

Osservatorio Lavoro

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

mercoledì 31 ottobre 2018 – ore 13

TITO BOERI (*presidente INPS*)

Speravo di poter discutere qui oggi di un percorso completato nel suo aspetto più rilevante, quello della misurazione della rappresentanza, con una macchina operativa in moto. Siamo arrivati molto vicini al raggiungimento di questo risultato – a luglio scorso avevamo già cominciato a raccogliere le firme – ma siamo stati bloccati: in effetti prima di compiere questi atti abbiamo bisogno di avere da parte del ministero vigilante, il ministero del Lavoro, il via libera, che però ci è stato negato. Temporaneamente, è stato detto, ma da allora nulla è accaduto.

Il contenuto principale di questo accordo vedeva impegnate le sigle firmatarie dell'accordo del 1993 con tutti gli atti successivi di perfezionamento, una misurazione obiettiva della rappresentanza dei sindacati che si basava su due aspetti fondamentali: da una parte, i dati in possesso dell'Inps notificati poi dai datori di lavoro riguardanti le tessere sindacali, quindi l'associazione, il dato associativo e, dall'altra parte, il dato elettorale, quello delle rappresentanze sindacali unitarie. Il dato sulla rappresentanza era un compito che veniva affidato all'Inps che, a sua volta, avrebbe fornito questi dati a un comitato di gestione che li avrebbe

utilizzati con le modalità decise. Nell'accordo era previsto che sarebbe stata data pubblicità a questo accordo, aspetto molto importante poiché che nel nostro paese mancano misure obiettive pubbliche del grado di rappresentanza delle organizzazioni sindacali. E poi il lavoro che stavamo svolgendo insieme al Cnel avrebbe permesso di fornire un dato più significativo sulla copertura dei contratti collettivi e, quindi, sul grado di rappresentanza anche delle organizzazioni datoriali. Ci saremmo trovati finalmente in un mercato del lavoro con misure obiettive tanto della rappresentanza dei sindacati, quanto della rappresentanza delle organizzazioni datoriali, che avrebbe potuto favorire anche molti altri processi importanti. Tra questi, il più rilevante riguarda il porre un freno alla moltiplicazione dei contratti per spingere verso una ricomposizione della realtà creatasi all'interno del nostro mercato del lavoro.

Purtroppo, però, all'ultimo passaggio siamo stati bloccati. Spero vivamente che le cose si riapriranno rapidamente: negli ultimi mesi ci sono state varie dichiarazioni di esponenti importanti dell'esecutivo sulla necessità di essere trasparenti sulla rappresentanza dei sindacati. Questa era proprio l'occasione e con il via libera questo processo potrà essere ultimato e messo in atto. In passato ci sono state dichiarazioni sulla non necessità di incontrare le parti sociali, approccio chiaramente negativo che impedirebbe di ultimare questo percorso.

Insomma, questo processo è rimasto fermo, nonostante le sollecitazioni dei sindacati confederali e di Confindustria dirette al ministero del Lavoro per chiedere di portare a termine il progetto.

Stiamo invece procedendo insieme al Cnel in un lavoro minuzioso di censimento dei contratti. Abbiamo rivisto la codifica dei contratti che Inps utilizza per la raccolta dei contributi, attraverso i flussi informativi che l'Inps riceve sistematicamente dal mondo delle imprese. C'è ancora qualche discrepanza con la classificazione tuttavia sono state definite delle tavole di conversione che consentono di fare la mappatura dei contratti censiti dal Cnel con quelli dell'Inps, cosa molto importante che consente di rilevare una serie di anomalie. Ci sono già stati alcuni studi che hanno messo in luce una tendenza pericolosa manifestatasi nel nostro mercato del lavoro e cioè la moltiplicazione di accordi contrattuali pseudonazionali che spesso vengono siglati mettendo insieme poche imprese, magari con la tutela di qualche consulente del lavoro, con qualche sindacato di comodo, e che poi sistematicamente procedono a ottenere delle forti riduzioni salariali rispetto ai minimi contrattuali stabiliti in altre sedi, dove invece c'è una rappresentanza significativa di lavoratori e datori di lavoro.

