

Osservatorio Lavoro

MISURARE LA RAPPRESENTATIVITÀ DEI LAVORATORI DELLE PARTI SOCIALI PER RAZIONALIZZARE IL SISTEMA CONTRATTUALE

mercoledì 31 ottobre 2018 – ore 13

Claudio LUCIFORA *(Università Cattolica e Consigliere esperto CNEL)*

Senza entrare nel merito delle proposte sin qui discusse desidero contribuire al dibattito portando qualche evidenza empirica su alcune simulazioni che abbiamo condotto esaminando la rappresentanza in alcuni comparti, tenendo come perimetro di applicazione quello della classificazione Ateco e come criterio di rappresentanza la copertura dei contratti collettivi. Un criterio di rappresentanza quindi diverso da quello individuato negli accordi siglati dalle parti sociali negli ultimi anni (dato associativo e dato elettivo) e con un perimetro di applicazione diverso dai settori contrattuali. Il criterio della classificazione per settori merceologici (Ateco) quindi individua all'interno della classificazione, oltre ai contratti propri del settore, anche contratti prevalenti in altri comparti. In altre parole, quei contratti applicati da imprese che pur operando in un dato settore - ad esempio, nel settore metalmeccanico - applicano altri contratti - ad esempio del commercio - sia perché le attività produttive sono diventate più complesse e diversificate, sia semplicemente per convenienza. Oltre a queste fattispecie ci sono poi i contratti non registrati dall'Inps, che vengono spesso chiamati contratti "pirata" e che tuttavia sono difficili da definire in quanto l'Inps non li classifica perché non sono registrati. Si noti che rispetto al totale dei contratti collettivi nazionali depositati presso il Cnel (che sono circa ottocentosessanta), dopo un accurato lavoro di ripulitura delle informazioni i contratti meno rappresentativi pur essendo numericamente numerosi di fatto rappresentano una quota minoritaria di lavoratori e imprese. Tale operazione risulta comunque complessa perché un contratto collettivo se non viene rinnovato, a tutti gli effetti resta

vigente. Con l'aiuto delle parti sociali siamo riusciti a sapere se alcuni contratti fossero ancora vigenti oppure no, ma si tratta di un problema reale.

I dati restituiscono una realtà molto eterogenea: in alcuni comparti le cose sono abbastanza ordinate, in altri meno. Per esempio, nel settore metalmeccanico e in molti comparti del manifatturiero i contratti siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative coprono più del 90% dei contratti. Circa l'8% è rappresentato da contratti prevalenti in altri comparti mentre il restante 1-2% è rappresentato dai contratti non rappresentativi.

In altri comparti invece le cose sono molto più fluide, il numero di contratti siglati da organizzazioni rappresentative è più elevato e il numero di imprese interessate da ciascun contratto inferiore (tutto ciò fa riferimento a indicatori di copertura, cioè lavoratori coperti e imprese che applicano quei contratti). Nella simulazione effettuata poi si va a vedere la penalizzazione salariale delle diverse tipologie di contratti: i cosiddetti "altri contratti", cioè contratti siglati da organizzazioni rappresentative ma in un comparto che non è il proprio e i contratti non rappresentativi. I risultati delle simulazioni mostrano che mentre non si trovano grandi differenze retributive per la tipologia degli "altri contratti", nei contratti siglati da organizzazioni non rappresentative la penalizzazione risulta elevata, dell'ordine del 10-20%. Inoltre, guardando la distribuzione dei salari i lavoratori più colpiti sono proprio quelli con salari più bassi.

Si tratta quindi di un primo esercizio di simulazione su cui intendiamo continuare a lavorare anche con l'aiuto dell'Inps.