



Il presidente Cnai, Di Renzo, sui risvolti in materia di concertazione

Il lavoro reclama welfare

Mentre l'Inl punta solo alle retribuzioni

DI MANOLA DI RENZO

Retribuzioni e schizofrenia di Stato. Davvero è difficile trovare una diversa definizione riguardo a quanto è possibile assistere in questo contesto storico, soprattutto per quel che concerne le questioni delle retribuzioni e della concertazione in generale.

Da una parte, infatti, lo Stato sembra voler perseguire e dare soddisfazione alle richieste del mondo dell'imprenditoria. Parliamo delle proposte che vedono, nei nuovi sistemi di welfare, il futuro delle relazioni tra lavoratori e imprenditori. Dall'altra parte però c'è una buona fetta di comparto pubblico che agisce in spregio di quanto effettivamente avrebbe necessità il tessuto produttivo, pronunciandosi, addirittura, in maniera anomala, a beneficio di una parte dei protagonisti della concertazione.

Nello specifico, questo è quanto pare sia accaduto, in ultimo, a seguito della pubblicazione della circolare n. 7 del 6 maggio da parte dell'Istituto nazionale del lavoro. Con essa, l'Inl ha stabilito che gli ispettori del lavoro dovranno svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato a una formale applicazione del contratto, ovvero sul Ccnl sottoscritto dalle Oo.Ss. dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: l'elemento di assoluta gravità è che la comparazione per la valutazione di equivalenza con i contratti definiti «leader», non potrà includere i trattamenti previsti a beneficio del lavoratore i quali beneficino di regimi di esenzione contributiva e/o fiscale.

Degli ultimi risvolti in materia di concertazione abbiamo parlato con il presidente Cnai,

Orazio Di Renzo.

Domanda. È proprio vero che all'interno della Res Publica, nella sua globalità, permangono anime opposte che pensano e agiscono l'una in contrasto con l'altra?

Risposta. Vorremmo proprio che non fosse vero, ma i fatti dicono il contrario. Per esempio: il decreto crescita è solo l'ultimo, in ordine cronologico, degli interventi che lo Stato ha messo in campo per, in qualche modo, sostenere l'integrazione di sistemi alternativi di welfare nei contratti. C'è da dire che tale benevola propensione verso il welfare aziendale è parzialmente riscontrabile nei governi di diverso colore degli ultimi anni. Una continuità che è stata vista come il segnale che qualcuno, nella stanza dei bottoni, abbia finalmente compreso che le richieste delle aziende, a tal riguardo, hanno lo scopo nobile di compensare l'aumento del costo della vita. Alla luce anche del fatto che chiunque può constatare la perdurante assenza di sostegno sociale pubblico verso intere porzioni di popolazione. Allo stesso tempo, però, ci sono interventi come la circolare Inl. L'Istituto già in passato si era reso protagonista di un precedente gravissimo (la circolare 3/2018, ndr). Si tratta di documenti che spingono in maniera palese verso il monopolio contrattuale di specifiche sigle sindacali.

D. La circolare n. 7, nello specifico, sembra mettere in secondo piano le conquiste sulla contrattazione di II livello ...

R. Proprio così. Mentre il mondo intero avanza verso sistemi di retribuzione moderna, in cui al salario si sommano strumenti compensativi non prettamente economici, da noi si vogliono travalicare i parametri democratici, mirando alla legalizzazione dei livelli

retributivi della Triplice. Il tutto accompagnato dal progetto (neppure tanto nascosto) di voler imporre, per vie traverse, una definizione di rappresentatività completamente di parte. Una rappresentatività squilibrata che non farebbe altro che svilire il valore degli



Orazio Di Renzo

altri contratti collettivi nazionali del lavoro. E tanti saluti alla libertà sindacale.

