



DI ANNA TAURO

Mentre si riaccende il dibattito politico relativo all'introduzione in Italia del salario minimo legale, il Cnel punta i riflettori sul ruolo della contrattazione collettiva e sulla questione salariale, attraverso la pubblicazione del XXV rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, approvato all'unanimità dalla assemblea del Cnel dello scorso 18 aprile. Il rapporto periodico Cnel è uno strumento utile a comprendere quale sia l'andamento del mercato del lavoro, della produttività e delle retribuzioni, evidenziando le sfide e le opportunità che emergono per i lavoratori italiani.

«Nel rapporto di quest'anno», commenta il presidente del Cnel **Renato Brunetta**, «si coglie pienamente il valore istituzionale del compito affidato dalla legge al Cnel che si è avvalso del supporto e della collaborazione dei principali enti pubblici incaricati di rilevazioni statistiche e/o che raccolgono ed elaborano dati amministrativi nelle materie oggetto del rapporto». Il presidente rilancia nei fatti la centralità del Cnel, organo a rilevanza costituzionale, «quale sede del confronto e della collaborazione, stabile e continuativa, tra le forze sociali e tutti i soggetti istituzionali, non solo pubblici, che raccolgono dati utili per il monitoraggio sistematico della contrattazione collettiva e del mercato del lavoro».

Grazie all'analisi dell'importante patrimonio documentale e informativo presente nell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, il rapporto Cnel consente di presentare lo stato della contrattazione collettiva in Italia, agevolando la riflessione circa la scelta dello strumento più valido per salvaguardare la retribuzione dei lavoratori e migliorare le condizioni del lavoro povero, così come imposto dall'Europa agli Stati nazionali attraverso la direttiva (UE) 2022/2041 del 19 ottobre 2022 sui salari minimi adeguati. Come noto, l'obiettivo della direttiva è quello di promuovere e creare condizioni favorevoli al fine di garantire ai lavoratori degli Stati Membri una retribuzione minima adeguata, che può essere assicurata mediante contratto collettivo

Stop ai salari bassi

Lotta ai ritardi nei rinnovi dei Ccnl

Una analisi dei dati raccolti nel XXV rapporto Cnel



Le dimensioni dei contratti

*Soglie dimensionali	Ccnl		Dipendenti		Aziende	
	n°	%	n°	%	n°	%
Ccnl grandi (oltre 100.000 dipendenti)	28	3,2%	10.892.519	78,8%	1.218.144	79,6%
Ccnl medi (tra 10.000 e 100.000 dipendenti)	71	8,0%	2.505.728	18,1%	258.585	16,9%
Ccnl piccoli (tra 500 e 10.000 dipendenti)	143	16,1%	382.410	2,8%	42.301	2,8%
Ccnl micro (meno di 500 dipendenti)	645	72,7%	47.982	0,3%	10.421	0,7%
Sub totale	887	100,0%	13.828.639	100,0%	1.529.451	100,0%

*Settore privato esclusi operai agricoli e domestici. Mese di marzo 2024

Fonte: Cnel (archivio Ccnl), Inps (Uniemens)

oppure per legge. A prescindere dalla modalità di determinazione delle retribuzioni minime adeguate, l'Italia, insieme ad Austria, Danimarca, Finlandia Svezia e Cipro, non dispone di un salario minimo e, tranne Cipro, presenta tassi di copertura della contrattazione collettiva superiori all'80%: è stato dimostrato che dove è presente una elevata copertura della contrattazione collettiva è tendenzialmente limitata la quota di lavoratori a basso salario, oltre a rilevare salari minimi elevati rispetto al salario medio. Il nostro Paese ha un tasso di copertura della contrattazione collettiva superiore al 95% dei lavoratori dipendenti. Con riferimento ai soli contratti collettivi nazionali di lavoro, alla data del 31 dicembre 2023, risultavano depositati e vigenti, n. 1033 Ccnl, di cui 971 relativi al settore privato, 18 al settore pubblico e 44 accordi economici collettivi che riguardano alcune categorie di autonomi e parasubordinati. Accanto al dato meramente quantitativo sul numero totale dei Ccnl, i dati in possesso dell'archivio consentono di misurare il "peso" di ciascun Ccnl verificandone l'effettivo grado di applicazione tra lavoratori e imprese. Questo grazie ai flussi Uniemens (media delle dodici dichiarazioni mensili rese dell'anno 2022 dai datori di lavoro all'Inps) e al codice alfanumerico Cnel dei Ccnl.

