



**XXIII CONVEGNO NAZIONALE
DI PASTORALE DELLA SALUTE
Cagliari 9/12 maggio 2022**

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COME FATTORE DI GIUSTIZIA E DIGNITÀ

Già all'inizio degli anni Trenta del secolo scorso Pio XI, pubblicando l'enciclica "**Quadragesimo anno**" richiamava i principi di solidarietà e di collaborazione per superare le contraddizioni sociali e ribadiva il principio che il salario deve essere proporzionato non solo alle necessità del lavoratore, ma anche a quelle della sua famiglia.

Per la morale cristiana, infatti, la giusta remunerazione è lo strumento essenziale per realizzare la giustizia nei rapporti di lavoro. Il semplice accordo tra lavoratore e datore di lavoro circa l'entità della remunerazione non basta per qualificare "giusta" la retribuzione, perché essa non deve essere inferiore al sostentamento del lavoratore.

Dobbiamo chiederci se questi principi di solidarietà e collaborazione, eticamente ineccepibili, possano trovare albergo nelle moderne relazioni sociali, o se piuttosto finiscano per essere ignorate nella pratica.

Non solo; dobbiamo anche chiederci se la proliferazione dei ccnl in uno stesso settore produttivo finisca per alterare un altro principio fondamentale, che è quello della sostanziale uguaglianza tra i lavoratori, intesa come diritto ad un trattamento di pari dignità.

In effetti accade che – in tantissimi settori produttivi - vengano applicati non uno ma più contratti collettivi, spesso molto differenti gli uni dagli altri.

Può capitare, quindi, che a due lavoratori che svolgono la stessa attività presso due differenti aziende, magari collocate una da una parte della strada e l'altra di fronte, siano applicate condizioni economiche e normative notevolmente diverse. Potrebbe accadere, quindi, che il lavoratore che svolge (ad esempio), mansioni impiegate nella azienda A riceva una retribuzione mensile pari a 1.500 euro e

il lavoratore che svolge le stesse mansioni di impiegato nell'azienda B riceva una retribuzione mensile di 1.000 euro.

Ma non basta: potrebbe accadere che l'impiegato dell'azienda A abbia diritto a 35 giorni di ferie all'anno e l'impiegato dell'azienda B abbia diritto invece a soli 26 giorni di ferie annuali.

O, ancora, che in caso di assenza causata da malattia, l'azienda A retribuisca i lavoratori al 100%, mentre l'azienda B solo al 50%.

Le esemplificazioni proposte non sono frutto dell'immaginazione, al contrario è tutto vero ed è ciò che accade nella quotidianità.

Esaminiamo il settore dei servizi sociosanitari e socioassistenziali, ambito in cui esistono oltre 10 contratti collettivi nazionali di lavoro (Aris, Uneba, Agidae, Aiop, Anfass, cooperative sociali, etc.).

Ognuno di questi ccnl è profondamente diverso dagli altri, e queste diversità finiscono impietosamente per incidere sia nella sfera individuale dei lavoratori che nella capacità attrattiva dell'azienda, ***tanto da obbligare a chiedersi se i principi di solidarietà, collaborazione e uguaglianza possano comunque realizzarsi in presenza di così marcate antinomie sociali.***

Più chiaramente: se esistesse un solo contratto per settore produttivo, la competizione imprenditoriale si svilupperebbe su ambiti virtuosi, perché prevarrebbero le aziende meglio organizzate, più capaci di valorizzare la forza lavoro e la qualità dell'offerta fornita, e verrebbero meno elementi destabilizzanti quali la ricerca del minor costo del lavoro (che si ottiene pagando meno i lavoratori oppure facendoli lavorare di più).

Quando invece i contratti collettivi applicabili sono tanti, l'azienda ha la possibilità di scegliere il contratto collettivo da applicare ai propri lavoratori, e quindi può deliberatamente decidere di ridurre (o aumentare) il proprio costo del lavoro rispetto a quello delle aziende concorrenti; questo evidentemente porterà a condizioni di concorrenza sleale che finiranno (da un lato) per demotivare i lavoratori pagati meno rispetto a quelli di altre aziende, e (dall'altro) a portare progressivamente fuori dal mercato le aziende che devono sopportare un costo del lavoro maggiore rispetto alle concorrenti.

Tutto ciò, ben si comprende, fa male a tutti.

Avremo quindi due categorie di lavoratori: da una parte quelli scontenti e sottopagati, che lavorano in aziende che prosperano sul mercato; dall'altra parte, quelli contenti e meglio pagati, che lavorano in aziende che rischiano di assoggettarsi a costi fuori mercato, e quindi insostenibili.

Questa prospettazione, nell'ambito del settore sociosanitario, è quanto mai realistica, perché (fatte salve rare eccezioni che sono state per perlopiù dichiarate illegittime dalla giurisprudenza) le modalità di finanziamento da parte delle ASL e delle Regioni non tendono a differenziare le remunerazioni, premiando le

strutture che hanno scelto virtuosamente di applicare contratti collettivi più onerosi.

