

A tu per tu con la rappresentanza/32

Salario minimo legale e relazioni industriali: la prospettiva datoriale nel settore terziario

A colloquio con Donatella Prampolini, Vicepresidente di Confcommercio

a cura di Giorgio Impellizzieri

Il lavoro povero è al centro del dibattito pubblico. Qual è la consistenza del fenomeno nel settore terziario?

Il dibattito sul lavoro povero necessita di essere affrontato attraverso una analisi di ciascun singolo fattore che lo scaturisca o lo alimenti.

Il primo fattore, di nostro particolare interesse, è la discussione intorno alle retribuzioni previste dai CCNL. Proprio su questo punto, come più volte ho detto, il nostro CCNL del Terziario, che risulta di gran lunga il più applicato nel settore, garantisce dei salari minimi adeguati e sopra anche la soglia “psicologica” dei 9 euro. Pertanto, sottolineo che il problema del lavoro povero, in termini orari, non riguarda i nostri lavoratori. Tutti i livelli di inquadramento raggiungono la soglia e l’ultimo livello, che più si avvicina a tale soglia, è applicato a circa l’1% dei lavoratori operanti nel settore.

Con tale presupposto, non intendo negare l’esistenza di una questione salariale in Italia allarmante, ma ritengo che sia opportuno individuare dove si annida realmente il problema per tentare una efficace risoluzione dello stesso.

A tal proposito, Banca d’Italia evidenzia come forme di lavoro temporaneo e part-time contribuiscono in modo marcato alla dispersione dei redditi annui da lavoro dipendente. Rispetto alla diffusione di contratti a termine nel nostro settore, dall’ultimo rapporto annuale INPS si evince che l’81% dei rapporti di lavoro per coloro ai quali si applica il CCNL Terziario Confcommercio è a tempo

indeterminato, ai quali si sommano i rapporti di apprendistato (5,3%), a fronte di una media nazionale, tra i CCNL più applicati, pari al 79%. Allo stesso modo, rispetto alla diffusione dei contratti part-time, dai dati INPS si evince che il 58% dei contratti per coloro ai quali si applica il CCNL Terziario Confcommercio è di tipo full-time, a fronte di una media pari al 60% tra i CCNL più applicati. Dunque, possiamo ritenere di essere posizionati in linea con l’attuale mercato del lavoro italiano.

Diverso è il caso del lavoro irregolare. Il settore Terziario, purtroppo, risulta essere tra i settori colpiti da questi fenomeni, insieme quello agricolo, edile e del lavoro domestico.

Che il CCNL Confcommercio fissi già una tariffa superiore ai 9 euro orari proposti dalle opposizioni lo possiamo dire noi ricercatori (e ovviamente voi firmatari) previo un non facile lavoro di analisi delle singole voci retributive sparse nel contratto che ha certamente una forma a dir poco alluvionale. Non sarebbe tempo di una ampia razionalizzazione e semplificazione?

Innanzitutto, la prima forma di razionalizzazione utile dovrebbe riguardare l’uniformità dei trattamenti economici e retributivi all’interno del medesimo settore, nel rispetto e salvaguardia del pluralismo sindacale, ma nella gestione di un pluralismo contrattuale sempre più proliferante.

Nel nostro CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi, saremmo anche disposti ad un processo di

razionalizzazione delle voci retributive, purché vengano salvaguardati gli elementi caratterizzanti la nostra storia e che hanno dimostrato fonte di tutela al servizio di imprese e lavoratori. Dunque, occorre intendere la contrattazione come fonte di garanzia della più equa retribuzione per i lavoratori attraverso un trattamento economico complessivo, che valorizzi la sanità integrativa, la previdenza complementare e i servizi della bilateralità territoriale.

Come procede la negoziazione per il rinnovo del contratto nel vostro settore?

