



Rassegna stampa ragionata

Martedì 13 febbraio

1. **L'AI non è un grande alleato solo delle grandi aziende, ma anche di quelle di dimensioni minori**
2. **Sono passati quarant'anni dallo storico accordo di San Valentino, il ricordo di Ezio Tarantelli e la proposta, di Luigi Sbarra**
3. **Stupisce la generale passività delle parti sociali di fronte all'intervento dei giudici anche sui contratti collettivi**
4. **Definiti i 4 candidati nella partita per la presidenza di Confindustria**
5. **L'intervento del Governatore e le strade (ipotetiche) per arrivare a un reale aumento salariale**
6. **Giuliano Cazzola richiama i sindacati al rafforzamento del contratto collettivo, tra rappresentanza ed efficacia *erga omnes***
7. **Una ricerca in provincia di Milano sui contratti collettivi indica quanto sia importante la definizione delle aree contrattuali**

Ci sono cambiamenti di cui si parla come se fossero **Muro**, mentre in realtà sono già avvenuti, come per **l'Intelligenza Artificiale**. *«Il 2023 verrà ricordato come un anno importante, l'anno delle grandi sperimentazioni, nel pubblico e nel privato in Accenture ne abbiamo contate almeno 200, e per la presa di coscienza della complessità organizzativa che l'Intelligenza Artificiale (AI) comporterà. Così come per la necessità di una regolamentazione, come è accaduto con l'AI act europeo, una tecnologia così pervasiva ha bisogno di una regolamentazione che allinei le esigenze delle aziende con quelle della comunità. L'Europa ha messo le fondamenta, l'importante è che adesso non vengano eccessivamente burocratizzate»*. Mauro **Macchi**, presidente e amministratore delegato di **Accenture Italia** vede i **rischi**, ma soprattutto le **possibilità**: *«Stimiamo che grazie all'AI si possano creare dai 2 ai 2,5 milioni di posti di lavoro e una grande spinta per l'aumento della produttività, una delle fragilità del sistema Italia. Le aziende hanno davanti a sé due anni per compiere il salto di qualità per adeguarsi e dotarsi degli strumenti per l'utilizzo responsabile della AI. Il ritorno degli investimenti sarà nel biennio 26-27»*. Ma le aziende sono pronte? *«C'è determinazione e consapevolezza ma bisogna concentrare gli investimenti sul **digital core fatto dal cloud**, i dati ben organizzati e intelligenza artificiale per cui sono necessari processi, governance e talenti. L'Italia deve **avvantaggiarsi del Pnrr** e tenere il giusto ritmo per proseguire con consistenza in un contesto di grande incertezza, se pensiamo alle guerre, alle elezioni Usa ed europee. Noi vediamo una grande opportunità perché **l'AI generativa realizza un vero reset** delle economie e l'Italia può competere a pari livello con i partner europei. Si tratta di un vero **salto tecnologico** come dimostra la nostra **Tech Vision**, lo studio che ogni anno analizza i trend che condizioneranno il*



*business nei prossimi 2-5 anni, che quest'anno ruota intorno al concetto di **human by design**: l'uomo deve **attrezzarsi a dialogare e interagire** con una tecnologia che sarà sempre più in grado di replicare il modo in cui funziona il cervello umano. Diventa quindi sempre **più rilevante la formazione e il saper fare le domande** giuste allenando così la macchina a fornire le risposte migliori in un oceano di conoscenza senza confini: passiamo dall'età del **cogito ergo sum** a quella del **prompt ergo sum**. Quindi saranno necessarie nuove competenze? Bisogna giocare d'anticipo, accelerando sì ma in maniera efficace e sostenibile. Stiamo introducendo **dodici nuovi ruoli professionali** legati allo sviluppo della AI... ma la grande sfida è la riqualificazione perché **l'AI generativa aumenterà anche i lavori intellettuali**. Bisogna procedere con decisione senza spaventarsi: **ogni mestiere è un portafoglio** fatto di competenze di base e di altre che vanno rinnovate. La tecnologia libera dai compiti di routine per lasciare **spazio alle intuizioni, la creatività, la risoluzione di problemi**. Aumenterà il quoziente tecnologico dei singoli e con esso la **competitività del Paese**». Uno dei punti sarà la **redistribuzione del valore generato dall'AI**, di quel tempo liberato. «*Il tessuto produttivo italiano è composto soprattutto da piccole e medie imprese, da filiere. Ecco l'AI non è un alleato solo delle grandi aziende, ma anche di quelle di dimensioni minori. Per la pubblica amministrazione che sul digitale dopo anni nelle retrovie sta avanzando spedita, l'utilizzo della AI nel disegno delle nuove infrastrutture può rappresentare un doppio salto di modernizzazione. C'è poi un aspetto legato ai criteri Esg e al consumo di energia molto elevato della AI per cui già si parla di esperti di Frugal AI*». **La transizione ecologica e quella digitale, devono continuare ad andare di pari passo.** Nicola Saldutti per il Corriere della sera.*

