



Politically (in)correct una rubrica ADAPT sul lavoro – Riforma della contrattazione: Cgil, Cisl e Uil pretendono di far girare all'indietro la moviola della storia | 1

La proposta di Cgil, Cisl e Uil per la riforma degli assetti contrattuali nei settori privati e pubblici (con annesse le relative materie in tema di rappresentanza e di rappresentatività) è non solo “fuori mercato”, ma persino “antistorica” nel senso che, se mai qualcuno la prendesse sul serio, la sua impostazione riporterebbe il sistema delle relazioni industriali a tanto tempo prima dello stesso Protocollo del 1993. Pertanto, in quel documento di ben 18 pagine messo a punto con un lavoro, in sede tecnica e politica, durato settimane (per non dire anni), non solo non vi è nulla di nuovo sotto il sole (se fosse così le cose andrebbero come sono sempre andate), ma vi è tanto di antico.

Si tratta di una piattaforma “difensiva” che “gioca a nascondino” con le posizioni del Governo e delle controparti, nell'intento di sottrarsi ad eventuali iniziative non gradite (quali, prima fra tutte, l'istituzione di un salario minimo legale). In sostanza, al di là di qualche omaggio rituale al potenziamento della contrattazione di prossimità (che verrebbe allargata “ufficialmente” a quanto già adesso è prassi diffusa e comune: come l'organizzazione e l'orario del lavoro) è il contratto nazionale che rimane – dominus incontrastato – al centro di un sistema contrattuale di impostazione tolemaica. Al punto che – udite! udite! – è stato resuscitato persino l'articolo 39 della Costituzione (è singolare che la Cisl abbia cambiato posizione su questo tema, dopo essersi opposta, giustamente, per settant'anni alla sua attuazione).

Il ragionamento che ha guidato la mano degli estensori del documento è stato più o meno il seguente: “vogliono fregarci con l'introduzione di un salario minimo legale? Saremo noi a far loro la festa. Si dia, infatti, applicazione, con legge ordinaria, all'articolo 39, il quale prevede un meccanismo idoneo ad attribuire efficacia *erga omnes* al contratto collettivo di categoria”. Così, **il contratto nazionale non si limita a rimanere al centro delle relazioni industriali, ma assume persino una funzione di carattere legislativo.**

Nella ripartizione classica dei ruoli - codificata nel Protocollo del 1993 e



Politically (in)correct una rubrica ADAPT sul lavoro – Riforma della contrattazione: Cgil, Cisl e Uil pretendono di far girare all'indietro la moviola della storia | 2

sostanzialmente confermata anche negli accordi successivi, sia pure con qualche aggiustamento - il contratto nazionale aveva il compito di salvaguardare il potere d'acquisto; la contrattazione decentrata di remunerare la produttività. Ma oggi, quando l'inflazione bisogna produrla artificialmente come la neve sui campi di sci, i sindacati, al tavolo delle trattative si sono sentiti chiedere - non in modo arbitrario, ma secondo le regole vigenti - la restituzione degli aumenti concordati in precedenza sulla base di una dinamica del costo della vita rimasta solo teorica. Ecco allora la "svolta"; all'indietro.

«Il CCNL - sta scritto in bella vista nel documento - deve mantenere la sua funzione di primaria fonte normativa e di centro regolatore dei rapporti di lavoro, comune per tutti i lavoratori del settore di riferimento, rafforzato nel suo ruolo di *governance* delle relazioni industriali». Fin qui nulla di nuovo, si dirà. Invece no; basta che si prosegua nella lettura per imbattersi nell'alzata di ingegno: **«Il contratto nazionale, con la determinazione delle retribuzioni, dovrà continuare - si legge ancora - a svolgere un ruolo di regolatore salariale**, uscendo dalla sola logica della salvaguardia del potere d'acquisto, che nasceva da un'esigenza di contenimento salariale in anni di alti tassi di inflazione, per assumere nuova responsabilità e ruolo. Le dinamiche salariali - prosegue il documento - dovranno, così, contribuire all'espansione della domanda interna, a contrastare le pressioni deflattive sull'economia nazionale, a stimolare la competitività delle imprese e la loro capacità di creare lavoro stabile e qualificato, nonché a valorizzare, attraverso una equa remunerazione, l'apporto individuale e collettivo delle lavoratrici e dei lavoratori».