Le trattative sono proseguite ponendo come obiettivo comune il raggiungimento, nel più breve tempo possibile, del rinnovo del contratto attraverso un negoziato in composizione ristretta al fine di trarre una sintesi veloce ma equilibrata. Peraltro, la Commissione Sindacale di Confcommercio si è dichiarata disponibile a sottoscrivere il rinnovo del contratto nazionale non disconoscendo l'IPCA come indice di riferimento, nell'ambito di una discussione che necessariamente interessasse tanto la parte economica, quanto la parte normativa del contratto. Le organizzazioni sindacali hanno, invece, mostrato totale chiusura rispetto alle proposte di tipo normativo poste sul tavolo di negoziazione.

Non si tratta di perseguire scambi o contropartite rispetto al cospicuo aumento che i dati sull'inflazione richiedono per la salvaguardia del potere di acquisto dei lavoratori. Ma occorre essere consapevoli dei cambiamenti del mercato del lavoro e del fatto che taluni istituti normativi, se non vengono utilizzati, diventano un onere economico a carico delle sole imprese.

Al momento, le organizzazioni sindacali hanno proclamato sciopero per la giornata del 22 dicembre. Siamo impegnati nel rinnovare il prima possibile il CCNL e per questo non comprendiamo uno sciopero, per di più a ridosso del Natale.

I contratti collettivi "pirata" sono considerati una delle cause principali della questione salariale. Qual è la sua percezione del fenomeno?

Dai dati INPS e CNEL, si nota che il fenomeno della contrattazione pirata si è espanso nell'ultimo decennio, sebbene i dati Uniemens elaborati dal CNEL, sull'applicazione dei contratti collettivi

stipulati da sigle minori, siano ancora bassi: basti notare che al 97% dei lavoratori del settore privato vengono applicati contratti siglati dalle federazioni sindacali di Cgil, Cisl e Uil.

Solo il CCNL siglato da Confcommercio viene applicato dal 94% delle imprese operanti nel settore e all'85% dei lavoratori addetti. Inoltre l'adesione al contratto, dal 2020, sta aumentando di anno in anno. Detto questo, benché i numeri legati alla diffusione dei CCNL in commento ancora non sembrano allarmare, la loro costante crescita alimenta una cultura di fuga dalla contrattazione per cercare ambiti in cui è possibile "spendere meno".

La proposta del governo, approvata in aula la scorsa settimana, è quella di estendere a tutti i lavoratori i trattamenti economici fissati dai "contratti di categoria più applicati". Qual è la posizione di Confcommercio su questo fronte?

Il criterio così enunciato sarebbe in tal modo slegato da qualsiasi altro dato "reputazionale" e di rappresentatività dei soggetti che negoziano e sottoscrivono i contratti collettivi.

Pensiamo, tuttavia, che non possa prescindere, nella individuazione del CCNL *leader* per ogni categoria, oltre che dalla applicazione, anche dalla storia del soggetto che lo negozia. Il richiamo al solo criterio della maggiore applicazione affida al possibile arbitrio, anche di soggetti terzi, la individuazione del contratto che contiene il trattamento minimo per ciascuna categoria economica, senza considerare il peso della rappresentanza dei soggetti che negoziano quel o quei CCNL, ed è suscettibile anche di aprire al sindacato del giudice nel contenzioso individuale ma anche sui perimetri contrattuali.

Quale elemento di misurazione per l'affermazione oggettiva di tale criterio viene individuato, tra i criteri di delega, il codice del contratto collettivo applicato al rapporto nei flussi UNIEMENS, nelle comunicazioni obbligatorie e nelle buste paga. Tale codice è stato visto con estremo favore da Confcommercio nel momento in cui il Legislatore lo ha introdotto quale elemento obbligatorio nelle comunicazioni per le assunzioni. Bene, quindi che venga individuato tra i criteri di delega perché è un elemento in grado di dare oggettività alla diffusione di un contratto collettivo, nel preoccupante scenario che ne vede oltre 900 depositati al CNEL.