Sono passati quarant'anni dallo **storico accordo di San Valentino** tra il **Government Craxi, Cisl e Uil** sul raffreddamento del **punto di scala mobile** che pose le basi per la stagione successiva delle **grandi intese sulla politica dei redditi** dei primi anni 90 del secolo scorso, scrive il Segretario Generale della Cisl Luigi Sbarra sul **Sole 24 Ore**. Furono le idee di Ezio **Tarantelli** a fare da volano all'**accordo del 14 febbraio 1984**: l'economista sosteneva infatti con lungimiranza la **necessità di restituire al sindacato spazi di "agibilità negoziale"** sottratti ad automatismi che generavano un'inflazione altissima, innescando la rincorsa salari-prezzi e **colpendo mortalmente il potere d'acquisto** delle famiglie. L'accordo si concretizzò con uno **"scambio"** in cui le parti si impegnavano in una logica di predeterminazione inflazionistica, ed il Governo dava **garanzie sul blocco di prezzi e tariffe**, sulla restituzione del fiscal drag, sul via libera ad alcune importanti **riforme nell'ambito del mercato del lavoro**. Si realizzava così un passo lungo un **cammino concertativo** che spostava sovranità sulla contrattazione e su una **maggiore autonomia e responsabilità delle parti sociali** nelle scelte di politica economica per evitare, come diceva Tarantelli, «*che altri decidano per i lavoratori*». Questo fu il **vero terreno di divisione tra la Cisl e la Cgil**, che sul piano politico ebbe dalla sua la forza organizzativa del Pci. Ne scaturì una stagione di **forte conflitto sociale** che culminò con il **referendum abrogativo del 9-10 giugno 1985**, e con la **vittoria epocale del "no"** a quorum abbondantemente superato. «*La gente capisce sempre se le si spiegano le cose*», aveva detto Tarantelli, che dirigeva uno dei Centri di ricerca della Cisl, e che era **caduto vittima** solo tre mesi prima per mano vigliacca **delle Brigate Rosse**. Responsabilità e autonomia: restano ancora oggi queste le discriminanti, tra un **modello sindacale associativo, riformista, contrattualista, pragmatico, autonomo dalla politica, partecipativo**, ed un altro di **stampo novecentesco, ideologico, movimentista, antagonistico**. Per questo l'accordo di San Valentino rimane **più che mai attuale** nel metodo. Quanto al merito, la **sfida del nostro Paese**



