

## Dimensione e struttura dei contratti collettivi nazionali di lavoro

DARIO RAPITI, ROBERTO ROMANO, VALERIO VENDITTI

### Abstract:

L'articolo tratta il sistema della contrattazione collettiva di Italia, Germania, Francia e Spagna: analizza la storia della contrattazione, la distribuzione funzionale e settoriale del reddito, e il rapporto tra salario e valore aggiunto settoriale, concentrando l'attenzione sul numero dei lavoratori coinvolti nei contratti collettivi e le rispettive quote salariali sul valore aggiunto. L'articolo termina con la proposta di due criteri per riscrivere la matrice dei contratti nazionali: in termini di numero di lavoratori per contratto, e di un minimo valore aggiunto settoriale. Lo scopo è costruire un benchmark quali-quantitativo per ridurre il numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro settoriale in Italia, con l'intenzione di restituire la necessaria forza contrattuale ai sindacati per adempiere al ruolo di autorità salariale.

### Dimension and structure of national collective labour agreements

*The article deals with the systems of collective bargaining in Italy, Germany, France, and Spain: it analyses the history of bargaining, the functional and sectoral distribution of income, and the relationship between wages and sectoral value added, focusing on the number of workers involved in collective agreements and their respective wage shares of value added. We conclude with the proposal of two criteria for rewriting the matrix of national contracts in Italy: in terms of number of workers per contract and of contracted value added. The aim of the article is to build a quali-quantitative benchmark to reduce the number of Italian national sectoral collective labour contracts, with the intention of restoring the bargaining power to unions.*

Rapiti: email: [dario.rapiti@gmail.com](mailto:dario.rapiti@gmail.com);  
Romano: associazione EStà,  
email: [romano.roberto64@gmail.com](mailto:romano.roberto64@gmail.com);  
Venditti: email: [valerio.venditti.1999@gmail.com](mailto:valerio.venditti.1999@gmail.com)

### Per citare l'articolo:

Rapiti D., Romano R., Venditti V. (2024), "Dimensione e struttura dei contratti collettivi nazionali di lavoro", *Moneta e Credito*, 77 (305), pp. 19-43.

DOI: <https://doi.org/10.13133/2037-3651/18514>

JEL codes:  
J5, J23, E24

Keywords:  
employment, labour law, trade unions representation

Homepage della rivista:  
<http://www.monetaacredito.info>

La distribuzione funzionale del reddito e il sotteso conflitto/potere tra capitale e lavoro hanno un retroterra culturale, politico ed economico importante (Kaldor, 1957).<sup>1</sup> Il potere è il rapporto che lega due contraenti (capitale e lavoro) ed è dinamico fintanto che è ben distribuito, condizionando le principali variabili macroeconomiche: consumi, investimenti, uscite ed entrate fiscali, ricerca e sviluppo e PIL. Sebbene i rapporti giuridici, economici e sociali tra capitale-lavoro siano antichi

<sup>1</sup> Per molti anni, la costanza della distribuzione funzionale è stata considerata una delle regolarità empiriche più importanti.

come e quanto la teoria economica, è solo con l'aumento della spesa pubblica e la crescita dei diritti di "II generazione" (Bobbio, 2014), così come la dinamica progressiva del conflitto, che il rapporto tra capitale e lavoro diventa un'occasione di crescita, sviluppo e benessere.<sup>2</sup>

La distribuzione funzionale del reddito e il sotteso conflitto/potere tra capitale e lavoro hanno un retroterra culturale, politico ed economico importante (Kaldor, 1957).<sup>3</sup> Il potere è il rapporto che lega due contraenti (capitale e lavoro) ed è dinamico fintanto che è ben distribuito, condizionando le principali variabili macroeconomiche: consumi, investimenti, uscite ed entrate fiscali, ricerca e sviluppo e PIL. Sebbene i rapporti giuridici, economici e sociali tra capitale-lavoro siano antichi come e quanto la teoria economica, è solo con l'aumento della spesa pubblica e la crescita dei diritti di "II generazione" (Bobbio, 2014), così come la dinamica progressiva del conflitto, che il rapporto tra capitale e lavoro diventa un'occasione di crescita, sviluppo e benessere.<sup>4</sup>

Gli anni Ottanta sono stati caratterizzati dalle politiche economiche di Ronald Reagan e Margaret Thatcher, gli anni Novanta dall'introduzione del Trattato sull'Unione Europea (TUE). Entrambi, hanno modificato in profondità le politiche del lavoro e l'equilibrio (potere) tra capitale e lavoro, a favore del primo (Simonazzi, 2021). In questo modo hanno sostituito almeno in parte le politiche macroeconomiche (OECD, 2004).<sup>5</sup> Con il passare degli anni è diminuita la forza contrattuale dei sindacati, con l'effetto di erodere la quota di reddito da lavoro dipendente sul PIL; non solo si è ridotta la protezione dei lavoratori a tempo indeterminato, ma la flessibilizzazione del mercato del lavoro ha indebolito il potere contrattuale medio di tutti i lavoratori (Franzini e Pianta, 2015).

Se la nascita dello Statuto dei Lavoratori<sup>6</sup> (1970) presupponeva un insieme di regole di funzionamento del mercato del lavoro che era inserito in un più ampio disegno macroeconomico, le politiche del lavoro dopo il 1990 hanno eroso l'autorità salariale dei sindacati, il soggetto "istituzionale" preposto alla contrattazione dei salari, compromettendo la distribuzione funzionale del reddito. L'analisi comparata dei quattro paesi mostra come, a nostro parere, la frammentazione della contrattazione sia un elemento di debolezza per i lavoratori. Servirebbe una politica capace di ripristinare un equilibrio sostanziale tra capitale e lavoro (Liso, 2021). Riprendendo le tesi di Atkinson (2015) e prima ancora di Galbraith ([1952] 2012), sarebbero necessarie delle riforme nel mercato (riforme di struttura) che modifichino i rapporti di forza tra capitale e lavoro.<sup>7</sup> L'Europa sembra aver invertito la politica sociale e del lavoro fin qui perseguita, modificando l'impostazione europea degli ultimi anni (1992-2017). Il pilastro europeo dei diritti

<sup>2</sup> Quindi, l'esercizio del potere è democrazia e/o prosperità, come il suo contrario: "chiunque desideri migliorare la società in cui viviamo deve porsi il problema del potere. Non si tratta di elaborare una teoria astratta, ma di analizzarne i diversi aspetti per un uso politico finalizzato alla riduzione delle diseguaglianze di potere" (Roncaglia, 2023).