Si ritiene, tuttavia che, accanto al criterio della maggiore applicazione, rappresentato dal dato oggettivo del codice contratto, debbano essere utilizzati per le parti datoriali altri consolidati criteri, come la diffusione territoriale, la stipulazione di CCNL, l'assistenza nelle conciliazioni, peraltro già adottati dalla Pubblica Amministrazione nella attribuzione di ruoli e funzioni, quali ad esempio i consigli di vigilanza degli enti previdenziali ed assistenziali. Come pure possono essere individuati ulteriori criteri, anch'essi già adottati, ad esempio nelle Camere di commercio. Anche la consolidata esperienza di una bilateralità matura e diffusa e del conseguente welfare contrattuale possono costituire elementi di carattere oggettivo da affiancare al criterio della maggiore applicazione e del codice contratto.

Mentre per le organizzazioni sindacali, un primo passo, che dovrebbe portare alla soluzione del problema, potrebbe essere quello di incentivare per via normativa l'attuazione degli accordi interconfederali sulla misurazione della rappresentatività. In tal modo, anche nel settore privato, per ciascun CCNL, sarà possibile avere il valore effettivo del peso delle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi.

Per individuare i contratti collettivi più applicato di ciascun settore, bisogna accordarsi su quali siano i confini dei diversi settori economici. Vede qualche rischio per la libertà e le funzioni degli attori della rappresentanza?

Siamo consapevoli che restano aperte altre questioni importanti e connesse, a cominciare dalla definizione dei perimetri contrattuali. Ma tale definizione non può che essere lasciata alle decisioni delle parti sociali in relazione ai singoli comparti. Nel nostro sistema i perimetri delle categorie sono definiti dalla contrattazione collettiva tenendo conto in particolare dei caratteri strutturali delle stesse categorie e delle attività svolte.

A fronte delle variazioni degli assetti categoriali indotti dalle recenti modifiche dei sistemi produttivi, la ridefinizione dei perimetri e la soluzione delle eventuali controversie non possono che spettare alle stesse parti negoziali.

In questo ambito, secondo Confcommercio la misurazione della rappresentatività delle confederazioni e associazioni datoriali impone dei criteri di computo articolati e soprattutto stabiliti dalle Parti

Sociali stesse, anziché attraverso l'intervento del legislatore, riprendendo la discussione già avviata tra organizzazioni datoriali e sindacali presso il CNEL.

I criteri dovrebbero essere individuati, dunque, attraverso un "Patto Concertativo" dalle Organizzazioni Datoriali e Sindacali, con la presenza del Governo, che per storia, diffusione territoriale, dati associativi e attività svolta, sono tradizionalmente quelle comparativamente più rappresentative a livello nazionale, suffragate da un successivo intervento normativo.

Il CCNL Confcommercio, per esempio, si applica a settori e sottosectori economici e produttivi diversi. Esiste il pericolo che, procedendo con una definizione delle categorie contrattuali tramite leggi o atti amministrativi, alcuni settori oggi ricompresi nel vostro ambito di applicazione (p.e. grande distribuzione o il terziario avanzato) possano essere sottratti alla vostra azione di rappresentanza?

Per quanto nei settori richiamati non registriamo alcun rischio di sottrazione della nostra azione di rappresentanza, in quanto largamente e storicamente da noi rappresentati, tuttavia, non mi sento di condividere come impostazione la definizione per vie legali delle categorie contrattuali.

Si tratterebbe di una eccessiva interferenza del legislatore nelle dinamiche sindacali e contrattuali che devono restare del tutto in capo all'autonomia delle parti negoziali.

Un qualunque criterio di perimetrazione dei settori ai fini di individuazione del CCNL *leader*, stabilito solo per legge, ancor più se dettagliato, potrebbe impattare molto negativamente su sistemi associativi complessi e spesso differenti fra di loro.

Giorgio Impellizzieri

Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

X @giorgioimpe