è esattamente invertita rispetto a quegli anni. Bisogna far crescere i salari e le pensioni falciati da annidi inflazione che ha fatto impennare prezzi e tariffe, rinnovando tutti i contratti, sostenere lo sviluppo, in tutte le aree del Paese ma soprattutto nel Sud, con maggiori investimenti pubblici e privati, redistribuire in maniera più equa la ricchezza, innovazione, qualità dei servizi. Bisogna abbarcare le tasse ma conservando la progressività del prelievo. Per questo non bisogna aspettare le elezioni europee e le continue alchimie della politica. È apprezzabile la disponibilità del Presidente Meloni a metter mano in modo organico alle regole previdenziali...ma bisogna avviare subito il tavolo e allargare il dialogo anche a tutte le materie del capitolo "crescita", aprendo una stagione di corresponsabilità sociale su tutti i dossier economici e sociali. Questo è il "patto" che la Cisl auspica, un "Accordo della Responsabilità" che deve unire il fronte sociale riformatore superando veti incrociati, pregiudiziali ideologiche, e vecchi e nuovi benaltrismi. Proprio come facemmo con successo 40 anni fa. Il Governo Meloni è pronto a questa sfida? Gli altri sindacati e le controparti datoriali sono pronti a dare il proprio contributo? Dobbiamo dare stabilità e qualità al lavoro — la flessibilità deve costare di più ed essere meglio pagata — e impulso alle politiche attive, alla formazione e alle competenze. (...) Occorre investire molto di più su Sanità e Scuola, rafforzare il contrasto alla povertà e il sostegno alla non autosufficienza, far partire il cantiere della riforma del fisco spostando il carico da salari e pensioni alle grandi rendite finanziarie e immobiliari, senza pensare di svendere le nostre aziende pubbliche. Bisogna remare tutti nella stessa direzione e trasformare in progresso, crescita e conquiste sociali le epocali spinte del cambiamento. Ecco perché la Cisl sta spingendo per la piena attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, con il pieno riconoscimento del diritto dei lavoratori a partecipare da protagonisti alla vita, agli utili e alle decisioni d'impresa. La democrazia rappresentativa non si esaurisce nel rapporto tra istituzioni e partiti. Il ruolo della società e delle parti sociali è fondamentale per la coesione e l'unità del Paese, per favorire gli investimenti ed i processi di sviluppo. Partecipare per crescere insieme: questa sarebbe la vera svolta, il modello di democrazia economica che Ezio Tarantelli auspicava per il nostro Paese già quaranta anni fa.

Vale la pena riproporre alcune considerazioni sui recenti indirizzi della Cassazione (civile e penale) a proposito della sindacabilità, da parte del giudice, della retribuzione fissata dalle parti sociali nei contratti collettivi ogni volta che il salario previsto non viene ritenuto conforme ai parametri di proporzionalità e sufficienza di cui all'articolo 36 della Costituzione, scrive l'ex ministro del Lavoro Maurizio Sacconi nel suo Canto libero sul Bollettino Adapt. Nessun datore di lavoro può quindi sentirsi in regola se rispetta il CCNL di riferimento. Come abbiamo visto, questa incertezza ha riguardato non tanto le imprese più deboli del Mezzogiorno che inquadrano i lavoratori nei livelli minimi contrattuali ma soprattutto importanti società del nord ove può essere contestata la sproporzione di molti salari, non necessariamente minimi, con il costo della vita metropolitano. In altri tempi avremmo visto riunirsi immediatamente le grandi confederazioni delle imprese e dei lavoratori per individuare i modi con cui tutelare l'autonomia collettiva, offrire certezze ai datori di lavoro e retribuzioni più adeguate alle fasce di lavoratori intrappolati in condizioni reddituali marginali. La cosa incredibile è stata invece la generale passività degli attori sociali. Alcuni, al più, hanno chiesto l'intervento del legislatore con un atto di evidente sfiducia verso la contrattazione e nella consapevolezza che anche un salario minimo codificato normativamente potrebbe non reggere al sindacato del giudice, soprattutto in un contesto ove i costi degli affitti, dei



trasporti, del carrello della spesa sono più elevati. **Nemmeno di fronte a un indirizzo giurisprudenziale che tanto mette in discussione la nostra autorità salariale si apre un tavolo per ripensare il modello contrattuale.** Qualcuno evidentemente sa che in quel giorno si dovrà finalmente riconoscere la necessità del decentramento territoriale e aziendale della contrattazione salariale perché **i criteri dell'art.36 della Carta si devono confrontare con i nostri profondi divari economici e sociali.** A questo esito, prima o poi ineluttabile, si oppongono le burocrazie centrali sindacali che temono la **scomparsa del loro ruolo** e gli ambienti ideologizzati che rimangono **ancorati all'egualitarismo retributivo.** Eppure i **lavoratori della nuova dimensione tecnologica,** ancor più quando svolgono funzioni servili, **hanno bisogno di essere rappresentati e tutelati** nei loro concreti bisogni immediati e nelle loro aspirazioni future da un complesso di strumenti che solo contratti adattivi consentono. E la gran parte delle imprese può affrontare le difficoltà del reclutamento e della motivazione dei loro collaboratori solo in un **contesto di relazioni collettive** prossime. Nel frattempo, **la tassazione agevolata al 5% delle componenti retributive decise in azienda rimane ancorata a complessi requisiti di incrementalità dei livelli di produttività** che le dovrebbero giustificare. Ancora nessuno degli attori sociali chiede il ritorno alla norma automatica del 2008 che detassava (al 10%) straordinari, indennità da lavoro notturno, premi o indennità non solo aziendali ma anche territoriali. Eppure, allora, tutti la condividevano e la utilizzavano con **vantaggio per i lavoratori e per le imprese.**