Molti aspetti di questo fenomeno sono già stati messi in luce nel giugno scorso, quando abbiamo presentato questi accordi, quasi completi, a Roma. Analisi ulteriori dimostrano effettivamente che lo sconto salariale associato a questi contratti, che comunemente vengono definiti "pirata", è assai consistente e in alcuni casi va a colpire proprio i lavoratori già collocati ai livelli più bassi della scala retributiva. Per cui di fatto si tratta di un modo per impedire l'efficacia di qualsiasi minimo salariale all'interno del nostro paese.

Unendo dunque questi due processi: il lavoro fatto con il Cnel e la misurazione della rappresentanza, noi ci troveremmo nella condizione di porre un freno alla moltiplicazione dei contratti collettivi e alla tendenza presente nei contratti collettivi non rappresentativi di fissare livelli retributivi molto bassi.

Non dobbiamo comunque dimenticare che effettivamente la moltiplicazione dei contratti cosiddetti “pirata” potrebbe rispondere a un’esigenza oggettiva del nostro mercato del lavoro, caratterizzato da forti differenziali di produttività tra imprese, tra aree territoriali del paese e che quindi soffre di posizioni di minimi retributivi stringenti su territorio nazionale e su imprese molto eterogenee fra di loro. Quindi, anche se finalmente si definissero i contratti rappresentativi con maggiore rigidità anche nell’applicazione delle norme che, ad esempio, permettono di concedere le incentivazioni fiscali soltanto alle imprese che applicano i contratti maggiormente rappresentativi - rendendo così del tutto inefficace la strada dei contratti “pirata” - dovremmo comunque affrontare questo problema strutturale del nostro mercato del lavoro e dei nostri assetti contrattuali attuali, che spesso non sono in grado di riconoscere in modo adeguato i differenziali di produttività tra le imprese.

Se si confronta la situazione italiana con quella tedesca si scopre come la Germania abbia affrontato questo problema in diversi modi: dopo l’unificazione delle due Germanie (Est e Ovest) le imprese dell’Est avevano livelli di produttività molto più bassi di quelli della Germania Ovest. Si era creata una situazione in cui i datori di lavoro soprattutto delle

imprese dell'Est abbandonavano le associazioni datoriali, non potendo applicare i minimi salariali fissati dalla contrattazione collettiva a livello di Lander (sebbene di fatto si tratti di una contrattazione nazionale, in quanto i contratti leader di ciascun Lander vengono ripresi dagli altri livelli). Di fronte a questa emorragia, in Germania i contratti nazionali sono diventati molto più flessibili nel concedere delle deroghe ai minimi salariali, soprattutto nelle imprese collocate a Est.

Analisi empiriche che mettono in relazione i livelli di produttività delle diverse aziende delle varie aree territoriali con i livelli salariali, mostrano soprattutto nella Germania Est una relazione molto stretta fra queste grandezze, mentre in Italia questo non avviene. Se si osservano i differenziali salariali ad esempio nel Sud Italia si scoprono moltissime differenze di produttività, ma non esiste una relazione tra salari e produttività: in genere i salari sono piatti a fronte di differenze di produttività molto marcate. Questo fa sì che alla fine tutto il peso si scarichi sul lavoro, sul numero di occupati, sulla disoccupazione.

La Germania è arrivata all'unificazione con una realtà del mercato del lavoro non molto diversa, inizialmente con una disoccupazione molto alta nell'Est e molto bassa nell'Ovest. Gradualmente questo differenziale si è ridotto per arrivare oggi a differenziali molto contenuti. In Italia invece al Nord mancano i lavoratori e al Sud mancano i lavori.

È necessario, a mio avviso, riflettere molto sull'esperienza tedesca. Impedire che i salari tengano conto di queste differenze di produttività è la strada per aumentare i differenziali nei tassi di disoccupazione tra regioni;

permettere invece la contrattazione con una componente locale a livello di impresa, o a livello di aree territoriali, consente di trovare delle modalità per garantire maggiore flessibilità nell'applicazione dei contratti collettivi quando ci sono piccole imprese.

