

È il momento di definire cosa sia un contratto leader

 ildiariodellavoro.it/e-il-momento-di-definire-cosa-sia-un-contratto-leader

Alessandro Genovesi

Quando tre anni fa circa, dopo un positivo confronto di Cgil, Cisl e Uil con Draghi (e un successivo egregio lavoro del Parlamento con la legge delega 78/22 e poi del Consiglio di Stato con il D.lgs. 36/23), il nuovo codice degli appalti introducesse l'articolo 11, in pochi si accorsero della portata della norma. O almeno della sua effettiva potenzialità. Ovvero, della valenza "strategica" di aver introdotto l'obbligo per gli operatori economici di applicare uno specifico CCNL indicato dalla stazione appaltante, attinente all'oggetto dell'appalto e sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, facendo diventare di fatto quel CCNL "il CCNL di riferimento" per le tutele economiche e normative da garantire ai lavoratori coinvolti nell'appalto stesso.

Tra i pochi che se ne avvidero voglio citare il professor Treu ma anche alcuni esperti come gli amici Amos Andreoni, Vincenzo Bavaro e Alessandro Bellavista e, per "par condicio", i professori Faioli e Tiraboschi. Meno i cosiddetti "protagonisti" delle relazioni industriali, esclusione fatta per la Cgil e alcune sue categorie (in particolare penso alla Filcams e alla Fillea).

Così come in diversi sottovalutarono (e sottovalutano ancora) la portata dell'introduzione, nella primavera del 2024, del nuovo comma 1 bis all'articolo 29 del D.lgs 276/03 (riguardante gli appalti tutti, compresi gli appalti e subappalti nei settori privati, con la traslazione del concetto tipico degli appalti pubblici per cui è "l'attività oggetto dell'appalto e quindi della prestazione che fa le tutele e il CCNL da applicare ai lavoratori"), non a caso fortemente voluto dalla Cgil. E poi la novità del D.lgs. 209/24, il decreto correttivo allo stesso Codice dei contratti pubblici, profondamente modificato rispetto alla bozza iniziale (per azione congiunta di sindacati e associazioni di impresa) e con elementi più stringenti (economici e normativi) per le cosiddette "verifiche di equivalenza tra CCNL diversi", ovvero sia tra il CCNL indicato dalla stazione appaltante e quello eventuale applicato, se diverso, dall'operatore economico.

Risultato in concreto: si è andato istaurando un nuovo equilibrio tra "libertà di impresa" nello scegliersi il CCNL e "tutele/utilità sociali" nel senso proprio dello stesso articolo 41 secondo capoverso. Si sono gettate le basi "potenziali", cioè per rendere più chiaro ed efficace il concetto di "CCNL leader", cioè di quel CCNL "di riferimento" – per quella specifica attività svolta – che indica il livello complessivo, salariale e normativo (compresi gli istituti di welfare contrattuale) da riconoscere ai lavoratori e sotto il quale non è lecito andare.

Elemento di regolazione del mercato del lavoro, anche se "limitatamente" ai dipendenti in appalto, ma di portata generale, oltre la valenza privatistica di un accordo tra parti non coperto dalla mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione (quali sono di fatto i CCNL).

Ma se è così allora, se abbiamo ora una "finestra", è forse giunto il momento di "osare di più", e di definire tutti insieme, a partire dalle principali organizzazioni sindacali e di impresa, cosa sia un CCNL "leader". Cioè il CCNL di riferimento per tutti, lavoratori in appalto e lavoratori

direttamente alle dipendenze dell'azienda.

CCNL "leader" di riferimento per le imprese "ordinarie" (grandi o piccole che siano poco importa, manifatturiere o del commercio idem, mi riferisco alla "natura giuridica" in sé); CCNL "leader" di riferimento per le imprese artigiane; CCNL "leader" di riferimento per le cooperative; CCNL "leader" per quei settori un po' "speciali" che sono, per esempio, l'agricoltura o il vasto mondo delle colf e badanti (con ovviamente le loro "specificità").

CCNL "leader" che, in quanto tali, dovrebbe essere gli unici riconosciuti dal legislatore ed essere gli unici a beneficiare di contributi pubblici (diretti o indiretti). Essere applicati nel sistema come elementi di riferimento, per cui sia possibile ovviamente andare "sopra" in termini economici e normativi a vantaggio dei lavoratori, ma mai sotto.