<sup>3</sup> Per molti anni, la costanza della distribuzione funzionale è stata considerata una delle regolarità empiriche più importanti.

<sup>4</sup> Quindi, l'esercizio del potere è democrazia e/o prosperità, come il suo contrario: "chiunque desideri migliorare la società in cui viviamo deve porsi il problema del potere. Non si tratta di elaborare una teoria astratta, ma di analizzarne i diversi aspetti per un uso politico finalizzato alla riduzione delle diseguaglianze di potere" (Roncaglia, 2023).

<sup>5</sup> Il dibattito sugli effetti delle politiche del lavoro (flessibilizzazione) ha avuto alterne vicende. L'OCSE (OECD, 2004), in realtà, riconosceva che l'occupazione non può aumentare senza crescita economica; inoltre, il diverso grado di protezione accordato dalla legislazione sul lavoro ai lavori regolari e ai lavoratori temporanei avrebbe portato all'aumento dell'incidenza del lavoro precario per i gruppi di lavoratori più deboli (giovani, donne, lavoratori meno qualificati).

<sup>6</sup> Legge del 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

<sup>7</sup> La proposta numero 2 di Atkinson (2015, p. 241) suggerisce che "la politica pubblica deve mirare a un equilibrio appropriato di poteri fra gli *stakeholders*, e a questo fine deve (a) introdurre una dimensione distributiva esplicita nelle regole di concorrenza, (b) garantire un quadro giuridico di riferimento che consenta ai sindacati di rappresentare i lavoratori a pari diritti [...]".

sociali (2017)<sup>8</sup> è il primo tentativo di rispondere ai limiti e alle criticità del quadro economico e sociale; considera 20 principi e diritti fondamentali in ambito sociale, tra cui le tutele lavorative e sociali e i sistemi di protezione sociale. Più recentemente, nelle considerazioni della Direttiva UE 2022/2041, del 25 ottobre 2022, al n. 16 si legge: “la contrattazione collettiva a livello settoriale e intersettoriale è un fattore essenziale per conseguire una tutela garantita di salari minimi e deve essere promossa e rafforzata”; mentre tra le norme generali della stessa direttiva (art. 4) si sottolinea la necessità di promuovere la contrattazione collettiva salariale.

La contrattazione collettiva nazionale ha permesso l’adeguamento dei contratti all’evoluzione del sistema economico in assenza di provvedimenti legislativi,<sup>9</sup> ma l’eccessiva frammentazione ha indebolito l’autorità salariale dei sindacati e in particolare di CGIL-CISL-UIL (Resce, 2018), sostanzialmente i sindacati più rappresentativi nel paese.

Per ricostruire una nuova autorità salariale sarebbero necessarie alcune riforme legislative che interessino la tipologia dei contratti in ingresso nel mercato del lavoro, si pensi alla crescita esponenziale dei contratti a tempo determinato, così come un adeguamento dei CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) rispetto ai lavoratori coinvolti nei rispettivi contratti settoriali.

Dopo un’analisi comparata tra Germania, Francia e Spagna, il presente articolo si propone di individuare un benchmark quali-quantitativo per i CCNL. Più precisamente, tenta di individuare un numero di lavoratori da coinvolgere per ogni CCNL settoriale sufficiente a riequilibrare il rapporto tra capitale e lavoro.<sup>10</sup> Le variabili considerate sono: numero di lavoratori coinvolti nei singoli contratti, valore aggiunto, salario, e rapporto salario/valore aggiunto per settore.

L’articolo inizia con una breve presentazione dei modelli contrattuali dei paesi considerati, seguita da una analisi sui contratti nazionali di lavoro in Italia depositati presso il CNEL; segue una rappresentazione del valore aggiunto e delle quote salariali per settore di Francia, Germania, Italia e Spagna. La sezione 4 delinea un’ipotesi di lavoro circa la necessità di riscrivere il numero dei contratti considerando il numero degli addetti coinvolti e/o il valore aggiunto (minimo) settoriale da “contrattare”. Seguono delle riflessioni conclusive che sottolineano la stringente necessità di riformare i contratti nazionali di lavoro, così come le norme che hanno flessibilizzato il mercato del lavoro, senza le quali sarebbe difficile riconsegnare al sindacato il ruolo (potere) di autorità salariale.

## 1. Evoluzione della contrattazione nazionale in Germania, Italia, Francia e Spagna

La storia delle lotte sindacali in Europa è particolarmente ricca, caratterizzata da grandi vittorie a favore dei lavoratori, sia in termini di salari reali che di diritti sociali, ma anche da pesanti sconfitte, periodi di clandestinità e crisi di rappresentatività. È una storia di quasi due secoli, a partire dalle prime Trade Unions inglesi degli anni Venti dell’Ottocento, passando per la nascita delle confederazioni sindacali, arrivando infine ai differenti e complessi attuali assetti nazionali. La storia dei sindacati europei non è omogenea, ed è influenzata dai contesti materiali e sociali locali. Nonostante l’esistenza di tali differenze, nei quattro paesi analizzati (Germania, Francia, Italia e Spagna), che rappresentano quasi l’80% del PIL europeo e hanno una struttura economica