Ragion per cui, a lungo andare, perché mai una struttura sociosanitaria o socioassistenziale dovrebbe optare per accollarsi maggiori costi, col rischio di non poterli sostenere e quindi uscire dal mercato?

I principi esposti da Pio XI, peraltro recepiti dalla Costituzione Italiana, sono stati ulteriormente sviluppati da San Giovanni Paolo II sia nei documenti del suo Magistero (e, in particolare, nell'enciclica ***Laborem Exercens***), sia in molti eventi pubblici.

L'importanza in tale ambito di San Giovanni Paolo II è testimoniata anche da Papa Benedetto XVI che, nell'enciclica ***Caritas in Veritate*** - dopo aver ribadito la necessità di garantire il diritto al giusto salario del lavoratore e della sua famiglia – richiama il Giubileo dei Lavoratori convocato da Giovanni Paolo II il 1° maggio 2000, durante il quale il Pontefice lanciò un appello per “*una coalizione mondiale in favore del lavoro decente*”, intendendosi con tali parole “*un lavoro che, in ogni società, sia l'espressione della dignità essenziale di ogni uomo e di ogni donna: un lavoro scelto liberamente; che permetta ai lavoratori di essere rispettati al di fuori di ogni discriminazione; che consenta di soddisfare le necessità delle famiglie; che lasci uno spazio sufficiente per ritrovare le proprie radici a livello personale, familiare e spirituale; che assicuri ai lavoratori giunti alla pensione una condizione dignitosa”.*

Poi si devono ricordare i continui richiami di Papa Francesco agli imprenditori, contenuti anche nell'enciclica ***Fratelli Tutti***, ad evitare l'ossessione della riduzione dei costi del lavoro e a non rinunciare all'obiettivo di ottenere che l'organizzazione di una società assicuri ad ogni persona un modo di contribuire con le proprie capacità e il proprio impegno. Infatti, “*non esiste peggiore povertà di quella che priva del lavoro e della dignità del lavoro*”.

Tuttavia, come sempre, la Dottrina Sociale non è slegata dalla concreta realtà in cui si muovono gli uomini ed infatti ci spiega che la retribuzione deve tener conto delle **condizioni dell'azienda**: come si legge nella Quadragesimo anno, infatti, “*nello stabilire la quantità della retribuzione si deve tener conto anche dello stato dell'azienda e dell'imprenditore; perché è ingiusto chiedere esagerati salari, quando l'azienda non li può sopportare senza la rovina propria e la conseguente calamità degli operai.*

È però vero che se il minor guadagno che essa fa è dovuto a indolenza o a noncuranza del progresso tecnico ed economico, questa non sarebbe da stimarsi giusta causa per diminuire la mercede agli operai.

Che se l'azienda medesima non ha tante entrate che bastino per dare un equo salario agli operai, o perché è oppressa da ingiusti gravami, o perché è costretta a vendere i suoi prodotti ad un prezzo minore del giusto, coloro che così la opprimono si fanno rei di grave colpa; perché costoro privano della giusta

*mercede gli operai; i quali, spinti dalla necessità, sono costretti a contentarsi di un salario inferiore al giusto” (Pio XI, **Quadragesimo anno**, n. 73).*

Quindi, vengono introdotte tre **variabili di natura etica** circa la relazione tra andamento aziendale e giusta retribuzione:

- 1) *i lavoratori non devono richiedere retribuzioni esagerate* rispetto alle disponibilità effettive dell'azienda, perché così facendo si rischia di caricare di troppi oneri l'azienda e ciò sarebbe un grave danno anche per gli stessi lavoratori;
- 2) se il cattivo andamento aziendale è imputabile all'*incapacità imprenditoriale*, ciò non deve determinare minori retribuzioni (perché non è giusto far ricadere sui lavoratori le conseguenze dell'incapacità degli imprenditori);
- 3) ugualmente, se il cattivo andamento aziendale è causato da un *carico fiscale sproporzionato* o dall'obbligo di vendere i propri prodotti ad un prezzo non adeguato, il danno ingiusto che i lavoratori patiscono è responsabilità di coloro che tali obblighi hanno imposto.

Se esaminiamo queste parole avendo come riferimento appunto il settore dei servizi sociosanitari e socioassistenziali, non possiamo che restare affascinati da **quanta modernità** ci sia in queste considerazioni di 100 anni fa!

