

IL CONSULENTE

1 0 8 1

SPECIALE
ASRI
ANCL
SCUOLA DI RELAZIONI INDUSTRIALI



Giuseppe Gentile



Professore di Diritto del Lavoro
dell'Università di Napoli



Secondo lei, anche alla luce dei dati che abbiamo ascoltato poco fa, le soluzioni offerte dall'attuale sistema delle relazioni industriali sono sufficienti? Da un punto di vista economico e normativo, dove e come i contratti collettivi possono intervenire per garantire maggiori tutele?

Innanzitutto, vorrei segnalare che i momenti di confronto intercategoriale creati da iniziative come quella della *Scuola di Relazioni Industriali*, ASRI, sono molto preziosi in quanto offrono un **contributo determinante nel dibattito scientifico sui temi inerenti alle politiche**

del mercato del lavoro.

Per entrare nel merito delle questioni poste, partirei proprio dai dati della ricerca pubblicati nel bel libro del Dott. Francesco Lombardo, *“Retribuzione nella contrattazione collettiva, esiti di una ricerca su CCNL e buste paga”*; soprattutto quelli relativi alla *incidenza delle principali voci retributive sulla struttura complessiva della retribuzione, e poi la loro distribuzione nei CCNL più applicati.*

Quanto alla prima domanda – *“se le soluzioni offerte dall'attuale sistema di relazioni industriali sono sufficienti”* – direi che, se esiste un tema salariale nel nostro paese, è anche perché **il sistema delle relazioni industriali non fa ancora abbastanza.**

Proverei, però, un attimo a definire il perimetro di una risposta che, per ovvie ragioni, va formulata in poche battute: è dello scorso 15 marzo 2024 l'ultima *“Nota informativa del CNEL sui CCNL depositati tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023”*: il dato meramente quantitativo detta cifre apparentemente iperboliche: 1033 CCNL depositati (di cui 971 nel settore privato).

Tuttavia, analizzando questi dati sulla base di alcuni indicatori, tra cui i flussi Uniemens, i risultati appaiono ben più misurati:

- **i 99 CCNL più importanti** (cioè, quelli destinati ad una platea di imprese che raggruppano complessivamente popolazioni di lavoratori tra i 10/mila e i 100/mila dipendenti) **coprono più di 13 milioni di lavoratori;**

- e poi, soprattutto, **il 96% dei lavoratori del settore privato è coperto da un CCNL** sottoscritto da Federazioni di categoria afferenti alle Confederazioni nazionali CGIL/CISL/UIL.

Quindi il dato da cui vorrei partire è che la maggior parte dei CCNL applicati è a firma dei sindacati c.d. *leader*. Questo per ribadire un concetto più volte emerso nel dibattito scientifico – ovviamente, un po' semplificando il ragionamento e ne me scuso – e cioè che: sarebbe sbagliato ricondurre ogni discussione sulla questione salariale unicamente al tema della **rappresentatività sindacale**, che è certamente centrale e dirimente (specie in alcuni ambiti e settori, come gli appalti di servizi) ma a mio avviso **non risolutivo.**

Che ci sia, nel nostro paese, la **necessità di un consolidamento delle regole del sistema contrattuale** e che questo passaggio debba avvenire, a mio avviso, **per mano del legislatore**, è oramai avvalorato da larga parte della dottrina e degli stessi soggetti economici. Al contempo, che questa strada



sia ancora impervia e che le incertezze derivanti determinino un insieme di problemi anche di natura ispettiva è ben evidente a tutti!

Tuttavia, ai fini del nostro ragionamento, **ritengo la questione della rappresentatività importante ma non decisiva**, atteso che se i dati CNEL ci dicono che la maggior parte dei lavoratori riceve un CCNL a firma CGIL/CISL/UIL, e se consideriamo drammaticamente attuale la questione salariale, allora vuol dire che – per rispondere alla domanda – anche la c.d. “*contrattazione buona*”, cioè lontana da fenomeni di *dumping contrattuale*, registra limiti e ritardi notevoli nel recupero del potere di acquisto dei salari. Dunque, non è tutta colpa dei contratti sospetti o pirata!

Quanto alla seconda domanda – “*da un punto di vista economico e normativo dove i contratti collettivi possono intervenire per garantire maggiori tutele?*” – mi limito a fare due considerazioni, una di contesto e una di metodo.

Sul primo aspetto, credo che le dinamiche sociali ed economi-

che degli ultimi anni, in parte acute e accelerate da eventi epocali (penso alla crisi economica legata alla pandemia) debbano **esortarci ad ampliare la dimensione da considerare: intervenire sull'impianto retributivo e sui livelli minimi salariali** è indubbiamente necessario, ma **ritengo utile anche intervenire con un insieme di misure nuove ed ancor più qualificanti**, idonee a garantire più compiutamente le varie dimensioni del **benessere complessivo dei dipendenti**, anche extra-lavorativo. Misure di carattere normativo mirate ad esigenze specifiche: penso ai temi della genitorialità, del bilanciamento vita-lavoro, della fragilità, dell'inclusione, delle esigenze di cura, istruzione dei figli; l'accesso a forme di assistenza sanitaria integrativa, di previdenza complementare. Misure, cioè, in grado di creare valore traducibile in ricchezza al pari della **retribuzione**.

E vengo alla seconda considerazione che riguarda il ruolo della **contrattazione collettiva aziendale**. L'esperienza virtuosa di alcuni contratti integrativi aziendali (penso da ultimo al CCNL di Leonardo S.p.A. dello scorso dicembre 2023) dovrebbe esortare le parti sociali a replicare tali modelli un po' ovunque.

Penso, ad esempio, alla **detassazione dei primi di risultato** o al **Welfare aziendale** dove, pur a fronte di un impianto legislativo incentivante e alquanto risalente oramai, **ancora troppe aree territoriali e settoriali sono prive di una contrattazione integrativa virtuosa**.

Qui si pone un tema anche culturale, che coinvolge tanto la classe dirigente sindacale (specie locale) quanto il mondo dell'imprenditoria.

Dunque, **occorre agire più convintamente lungo le due dimensioni**: consolidare il ruolo del CCNL a presidio della salvaguardia del potere d'acquisto dei salari; intensificare la diffusione di una contrattazione aziendale in grado di migliorare le condizioni e il benes



sere complessivo dei lavoratori.

Ovviamente (e concludo) è un ragionamento che si ferma alla superficie dei problemi che, più generale, caratterizzano il sistema produttivo italiano: normalmente livelli salari alti o quantomeno adeguati e allineati alla media UE presuppongono un sistema produttivo che fondi le proprie basi su una elevata produttività del lavoro e competitività delle imprese, nonché sull'occupazione in settori avanzati e a forte impatto tecnologico. I dati statistici, invece, ci dicono che tra il 2000 e il 2020 nel manifatturiero italiano i salari reali sono cresciuti meno che in altri paesi UE, ma soprattutto **ad essere cresciuta meno** (rispetto a Francia, Germania e Spagna) **è la produttività del lavoro**.

A riprova di un discorso, quale è quello che stiamo provando a fare, che non può essere sganciato da questioni più complesse che riguardano il sistema economico e produttivo del Paese.