---

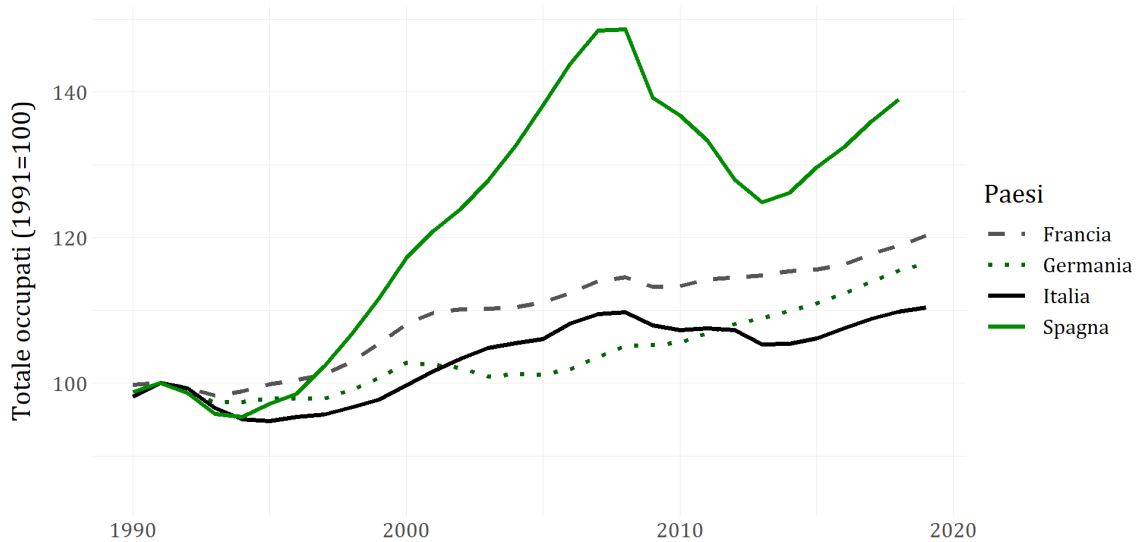
<sup>8</sup> Sono adottati dal Parlamento Europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017 a Göteborg, in Svezia (<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/it/pdf>).

<sup>9</sup> Generando una sorta di astensionismo legislativo; principi di libertà e pluralismo sindacale; assenza di un meccanismo di estensione soggettiva dell’efficacia dei contratti collettivi, e ruolo suppletivo della giurisprudenza.

<sup>10</sup> Sottolineiamo che ci riferiamo al settore privato; infatti, il settore pubblico, lettera O, P, e Q Ateco, pari a più di tre milioni di dipendenti, è regolato da un proprio testo legislativo (il d.lgs. n. 165/2001) che ha riformato la contrattazione collettiva del settore pubblico.

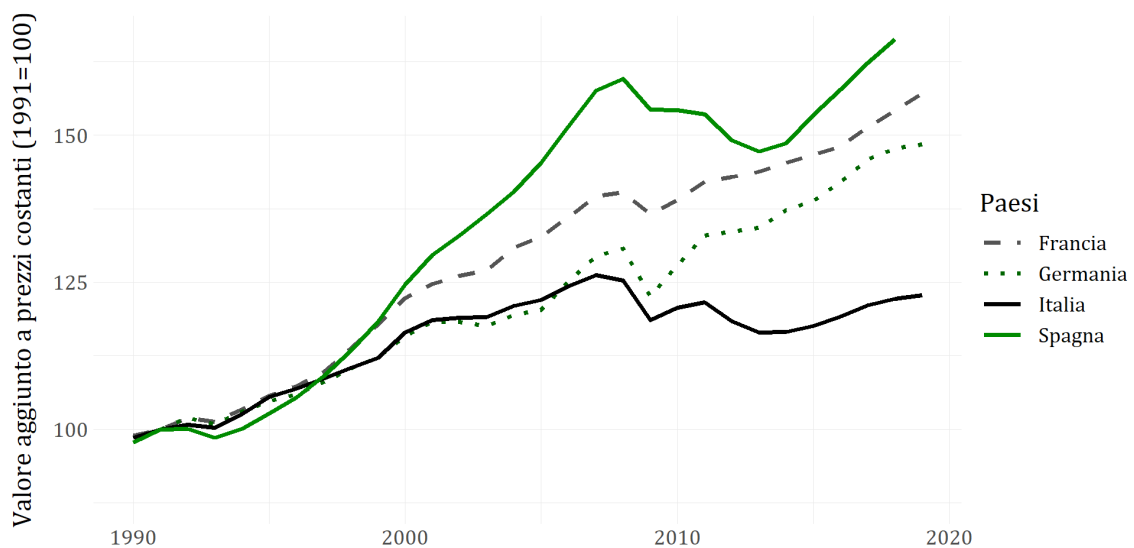
con caratteristiche simili, i sindacati hanno declinato il conflitto tra capitale e lavoro sotto forma di contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), sebbene con le proprie peculiarità.

Figura 1 – Occupazione nei quattro paesi



Fonte: elaborazione su dati OECD.STAT (<https://data.oecd.org/>).

Figura 2 – Reddito reale nei quattro paesi



Fonte: elaborazione su dati OECD.STAT (<https://data.oecd.org/>).

Come dato di contesto, riportiamo nelle figure 1 e 2 gli andamenti recenti del mercato del lavoro nei quattro paesi. Di seguito, deliniamo una breve sintesi delle caratteristiche istituzionali dei sistemi di contrattazione nazionale.

### 1.1. Evoluzione della contrattazione nazionale in Italia

In Italia la libertà di associazione è sancita dagli articoli 2 e 18 della Costituzione, mentre il potere di contrattazione collettiva è attribuito alle organizzazioni sindacali dall'articolo 39. Il tasso di sindacalizzazione in Italia (pari al 32,5%), nonostante sia in calo costante, resta attualmente consistentemente superiore alla media europea (OECD.STAT, *Trade Union Dataset*); tuttavia una tale rappresentanza non corrisponde ad un'equivalente forza dei sindacati nel conflitto capitale/lavoro. Da un lato il pluralismo sindacale, costitutivo del sistema italiano, permette un elevato grado di partecipazione dei lavoratori (senza che vi siano delle regole di misurazione della rappresentanza delle organizzazioni titolate a contrattare), dall'altro lato l'effetto è quello di una grave frammentazione del fronte dei lavoratori (Leonardi, 2018). L'autore ricorda che il dibattito riguardante la contrattazione collettiva è stato sempre incardinato sul livello di centralizzazione della stessa, passando da un modello altamente centralizzato a livello nazionale negli anni Cinquanta e Sessanta, a un modello decentralizzato (aziendale) tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Settanta.