In esse troviamo le risposte alle ragioni per cui i principi della dottrina sociale non sono sempre attivati, e leggiamo **impietose critiche** dispensate:

- allo **Stato**, che spesso non riesce ad adottare un regime fiscale equilibrato, finendo per vessare oltre modo alcune categorie di imprenditori (e i media tanto spazio hanno dedicato a questa problematica, in particolar modo negli ultimi anni);
- agli **imprenditori** che per incapacità o indolenza non pongono tutto quanto è necessario per mantenersi in linea con il progresso e l'evoluzione industriale e sociale;
- all'**organizzazione dell'apparato regionale**, che (attraverso il regime dei budget e dei tetti di spesa) si preoccupa di imporre limiti alla quantità delle prestazioni invece che preoccuparsi di differenziare i compensi in ragione dei servizi resi, premiando le strutture più virtuose ed attente alla qualità dei servizi offerti all'utenza;
- al **sindacato**, che non raramente pone i suoi sforzi nella ricerca tout court di retribuzioni più alte, ignorando le condizioni aziendali e trascurando di invitare i lavoratori ad offrire il massimo contributo per migliorare le performances delle imprese in cui lavorano. Secondo la Dottrina sociale (Compendio, n. 307), *“al sindacato, oltre alle funzioni difensive e rivendicative, competono sia una rappresentanza finalizzata ad organizzare nel giusto ordine la vita economica, sia l'educazione della coscienza sociale dei lavoratori, affinché essi si sentano parte attiva, secondo le capacità e le attitudini di ciascuno, in*



tutta l'opera dello sviluppo economico e sociale e della costruzione del bene comune universale".

Ampliamo l'analisi e verifichiamo quel che accade in un mercato del lavoro come quello sociosanitario e socioassistenziale, e consideriamo quanta responsabilità di simili alterazioni al mercato possano essere imputate proprio alla perversa proliferazione della contrattazione collettiva.

I fattori che possono determinare alterazioni del mercato sono vari: sindacati di comodo, datori di lavoro più o meno generosi, particolare situazione di depressione lavorativa che pone i rappresentanti dei lavoratori (o anche dei datori di lavoro) in condizione di debolezza.

Ad esempio, viviamo in un periodo in cui alcune originali scelte governative hanno drammaticamente reso molto complicata la reperibilità sul mercato di particolari categorie di specialisti medici (mi riferisco ad anestesisti, ortopedici, fisiatristi, per tacere d'altri) e quindi i medici specializzati in queste discipline hanno acquisito una tale attrattività, da potere imporre essi stessi le condizioni economiche e normative, bypassando i contratti collettivi e obbligando i datori di lavoro ad entrare in competizione, rubandosi tra di loro le migliori professionalità e consentendo ai medici in questione di acquisire condizioni retributive e normative sempre migliori.

Le categorie lavorative più deboli, invece, devono sperare che il loro ccnl venga rinnovato, che sia un ccnl dignitoso, che consenta un'esistenza dignitosa ad essi ed alle loro famiglie.

Le prospettive del mercato del lavoro potrebbero quindi essere due:

- la prima, dove esistono una pluralità dei contratti collettivi (alcuni più favorevoli ai datori di lavoro ed altri più favorevoli ai lavoratori) e l'individuazione del ccnl da adottare è rimessa ai rapporti di forza del particolare momento storico;
- la seconda, dove (anche attraverso la fondamentale mediazione dello Stato) esiste solo un ccnl per settore produttivo e quindi a tutti i lavoratori sono garantite condizioni normative ed economiche uniformi.

Non sfugge a nessuno come la seconda soluzione appaia antistorica e conduca ai tempi dei contratti cd. "erga omnes", ma chi può negare la profonda ingiustizia sociale che deriva da un mercato dove esistono molteplici contratti collettivi?

Siamo proprio sicuri di voler confrontarci con un mercato dove - a seconda della particolare fluttuazione causata dai rapporti di forza esistenti in un dato momento - i lavoratori o i datori di lavoro finiscano per prevalere ed obbligare l'altra parte a condizioni ingiuste?

E poi: come si pongono le strutture religiose di fronte a tale alternativa? Quando possono, devono forzare la mano e adottare ccnl ad esse più favorevoli, per

gestire la concorrenza con le strutture profit, anche se ciò determina un peggioramento delle condizioni di vita dei lavoratori?

Per l'insegnamento della dottrina sociale, sappiamo bene, le strutture di matrice religiosa non potranno mai operare una politica tendente al ribasso delle condizioni economiche e normative dei lavoratori.

Questo compito spetta all'organizzazione statale e regionale, che se non interviene rischia di alterare l'equilibrio dell'offerta e – indirettamente – di premiare le strutture che operano in spregio degli insegnamenti della dottrina sociale.

CONCLUSIONI

Oggi, che siamo all'alba dell'apertura delle trattative per il rinnovo dei ccnl, è quantomai essenziale che vengano imposte ***rigide regole*** che:

- da un lato, vincolino le aziende a adottare una ***regolamentazione contrattuale del lavoro quanto più possibile uniforme*** (al fine di evitare ogni tentazione, per i datori di lavoro meno virtuosi, di ricercare sindacati compiacenti),
- dall'altro inducano le aziende ad agire sempre con la prospettiva del miglioramento dei servizi offerti ai malati, non soltanto assicurando ***copertura da parte dello Stato*** dei maggiori oneri, ma differenziando detta copertura in funzione alla qualità e quantità di tali servizi.

Cagliari, 9 maggio 2022

Avv. Giovanni Costantino