Perché una volta definita cosa sia un "CCNL leader" e quale esso sia in quel settore, è chiaro che chi sta sotto non solo non deve essere incoraggiato (o peggio ricevere sostegno pubblico, avere enti bilaterali riconosciuti e/o convenzionati, ecc.) ma è di fatto un CCNL "peggiore" e, se non vogliamo chiamarlo "pirata", chiamiamolo almeno "corsaro": in quanto non solo riconosce meno salario e tutele a lavoratori che fanno lo stesso lavoro di altri colleghi, ma magari è stato sottoscritto più per favorire la nascita di qualche Centro di Assistenza Fiscale (CAF) o pseudo fondi professionali, sanitari ecc. che altro. Con poca utilità per i lavoratori ma magari tanto vantaggio per i soggetti "costituenti".

Ma quali caratteristiche dovrebbe avere un "CCNL leader" per essere tale?

A oggi la giurisprudenza ci dice che sono tali sicuramente i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, ma manca la certezza "ope legis" di indicatori oggettivi come, per esempio, quelli ricompresi nel testo unico sulla democrazia e rappresentanza sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil insieme a Confindustria (per i sindacati contano gli iscritti e i voti presi alle elezioni delle RSU) o con altre associazioni datoriali (con anche altri possibili "misuratori" purché siano trasparenti, verificabili e soprattutto efficaci e concreti).

E le associazioni datoriali devono darsi una mossa ad indicare quali siano i loro "indicatori per contarsi" se vogliono realmente contribuire a questa discussione.

Del resto a fine 2024, proprio in alternativa ai criteri avanzati (e poi per fortuna ritirati) dal Governo in fase di bozza del decreto correttivo al Codice Appalti, diverse importanti associazioni datoriali (Confindustria, Confcommercio, Abi, centrali cooperative) avanzarono alcune proposte in questa direzione. Non entro nel merito, ma personalmente li trovai (e li trovo) interessanti. E ricordo che sui quei punti di merito sia il Segretario Generale della Cgil che quello della Uil si dissero pronti a sedersi ad un tavolo.

Quindi sicuramente un CCNL è un "CCNL leader o CCNL di riferimento" se coloro che lo sottoscrivono (sindacati e associazioni di impresa) sono maggiormente rappresentativi in quel settore e per quelle specifiche aziende (mi riferisco sempre alla loro natura "giuridica", come evidenziato sopra).

Questa è la posizione assunta da anni dalla CGIL, che non chiede solo la traduzione in norma, con una legislazione di sostegno, degli accordi interconfederali in materia, ma l'attuazione piena dell'articolo 39 della Costituzione.

Ma accanto a questa “precondizione” occorrono poi, forse, alcuni indicatori sussidiari o se vogliamo “aggiuntivi”, vista anche la complessità del mondo di oggi, la stratificazione (e qualche volta sovrapposizione) dei vari CCNL (compresi quelli firmati da Cgil, Cisl e Uil) e dei loro ambiti di applicazione.

E vista anche la ormai diffusa e condivisa opinione che certo questo proliferare di CCNL è una patologia del sistema, entro cui si sono sviluppati contratti aziendali spacciati per contratti collettivi nazionali, contratti di mestiere (una vera e proprio “bestemmia” nell’epoca delle trasformazioni digitali, delle tecnologie e saperi polivalenti e abilitanti, ecc.) e tanti contratti “corsari” e “pirata” che alimentano dumping, concorrenza sleale e un vero e proprio “mercato delle vacche” per consulenti e faccendieri. Tutte porcherie che, con un sistema di relazioni industriali figlio del conflitto, del confronto e delle mediazioni dei soggetti sociali collettivi e di massa, poco o nulla centrano.

Un indicatore sussidiario (del resto coerente con gli avanzamenti legislativi di questi anni, citati all’inizio dell’articolo) dovrà essere, sicuramente, la “qualità” delle tutele e diritti che il CCNL riconosce ai lavoratori.

Non una qualità astratta ma “misurata” (magari con pesi ponderali diversi quando si comparano gli istituti normativi) a parità di inquadramenti e figure professionali (perché spesso il dumping avviene con il “sotto inquadramento” delle professionalità più “tipiche” di quel comparto, tanto per parlarci chiaro).