Successivamente si registra un parziale ripensamento, con una nuova centralizzazione dei CCNL, sebbene la decentralizzazione dei livelli contrattuali non sia mai stata abbandonata (Protocollo del 23 luglio 1993). Con il protocollo del 1993 si afferma il modello a due livelli: la contrattazione nazionale nella quale si stabiliscono regole e principi comuni, e il livello settoriale o aziendale nel quale è possibile integrare elementi specifici, secondo il principio del miglioramento a favore dei lavoratori rispetto alla contrattazione nazionale (Leonardi, 2018). Nel 2009 il sistema è stato modificato, nonostante la forte opposizione della CGIL, eliminando la clausola del miglioramento all'interno dei contratti aziendali, consentendo di fatto anche condizioni contrattuali peggiori rispetto a quelle nazionali (Leonardi, 2018).

Inoltre, è da sottolineare che, a prescindere dalla rappresentatività, tutti i sindacati (anche quelli minori) possono firmare contratti collettivi nazionali; ciò crea un'eccessiva presenza di contratti, con fenomeni al limite della legalità, testimoniati da imprese che stipulano accordi salariali al ribasso con sindacati minori, dando così vita al problema del dumping salariale (Levero et al., 2023, pp. 85-89). Mentre nei settori pubblici il tema è stato affrontato e risolto attraverso una specifica norma di legge, con alcune associazioni datoriali dei settori privati dal 2014 si è tentato di risolvere questi due problemi attraverso accordi endosindacali. Questi accordi sanciscono che: 1) la contrattazione collettiva nazionale può essere esercitata solo dalle organizzazioni sindacali che superano una soglia minima di rappresentatività (il 5% considerato come somma della rappresentanza degli iscritti e quella dei delegati eletti dai lavoratori), e deve essere sottoposta a validazione da parte di tutti i lavoratori; 2) i contratti collettivi aziendali sono validi solo se sottoscritti dalle rappresentanze elette dai lavoratori con suffragio universale (Leonardi, 2018).

Infine, l'autore ricorda come il sistema di contrattazione salariale italiano sia incentrato sull'adeguamento del salario nominale all'inflazione, ma ciò produce un processo per il quale il valore reale dei salari rimane costante nel tempo. Questo errore di fondo conduce ad una continua "vittoria" del capitale nei confronti del lavoro, che è l'unico a beneficiare dei miglioramenti tecnologici e di produttività.

## 1.2. Evoluzione della contrattazione nazionale in Francia

I contratti collettivi in Francia sono disciplinati da tre leggi successive al 1919, seguite da altri provvedimenti nel 1936 e nel 1950, per diventare realmente effettivi a partire dalla fine degli anni Cinquanta (Pernot, 2018). Nei due decenni successivi, la contrattazione collettiva diventa importante e parte integrante dello sviluppo del paese, a cui segue l'introduzione del salario minimo di sussistenza, successivamente trasformato in salario minimo di crescita, indicizzato alla crescita dei salari dei lavori qualificati (Pernot, 2018). A partire dagli anni Novanta si assiste ad una riduzione costante del tasso di sindacalizzazione, arrivato a toccare il 10,8% (OECD.STAT, *Trade Union Dataset*), assottigliando così il tasso di copertura dei lavoratori con un contratto collettivo, diminuendo la forza sindacale dei lavoratori e le condizioni effettive dei contratti. La contrattazione ha subito uno spostamento dal livello settoriale a quello aziendale, permettendo a molte imprese di offrire salari non superiori ai salari minimi contrattuali (Pernot, 2018). Inoltre, anche in Francia si registra un'enorme quantità di contratti attivi (460 nel 2011), con proposte di un forte ridimensionamento, possibile grazie all'accorpamento di settori attualmente occupati da poche centinaia o migliaia di lavoratori (Pernot, 2018).<sup>11</sup> Inoltre, in completa analogia con il caso italiano, i 75 contratti collettivi più rappresentativi raccolgono quasi l'80% dei lavoratori (Pernot, 2018). In sostanza, lo spostamento del fulcro della contrattazione dal livello settoriale a quello aziendale è probabilmente il fattore principale che ha permesso alle imprese di far tendere a proprio favore il conflitto tra capitale e lavoro.

## 1.3. Evoluzione della contrattazione nazionale in Germania

La storia tedesca del secondo Novecento è complessa, tuttavia, anche grazie al "miracolo economico" degli anni Cinquanta e Sessanta, il sistema dei contratti collettivi della Repubblica Federale Tedesca è stato piuttosto stabile e sufficientemente proficuo per i lavoratori. Basato sul principio della codeterminazione<sup>12</sup> all'interno dell'azienda e della contrattazione collettiva a livello settoriale, il modello ha garantito una discreta forza per i lavoratori fino alla metà degli anni Novanta (Lehndorff et al., 2018). Gli autori spiegano che nei due decenni neoliberalisti la contrattazione collettiva ha subito un processo di decentramento ed erosione: nel 2016 soltanto il 45% dei lavoratori era coperto da un contratto collettivo. A partire dagli anni Novanta sono state introdotte le cosiddette "clausole di apertura" che consentono all'azienda di discostarsi (in negativo) dalle condizioni salariali stabilite dai contratti collettivi di settore in caso di difficoltà economica. Inoltre, il miglioramento della competitività d'impresa, a partire dal 2004, è ritenuto più che sufficiente per operare in deroga ai contratti collettivi (Dribbusch et al., 2018). In aggiunta, gli autori spiegano anche che il principio di codeterminazione, nella realtà dei fatti, non viene sempre rispettato: "utilizzando scappatoie legali come lo Statuto di Società Europea, sempre più aziende aggirano apertamente le leggi tedesche sulla codeterminazione". Riassumendo, il problema tedesco risiede nel decentramento (al ribasso) della contrattazione collettiva e nella scarsa estensione di tali contratti, facendo sì che la maggioranza dei lavoratori operi senza tutele ed esca così perdente dal conflitto tra capitale e lavoro.

---

<sup>11</sup> L'autore cita a sua volta Combrexelle (2015).