Alla data del 15 marzo 2024, con esclusione dei settori contrattuali "agricoltura" (coperto

solo parzialmente da Uniemens) e "lavoro domestico e di cura" (non coperto da Uniemens), è possibile evidenziare come i 28 Ccnl del settore privato con applicazione sopra i 100.000 dipendenti, pur rappresentando solo il 3,2% dei contratti depositati in archivio, coprono quasi 11 milioni di lavoratori, pari al 78,8% della forza lavoro dipendente tracciabile nei flussi Uniemens. Estendendo l'osservazione dei dati Uniemens emerge che i 99 Ccnl con applicazione sopra i 10.000 dipendenti coprono la quasi totalità dei dipendenti del settore privato: 13.398.243 lavoratori, pari al 96,9% della forza lavoro del settore privato tracciata da Uniemens (esclusi agricoltura e lavoro domestico). Si evidenzia in particolare che 645 Ccnl (pari al 72,7%) si applicano a meno di 500 dipendenti e, in totale, coprono lo 0,3% dei dipendenti.

Guardando alle imprese, i dati sembrano accentuare l'osservazione già sottolineata con riguardo ai lavoratori dipendenti: i Ccnl che si applicano a oltre 100.000 lavoratori sono utilizzati dal 79,6% delle aziende dichiaranti.

Tra i contratti medi (tra 10.000 e 100.000 dip.) analizzati dal rapporto Cnel, è compreso il Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, cod. "H601", quest'ultimo - unico contratto collettivo di riferimento del settore, la cui maggiore rappresentatività e rilevanza giuridica è attestata dalla presenza storica negli ar-

chivi nazionali del Cnel e dell'Inps e dalla diffusa applicazione su tutto il territorio nazionale», sottolinea **Giancarlo Badalin**, segretario generale di Assoced, associazione firmataria del Ccnl insieme a Lait e Ugl Terziario.

Alla luce della quasi trentennale esperienza contrattuale che riguarda il settore e il contratto collettivo dedicato ai dipendenti Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, Badalin sottolinea la necessità di «non limitarsi alla questione salario minimo "sì" salario minimo "no", ma invita ad affrontare a monte i problemi che ostacolano la crescita dei salari dei lavoratori, tra cui i ritardi nei rinnovi contrattuali, aggravati dalla crescita del costo della vita e dall'elevato cuneo fiscale, dall'impatto della precarietà, dal part-time involontario e dal lavoro povero».

Come rappresentato dal XXV rapporto Cnel, in Italia esiste in taluni casi il problema di stipendi bassi: nel 2023 le retribuzioni orarie stabilite dalla contrattazione nazionale sono cresciute del 2,4% nel settore privato non agricolo e del 3,1% nel complesso della economia. Rispetto all'incremento della inflazione nel 2023 (pari al 5,9% Ipc) la crescita dei salari orari è stata ancora inferiore, anche se si registrano segnali di un graduale recupero dell'adeguamento dei salari all'inflazione. Va in ogni caso rilevato che tra il 1991 e il 2022 i salari reali sono rimasti sostanzialmente sta-

gnanti (con una crescita dell'1% a fronte del 32,55% in media registrato in area Ocse).

«Ciò che emerge», aggiunge Badalin, «è uno spaccato molto preoccupante sulla inadeguatezza delle retribuzioni in Italia: il lavoro povero esiste, ma è originato, anche e forse soprattutto, dalla diffusione del lavoro irregolare che lascia i lavoratori privi di tutele, dall'elevato numero di contratti in dumping, dalla discontinuità e frammentarietà dei rapporti di lavoro, dal basso numero di ore lavorate, dall'uso distorto di istituti giuridici, come i tirocini extra-curriculari. Pertanto, se i numeri parlano di un 2023 da record storico, in quanto pur in un contesto di crescita modesta del Pil, si è sfiorata la soglia dei 24 milioni di occupati (parliamo nel complesso di 1 milione di occupati in più rispetto al 2012 e di oltre 2 milioni rispetto al 2022, trainati dall'applicazione del contratto a tempo indeterminato), occorre fare una valutazione sulle scelte strategiche per il futuro, guardando al superamento degli storici problemi del mercato del lavoro nel nostro Paese, in primo luogo l'ampia area di lavoro sommerso, oltre alla scarsa produttività del lavoro, che richiederebbe misure strutturali selettive rispetto al tema dei fabbisogni professionali delle imprese, con interventi mirati su formazione, riqualificazione professionale, ricerca e sviluppo. Aspetti su cui vale la pena concentrare il dibattito».

— Riproduzione riservata —



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Coito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnleed.it