

## **Mercato del Lavoro News – n. 57**

### **Le tre Italie della contrattazione**

In un precedente articolo riportato nel n° 45 di MdL News della Fondazione avevamo evidenziato alcuni punti di riflessione, che derivavano dall'analisi dei dati del report del Ministero del Lavoro sul deposito dei contratti di secondo livello a febbraio 2019 e che recitavano come segue:

- in primo luogo, emerge la forte concentrazione territoriale di questo modello contrattuale. Quattro regioni ( Lombardia, Emilia Romagna, Veneto e Piemonte) rappresentano il 67% degli accordi depositati, le regioni centrali dal 15 al 20 mentre una quota residuale va al Sud, peraltro rappresentata soprattutto da accordi di gruppi nazionali con impianti produttivi in tali regioni;
- in secondo luogo, la contrattazione di secondo livello appare essere una pratica da imprese medie e medio- grandi, ( le piccole sono poche e ancora concentrate nelle principali regioni già segnalate precedentemente) ed è praticamente inesistente nel Centro – Sud;
- sul fronte dei contratti territoriali, che possono rappresentare una valida soluzione per le P.M.I e che danno conto del ruolo di promozione svolto dalle associazioni di rappresentanza, sia datoriali che sindacali nei diversi contesti regionali, utilizzando il peso percentuale dei contratti territoriali sul totale contratti delle singole regioni, spicca la Provincia di Trento con circa il 50%, ( in valore assoluto Trento da sola ha il doppio di tutti i contratti territoriali del Sud), seguita dall'Emilia Romagna con il 37%. Le altre regioni seguono con valori molto più bassi.

I dati più recenti dell'ottobre 2019 confermano sostanzialmente la situazione precedentemente evidenziata, mostrando un'articolazione territoriale della contrattazione di secondo livello che richiama alla mente il testo delle "Tre Italie" di Arnaldo Bagnasco, che configurava tre diversi modelli di sviluppo del nostro sistema economico- sociale : Il Nord-Ovest con la presenza prevalente delle medio-grandi imprese, il Nord -Est e Centro con la presenza diffusa delle piccole e medie imprese, Il Sud con la presenza di piccole imprese, spesso marginali, e di unità produttive di grandi gruppi nazionali.

Un ulteriore "squilibrio" della contrattazione era ed è rappresentato dal "dualismo dimensionale", in altri termini la contrattazione di secondo livello è "un affare da imprese medio-grandi, per intenderci da 50-100 dipendenti in su" le piccole sono coinvolte marginalmente anche a causa di una scarsa attività di promozione del mondo associativo datoriale ( vedi il numero di contratti territoriali), che salvo qualche eccezione virtuosa, sembra piuttosto assente. Le motivazioni sono molteplici e se riguardano da un lato una persistente "diffidenza" del mondo imprenditoriale, dall'altro, rimarcano una scarsa presenza dell'attività sindacale su questo segmento d'impresa, certamente più facile a dirsi che a farsi.

Il report ministeriale di ottobre 2019 ci consente di azzardare anche qualche numero in termini di copertura della contrattazione di secondo livello sul totale degli occupati-dipendenti, considerando, infatti, che alla fine del 2018 secondi i dati Istat tale numero era di circa 18 milioni ( 17.594.000 per l'esattezza) e che secondo i dati del ministero i dipendenti beneficiari della contrattazione di

secondo livello sono 3.422.300 otteniamo una percentuale del 19,4%. Sono tanti, sono pochi non è facile dirlo, certo è che colpisce più la percentuale dei lavoratori non beneficiari pari all'80%.

Partono da questi dati le osservazioni, sempre puntuali, che Giuliano Cazzola svolge nell'articolo dal titolo: "E' cambiata la linea, la contrattazione di prossimità – nonostante gli incentivi- è rimasta materia di dibattiti e conferenze" bollettino Adapt n° 36, e che costituiscono lo spunto per mettere in discussione la recente piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici.

Egli, in sintesi, intravede nei contenuti della piattaforma, per quanto riguarda la richiesta degli incrementi salariali e non solo, un ritorno alla centralità del contratto nazionale e quindi una "marginalizzazione" della contrattazione di secondo livello e delle modifiche introdotte con la precedente piattaforma ( una su tutte il famoso welfare aziendale). Riportando al centro del dibattito la domanda se e come i due livelli di contrattazione: nazionale e aziendale/di prossimità, possono convivere, ma soprattutto come possono integrarsi senza duplicazioni di ruoli e funzioni.

Un tema, questo, che fa da sfondo alla politica di contrattazione sindacale degli ultimi 20 anni, e che annovera detrattori e fautori confortati da ragioni che risultano fondate da entrambe le parti. Ma se consideriamo i dati del Ministero del Lavoro, certamente il dato che "salta all'occhio" è la scarsa percentuale di copertura dei beneficiari sul totale occupati, dato che appare in tutta la sua rilevanza a scala geografica e di dimensione aziendale. Allo stesso tempo quel 20% di beneficiari non è di poco conto, tenendo presente che proprio per la concentrazione territoriale e dimensionale che lo contraddistingue, in alcune aree e classi dimensionali tale indice di copertura raggiunge anche il 40%.

D'altra parte anche il contratto nazionale nonostante voglia coprire l'intero territorio nazionale e, con un giusto obiettivo solidaristico, la più ampia massa di beneficiari, è fortemente "minacciato" da contratti pirata, che sarebbe interessante geolocalizzare in termini di territori e di dimensioni d'impresa, ma possiamo già immaginare quali potrebbero essere i risultati.

Ripartendo, quindi, dalla provocazione contenuta nel titolo dell'articolo, se ci troviamo di fronte a "tre Italie" e forse qualcuna di più, con traiettorie di sviluppo molto differenziate, con ecosistemi economico-sociali spesso agli antipodi e quindi con aspettative e bisogni dei lavoratori che riflettono i contesti territoriali in cui vivono, chiedere ad esempio un incremento dell'8% (piattaforma metalmeccanici) uguale per tutti ha ancora senso ?

Il contratto unico, utilizzando una metafora, è come un vestito a taglia unica standard che si pretende venga indossato da chiunque, dal più grande al più piccolo, ma oggi che la produzione tayloristica ha lasciato il campo a modalità produttive e organizzative basate sulla flessibilità, sull'innovazione di prodotto e di processo, e nelle quali irrompono le esigenze delle nuove generazioni, la taglia unica può forse costituire un rassicurante contenitore, dal quale però fuoriescono innumerevoli rivoli, ciascuno dei quali si configura come una nuova domanda di rappresentanza. Domanda a cui è difficile dare una risposta, ma che certamente richiede uno sforzo di riprogettazione di gran parte "della cassetta degli attrezzi" da parte dei protagonisti della contrattazione: imprese e sindacati.

*a cura di Luciano Consolati (Metamanagement srl),  
componente del Comitato scientifico della Fondazione Anna Kuliscioff.*

Milano, 13 novembre 2019