<sup>12</sup> La codeterminazione (*Mitbestimmung*) tedesca prevede nella gestione aziendale la partecipazione dei lavoratori nei processi decisionali delle imprese e si applica alle imprese di una certa dimensione. Da un lato c'è il 'consiglio aziendale', per le imprese con più di cinquanta dipendenti, che rappresenta gli interessi dei lavoratori e ha diritti di codeterminazione in vari ambiti come orari di lavoro, condizioni di lavoro; da un altro lato c'è 'consiglio di sorveglianza' per le imprese con più di 2000, dove i lavoratori occupano la metà dei posti nel consiglio.



#### 1.4. Evoluzione della contrattazione nazionale in Spagna

La storia della contrattazione collettiva spagnola è radicalmente differente da quella vista nei tre casi precedenti. Essa si sviluppa con un trentennio di ritardo a causa della dittatura franchista. Solo attraverso l'instaurazione di un regime democratico, infatti, i sindacati recuperano un potere contrattuale, portando nuovamente al centro della scena i lavoratori. Come nei paesi del Sud Europa, il sistema sindacale spagnolo è centrato sul pluralismo e su un rapporto importante con lo Stato e con i partiti; infatti, i finanziamenti statali verso i sindacati coprono almeno il 40% dell'intero bilancio sindacale (Köhler e Jiménez, 2018). La contrattazione collettiva avviene a livello nazionale ed ha una elevata copertura grazie alla estensione automatica *erga omnes* in tutte le aziende, arrivando a tutelare oltre l'80% dei lavoratori. A causa del ritardo nello sviluppo economico, i sindacati e il sistema dei contratti collettivi nazionali hanno modificato solo a margine la propria struttura durante il primo decennio neoliberalista, ma la riforma del mercato del lavoro del 1997 ha incrinato questa struttura "rigida" a favore di un'organizzazione gerarchica dei contratti collettivi, puntando sulla decentralizzazione degli stessi (Köhler e Jiménez, 2018). Queste politiche riflettono l'orientamento delle politiche europee, a cui deve essere aggiunto il sostegno indiscriminato ai contratti di lavoro a tempo determinato rispetto ai contratti a tempo indeterminato. L'effetto è quello di un ridimensionamento del contratto collettivo, ovvero un rafforzamento del potere del capitale (Köhler e Jiménez, 2018).

È necessario segnalare che nel 2023 è stata approvata una riforma del mercato del lavoro in forte controtendenza. Tale riforma, infatti, limita in modo sostanziale i contratti occasionali e a tempo determinato, favorendo le assunzioni a tempo indeterminato. Inoltre, con il sostegno dei sindacati e di una parte del mondo imprenditoriale, si porta nuovamente il focus dei negoziati contrattuali dal livello d'impresa al livello nazionale. Infine, la riforma stabilisce che ogni impresa appaltatrice deve sottostare al contratto collettivo relativo al settore in cui effettivamente vengono impiegati i lavoratori, eliminando così il subappalto come metodo per aggirare le condizioni salariali minime stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

## 2. Istat-Cnel: i numeri dei contratti CCNL

La struttura a due livelli della contrattazione collettiva italiana è legata al Protocollo di intesa del 1993: il primo livello del CCNL stabilisce i minimi retributivi, i quali di norma non possono eccedere l'inflazione programmata dal governo; il secondo livello (aziendale o territoriale) dovrebbe 'catturare' gli incrementi di produttività, qualità e competitività delle imprese.<sup>13</sup> Nonostante siano passati trent'anni dalla stipula del Protocollo, la contrattazione di secondo livello è scarsamente diffusa, nonostante le norme fiscali a sostegno della stessa.<sup>14</sup>

Nel frattempo, è cresciuto il numero dei CCNL, ormai più di mille nel 2023, restituendo una varietà e un'estensione (in termini di addetti e imprese coinvolte) ormai ingovernabile, solo in parte giustificata dalla specializzazione produttiva del paese, allontanandosi financo dalla

---

<sup>13</sup> Nel protocollo, gli assetti contrattuali prevedono: "un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria; un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori"; il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

<sup>14</sup> Con le leggi di bilancio n. 208/2015 e n. 232/2016 il legislatore reintroduce, a titolo definitivo dopo una fase sperimentale, la tassazione agevolata dei premi di produttività concordati nella contrattazione di secondo livello, cui viene riconosciuta l'imposta sostitutiva del 10%, che diventa 5% con la Legge di Bilancio n. 197/2022.

contabilità nazionale con i settori produttivi definiti dalle classificazioni NACE e ATECO. Il CNEL<sup>15</sup> sottolinea quanto e come i criteri di classificazione dei contratti collettivi e dei loro perimetri contrattuali proliferino, affrancandosi dalla tassonomia ISTAT (CNEL, 2023).

Tabella 1 – Aziende, lavoratori e sindacati coinvolti nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) settore privato 14 sottosettori

	Numero dei contratti 2021	Aziende 2021	Lavoratori 2021	Numero dei contratti 2022	Aziende 2022	Lavoratori 2022
<b>Totale</b>	<b>970</b>	<b>1.457.560</b>	<b>12.840.087</b>	<b>970</b>	<b>1.530.241</b>	<b>13.836.631</b>
CGIL-CISL-UIL		1.394.182	12.463.561	209	1.453.886	13.362.921
USB (Unione Sindacale di Base)		44	2.313	3	48	2.701
UGL (Unione Generale del Lavoro)		527.602	4.472.560	85	556.947	4.890.555
CISAL (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori)		20.370	719.441	67	22.849	872.487
CONFSAL (Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori)		32.901	361.251	225	38.275	524.995
CONFEDIR (Confederazione autonoma dei dirigenti, quadri e direttivi della Pubblica Amministrazione)		1.951	20.159	7	2.691	32.057
CIDA (Confederazione che associa le Federazioni rappresentative dei dirigenti e delle alte professionalità)		20.700	93.939	24	21.258	104.532
UNSIC (Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori)		232	2.918	20	1.049	8.746
CIU (Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali)		2.338	20.398	174	3.696	29.283
Altri				156		

*Fonte:* elaborazione su banca dati CNEL. Consideriamo i CCNL vigenti nei 14 settori contenuti nell'elenco dei CCNL vigenti, identificati con il codice CNEL, il titolo del CCNL, le organizzazioni firmatarie, il settore contrattuale, e la mansione. Gli anni indicano la vigenza dei contratti e non l'anno di sottoscrizione.