La partita per il **nuovo numero uno di Confindustria** è entrata nella seconda e decisiva fase dalla mezzanotte scorsa, come racconta Claudia **Marin** sul **Quotidiano Nazinale.** E allo scadere del termine per la presentazione delle firme dei grandi elettori (almeno 20) richieste per le candidature, secondo indiscrezioni, si sono ritrovati ai nastri di partenza in quattro: innanzitutto Emanuele **Orsini,** l'imprenditore emiliano del legno e dell'alimentare, attuale vicepresidente, con **50** sottoscrizioni al suo attivo, il ligure Edoardo **Garrone,** presidente del gruppo delle rinnovabili Erg e del Sole 240re, con circa **40.** Ma nel quartetto rientrano anche l'altro vicepresidente e **Consigliere Cnel** Alberto **Marengi** e Antonio Gozzi, anche lui ligure, imprenditore dell'acciaio con Duferco e presidente di Federacciai: entrambi con almeno **25 sostenitori a testa.** Se il quadro dei contendenti verrà confermato oggi ufficialmente, come tutto lascia prevedere, il passaggio successivo sarà la verifica da parte dei saggi scelti a inizio febbraio del consenso dei territori e delle categorie presenti nell'assemblea di Confindustria attorno ai singoli nomi: passerà alla fase successiva, quella dell'**elezione finale** da parte del consiglio generale dell'associazione, solo chi potrà contare sul favore di almeno il 20 per cento delle articolazioni territoriali e categoriali. Ma se i componenti del consiglio hanno un voto a testa, il peso delle organizzazioni in assemblea è in relazione a parametri differenti (a cominciare dall'ammontare della contribuzione finanziaria al sistema). Certo è che il **voto determinante sarà il 4 aprile** quando, a scrutinio segreto, il consiglio generale designerà il nome da proporre all'assemblea per l'elezione, il **23 maggio.** Dunque, in questo complesso intreccio di meccanismi che prevedono che i voti si continuo, ma anche che si pesino, il **numero delle firme raccolte è un indice rilevante, ma non determinante.** Così non manca chi fa notare come **Orsini abbia un vantaggio** in termini di grandi elettori, ma che **Garrone possa già contare sul superamento della soglia** del 20%, avendo dietro la potente Assolombarda (e, dunque, il presidente uscente Carlo Bonomi). Con quest'ultimo, del resto, si sono schierati anche il Piemonte, metà del Veneto, Varese, la Liguria. Mentre Orsini ha dalla sua gli emiliani, metà Toscana, metà Veneto, una parte consistente del Lazio, tutti i giovani e anche pezzi di Sud.



Entrambi, insomma, sono ben messi, ma non al punto da **non avere bisogno di alleanze**. E qui entrano in gioco gli altri due competitori: Garrone punta a un accordo con il mantovano **Marenghi**. Orsini, invece, potrebbe raggiungere un patto con Gozzi, che a quel punto potrebbe far schierare con l'attuale vice-presidente anche l'industriale bresciano Pasini. Quel che è certo è che in questo schema giocano e giocheranno un **ruolo di rilievo** anche gli ex presidenti.

