



## “CCNL, ANTICO O MODERNO?”

LINO ENRICO STOPPANI, presidente FIPE

● SETTEMBRE

**Q**uando si parla di Contratti collettivi nazionali del lavoro – in un acronimo: CCNL –, spesso si fa riferimento alla complessità dei loro rinnovi, alle discussioni tra le parti sociali, alle implicazioni normative e alle procedure di attuazione.

E la sensazione è che quello dei contratti sia un tema ‘novecentesco’, sempre più lontano dalle urgenze che la modernità impone, in un burrascoso XXI° secolo che accompagna ogni segnale incoraggiante con difficoltà inaudite.

Basti pensare a quest’estate, con grandi numeri su arrivi e presenze nel Turismo, accompagnati però da emergenza climatica e sociale, con estremi fenomeni meteorologici al Centro-Nord e il Sud Italia in fiamme, insieme ad una persistente spinta inflattiva che erode il potere d’acquisto, mentre le politiche monetarie attuate per attenuarla hanno portato i tassi d’interesse quasi a doppia cifra.

Eppure, proprio la contrattazione collettiva potrebbe essere uno strumento potente per affrontare le criticità del contesto, da due punti di vista.

Il primo: in tempi di incertezza, la contrattazione rappresenta un importante presidio di legalità, utile anche a contrastare dumping contrattuale e l’ideologia del ‘salario minimo’. Dall’altro punto di vista, la contrattazione – esigendo un confronto e un dialogo tra punti di vista diversi – ha la possibilità di creare nuove soluzioni, nel momento in cui si cessa di cercare qualcosa che non c’è più (ricchezza in abbondanza da distribuire), ma ci si apre all’idea di costruire soluzioni sostenibili, che peschino in un incremento della produttività generatrice di nuova ricchezza.

Andrebbe ricercata, insomma, la creatività che Marco Biagi incoraggiava, intesa come volontà e capacità di costruire soluzioni adeguate ai tempi, in grado di aumentare il benessere individuale e crescere valore imprenditoriale.

Resta il fatto che, per quanto la necessità stimoli l’ingegno, la coperta oggi è desolatamente corta e trovare l’equilibrio per rinnovare i CCNL, compreso quello firmato da FIPE scaduto il 31/12/2021, non è assolutamente facile.

Infatti, se si tira ‘la coperta’ dalla parte dei lavoratori, alzan-

do i salari, si scoprono le fragilità delle imprese, soprattutto quelle con bassa redditività e ancora in convalescenza per i traumi Covid come quelle di Pubblico Esercizio, oltre che generare nuova inflazione da costo.

Se la ‘coperta’ scivola, invece, dal lato delle imprese, rinviando o castigando i rinnovi contrattuali, si rischia di generare tensione sociale, inasprire il conflitto sindacale, ingigantire i problemi di attrattività del lavoro, alimentando malcontento nelle aziende e dando spazio ai sostenitori del ‘salario minimo’ per legge.

Ma se non si trova la giusta misura, purtroppo, il pericolo è quello di derubricare la contrattazione collettiva ad un’epoca che non esiste più, perdendo una grande occasione per affrontare in modo efficace i complessi problemi che l’attualità impone.

Per andare oltre l’attuale stallo sui rinnovi contrattuali, diventa decisivo anche il ruolo dello Stato, che dovrebbe attuare incentivanti e mirati interventi, sul cuneo fiscale e contributivo, sulla detassazione degli aumenti salariali, sullo sviluppo del welfare privato, provando, cioè, ad anticipare risorse ai lavoratori e mediando le posizioni delle Parti Sociali.

È chiaro che il livello del debito pubblico, appesantito in questa fase da costi maggiori per la lievitazione dei tassi di interesse, non offre grandi spazi di manovra, ma i sacrifici in questa direzione enterebbero di diritto tra le voci del cosiddetto ‘debito buono’ di draghiana memoria.

Queste riflessioni avvengono, tra l’altro, in un’epoca in cui c’è sia generale scarsa attrattività del lavoro, che forte carenza di manodopera, che hanno molte cause, tra cui la profonda crisi demografica e l’atteggiamento delle nuove generazioni, che rivendicano condizioni lavorative non per forza ‘migliori’, ma certamente più allineate con i propri valori e con la qualità della vita.

Questa posizione porta i giovani ad agire secondo driver di scelta che hanno più a che fare con la gratificazione interiore che con lo stipendio e, quindi, il prossimo CCNL, per avere un valore nel presente e nel futuro, non potrà sfuggire anche a questa domanda che viene dai più giovani.