

Data Stampa 4811

Data Stampa 4811

LAVORO LE NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI

di **Renato Brunetta**
e **Michele Tiraboschi** — a pag. 17

Ci sono le condizioni per una nuova stagione di relazioni industriali

Lavoro

REGOLE CHIARE E
UN'INFRASTRUTTURA
PUBBLICA DEI DATI
PER GOVERNARE
LE DINAMICHE
DELLA PRODUTTIVITÀ
E DEI SALARI

IL DECRETO
DEL PRIMO MAGGIO
PUNTA
A SOSTENERE
LA FUNZIONE
DEI CONTRATTI
COLLETTIVI

Renato Brunetta e **Michele Tiraboschi**

«È

tempo di visione,
non di misure di
corto respiro». Il
richiamo del
Presidente della Repubblica, nel
suo intervento in occasione

della Festa dei Lavoratori, non è una esortazione astratta, ma un criterio di giudizio sulle politiche pubbliche e sul che fare. È all'interno di questa cornice che va letto e compreso - anche nei suoi numerosi tecnicismi - il decreto del Governo del Primo Maggio: non come una misura episodica o isolata, ma come un ulteriore momento di un percorso istituzionale volto a ricomporre, con strumenti nuovi e strutturali, la questione salariale italiana.

Un percorso che segue, in questa Legislatura, una traiettoria chiara e coerente. Si apre, dopo la direttiva europea sui salari minimi adeguati del 19 ottobre 2022, con il confronto parlamentare sulla proposta di introdurre per legge un "salario minimo", attraverso il lavoro di analisi e proposta del **Cnel**, culminato nel documento approvato il 12 ottobre 2023, e approda oggi al decreto del Governo del Primo Maggio di "salario giusto".

Una ricostruzione che, presa da sola, rischierebbe di rimanere soltanto evocativa. Ma non lo è.

Inserita, invece, in questo percorso, diventa un principio operativo, capace di orientare il sistema delle relazioni industriali a partire da una premessa fondamentale: il pieno riconoscimento della autonomia e delle responsabilità delle parti sociali

nelle materie della rappresentanza, della produttività e delle retribuzioni.

Il documento di osservazioni e proposte del **Cnel** del 2023 aveva chiarito, sulla base di una attenta ricostruzione dei dati e del contesto italiano, come la risposta alla questione salariale non potesse essere affidata a scorciatoie, ma richiedesse piuttosto il rafforzamento del sistema di contrattazione collettiva. Ed è precisamente questo l'orientamento confermato oggi dal Governo: fare della contrattazione di qualità la leva principale per contrastare il lavoro povero e la frammentazione salariale.

Non siamo, formalmente, di fronte a un vero e proprio piano di azione come previsto dalla direttiva europea sui salari minimi adeguati del 2022, ma se si uniscono *the dots* (i puntini) tra loro, la direzione appare chiaramente delineata. Non un intervento uniforme e centralizzato, diretto a fissare per legge una soglia salariale minima, ma una strategia che rafforza la copertura e la qualità della



contrattazione a tutti i livelli professionali e incoraggia, al contempo, scelte responsabili in materia di rappresentanza di imprese e lavoratori. È una linea che si inserisce non solo nel solco della tradizione italiana delle relazioni industriali, ma che introduce ulteriori elementi di forte innovazione. L'autonomia delle parti non è più solo riconosciuta: è sostenuta e, allo stesso tempo, responsabilizzata. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative assumono così il ruolo di parametro di riferimento per il "salario giusto". I contratti che producono dumping vengono, progressivamente, messi fuori gioco. Gli incentivi pubblici vengono finalizzati ai contratti veri, non a quelli opportunistici.

Il decreto del Primo Maggio si muove coerentemente lungo questa direttrice. Non impone un salario per legge, ma orienta le scelte verso i livelli retributivi più elevati, producendo un effetto aggregante: si attraggono, cioè, imprese e lavoratori verso i contratti migliori, penalizzando quelli al ribasso. Si riconosce, altresì, il valore della retribuzione variabile e di produttività, oltre il minimo fissato dalle tabelle contrattuali.

È un vero cambio di paradigma: dalla regolazione per comando, alla regolazione per indirizzo.

Questa logica ha già trovato applicazione, su scala più limitata, nel Codice dei contratti pubblici, attraverso il principio di equivalenza contrattuale.

Negli appalti, infatti, non si impone l'applicazione di un unico contratto, ma si richiede che il trattamento complessivo garantito ai lavoratori sia equivalente a quello stabilito nel contratto di riferimento, sottoscritto dagli attori realmente rappresentativi delle imprese e dei lavoratori.

Il decreto del Primo Maggio estende questa filosofia a tutto il mercato del lavoro, segnando un salto di scala che rende ancora più urgente la definizione di strumenti tecnici adeguati. È in questo passaggio che emerge il ruolo strategico della infrastruttura istituzionale e di monitoraggio delineata dal decreto lavoro.