Una qualità misurata, per esempio, assumendo i 5 indicatori salariali e i 14 indicatori normativi (orario, formazione, salute, malattia e infortunio, prestazioni veramente erogate ai lavoratori in termini di assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, welfare aggiuntivo – perché non conta quanto si versa in un fondo, conta quanto arriva ai lavoratori; ecc.) di cui all’allegato I.01 proprio del vigente Codici Appalti pubblici (come modificato dal D.lgs. 209/24).

Quindi è “leader” nello specifico settore quel CCNL che ha come precondizione l’essere sottoscritto dalle organizzazioni più rappresentative di quel comparto, ma che ha anche le tutele economiche e normative a favore dei lavoratori più alte degli altri CCNL che insistono sullo stesso comparto, secondo lo spirito proprio – a mio parere – dell’articolo 36 della Costituzione.

Stabilite queste due condizioni, una “precostituente” e una “fattuale”, avremmo di fatto ottenuto il “punto di riferimento” generale.

Con una battuta: avremmo l’“erga omnes” ma anche l’“optimum” dove, se proprio volessimo andare ancora più in profondità, in caso di sovrapposizioni ulteriori a parità di queste due fondamentali condizioni – per stratificazioni e distribuzioni che nel tempo hanno fatto dilatare

anche le vecchie frontiere tra ciò che è manifatturiero e ciò che è servizi, tra ciò che è “hardware” e ciò che è “software” – si potrebbe infine ricorrere ad un misuratore, ulteriore, di “diffusione”.

Tradotto: se due CCNL dovessero essere dotati entrambi della maggiore rappresentatività di chi li firma e se, bene o male, dovessero assicurare un livello “misurato” di tutele salariali e normative equivalenti a parità di inquadramento professionale (e quindi anche un “costo contrattuale” lordo pari, per le imprese), si controlla allora quanto essi siano “diffusi” (cioè a quanti lavoratori siano applicati) in quello specifico settore o sottosettore (perimetro contrattuale o codice Ateco che si voglia).

Sapendo che, se il punto di riferimento è la qualità delle tutele e la quantità del salario a favore dei lavoratori, da sindacalista e da dirigente della Cgil (dove i lavoratori sono iscritti cioè alla Confederazione e poi organizzati dalle categorie) arrivo a scrivere, provocatoriamente, che mi interessa il giusto quale Federazione li rappresenti e – lo dico con buona pace delle associazioni datoriali – a quale delle diverse loro sigle sia iscritta la singola azienda.

Senza “volpi sotto l’ascella”: le cooperative vere stiano con i CCNL delle cooperative, le imprese artigiane vere con i CCNL delle imprese artigiane, le imprese industriali con i CCNL industriali, ecc.

E a quel punto – riconosciuti incentivi e benefici (economici e normativi) pubblici solo alle imprese che applicano “CCNL leader”; riconosciuti (o accreditati) solo i CAF, i patronati, gli enti bilaterali dei soggetti stipulanti e per i settori coperti dai “CCNL leader”; disponibile il mercato degli appalti pubblici (come sta, anche se lentamente e con molte contraddizioni, avvenendo) solo per le imprese che adottano questi CCNL – avremmo messo una parola quasi definitiva alla sciagura dei contratti pirata e, magari, aperto la via per una semplificazione e riduzione del numero degli stessi contratti collettivi nazionali e per una più razionale definizione dei c.d. “perimetri” (uno degli obiettivi del c.d. “patto della fabbrica” mai praticato fino in fondo).

Con tutte le gradualità e accortezze del caso certo, con tutte le attenzioni e mediazioni necessarie, ma con una direzione di marcia condivisa e chiara, sostenuta dal livello delle migliori tutele riconosciute, dall’elemento della rappresentanza misurata realmente e dalla democrazia delegata e diretta che agisce, in quel mix di valorizzazione delle Organizzazioni sindacali, delle RSU e del voto dei lavoratori”, per dare validazione finale ai CCNL sottoscritti.

Potendo così concentrare risorse, energie ed intelligenze nel prossimo, immediato futuro su altri temi, più “contemporanei e necessari”. Come per esempio il governo del cambio di paradigma produttivo in corso, come evitare che i salti tecnologici distruggano occupazione e professionalità, come investire in modelli di impresa, organizzativi e del lavoro in grado di aumentare saperi, sostenibilità ambientale, ricerca e innovazione, partecipazione e produttività, valorizzando il lavoro, la sua funzione creativa, il suo valore sociale. Per essere ancora e più di prima un Paese moderno, manifatturiero e digitale, collocato nella parte alta della nuova divisione internazionale del lavoro.

Alessandro Genovesi