In sostanza, attraverso la stipula dei contratti nazionali dovrà essere aumentato il potere d'acquisto, allo scopo di rilanciare la domanda interna e contrastare le spinte deflazionistiche. Se così deve essere, secondo Cgil, Cisl e Uil, finiscono in archivio tutti i vecchi indicatori (IPCA compresa) e ci si incammina sulla via dell'ignoto: «A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato - ecco il sarchiapone - sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano



conto: a) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti; b) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dai specifici Ccnl di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione».

Così, la negoziazione del salario, nel contratto nazionale, diventa addirittura uno strumento di politica economica, che prende a riferimento indicatori generici e vaghi come gli “andamenti settoriali” per loro natura inadeguati – ammesso e non concesso che sia possibile individuarli – rispetto alle esigenze delle imprese. Ma il cerchio si chiude con un'altra gemma. **Con settant'anni di ritardo Cgil, Cisl e Uil chiedono l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione allo scopo di “dribblare” l'insidia del salario minimo legale.** «L'esigibilità universale dei minimi salariali definiti dai Ccnl, in alternativa all'ipotesi del salario minimo legale, va sancita attraverso un intervento legislativo di sostegno, che definisca l'*erga omnes* dei Ccnl, dando attuazione a quanto previsto dall'Art. 39 della Costituzione».

In questo modo, il contratto nazionale (alla faccia dell'esigenza di estendere e rafforzare la contrattazione decentrata per incrementare la produttività e la qualità del lavoro) assumerebbe **la medesima efficacia vincolante della legge.** Andremmo verso una stagione di rivendicazioni sindacali uniformi ed insostenibili, per di più imposte *erga omnes*. I contratti collettivi nazionali non sarebbero più rivolti ad assicurare quei trattamenti minimi che una giurisprudenza consolidata riconduce a quanto stabilito dall'articolo 36 della Costituzione in materia di equa retribuzione, ma diverrebbero il campo di battaglia per una più “avanzata” redistribuzione del reddito a favore delle classi lavoratrici con riferimento a parametri cervellotici e non competitivi. Ha ragione il leader della Fim-Cisl, Marco Bentivogli, quando, nel suo intervento alla riunione degli Esecutivi unitari ha affermato che: «È un ossimoro caricare di ulteriore ruolo salariale il Ccnl e puntare sulla contrattazione aziendale o territoriale. Non si può fare



Politically (in)correct una rubrica ADAPT sul lavoro – Riforma della contrattazione: Cgil, Cisl e Uil pretendono di far girare all’indietro la moviola della storia | 4

centralizzazione e decentramento allo stesso tempo. Queste contraddizioni che ci portiamo dietro da 20 anni, se vogliamo tentare di fare un accordo, almeno tra di noi, prima o poi dovremo affrontarle». Profeta inascoltato: perché la Cisl, in cambio di un giro di valzer sulla partecipazione, ha svenduto un tratto genetico della sua storia.

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT
Docente di Diritto del lavoro UniECampus

Giuliano Cazzola

Membro del Comitato scientifico ADAPT
Docente di Diritto del lavoro UniECampus

Scarica il pdf 

Leggi anche

1. **La regolazione dei provvedimenti disciplinari nella contrattazione collettiva** AA.VV., Working Paper ADAPT, n. 184/2015...
2. **Jobs Act: l’operatività del “Codice dei contratti” alla luce della contrattazione collettiva** Working Paper ADAPT, n. 181/2015...
3. **Il sindacato e il coraggio delle decisioni impopolari** Emmanuele Massagli...
4. **Politically (in)correct una rubrica ADAPT sul lavoro – Riforma della contrattazione: “che mille fiori fioriscano”** Giuliano Cazzola...
5. **I contratti integrativi aziendali sempre più orientati al benessere dei dipendenti. Il caso Findomestic** Roberta Monte...
6. **Il rinnovo dell’integrativo UNI tra flessibilità oraria e premio di risultato** Maria De Lucia...