Insomma, questo problema va posto perché altrimenti tutto il peso dell'aggiustamento interesserà il lavoro, e la disoccupazione anziché i salari. Fissare quindi la misurazione di rappresentanza per cercare di ridurre la polverizzazione dei contratti nazionali è un obiettivo che ci si deve porre (secondo l'archivio contratti del Cnel, i CCNL sono oggi circa 960). Al tempo stesso occorre ragionare su cosa si può fare per garantire una maggiore rispondenza tra livelli di produttività delle singole aziende e livelli salariali.

Bisogna rendersi conto che l'esempio del contratto "pirata" è la dimostrazione più evidente che in Italia oggi manca un minimo salariale, cioè che i contratti attuali non sono in grado di garantire un salario minimo: questa è la realtà del nostro paese. Occorre dunque prendere atto della necessità di questo strumento che in altri paesi esiste da tempo. Abbiamo avuto la grande occasione con la legge delega che poi ha dato luogo a tutti i provvedimenti attuativi del *jobs act*, che prevedeva anche questa possibilità che non è stata sfruttata.

In questo momento nel nostro paese c'è una forte attenzione ai temi della povertà, che oggi esiste anche tra chi lavora. La povertà tra chi lavora si contrasta meglio con strumenti come il salario minimo piuttosto che con

strumenti come il diritto di cittadinanza, non costituendo, così un costo aggiuntivo per le casse dello Stato.

Molti paesi hanno recentemente introdotto un salario minimo, o lo hanno aumentato: nel Regno Unito c'è stato un forte incremento del salario minimo legale deciso dal governo in carica, mentre in Germania è stato introdotto un salario minimo su dei livelli molto alti. A priori si pensava che l'introduzione del salario minimo avrebbe creato un'elevata disoccupazione, ma ciò non è avvenuto. Certamente bisogna studiare con estrema cura a quale livello introdurre il salario minimo, molti dati, tra cui quelli Inps, possono guidare questa valutazione. Con l'operazione del reddito di cittadinanza, il salario minimo diventa una strada maestra per far sì che i costi della lotta alla povertà non gravino soltanto sulle casse dello Stato, che ha un debito pubblico come il nostro, ma che in qualche modo gravino anche su imprese che spesso hanno un forte potere contrattuale nei confronti dei lavoratori: sono i casi tipici che noi chiamiamo tecnicamente "monopsonio", per cui alzare i salari più bassi non distrugge il lavoro, ma al contrario crea più lavoro. Queste realtà di monopsonio in Italia sono presenti, perché c'è poca mobilità del lavoro.

Insomma, fare una operazione di questo tipo sul salario minimo sarebbe molto importante per il nostro paese.

TITO BOERI (2° intervento)

Dalle cose dette oggi con le quali mi trovo d'accordo scaturisce la conferma di come sia fondamentale misurare anche la rappresentanza datoriale, tema spesso sottovalutato in Italia e che deve invece essere posto al centro dell'attenzione.

Il lavoro che abbiamo fatto ci mette nella condizione di arrivare molto vicino alla meta: attualmente ci sono 384 codici contrattuali che vengono flaggati dai datori di lavoro quando inviano all'Inps le dichiarazioni Uniemens che consentono di fare la raccolta dei contributi. Questi 384 codici coprono circa 14,7 milioni di lavoratori del settore privato che sono quasi la totalità rispetto all'universo dei lavoratori dipendenti che pagano i contributi all'Inps (non viene misurato il lavoro in nero, né quello dichiarato solo in parte). Rimane fuori solo lo 0,4 che corrisponde ai contratti potenziali "pirata". Nei diversi settori la quota dei lavoratori coperta da un contratto collettivo fornisce una misura della rappresentatività delle organizzazioni datoriali.

