

Salario minimo

05862

05862

Lo snodo dei contratti

di Pasquale Tridico

Da molti anni si parla di misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Molte leggi richiedono che venga verificata l'applicazione, da parte dei datori di lavoro, di Ccnl al fine di beneficiare, ad esempio, di agevolazioni o vantaggi di natura contributiva. Nonostante questo, non esiste ancora una legge che indichi le modalità attraverso cui procedere a tale misurazione e verifica.

Le parti sociali, e in particolare, Cgil, Cisl e Uil con Confindustria, a cui si sono aggiunti anche Confapi e Confservizi, negli anni, hanno stabilito accordi con regole precise per procedere alla misurazione.

L'Inps, a partire dal 2019, recependo quanto previsto dalle parti sociali in questi accordi, su base volontaria, con delle convenzioni, ha avviato un processo di raccolta e verifica dei dati dei lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali (sulla base dei versamenti mensili dei contributi) e delle elezioni dei rappresentanti sindacali. In tal modo, finalmente, dopo 10 anni dalla sottoscrizione dell'accordo da parte di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, avvenuto in data 10 gennaio 2014, si è in grado di misurare la rappresentanza. Questo accordo stabilisce che si è rappresentativi, e quindi legittimati a sedersi ai tavoli delle trattative, se le organizzazioni sindacali abbiano almeno il 5% delle adesioni dei lavoratori (una soglia raggiunta da pochissimi sindacati). È, importante, però, su questo aspetto, formulare alcune osservazioni. In primo luogo, i lavoratori dipendenti in Italia sono circa 13 milioni. La misurazione del "mondo" Confindustria ricomprende circa 5 milioni di lavoratori, e quindi solo un 38%. In questo "mondo" Cgil, Cisl e Uil insieme raggiungono il 95% delle adesioni dei lavoratori (il 98% se consideriamo il mondo Confapi), ma i rapporti di forza al loro interno non sono pubblici e sono custoditi dai dati dell'Inps. E' noto tuttavia che i sindacati più grandi siano, nell'ordine, Cgil, Cisl e Uil. I dati precisi delle adesioni potrebbero essere noti se le organizzazioni sindacali decidessero di dare questo dato, sostenuti però da una norma che imponesse la validità erga omnes (efficacia generale). Sarebbe una operazione di grande trasparenza, che dovrebbe essere sostenuta da tutti, e farebbe bene soprattutto al mondo del lavoro.

In secondo luogo, molti Ccnl non sono "misurabili", laddove il dato associativo (cioè l'iscrizione al sindacato dei lavoratori) non fosse comunicato da almeno il 50% delle aziende che applicano il relativo Ccnl. Infatti gli accordi finora formulati non rispondono a richieste di legge e non hanno obbligo di comunicazione. In terzo luogo, i Ccnl applicati ai lavoratori del terziario e del commercio (una platea numericamente altrettanto significativa rispetto a quella del mondo Confindustria) potrebbero non essere

misurabili, nel momento non si hanno elezioni delle rappresentanze sindacali, quindi, mancherebbe il secondo parametro per la verifica, ovvero, quello elettorale. Nel "settore" del terziario e del commercio, le organizzazioni datoriali chiedono anche parametri e modalità differenti per dare seguito alla misurazione. Ci sarebbe da chiedersi se si possano utilizzare due pesi e due misure, uno per il modo industriale e uno per quello del terziario. A ciò si aggiunga che le organizzazioni datoriali richiedono anche la specificità della loro tipologia di impresa oltre che di settore. Ad esempio il mondo delle grandi imprese viene considerato diverso dal mondo delle piccole e medie imprese, che a sua volta viene distinto dal mondo delle cooperative. E ognuno vorrebbe un Ccnl specifico per i diversi settori economici. E' come se nel mondo del calcio nel campionato di serie A ci fossero regole differenti per verificare il fuorigioco, rispetto alla serie B e ancora differenti per la Lega pro. Un quadro reso complicato, più del dovuto, da una forte varietà di organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori. Per questo, in assenza di un chiarimento normativo, qualsiasi riferimento ai contratti maggiormente rappresentativi, anche ai fini del salario minimo, non trova immediata applicazione, se non davanti ad un giudice. Ed è questo che consente ribassi salariali, l'aziendalizzazione della contrattazione e il fiorire di contratti pirata. È questo il motivo di fondo che giustifica in Italia un salario minimo legale.

Una diversa possibilità, sempre coerente con il salario minimo legale, se non si vogliono stabilire criteri di rappresentanza sindacale, sarebbe quello di definire come contratto leader, per legge, i Ccnl maggiormente applicati, sulla base dei dati che ha l'Inps. Il criterio del Ccnl maggiormente applicato è oggettivo e di semplice misurazione. A ciò si dovrebbe aggiungere però la clausola di salvaguardia di un salario minimo di garanzia: ovvero nessun contratto può riportare un minimo tabellare inferiore ai 9 euro. Ciò combinerebbe in modo indissolubile e semplice la contrattazione cara ai sindacati e importante per i lavoratori, e il salario minimo, proposto dalle opposizioni e utile ai lavoratori più deboli.

Economista, Università Roma Tre

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Superficie 28 %