

Data Stamp
STRATEGIE DI CRESCITA
PERCORSO PER
LA QUESTIONE
SALARIALE
di **Renato Brunetta**
e **Michele Tiraboschi**
— a pagina 19

Perché ci vuole un percorso istituzionale per la questione salari

Strategie di crescita

LA LEGGE DELEGA
HA IL MERITO DI
RICORDARE CHE LA
CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA NASCE
COME PERCORSO
DI RAPPRESENTANZA

Renato Brunetta e **Michele Tiraboschi**

La questione salariale rimane al centro del confronto tra le forze politiche e sociali. Come ha più volte ribadito, anche in tempi recenti, il Presidente della Repubblica, si tratta di una questione che non può essere elusa e che oggi risulta ulteriormente aggravata dalla proliferazione incontrollata dei cosiddetti contratti pirata. Ad essere messo in discussione, per riprendere l'autorevole monito di Sergio Mattarella, è il ruolo stesso del giusto salario quale strumento principe – come è avvenuto nei decenni passati – per ridurre le disuguaglianze e garantire un equo godimento dei frutti offerti dalla innovazione e dal progresso. È, dunque, opportuno ricordare che siamo oramai prossimi alla scadenza – fissata al 18 aprile 2026 – dei termini per l'attuazione della delega che il Parlamento ha concesso al Governo per dare piena attuazione all'articolo 36 della Costituzione, in materia di retribuzione sufficiente per garantire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa. A parere di chi scrive, solo un percorso istituzionale trasparente e certo potrà evitare che la questione salariale continui a essere affrontata in modo episodico o emergenziale, quando non forzata da posizionamenti ideologici distanti dal dato di realtà.

Archiviata la proposta di stabilire per legge la tariffa retributiva oraria minima, il percorso per affrontare in modo strutturale la questione è, tuttavia, uscito dai radar del dibattito pubblico, complici le urgenti e gravi questioni di politica internazionale e l'imminente referendum sulla giustizia. Ha ricevuto scarsa attenzione, per esempio, un

recente studio dell'INPS dedicato all'analisi della dinamica retributiva dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, tra il 2014 e il 2024, che ha evidenziato marcate eterogeneità territoriali, settoriali e generazionali. Ne emerge la conferma che non esiste una soluzione standardizzata alla questione salariale, valida indistintamente per tutte le tipologie di lavoratori e di imprese. Sui bassi livelli retributivi incidono, infatti, non tanto le tariffe contrattuali dei CCNL maggiormente applicati – tutte ampiamente superiori ai faticidici 9 euro orari lordi, con la sola eccezione del lavoro domestico e dei servizi fiduciari – quanto, piuttosto, la discontinuità occupazionale, che alimenta a sua volta preoccupanti divari di genere, territoriali, professionali, contrattuali e generazionali.

Nel 2024 il numero medio di giornate retribuite si è attestato a 247, che per dirigenti e quadri intermedi sale a circa 300, mentre scende a 231 per gli operai, che continuano a rappresentare la parte più consistente della forza lavoro.

La distanza si amplia ulteriormente per chi lavora con forme contrattuali meno stabili: le giornate retribuite arrivano in media a 222 per i lavoratori a tempo parziale, a 153 per i lavoratori temporanei e a sole 119 per gli stagionali.

Altrettanto evidenti sono i divari settoriali.

Nell'industria le giornate retribuite nell'arco dell'anno sono in media 277, contro le 230 delle costruzioni e dei servizi alla persona, fino a scendere a 183 in comparti ad alta intensità di manodopera, come il turismo e i pubblici esercizi. Non sorprende, dunque, che nel 2024 la retribuzione annua media di un lavoratore a tempo indeterminato abbia raggiunto circa 29.600 euro, a



fronte dei 12.200 euro dei lavoratori part-time, dei 10.750 euro dei temporanei e degli appena 8.700 euro degli stagionali.

E il quadro cambia ancora più drasticamente se si parla di industria – dove la retribuzione media annua è pari a quasi 33.000 euro –, turismo e pubblici esercizi – 11.000 euro –, servizi alla persona – 17.400 euro.

Altra variabile è quella dell'inflazione, particolarmente alta negli ultimi anni che ha penalizzato, più di altri, i lavoratori del settore pubblico.

Si tratta di dati complessi, anche per gli addetti ai lavori. Dati che tuttavia confermano l'inadeguatezza di una risposta semplicistica, come l'introduzione di un salario minimo legale orario indifferenziato e appiattito sui profili professionali più bassi, che – nelle proposte sin qui avanzate – esclude peraltro l'ampia area del lavoro domestico e di cura.

Una esclusione che rende evidente come non si possa neppure parlare di una misura realmente pensata a tutela della dignità del lavoro tout court. Con una decisione già anticipata dalla Assemblea del **CNEL** nel documento di Osservazioni e Proposte approvato il 12 ottobre 2023, il Governo ha dunque opportunamente scelto di confermare la centralità della soluzione contrattuale.

Una scelta che appare non solo coerente con la tradizione e la specificità del modello italiano – nel quale la contrattazione nazionale di categoria copre la quasi totalità dei lavoratori - ma anche funzionale alle esigenze delle diverse tipologie di lavoratori, imprese e settori produttivi. La definizione di quale sia il salario giusto – fermi restando gli interventi di ultima istanza della magistratura su singoli casi specifici – non può che appartenere alle forze sociali che rappresentano e interpretano le esigenze di lavoratori e imprese nei diversi ambiti in cui si articola l'economia.