Non è la prima volta che un **banchiere centrale** - non propriamente un agitatore di folle - si trova a **braccetto coi sindacati**, scrive Alessandro **Barbera** per **La Stampa**. Fabio Panetta, sabato scorso: «*Con pressioni inflazionistiche al ribasso e profitti delle imprese elevati, un qualche recupero del potere d'acquisto dei salari è fisiologico e potrà sostenere i consumi e la ripresa*». I dati dell'ultimo triennio raccontano che nell'area dell'euro **l'occupazione è salita, i salari orari reali sono scesi**. Dare una lettura univoca a un dato che mette insieme venti economie fra loro molto diverse è quasi impossibile. Il senso di fondo è però incontrovertibile: **il lavoro c'è**, ma è sempre più a buon mercato, in Italia, più che altrove. Lo ricordava qualche giorno fa dalle colonne di questo giornale l'economista Pietro Garibaldi: tra il 2021 e il 2023 i prezzi sono aumentati del 15%, i salari nominali del 6, dunque i salari reali sono scesi del 9%. Come è stato possibile in un Paese (l'Italia come nella gran parte del vecchio Continente) in cui i lavoratori **possono contare sulla contrattazione collettiva**? Tito **Boeri** sostiene che il problema è proprio questo: **la contrattazione nazionale collettiva non funziona più**. I cicli dell'economia sono sempre più brevi, i **tempi dei rinnovi sempre più lunghi**. Dopo la pandemia, che ha fatto crollare e impennare il ciclo in pochi mesi, il problema è sempre più evidente. Troppi contratti, e **incapaci di dare risposte agli shock**: «*C'è un numero eccessivo di contratti nazionali che spesso per essere rinnovati attendono anni*». Ieri il leader della Uil Pierpaolo **Bombardieri** calcolava in dodici milioni il numero degli italiani in attesa. I disincantati (e i numeri) dicono che **i bassi salari tengono alta l'occupazione**, e però sul lungo termine - lo ricordava Panetta - **sono un danno all'economia**. In un discorso fatto a Torino nel lontano 2007 l'allora governatore della Banca d'Italia Mario **Draghi** pose il problema con ancor più chiarezza: «*A parità di potere d'acquisto i salari italiani sono inferiori del 10% rispetto alla Germania, del 20 in confronto alla Gran Bretagna e del 25% rispetto alla Francia*». Da allora le cose non sono granché cambiate, anzi. Secondo l'ultimo rapporto annuale dell'Istat, nel 2021 le retribuzioni medie annue in Italia sono pari a 27mila euro, rispettivamente il **23 e il 12% in meno della media tedesca e dell'Unione** a ventisette, nel frattempo abbandonata dagli inglesi. I salari italiani non sono i più bassi d'Europa - lo si sente dire spesso da sinistra - ma cambia poco: ogni anno un lavoratore tedesco guadagna mediamente ottomila euro in più di un collega italiano. Boeri sostiene che una delle soluzioni necessarie per costringere le imprese ad alzare le retribuzioni è l'introduzione di un salario minimo orario, al quale si è convertito anche l'ex dirigente di Confindustria Carlo Calenda. «*Il governo - spiega Boeri - è andato in direzione opposta. L'idea che c'è dietro alla riforma del reddito di cittadinanza è pericolosa e dice più o meno questo: se sei in età lavorativa non puoi essere povero. Eppure i dati ci dicono che si può essere poveri anche lavorando, e senza la protezione dall'inflazione*». In Italia ci sono poi **altri due problemi** mai affrontati seriamente nemmeno dai sindacati. Il primo: **l'assenza di una legge sulla rappresentanza**. «*Se fosse introdotta, darebbe maggior dignità a contratti che possono diventare punto di riferimento per i sussidi alle imprese. Diversamente si firmano accordi di comodo che finiscono per abbassare le retribuzioni*». Il secondo: la **contrattazione decentrata**, tuttora tabù per **un pezzo della sinistra e del mondo sindacale**. Su questo convergono la stragrande



maggioranza degli economisti del lavoro: firmare accordi a livello territoriale e aziendale è uno dei modi più efficaci per avere risposte in busta paga ai cicli sempre più corti e rapidi dell'economia. La Cgil sostiene la tesi che ciò creerebbe le condizioni per **gabbie salariali** dentro i confini nazionali. L'alternativa è però quella a cui stiamo assistendo: **una recessione**, una fiammata dell'inflazione, un calo altrettanto rapido dei prezzi grazie all'aumento dei tassi, e **l'apertura dei tavoli di contrattazione quando il costo della vita è ridisceso** di almeno la metà. Con scorno di chi nel frattempo ha sofferto l'aumento dei prezzi e il plauso del governo che si intesta la **crescita dell'occupazione a basso costo**.

