

IL CONSULENTE

1 0 8 1

SPECIALE
ASRI
ANCL
SCUOLA DI RELAZIONI INDUSTRIALI



Secondo lei il contratto collettivo è ancora il punto centrale in materia di fissazione dei livelli retributivi, di cui abbiamo parlato finora? È vero che si sta creando un divario sempre più grande tra quei lavoratori poco qualificati, a cui si applicano i minimi tabellari e quei lavoratori altamente qualificati, che contrattano i superminimi individuali? La forza contrattuale di questi ultimi, infatti, farebbe sì che per loro la funzione della contrattazione collettiva perda di efficacia, vista l'insensibilità all'effetto di eventuali aumenti salariali. Su questo tema cosa vorrebbe specificare?

Prima di tutto premetto che l'iniziativa di fondare una Scuola di Relazioni Industriali dell'ANCL è assolutamente lodevole e molto promettente, poiché in questo modo si costituisce una **sede di discussione sul contratto collettivo**, uno dei temi più affascinanti del diritto del lavoro contemporaneo e sicuramente un **argomento centrale per l'esperienza culturale e professionale di chi opera nel mercato del lavoro**. Per questo motivo la creazione di un'iniziativa che pone come fulcro d'interesse lo studio di questi temi è innegabilmente meritoria.

Passando poi alla domanda, che sintetizza esattamente la teoria 'gagnoliana' sul ruolo del contratto collettivo, è possibile affermare che **né il contratto collettivo né la legge creano ricchezza**, possono al massimo distribuirla. Per questo motivo il Parlamento può sicuramente pensare a riforme inerenti

Enrico Gragnoli



Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Parma



ad un salario minimo, ma deve assicurarsi che vi siano **le risorse necessarie** dell'ordinamento, perché solo in tale caso è possibile dare effettività alle norme.

Numerosi studi, non solo a livello italiano, ma di scala internazionale, dimostrano che molti dei problemi dell'attuale mercato del lavoro in tema di retribuzione risiedono nella sempre più netta divaricazione tra i lavoratori che **mettono in campo il proprio saper fare** e i lavoratori che svolgono **professioni dal basso contenuto professionale**, con una grande differenza rispetto al sistema proto-capitalistico (che ha imperversato per tutto l'Ottocento fino alla fine del Novecento). I lavoratori della prima categoria, coloro i quali utilizzano il loro saper fare, stanno notevolmente aumentando, al contrario i lavoratori che svolgono la loro attività a livelli più umili diminuiscono a causa di un 'istinto di conservazione' che porta tutte le famiglie ad investire nello studio dei figli così da meglio collocarsi nel segmento sociale più alto possibile. Ora, per i lavoratori della prima tipologia lo

strumento che determina la retribuzione è il **contratto individuale**, scritto prevalentemente dai Consulenti del Lavoro, regolato dal 'principio dell'assorbimento' nei suoi rapporti con il contratto collettivo. Per questa tipologia di lavoratori, che percepiscono un **superminimo**, la **modificazione del contratto collettivo è completamente irrilevante** in quanto, salvo pattuizione delle parti, **gli aumenti previsti nel contratto collettivo vengono riassorbiti**.

Il contratto collettivo nazionale di categoria, sostanzialmente insostituibile, regola il trattamento retributivo minimo delle persone che non possono mettere in campo il loro saper fare perché svolgono attività ininfluenti rispetto all'andamento dell'impresa, e non il trattamento retributivo effettivo dei lavoratori che svolgono professioni dall'alto contenuto professionale.

Seppure per decenni si è detto che il contratto collettivo aziendale ha una funzione redistributiva della produttività e della redditività occorre prendere atto del fatto che nessun accordo aziendale ha mai proceduto in tal senso in quanto **la partecipazione alla redditività dell'impresa è garantita dal contratto individuale**. Il contratto col-

lettivo aziendale ha un ruolo fondamentale ed è quello di **tutelare i lavoratori delle imprese forti, che non riescono a ottenere il superminimo** o perché il datore non li stima, a torto o a ragione, o perché sono in condizioni professionali per cui c'è la convinzione generale che la prestazione non influisca sulla redditività dell'impresa. Tale meccanismo - secondo il quale al contratto collettivo nazionale corrisponde la retribuzione minima; il contratto collettivo individuale si interessa alla retribuzione individuale dei lavoratori che mettono in campo il loro saper fare; il contratto collettivo aziendale ridistribuisce il reddito per i lavoratori deboli delle imprese forti - da un punto di vista giuridico funziona, se non fosse che vi sono **numerose imprese molto deboli** e che **il livello del trattamento retributivo sufficiente previsto nei contratti stipulati da CGIL, CISL e UIL è spesso molto basso**.

Il nodo cruciale è costituito dalle **imprese che non applicano il contratto collettivo CGIL, CISL e UIL** delle quali è complesso quantificare una percentuale attendibile, ma il fenomeno coinvolge milioni di lavoratori. In questi casi è possibile che vengano applicati contratti collettivi stipulati in buona fede e riconducibili al principio di libertà della contrattazione collettiva, dell'articolo 39, primo comma, della Costituzione, ma anche che vengano applicati contratti collettivi creati appositamente e che prevedono condizioni retributive insostenibili, i c.d. "*contratti collettivi pirata*".

Comunque sia, il fenomeno dei **lavoratori completamente irregolari, dei contratti collettivi stipulati da CGIL, CISL e UIL con limiti retributivi molto bassi e dei 'contratti collettivi pirata' non si combatte con una legge**, poiché il problema non risiede nella quantificazione della retribuzione, prevista nei contratti collettivi corretti blindati dall'articolo 36, primo comma, della Costituzione, non serve quindi alcun intervento legislativo, che al contrario rischierebbe di avere un effetto distorsivo.

Il problema è che **il sistema economico italiano non è in grado di garan**



tire l'applicazione integrale dell'articolo 36 e dei livelli retributivi soddisfacenti per tutti i lavoratori. Tali fattori sono sintomatici di un problema complessivo del sistema economico italiano: è un **problema di effettività della legge**; è un problema di **effettività della tutela giudiziale**; è un problema di **serietà e credibilità delle imprese**. Tutti questi fattori concorrono a sommarsi così da creare i sintomi di una questione che si estende oltre il diritto del lavoro, che riesce solamente a mettere in luce queste criticità, senza però poterle risolvere.