D'altra parte, il documento del **Cnel** del 12 ottobre 2023 già indicava con chiarezza la necessità di costruire una vera cabina di regia pubblica sulle dinamiche retributive, capace di monitorare la pluralità dei sistemi contrattuali di settore e gli accordi di produttività: un Archivio nazionale dei contratti collettivi, una codificazione univoca, l'integrazione delle banche dati pubbliche, sistemi di monitoraggio, valutazione e controllo delle dinamiche salariali e degli incentivi economici alla contrattazione decentrata. Il recente decreto del Governo recepisce questa impostazione e la traduce in un primo impianto operativo: l'introduzione del codice alfanumerico unico dei contratti nelle buste paga, proposta già avanzata nel 2025 dal **Cnel** attraverso un proprio disegno di legge; l'obbligo di indicarne il codice contratto nei flussi informativi; il monitoraggio integrato tra **Cnel**, Inps, Istat e Ispettorato nazionale del lavoro e l'interoperabilità delle rispettive banche dati, necessaria per analizzare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza rispetto al parametro di cui all'articolo 36 della Costituzione anche rispetto alla produttività, all'incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda nei

diversi settori economici.

Si costruisce così, per la prima volta, una infrastruttura integrata capace non solo di rendere il mercato del lavoro più osservabile e trasparente, ma anche di pervenire a una lettura univoca - e il più possibile condivisa - dei dati, in coerenza con la missione istituzionale del **Cnel**.

Si tratta di una infrastruttura istituzionale che non invade il campo delle parti sociali, ma le supporta, rendendo più trasparenti i comportamenti e facilitando la costruzione delle premesse fattuali per le decisioni politiche.

Le implicazioni sono particolarmente rilevanti anche nei settori più esposti che solo apparentemente sembrano esclusi dal decreto, fatta eccezione per la figura simbolica dei rider: logistica, vigilanza, turismo e servizi, lavoro domestico.

Si tratta di ambiti caratterizzati da forte pressione competitiva, frammentazione degli orari, lavoro sommerso diffuso e un numero limitato di giornate lavorative nell'arco dell'anno. In questi contesti, la proliferazione di contratti non rappresentativi ha spesso prodotto una corsa al ribasso. Il nuovo impianto normativo, se attuato con coerenza, può invertire tale dinamica, spostando il baricentro verso standard più elevati e rafforzando la funzione regolativa delle parti sociali. Ma il punto decisivo resta quello della produttività: non può esserci una politica salariale sostenibile senza una strategia sulla produttività.

Si tratta di un nodo strutturale che, ad oggi, non ha ancora trovato una risposta sistemica pienamente adeguata alla, purtroppo perdurante, "trappola della produttività".

Il meccanismo è noto e ampiamente discusso nel dibattito economico: livelli salariali relativamente contenuti tendono a ridurre gli incentivi delle imprese a investire in tecnologia e innovazione; la minore propensione all'innovazione frena la crescita del valore aggiunto; e, in assenza di un sufficiente aumento della produttività, diviene difficile sostenere incrementi salariali duraturi.

In tale quadro, anche la crescita dell'occupazione risulta spesso concentrata in settori a basso valore aggiunto, caratterizzati da minore qualificazione del capitale umano e da livelli contenuti di produttività. Si alimenta, così, un circolo vizioso che tende a riprodursi nel tempo e che continua a rappresentare uno dei principali nodi del sistema economico e produttivo italiano, come già evidenziato nel primo Rapporto annuale sulla produttività italiana, realizzato dal Comitato nazionale produttività del **Cnel**, istituito dall'Organo di rilevanza costituzionale in attuazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 20 settembre 2016.

La crescita dei trattamenti economici deve poggiare, dunque, su una dinamica di creazione di valore. Per questo, la nuova stagione delle relazioni industriali che il decreto del Primo Maggio prova ad avviare richiede un salto di qualità. Non basta rafforzare la contrattazione nazionale: occorre rilanciare in modo strutturale la contrattazione di secondo livello, ancorandola più strettamente ai risultati aziendali e territoriali. È, inoltre, necessario diffondere pratiche di

partecipazione, accrescere la trasparenza sui dati economici - con particolare attenzione alle
disuguaglianze di genere e alle condizioni retributive dei giovani - e orientare tanto le politiche pubbliche quanto le stesse parti sociali verso il sostegno ai processi di innovazione e crescita. Processi che non possono prescindere dalla contrattazione collettiva e da una nuova organizzazione del lavoro.

La stessa infrastruttura dei dati prevista dal decreto può diventare uno strumento decisivo anche in questa direzione: non solo per misurare l'adeguatezza dei salari, ma per analizzare le dinamiche produttive, individuare i divari settoriali, accompagnare i processi di riqualificazione professionale e la formazione continua nei contesti produttivi, sostenere scambi negoziali più avanzati e aperti al cambiamento.

È qui che si chiude il cerchio tra salari, contratti e sviluppo.

Dal "salario minimo" per legge al "salario giusto" il passo può essere breve.

Non deve risolversi in un mero cambio di slogan, e cioè in una diversa formulazione di un problema che resta sostanzialmente immutato.