Giuliano **Cazzola** sul Bollettino **Adapt** analizza il discorso del Governatore di Bankitalia in relazione alla contrattazione collettiva e al ruolo dei sindacati. Nel suo intervento sono presenti alcune significative considerazioni sul mercato del lavoro. Va segnalata innanzi tutto una spiegazione di uno dei grandi misteri dei *trend* occupazionali che hanno toccato e mantengono, per ora, nonostante *performance* di sviluppo stentate, picchi da record sia per quanto riguarda la quantità e la qualità dell'occupazione. *“L'aumento dell'occupazione – ha affermato Panetta – rappresenta una positiva eccezione a questo quadro di bassa crescita. La domanda di lavoro è stata sostenuta dapprima dal balzo produttivo post-pandemico e poi dalla ricomposizione dell'attività verso processi ad alta intensità di manodopera, resi più convenienti – ha aggiunto – dai rincari energetici. Nel 2021 e in buona parte del 2022 il numero delle posizioni lavorative vacanti è aumentato. Le difficoltà incontrate negli anni recenti nel reperire manodopera hanno indotto le imprese a trattenere i lavoratori anche in misura superiore al fabbisogno. Ciò ha sostenuto l'occupazione e i consumi. Qualora la debolezza dell'attività economica proseguisse – ha avvertito il Governatore –, le imprese potrebbero ritrovarsi nella condizione di dover ridurre in misura significativa gli organici. Segni di rallentamento del mercato del lavoro stanno già emergendo: il numero delle posizioni vacanti è in calo continuo dal picco raggiunto nella primavera del 2022”*. Ha pesato molto sui redditi e le pensioni l'impennata inflazionistica determinatasi tra la fine del 2022 e il 2023 che ha indotto la Bce ad alzare il tasso di sconto, suscitando polemiche, preoccupazioni e critiche. (...) Ricordiamo come, nel cuore dell'improvvisa impennata dell'inflazione, si è temuta la rincorsa salari/inflazione che non c'è stata e che ha contribuito al raffreddamento della dinamica del costo della vita. **Nel 2023 le retribuzioni sono aumentate del +3,1%, circa metà del +5,9% fatto segnare dall'inflazione.** (...) In sostanza, queste considerazioni inducono il **Governatore a passare oltre le preoccupazioni** determinate dall'improvvisa accelerazione del costo della vita. *“Quanto ai rischi per l'inflazione, voglio innanzi tutto sottolineare – ha affermato Panetta – che i principali timori sollevati in passato si stanno rivelando infondati”*. Tuttavia, *“resta il rischio che una dinamica ancora robusta dei salari nominali possa alimentare nuovamente l'inflazione. Questa eventualità non va sottovalutata – ha osservato il Governatore –, ma le preoccupazioni si attenuano se si leggono i dati con attenzione. Il lavoro è solo uno dei fattori di produzione e la sua incidenza sui costi totali delle imprese è ben inferiore a quella dei beni intermedi e dell'energia. La crescita attuale dei salari, pur superiore a quella del biennio 2021-22, è compensata dalla riduzione degli altri costi in atto da mesi. L'aumento dei costi complessivi delle imprese – che rappresenta la determinante primaria dell'inflazione – si è pertanto via via affievolito fino ad annullarsi, attenuando le pressioni inflazionistiche. Coerentemente con questi andamenti, le aspettative delle imprese non prefigurano un'accelerazione dei costi totali nei prossimi mesi. Alla stagnazione dei costi di produzione totali si aggiunge – secondo il Governatore – la debolezza della domanda di beni e servizi, che rende le imprese meno propense a traslare sui*



