuna intere province del Nord, del Centro e del Sud del Paese. In definitiva i costi del pendolarismo a Napoli, piuttosto che a Roma, non risultano significativamente diversi da Torino o da Brescia, in termini di costi diretti e di tempi di raggiungimento dei luoghi di lavoro.

In particolare, sui costi a carico delle persone nelle diverse aree del Paese, ci sembra interessante la riflessione del **prof. Campiglio** (Univ. Cattolica di Milano), economista attento alla distribuzione del reddito e ai fenomeni dell'esclusione sociale, che, riportando le esperienze di alcuni sindacati Usa (Sole24Ore 20 agosto 2009) in merito alle differenze tra i vari Stati sui costi degli immobili, hanno presentato richieste economiche tese a perequare il rapporto tra stipendi e costi delle case, anche ai fini di incentivare la mobilità sociale.

Campiglio sostiene che anche in Italia occorrerebbe che nei contratti si stabilisca una "indennità di sede" a seconda delle diverse zone del Paese, quale elemento di compensazione per i differenti costi locativi; come farebbe, si domanda Campiglio, "un giovane di Messina, che decide di aderire ad una proposta di lavoro al Nord, a pagare un affitto superiore al 60% dello stipendio?"

Ci fermiamo, nelle nostre riflessioni, solo ai costi oggettivi e inevitabili e non ad altre tipologie di spesa, quali i consumi per tempo libero (ristoranti, cinema, colazioni al bar, ecc.), più collegati ad abitudini e a scelte individuali.

Ecco perché una attitudine alla osservazione dei dati di fatto dovrebbe indurci ad aprire riflessioni e pensieri solidi, più che ad un dibattito opinionista e di chiacchiere in libertà; nell'esperienza sindacale l'osservazione ed il radicamento nella realtà risulta essenziale, anche ai fini di predisporre innovazioni e posizioni politiche, utili peraltro anche sul fronte del proselitismo. Non a caso parliamo di redditi, anziché di retribuzione, in quanto la strada fiscalmente indicata risulta praticabile anche (e naturalmente) per i redditi da pensione.

La nostra mission

In questo senso è risultata lungimirante l'azione della Cisl, ispirata nel suo "pensiero" sin dagli anni 50; ora tutti negano le gabbie salariali, tutti invocano la contrattazione decentrata e in Cgil, a segnali alterni, qualche riformista fa sentire timidamente la propria voce, forse più per ragioni pre-congressuali per il dopo Epifani (2010), che per argomenti di merito.

Infatti continuano i distinguo dei vari Megale e Rocchi, tutti accomunati tuttavia dall'impossibilità di convenire sui contenuti della revisione del modello negoziata dagli altri sindacati con tutto il panorama dei datori di lavoro: si discute di virgole o di massimi sistemi, ma il dibattito cigiellino continua ad essere astratto ovvero non fa i conti con il fatto che "il treno è partito". A loro decidere se guardarlo da lontano, invocandone di volta in volta la fermata o il cambiamento di strada, o se invece attuare iniziative e azioni, ai diversi livelli e nelle molteplici circostanze (i rinnovi dei CCNL delle varie categorie) per atterrare verso qualche elemento di convergenza.

La vicenda del CCNL Commercio, a cui Filcams Cgil ha aderito dopo un anno e attraverso azioni diplomatiche (quale la firma di protocolli preliminari sul lavoro), segnala l'ineluttabilità sostanziale delle strade intraprese e dei contenuti negoziati: dopo qualche tempo sull'Aventino, prima o poi anche la ex casa comune della sinistra dovrà arrendersi al fatto che un accordo firmato è un atto negoziato e che solo qualche maquillage può essere consentito, ai fini di poter far loro affermare che le modifiche apportate sono state decisive "per le sorti dei lavoratori"!

Ecco perchè insistiamo sulla lungimiranza della Cisl, non per vivere di inesistenti rendite di posizione (che non sussistono in politica, in quanto la realtà continua a provocare prove ed esami di maturità in dosi quotidiane, anche sul piano mediatico come insegna il caso **Innse**); non abbiamo alternative (e ne andiamo fieri della sfida) al diffondersi di una buona contrattazione decentrata, di una qualità dell'azione sindacale che deve irrobustirsi anche nelle dimensioni territoriali (e abbiamo capito che non possiamo cavarcela semplicemente solo inserendo la richiesta, peraltro con poca convinzione, nelle piattaforme centrali dei rinnovi contrattuali).

Abbiamo capito che la sfida sta nella paziente ma solida azione di "presidio dei nostri mercati", cioè di star vicino e in prossimità con i lavoratori dei nostri territori e delle nostre imprese, in una costante opera di sensibilizzazione e di costruzione di adeguati presìdi sindacali nelle diverse circostanze e segmenti dei tanti mondi del lavoro e dei lavori, come insegna a noi tutti 'l'investimento" in Alai (oggi Felsa), dopo 10 anni dalla sua costituzione.

Presenza sindacale, competenze negoziali, attitudini relazionali ovvero andare anche "nelle gambe del diavolo", come insegna la nostra buona storia, accanto alla diffusione delle buone pratiche sulla bilateralità (emulando le esperienze di alcune categorie) sono i richiamati corni della sfida.

E la formazione sindacale è leva da utilizzare, da parte dei gruppi dirigenti, per far crescere sindacalisti saldi e motivati, prima nei principi e nei pensieri che fondano le azioni e poi nelle opinioni.

Niente ci è regalato, tutto si conquista, in tutte le circostanze che i cicli economici e sociali ci sottopongono nella nostra paziente e quotidiana azione di santi minori.

agosto 2009

USR CISL Lombardia
BiblioLavoro