Deve segnare, invece, una vera svolta culturale e progettuale, capace di ridefinire il modo in cui si affronta la questione salariale nel nostro Paese.

La differenza non sta nelle parole, ma nel percorso che le sostiene: nella capacità di trasformare un principio in un sistema, una enunciazione in un insieme coerente di istituzioni, regole e strumenti.

È su questo crinale che si misura oggi il significato del decreto del Primo Maggio. Non una misura isolata, ma un passaggio che può trovare senso solo se collocato dentro un tracciato istituzionale preciso: quello che si è aperto prima con il confronto sul salario minimo per legge, e che ha trovato una prima sintesi nel documento di osservazioni e proposte del **Cnel** del 12 ottobre 2023, ora con il decreto si traduce in "salario giusto". È proprio il decreto sul lavoro del Primo Maggio a riconoscere, di fatto, come la questione salariale italiana non si risolve a colpi di interventi normativi, né attraverso scorciatoie, ma solo attraverso il rafforzamento del nostro sistema di relazioni industriali.

È questa la scelta che oggi viene assunta e che affida al **Cnel** l'elaborazione di un Rapporto annuale sulle retribuzioni a 40 anni dall'approvazione della "Legge Mattarella", che istituì l'Archivio nazionale dei contratti, ora implementato in virtù del decreto-legge

con una specifica sezione dedicata ai contratti collettivi aziendali e territoriali.

Non un intervento normativo-sostitutivo della contrattazione, ma una strategia che la sostiene, la orienta e la responsabilizza. Una via certamente più complessa, perché rifiuta soluzioni semplificate, ma proprio per questo più solida, perché radicata nella realtà del nostro sistema produttivo.

È in questa complessità, consapevolmente governata, che si coglie il senso più profondo del richiamo del Presidente della Repubblica: non misure di corto respiro, non interventi episodici affidati alla contingenza, ma una visione capace di orientare stabilmente le politiche del lavoro.

Una visione che si iscrive nel disegno dei Padri Costituenti, i quali hanno voluto una Repubblica "fondata sul lavoro" non come formula retorica, ma come principio ordinante dell'assetto democratico volto a garantire sostanza effettiva a libertà e uguaglianza, traducendole in opportunità reali e diffuse.

Non è un caso che Meuccio Ruini, presidente della Commissione dei 75 e primo Presidente del **Cnel**, parlasse dell'avvio di una "nuova fase", nella quale per la prima volta si tentava di saldare la democrazia politica con una più esigente democrazia sociale ed economica. È in questa traiettoria che, a ben vedere, si colloca oggi la scelta di affidare alla contrattazione collettiva, sostenuta da una infrastruttura pubblica dei dati e da regole chiare, il compito di governare le dinamiche della produttività e dei salari.

Saranno i prossimi mesi, in un contesto internazionale segnato da forti incertezze, a dirci se la scommessa del decreto lavoro del Primo Maggio saprà tradursi in risultati concreti. Per chi non si limita alla contingenza e prova a costruire una visione, esistono oggi elementi certi per avviare una nuova stagione delle nostre relazioni industriali. Una stagione nella quale il protagonismo dei corpi intermedi - sindacati e associazioni datoriali - è riconosciuto senza invasioni di campo, ma anche senza ambiguità, e si traduce in una assunzione piena di responsabilità nella regolazione del lavoro.

In questo quadro, la contrattazione collettiva è chiamata a recuperare la sua funzione più alta: non semplice strumento normativo e di tutela, ma vero "metabolismo" dei processi economici.

Essa si configura come l'istituzione sociale in cui si compone, in modo dinamico e coerente con le specificità dei diversi settori e delle singole aziende, l'equilibrio tra organizzazione della produzione e redistribuzione dei guadagni di produttività, tra esigenze di competitività e qualità del lavoro, tra produttività e salari.

È su questo terreno che si gioca la possibilità di rendere coerente la crescita economica con la coesione sociale, restituendo alla dinamica contrattuale il ruolo di infrastruttura portante di uno sviluppo più equo, sostenibile e inclusivo.

Il **Cnel**, come sempre, è pronto a fare la sua parte, nell'ottica di realizzare al proprio interno, così come a suo tempo auspicato in sede di relazione su quella che sarebbe poi diventata la legge 936/1986, «il confronto

tra le parti sociali e la concertazione, senza escludere un loro diretto rapporto di interlocuzione con il Governo, ma incanalando quella complessiva nel **Cnel** per quanto riguarda i temi generali di politica economica e sociale».

*Presidente del **Cnel***

*Presidente Commissione dell'informazione del **Cnel***

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2022

LA DIRETTIVA SUI SALARI MINIMI

Con la direttiva relativa a salari minimi adeguati adottata dal Consiglio il 4 ottobre 2022, l'Unione europea ha stabilito norme che promuovono l'adeguatezza dei salari minimi legali in Europa e contribuiscono a migliorare le condizioni di vita e di lavoro per i lavoratori in Europa