<sup>15</sup> Il CNEL raccoglie tutti i contratti collettivi, in particolare a partire dal Protocollo CNEL-Parti sociali sulla trasmissione dei contratti collettivi di lavoro (2018).



I contratti collettivi nazionali censiti dal CNEL nel settore privato coinvolgono nel 2022 poco meno di 14 milioni di lavoratori, in crescita rispetto al 2021 (quando erano poco meno di 13 milioni). La ripartizione dei CCNL per rappresentanza sindacale (tabella 1) conferma il peso specifico di CGIL-CISL-UIL: pur sottoscrivendo 209 contratti su 970 censiti dal CNEL, questi coinvolgono il 96% dei lavoratori (13.362.921). Indipendentemente dall'oligopolio di CGIL-CISL-UIL, nel tempo è cresciuto il numero dei contratti nazionali di lavoro nel tentativo di inseguire l'evoluzione del sistema economico, pregiudicando però la reale ed effettiva rappresentanza del lavoro; infatti, l'aumento del numero dei CCNL ha indebolito il ruolo di autorità salariale dei sindacati, e allontanato la classificazione dei CCNL dalla nomenclatura ATECO della produzione industriale, rendendo difficile un'analisi strutturale sull'efficacia della contrattazione.

Ripartendo i CCNL sottoscritti da CGIL-CISL-UIL tra quelli che coinvolgono più di 63.937 lavoratori, la media dei lavoratori rappresentati per CCNL nel 2022, registriamo che 38 contratti coinvolgono 11.629.156 addetti, pari all'83,7% del totale, mentre 168 contratti coinvolgono solo 2.270.100 addetti, pari al 16,3% del totale (tabella 2).<sup>16</sup>

Tabella 2 – *Articolazione per settore economico dei contratti collettivi nazionali (anno 2022) sottoscritti da CGIL-CISL-UIL*

<b>Ripartizione dei contratti di CGIL-CISL-UIL che coinvolgono almeno 63.937 lavoratori</b>				
<b>Lettera settore ATECO</b>	<b>Settore economico</b>	<b>Numero contratti per settore</b>	<b>Numero lavoratori coinvolti</b>	<b>Contratti che coinvolgono almeno 63.937 lavoratori sul totale (%)</b>
C	Attività manifatturiere	11	3.674.734	31,6
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1	82.332	0,7
F	Costruzioni	3	614.222	5,3
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	5	2.762.240	23,8
H	Trasporto e magazzinaggio	3	714.979	6,1
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2	1.155.093	9,9
J	Servizi di informazione e comunicazione	2	198.242	1,7
K	Attività finanziarie e assicurative	2	400.475	3,4
M	Attività immobiliari	1	317.554	2,7
N	Attività professionali, scientifiche e tecniche	2	463.105	4,0
P	Istruzione	1	63.999	0,6
Q	Sanità e assistenza sociale	3	651.516	5,6
S	Basi US e clero	2	530.665	4,6
<b>Totale</b>		<b>38</b>	<b>11.629.156</b>	<b>100,0</b>

<sup>16</sup> La media è data dal numero di addetti coinvolti dai CCNL nel 2022 sottoscritti da CGIL-CISL-UIL (13.836.631) diviso il numero di contratti sottoscritti (208).

<b>Ripartizione dei contratti di CGIL-CISL-UIL che coinvolgono meno di 63.937 lavoratori</b>				
<b>Lettera settore ATECO</b>	<b>Settore economico</b>	<b>Numero contratti per settore</b>	<b>Numero lavoratori coinvolti</b>	<b>Contratti che coinvolgono almeno 63.937 lavoratori sul totale (%)</b>
A	Agricoltura, silvicoltura e pesca	11	nd	nd
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	1	1.670	0,1
C	Attività manifatturiere	26	566.011	24,9
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2	116.649	5,1
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1	40.966	1,8
F	Costruzioni	3	7.034	0,3
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	6	60.145	2,6
H	Trasporto e magazzinaggio	15	161.327	7,1
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2	78.219	3,4
J	Servizi di informazione e comunicazione	13	93.501	4,1
K	Attività finanziarie e assicurative	11	125.623	5,5
L	Attività immobiliari	3	4.647	0,2
M	Attività immobiliari	3	2.490	0,1
N	Attività professionali, scientifiche e tecniche	11	121.787	5,4
O	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	7	5.746	0,3
P	Istruzione	9	653.485	28,8
Q	Sanità e assistenza sociale	16	51.059	2,2
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	13	88.446	3,9
S	Altre attività di servizi	12	87.207	3,8
T				
U	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	1	3.565	0,2
Z	Basi US e clero	2	523	0,0
<b>Totale</b>		<b>168</b>	<b>2.270.100</b>	<b>100,0</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati CNEL, ISTAT, INPS.

I CCNL più rappresentativi sono quelli della manifattura, che coinvolgono complessivamente 3.674.734 dipendenti con una media di addetti per contratto (11 contratti) pari a 334.047; il commercio all'ingrosso, che coinvolge 2.762.240 lavoratori, con una media per contratto (5 contratti) pari a 552.448; il settore dei servizi all'alloggio e alla ristorazione, che rappresenta

1.155.093 addetti, con una media per accordo (2 contratti) pari a 577.546; e il comparto della sanità e dell'assistenza sociale privata, che coinvolge 651.516 addetti con una media per contratto (3 contratti) pari a 217.172 addetti. Tra i contratti più rappresentativi è giusto segnalare: le attività immobiliari (1 contratto) che rappresenta 317.584 addetti; le attività professionali, scientifiche e tecniche (2 contratti), che rappresenta 463.105 addetti con una media per contratto pari a 231.553; e l'istruzione, interessata da un solo contratto che coinvolge 63.999 addetti, collocandosi in linea con il valore medio (63.937).