Confermare oggi, nel pieno di complesse trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro, il ruolo del sindacato e, più in generale, dei corpi intermedi non è una scelta scontata. È, però, una scelta pienamente coerente con il nostro assetto istituzionale e con la centralità che la nostra Costituzione attribuisce alla rappresentanza degli interessi, rispetto a una razionalità puramente economica che rischierebbe di comprimere la libertà e la dignità della persona.

Il messaggio che ne deriva è chiaro: depoliticizzare una decisione che è, in realtà, altamente - e nobilmente - politica, per nulla tecnica.

La definizione del giusto salario passa attraverso la rappresentanza e il dialogo sociale, non attraverso un intervento pubblico di tipo normativo - come una legge o un decreto - esposto alle dinamiche altalenanti del confronto parlamentare e alle contrapposte valutazioni dei consulenti tecnici.

A queste considerazioni si potrebbe forse obiettare che il mondo della rappresentanza è, oggi, inquinato dalla presenza di forme di contrattazione note nel dibattito pubblico come "pirata" perché alimentano, dentro lo stesso

perimetro merceologico, situazioni di concorrenza salariale al ribasso.

Come **CNEL** abbiamo, tuttavia, avuto modo di documentare, a più riprese, come questo sia un problema solo apparente. È indubbio che presso il **CNEL** siano depositati oltre mille contratti nazionali di settore, molti dei quali sottoscritti da una pleora di soggetti di dubbia natura e forza rappresentativa. Tuttavia, il dato dirimente è un altro: i 99 contratti più grandi sottoscritti da CGIL, CISL e UIL coprono complessivamente circa il 97 per cento della forza lavoro del settore privato.

Per converso, circa 800 contratti collettivi sottoscritti da sigle minori trovano applicazione su poco più di 350 mila lavoratori complessivi - pari a circa il 2% del numero dei dipendenti complessivi nei settori privati extra-agricoli - e hanno come unico scopo quello di consentire a chi li firma di entrare nel "mercato" dei servizi a favore di lavoratori e imprese.

Questa situazione è chiaramente fotografata dal **CNEL** attraverso il rinnovato Archivio dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro che fornisce ora una risposta istituzionale certa rispetto al principale criterio della legge delega del Parlamento al Governo in materia di salari.

L'Archivio, ripensato con il sostegno di tutte le parti sociali rappresentative presenti al **CNEL**, indica - infatti - per ciascuna categoria di lavoratori, quelli che sono i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, i cosiddetti "contratti leader". E sono proprio questi contratti, in virtù della legge delega, a stabilire il trattamento economico complessivo minimo da riconoscere ai lavoratori della medesima categoria, conformemente a quanto stabilito dall'articolo 36 della Costituzione.

Alla luce di queste considerazioni, la legge delega sui salari adeguati non pare un salto nel buio. Il riferimento alla maggiore applicazione dei contratti può comprensibilmente indurre timore in alcune forze sociali, soprattutto datoriali. Per questo il felice esito del percorso è condizionato dal rispetto dei necessari passaggi istituzionali e dal contributo che sapranno offrire, in parallelo, le stesse parti sociali. Risultano di buon auspicio, da questo punto di vista, le promettenti interlocuzioni avviate da CGIL, CISL, UIL con Confindustria, Confcommercio e tutte le altre più importanti associazioni datoriali perché è a loro che compete il non facile compito di definire i settori e i relativi perimetri contrattuali.

Non si tratta di alimentare un presunto monopolio confederale a scapito del pluralismo sindacale. Si tratta, piuttosto, di porre un solido argine istituzionale e di sistema a chi pensa a un "libero mercato della contrattazione collettiva" in cui, al di fuori di un effettivo vincolo di mandato e rappresentanza, le imprese possano scegliere il contratto collettivo economicamente più conveniente sulla pelle dei lavoratori in termini di

minori salari, minori contributi per future pensioni e minori tutele per i lavoratori. La legge delega ha il merito di ricordare a tutti che la contrattazione collettiva non nasce come scambio tra offerte alternative, ma come percorso istituzionale di rappresentanza. Non è cioè la contrattazione collettiva il cuore della rappresentanza, ma è esattamente l'opposto perché è solo il grado di rappresentanza di chi firma i contratti che qualifica la contrattazione. Sostenere il contrario è semplicemente confondere la libertà sindacale costituzionalmente tutelata con una libertà di dumping, salvo poi alimentare la bizzarra idea che la giusta risposta al mercatismo contrattuale possa essere un ritorno allo

statalismo salariale.

È proprio qui che si manifesta il ruolo e si misura l'attualità di un organo di rilevanza costituzionale come il **CNEL**: nato non per difendere rendite di posizione o antiche incrostazioni corporative del passato, ma per alimentare un dialogo faticoso, ma virtuoso, tra forze politiche e forze sociali. Un dialogo che valorizza il ruolo della contrattazione collettiva come vero e proprio "metabolismo" dei processi economici e, cioè, infrastruttura moderna dello sviluppo e della coesione sociale.

Renato Brunetta, Presidente del CNEL;

Michele Tiraboschi, Presidente della Commissione dell'Informazione del CNEL

© RIPRODUZIONE RISERVATA

29.600

LA RETRIBUZIONE

Nel 2024 la retribuzione annua media di un lavoratore a tempo indeterminato ha raggiunto 29.600 euro, a fronte dei 12.200 dei lavoratori part-time



«Giusto contratto». Un momento del presidio organizzato da Unirai sotto la sede di Viale Mazzini, Roma, 16 ottobre 2024