D. Ma non è contro intuitivo opporsi all'aumento delle retribuzioni?

R. Certo. E, infatti, noi siamo a favore di contratti che migliorino la risposta del lavoratore all'aumento del costo della vita. Siamo convinti, studi in tutto il mondo e la loro applicazione concreta nei sistemi produttivi internazionali lo dimostrano, che il welfare in azienda permetta, ai diversi lavoratori, di incrementare la qualità della propria vitae, di conseguenza la produttività in azienda. Molto più di quanto potrebbe accadere con un mero incremento retributivo. Non dobbiamo, poi, dimenticarci che i lavori non sono tutti uguali e meritano una attenzione specifica, piuttosto che un rigido schema calato dall'alto. Una circolare non può imporre da un giorno all'altro che alcuni contratti non possano più essere riconosciuti validi, facendo riferimen-

to, come unico metro di paragone, al netto in busta paga. Il sistema del welfare aziendale garantisce al lavoratore i servizi di cui ha realmente bisogno, che lo arricchiscono più di un aumento salariale.

D. Pensa ci sia dolo o colpa in questo atteggiamento?

R. È difficile non pensare che dietro alla ripetuta invasione di campo dell'Istituto nazionale del lavoro in ambito della concertazione non ci sia un qualche tipo di sostegno, ideologico o effettivo, ai sindacati confederati. Non dimentichiamoci che nella circolare 3/2018 citata in precedenza, l'Inl affermava che i datori di lavoro che non applichino i Ccnl che non godono della «maggiore rappresentatività» in termini comparativi, e quindi non sottoscritti dalle Oo.ss. più rappresentative (Cgil, Cisl e Uil) sono del tutto inefficaci. Dietro un paravento di lotta al fenomeno del dumping contrattuale, si è voluto imporre un monopolio, cancellando, de facto, chiunque non rientrasse nei Ccnl, cosiddetti, leader.

D. La contraddittorietà dello Stato, in materia, non rischia di risultare gravemente miope riguardo alle esigenze del territorio?

R. Partiamo da una constatazione inoppugnabile: l'intero territorio non può essere omogeneizzato su immobili livelli retributivi. La contrattazione di secondo livello ha, come obiettivo, proprio il ripristino dell'equilibrio di una situazione variegata. Basti solo pensare ai bisogni completamente diversi che possono riguardare

due lavoratori impegnati nelle medesime mansioni, ma operanti in un territorio diverso. Il welfare aziendale è pensato per disegnare sulle esigenze del lavoratore un contratto specifico. Ora qualcuno vuole relegare in secondo piano tutto questo, a beneficio di contratti che sono chiara espressione di un monopolio. Non riusciamo a pensare a nulla di più avulso dai bisogni dell'intero mercato del lavoro.

D. Da più parti, riguardo alla circolare, si sollevano non solo dubbi sulla opportunità di un tale intervento, ma anche sulla mancanza di un'adeguatezza formale, giusto?

R. Ci siamo sempre battuti su questo. Infatti il testo è improprio anche solo dal punto di vista tecnico. Vuole assegnare in maniera autonoma e ignorando le prerogative parlamentari, un valore legale a dei contratti privati, che per definizione non potrebbero avere. Inoltre il voler imporre un determinato sistema contrattuale paga dazio a un'ulteriore mancanza: nel testo sono assenti, totalmente, i necessari riferimenti oggettivi relativi alla questione della equità delle retribuzioni. In pratica il documento vuole fissare le regole di una partita dove l'arbitro è anche giocatore. Manca il riferimento a qualsiasi elemento di terzietà. E appare, poi, evidente come non possano essere i sindacati confederati, o chi per loro, a determinare i contratti da essi sottoscritti come quelli più adeguati all'aumento del valore della vita del lavoratore. Piuttosto, si dia esecuzione all'art. 39 della Costituzione.

Pagina a cura di Cnai - Coordinamento nazionale associazioni imprenditori

Sede Nazionale Viale Abruzzo 225 - 66013 - CHIETI

Tel. 0871.540093 - Fax 0871.571538

Web: www.cnai.it E-mail: cnai@cnai.it



Da sempre sosteniamo le PMI e il #verovaloreitaliano

Campagna Associativa
2019



CNAI - COORDINAMENTO NAZIONALE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORI

Sede Nazionale - V.le Abruzzo, 225 66100 Chieti (CH) - Tel. 0871 54 00 93 - cnai@cnai.it