I CCNL firmati da CGIL-CISL-UIL meno rappresentativi, cioè i contratti che rappresentano meno dipendenti dalla media, sono 168 e in media coinvolgono 13.513 addetti per contratto, una forza contrattuale evidentemente troppo contenuta per esercitare un proprio potere contrattuale rispetto alla controparte. Sebbene i contratti della manifattura di questo secondo insieme di CCNL coinvolgano 566.011 addetti, tali ulteriori 26 CCNL indeboliscono la contrattazione nazionale del settore. Pochi settori del secondo insieme di CCNL hanno una qualche forza contrattuale; tra questi segnaliamo la fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (2 contratti), che coinvolge 116.649 addetti, con una media di addetti per accordo pari a 58.325, seguito dall'unico contratto del settore della fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento, che coinvolge 40.966 addetti.

### 3. Distribuzione del reddito e struttura settoriale in Germania, Francia, Italia e Spagna

La distribuzione funzionale del reddito in Germania, Francia, Spagna e Italia è condizionata dalle politiche macroeconomiche sottese al Trattato di Maastricht (1992),<sup>17</sup> che pone le basi istituzionali e organizzative per la nascita dell'euro. L'effetto socioeconomico del Trattato non è solo deflattivo,<sup>18</sup> non solo asciuga il perimetro delle politiche pubbliche, ma esaspera le politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro che, alla fine, erodono il potere contrattuale dei sindacati. In Italia, per esempio, è abolita l'indicizzazione automatica dei salari al tasso d'inflazione (la cosiddetta scala mobile, 1992); è facilitato il licenziamento per natura economica e aumentata l'età di pensionamento (riforma Fornero); il Jobs Act (Legge n. 183 del 2014) flessibilizza ulteriormente il mercato del lavoro e cancella l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, facilitando il licenziamento senza giusta causa. In Francia la riforma pensionistica Balladur del 1993 e il Plan Juppé del 1995 innalzano l'età pensionabile; la legge sulla modernizzazione del mercato del lavoro del 2008 e la Legge Macron introducono nuove misure per flessibilizzare il mercato del lavoro. In Spagna sono introdotte le prime agenzie di collocamento private e la decentralizzazione della contrattazione collettiva, così come l'utilizzo dei contratti part-time (1994 e 1997) (Dolado et al., 2021). In Germania, nell'ambito delle riforme dell'Agenda 2010, sono tagliate le tasse, le pensioni e le indennità di disoccupazione, le quali sono accompagnate dalla riforma del sistema delle prestazioni sociali (Riforme Hartz, 2003, e Hartz 2005).

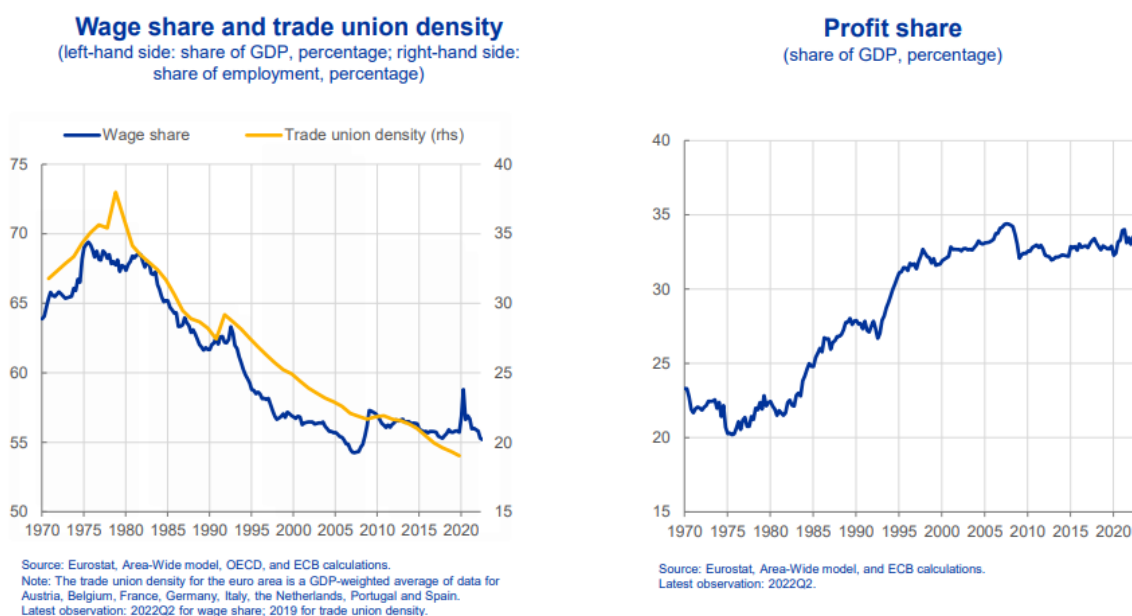
Queste importanti riforme strutturali modificano nel tempo la distribuzione funzionale del reddito. Isabel Schnabel (2022), membro del Comitato esecutivo della BCE, sottolinea che a partire dagli anni Settanta la distribuzione del reddito ha visto soccombere il reddito da lavoro a favore del profitto; da un lato si osserva un "declino secolare della quota di reddito del lavoro" assieme al "declino della densità sindacale", dall'altro la quota di profitto sul PIL aumenta in modo crescente. Il grafico utilizzato da Schnabel, riportato nella figura 3, restituisce come e quanto le

<sup>17</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11992M/TXT>

<sup>18</sup> Sul tema degli effetti delle politiche economiche, Paolo Sylos Labini, in un articolo pubblicato nel settembre 2003 su *Moneta e Credito* (ripubblicato 2009), esprimeva "gravi preoccupazioni sulle prospettive dell'economia americana, che condiziona fortemente le economie degli altri paesi e, in particolare, quelle europee" (Sylos Labini, 2009, p. 61).

politiche adottate in tutti i paesi europei abbiano eroso l'autorità salariale del sindacato e ridimensionato la quota di reddito da lavoro rispetto al PIL, a tutto vantaggio del profitto.

Figura 3 – *Erosione dell'autorità salariale in Europa*



Fonte: Schnabel (2022, [disponibile online](#)).