Resta aperto però il problema dei confini del settore che si può affrontare in vari modi. Le parti sociali devono decidere: si possono usare i codici Ateco, si possono prendere in considerazione i corrispondenti livelli di rappresentanza dei lavoratori firmatari di quell'accordo. Minacciare l'intervento dei giudici sembra un'arma spuntata dato che spesso le parti sociali sono d'accordo quando i giudici intervengono. Di recente i giudici sono tornati ad essere grandemente protagonisti nel nostro mercato del lavoro: infatti la combinazione del "decreto-dignità" e della recente sentenza della Consulta restituiscono una situazione in cui sono i giudici a

decidere quanto bisogna compensare il lavoratore licenziato. Questo viene deciso in totale libertà dal giudice senza alcun riferimento all'anzianità aziendale, così come invece avviene in tutti i Paesi Ocse.

C'è anche una componente di finanza pubblica che va valorizzata per farne capire l'urgenza: per l'Inps ad esempio la certificazione della rappresentanza è fondamentale, perché solo così si possono presidiare i minimi contributivi. Si tratta di un aspetto non secondario che va sottolineato.

Poi il salario minimo non è l'unico strumento per tutelare il lavoro; ci sarà sempre il ricorso al lavoro nero o ad altre forme contrattuali che si vanno sviluppando in tutti i paesi (non soltanto in Italia), ma il salario minimo può essere uno strumento molto utile anche per garantire dei minimi salariali in quegli ambiti. In Italia per qualche mese si è parlato della tutela dei lavoratori della "*Gig economy*" che dopo poco è sparita dal dibattito. Tra qualche giorno spiegheremo nelle varie città italiane ai lavoratori della *Gig economy* quali sono le tutele che l'Inps può dare, offrendo loro la possibilità di avere il Pin dell'Inps per accedere a questi dati. In questo caso il salario minimo può essere uno strumento fondamentale: pur non essendoci una misura oraria netta, i lavoratori possono avere un corrispettivo orario delle loro prestazioni e quindi il salario orario si può tradurre in compenso minimo orario per ciascuna delle loro prestazioni. Si tratta di un aggancio fondamentale per questi settori e, quindi, se esistono dei minimi più alti stabiliti dalla contrattazione essi prevarranno in quei settori.

Insomma, significa che il salario minimo è il minimo dei minimi sotto il quale non si può scendere. Nessun lavoro in nessun paese può essere svolto al di sotto di quei minimi. Questo è il principio del salario minimo e come tale non interferisce con la contrattazione, è una garanzia per non andare sotto quel livello, mentre con i contratti “pirata” si va proprio sotto quel livello. Naturalmente, la lotta ai contratti pirata va fatta lo stesso.

Per quanto riguarda il secondo livello, occorre guardare a come certe norme vengono applicate. Condivido la *ratio* sottintesa, cioè che le sigle che non firmano il contratto collettivo di primo livello non si debbano sedere al tavolo del secondo livello, ma dobbiamo stare attenti a come questo principio viene applicato.

In conclusione, una riflessione sulla democrazia nel nostro paese. La citazione «non dobbiamo incontrare le parti sociali, noi siamo le parti sociali» è un atteggiamento che va diffondendosi. La visione per cui solo chi ha avuto il voto ha il diritto di esprimersi e non esistono altre forme di rappresentanza se non quelle del voto parlamentare è estremamente pericolosa anche perché conosciamo purtroppo altre esperienze storiche di altri paesi nei quali tutto ciò che stava nel mezzo è stato spazzato via, a partire dal sindacato.

Quindi anche sotto questo aspetto è necessario fare subito un intervento sulla rappresentanza, per dare un segnale e rafforzare questi i intermedi fondamentali per il funzionamento di una democrazia.

Infine, a proposito del Cnel sarebbe assai interessante promuovere un’iniziativa dal titolo “Cosa rappresenta il sindacato”, cioè una iniziativa

proprio sulla trasparenza, argomento a cui gran parte della base elettorale attuale è sensibile. L'Inps parteciperebbe volentieri portando anche nuovi dati.