prezzi un eventuale aumento dei salari, per paura di perdere quote di mercato. Oggi **la probabilità** – la sottolineatura va notata – che **un ipotetico rafforzamento della dinamica salariale dia il via a una tardiva rincorsa salari-prezzi è pertanto esigua**. Per di più, con pressioni inflazionistiche che volgono al ribasso e profitti delle imprese elevati, un qualche recupero del potere d'acquisto dei salari, dopo le perdite subite è fisiologico e potrà sostenere i consumi e la ripresa dell'economia". Queste ultime considerazioni sono state interpretate (correttamente) come un **invito ad aumentare le retribuzioni**. Il richiamo non può che essere rivolto alle c.d. parti sociali, in particolar modo, ai sindacati che negli ultimi anni hanno spostato la loro iniziativa nei confronti dei governi e delle politiche pubbliche, come se – nonostante le dichiarazioni bellicose e gli scioperi generali rituali e con obiettivi generici – fossero i primi a non voler alimentare una spirale inflazionistica. Non è gratificante essere richiamati a svolgere il proprio ruolo specifico dalla Banca d'Italia, solitamente individuata come una propagandista di quel rigore che ai sindacati non piace. Eppure se leggessimo le riflessioni di Panetta con un occhio attento al **Rapporto Istat sulla contrattazione collettiva** e le retribuzioni avremmo una spiegazione (per quanto parziale) del **perché le retribuzioni sono basse e in termini reali praticamente al ribasso** rispetto al **potere di acquisto**. Alla fine di dicembre risultano in vigore 44 contratti che regolano il trattamento economico di circa 5,9 milioni di dipendenti (47,6% del totale) e corrispondono al 48,1% del monte retributivo complessivo. L'incidenza percentuale del monte retributivo dei dipendenti con contratto in vigore è pari al 63,7% nel settore privato, con quote differenziate per attività economica: 100,0% nel settore agricolo, 92,5% nell'industria e 37,0% nei servizi privati. (...) I mesi di attesa per i dipendenti con il contratto scaduto sono 38,6 e scendono a 14,8 mesi se calcolati su tutti i dipendenti del settore. **Se si fanno i conti, 38 mesi sono più di 4 anni**. Quanti scioperi generali sono stati effettuati in questo arco temporale? Ma forse c'è un **problema di carattere strutturale**. Il **contratto nazionale di categoria è tuttora il perno del sistema delle relazioni industriali**. Anzi, negli ultimi anni, almeno nel dibattito, questo livello di contrattazione ha riacquisito tutta la **centralità** che aveva perduto a favore di forme più decentrate e flessibili di contrattazione, peraltro corredate, per i loro contenuti, di benefici di carattere fiscale. Il ruolo del contratto collettivo di categoria potrebbe addirittura essere **ulteriormente rafforzato** nel quadro di interventi che riguardino il combinato tra la disciplina della rappresentanza e l'efficacia *erga omnes*. Ciò in una situazione in cui questi problemi sono già risolti nei fatti, essendo il 97% dei lavoratori dei settori privati "coperti" da un contratto nazionale sottoscritto da strutture riconducibili alle tre confederazioni storiche. **Ma se questo sistema non funziona più non servirebbe a nulla blindarlo per legge**.

Il **sistema contrattuale italiano** si caratterizza per una **frammentazione della rappresentanza** dei lavoratori e, soprattutto, delle imprese nettamente superiore agli altri paesi europei, con molteplici linee di **frattura fra le organizzazioni**. La caratteristica si è riflessa nella **proliferazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl)** dopo il referendum del 1995, che ha **rimosso il vincolo della maggior rappresentatività al livello "nazionale"**. Oggi presso il Cnel sono depositati **1034 contratti collettivi**, fra scaduti e in vigore: poco **meno di 300** sono stati sottoscritti dalle **maggiori confederazioni sindacali**, mentre molti altri si sono da tempo guadagnati l'appellativo di "**pirata**" per **condizioni retributive e normative inferiori**. Da anni operatori e studiosi del mercato del lavoro e delle relazioni industriali si chiedono: 1) quanto sono diffusi i Ccnl cosiddetti "pirata"? 2) Quale condizionamento esercitano sulla contrattazione fra le organizzazioni principali? Studi sui dati



Inps hanno rilevato che **i Ccnl sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil sono applicati al 92% dei lavoratori, quelli "pirata" al 3%, mentre del 5% per cento non si ha menzione.** Il rapporto sul mercato del lavoro 2023 di **città metropolitana di Milano** ha analizzato l'applicazione dei Ccnl utilizzando i dati provenienti dalle **comunicazioni obbligatorie di avviamento (Cob)** inviate dalle imprese del settore privato dal 2015 al 2022. Investigando i flussi della forza lavoro, emergono alcune **discrepanze rispetto agli stock**, fornendo non solo informazioni sulle tendenze in atto, ma anche indizi sui **possibili trend futuri**. Per praticità, si è ristretto l'analisi alle tre principali forme contrattuali previste in tutti i Ccnl – tempo indeterminato, tempo determinato e apprendistato – e si sono **aggregati** i Ccnl applicati in **"confederali"** e **"non confederali"**. Tra il 2015 e il 2022, nella città metropolitana di Milano si sono registrati 4.318.655 avviamenti: il **92% con Ccnl confederali** e il **3% con Ccnl "non confederali"**, mentre per il rimanente 5% non è stato possibile risalire alla classificazione poiché indicata come "altro". Tuttavia, nello stesso periodo le **comunicazioni obbligatorie con un Ccnl "non confederale" crescono di ben quattro volte**, passando dall'1,17 per cento nel 2015 al 4,85 per cento nel 2022. A livello settoriale, le **aree contrattuali G (poligrafici e spettacolo) e H (terziario e servizi) rappresentano circa il 60%** degli avviamenti registrati nei tre anni considerati. Gli avviamenti con indicazione di un Ccnl **"non confederale"**, invece, si concentrano per almeno il 90% nelle **medesime aree contrattuali**, con l'aggiunta dell'area V (**multiservizi**). La distribuzione complessiva fra aree contrattuali appare abbastanza stabile nel periodo considerato (salvo l'edilizia, che nel 2022 è trainata ancora dal Superbonus), mentre gli avviamenti con Ccnl non confederali presentano rilevanti oscillazioni: **crolla il ricorso ai Ccnl dell'area contrattuale G**, a beneficio nel 2019 dei Ccnl dell'area V, e nel 2022 dell'area H. La **variabilità delle aree contrattuali** non trova riscontro nella distribuzione per settori produttivi Ateco (...). I contratti non confederali, pertanto, si concentrano in **settori economici caratterizzati da un alto grado di sostituibilità** della forza lavoro e da una forte **competizione sui costi**. La quasi totalità degli avviamenti con queste forme contrattuali è coperta da appena **70 Ccnl sugli oltre 600 "non confederali"** depositati presso il Cnel. Contratti a tempo parziale e di breve durata Lo studio degli avviamenti conferma che i **Ccnl siglati dai sindacati confederali sono la modalità standard** di inserimento lavorativo e di regolamentazione del lavoro subordinato, ma non per tutti. I Ccnl "non confederali" presentano un profilo distinto rispetto agli andamenti generali del mercato del lavoro milanese, con **un'incidenza maggiore di rapporti di lavoro a tempo parziale e di contratti a termine di breve durata**: interessano principalmente **cooperative e settori come i servizi alle imprese, il commercio e la logistica**, esercitando una pressione significativa sul segmento più vulnerabile della forza lavoro. Fa riflettere il fatto che il ricorso ai Ccnl "non confederali" sia cresciuto anche dopo la circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro 3/2018, che prende a riferimento i **minimi tabellari stabiliti nei Ccnl** sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente maggiormente rappresentative per il calcolo delle contribuzioni, al sotto dei quali le aziende vengono sanzionate per omessa contribuzione. Per effetto di questa circolare, nei Ccnl "non confederali" **gli importi sono stati presto allineati a quelli dei contratti confederali**, ma permangono condizioni meno favorevoli in materia di **inquadramento**, anzianità, ferie e straordinari: in particolare, quelli più economici hanno un **ambito di applicazione ben più ampio** di quello previsto dai corrispondenti Ccnl confederali. L'analisi dei Ccnl impiegati negli avviamenti nella città metropolitana di Milano fornisce **importanti spunti di riflessione** sulle dinamiche del mercato del lavoro e della regolamentazione dei rapporti di lavoro. Si conferma il **potere normativo delle associazioni**



di rappresentanza comparativamente più rappresentative emerso dall'analisi della fonte Inps, ma al contempo si accentuano i dualismi del mercato del lavoro con la diffusione di Ccnl discutibili sul piano normativo per le occupazioni più faticose e disagiate e a più alto tasso di sostituibilità, in primo luogo pulizie, facchinaggio e guardiania.

Nicola Saldutti – Intervista a Mauro Macchi – Corriere della sera

Luigi Sbarra – L'Accordo della responsabilità che serve al Paese - Il Sole 24 Ore

Maurizio Sacconi – Il mio canto libero – Bollettino ADapt

Claudia Marin – Confindustria stop alle candidature – Quotidiano Nazionale

Alessandro Barbera – Il lavoro c'è, stipendi mai così bassi - La Stampa

Giuliano Cazzola – (IN)politically correct – Bollettino Adapt

Mario Giaccone Livio Lo Verso - I contratti pirata? Ecco dove si trovano – LaVoce.info

A cura di Alessandro Vaccari

ufficiostampa@cnel.it