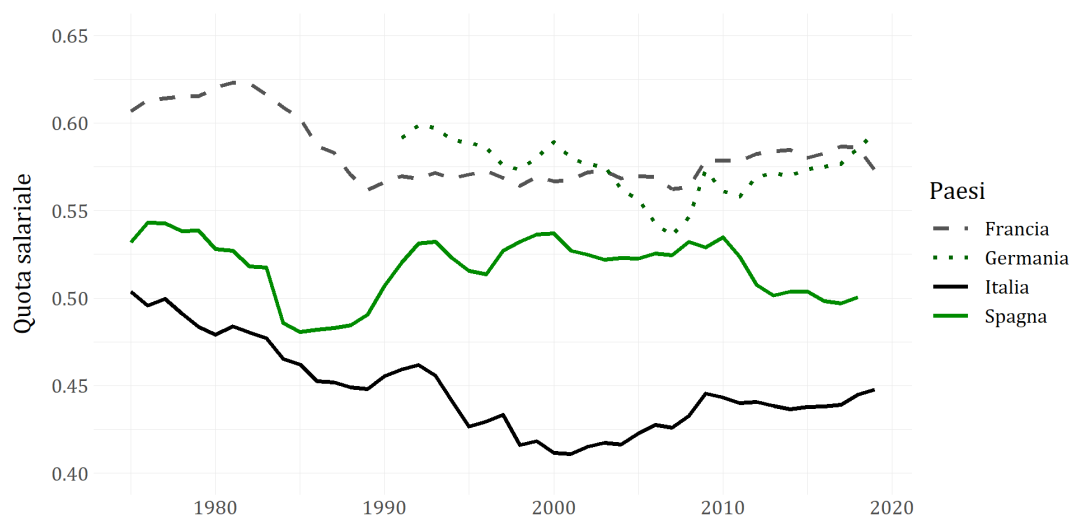
Dal confronto tra i quattro paesi fin qui considerati emerge una significativa differenza nella distribuzione del reddito da lavoro in rapporto al valore aggiunto (figura 4); la quota di salario sul valore aggiunto si comprime in Italia durante gli anni '80 e '90, in Francia durante gli anni '90, mentre in Germania sembrerebbe esserci una migliore tenuta dei salari in rapporto al PIL. Inoltre, la ripartizione del reddito da lavoro nei diversi settori NACE e tra i paesi considerati non è omogenea, e riflette la diversa forza economica dei singoli settori sul complesso del sistema economico nazionale ed europeo, così come la capacità nei settori economicamente più robusti, e con un numero di addetti importante, di distribuire dei salari più alti rispetto alla media nazionale dei rispettivi paesi.

Per studiare questa tendenza, nella prossima sezione analizziamo il valore aggiunto, la quota salariale e il numero degli addetti per settore NACE (lettera A-T). I settori NACE O, P e Q non saranno utilizzati per realizzare il benchmark (discusso nella sezione successiva), ma sono analizzati qui per completezza informativa; infatti, questi settori sono attività prevalentemente pubbliche e, quindi, soggette ad una contrattazione diversa dagli altri settori privati. Per ogni settore analizziamo l'andamento temporale del valore aggiunto relativo, cioè il rapporto tra il valore aggiunto settoriale e il valore aggiunto nazionale, le dinamiche trentennali relative alla quota salariale, definita dal rapporto tra i salari lordi settoriali e il valore aggiunto dello stesso settore, e il numero di lavoratori occupati in ogni settore.

L'intervallo temporale di riferimento è rappresentato dal trentennio 1990-2019,<sup>19</sup> mentre i dati riportati sono relativi alle medie decennali per agevolare l'analisi (1990-1999; 2010-2019).

In generale, il rapporto nazionale tra salari e valore aggiunto è tornato a livelli simili: passando dal 44,4% del 1990-1999 al 44,1% del 2010-2019. Negli altri paesi considerati (Germania, Francia e Spagna), questo rapporto è più alto: in Spagna passa dal 52,4% al 50,8%; in Francia passa dal 56,9% al 58,2%; in Germania passa dal 58,7% al 57,3%.

Figura 4 – *Andamento della quota salariale per paese*



Fonte: elaborazione su dati OECD.STAT (<https://data.oecd.org/>).

### 3.1. Dinamica settoriale

#### *Settore A (agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca)*

Il valore aggiunto settoriale sul totale nazionale ha subito una leggera flessione nel periodo considerato: dal 2,3% (1990-1999) al 2,2% (2010-2019). Questa tendenza è comune a Francia (dall'1,9% all'1,6%), Germania (dall'1,0% allo 0,7%), Spagna (dal 3,2% al 2,9%). Dunque, Spagna e Italia manifestano una maggiore specializzazione rispetto agli altri due paesi.

La quota salariale sul valore aggiunto è molto più contenuta rispetto a tutti gli altri settori; in Italia è aumentata dal 23,3% (1990-1999) al 25,7% (2010-2019); in Francia dal 19,9% al 27,6%; in Spagna dall'14,4% al 17,5%; in Germania, invece, è diminuita dal 36,2% al 31,1%. In sintesi, i livelli delle quote salariali, sebbene in leggera crescita, rimangono notevolmente inferiori rispetto alla media degli altri settori.

Se consideriamo i lavoratori dipendenti coinvolti, invece, registriamo una non trascurabile eterogeneità tra i paesi analizzati: in Italia sono calati da 524.000 a 447.000; in Francia da 353.000 a 336.000; in Germania da 358.000 a 340.000; in Spagna sono saliti da 384.000 a 459.000.

<sup>19</sup> I dati sono ottenuti dal dataset dell'OECD (<https://data.oecd.org/>). Per la Germania sono disponibili dal 1991 e per la Spagna sono disponibili fino al 2018.

### *Settore B (estrazione mineraria e cave)*

Per i paesi europei considerati, il settore rappresenta una quota marginale del valore aggiunto nazionale. In Italia tale settore è diminuito dallo 0,39% (1990-1999) allo 0,34% (2010-2019). Questa tendenza è comune agli altri paesi di riferimento, sebbene la decrescita sia stata decisamente più accentuata. In Francia si è passati dallo 0,41% allo 0,11%; in Germania dall'0,51% allo 0,17%; in Spagna dallo 0,38% allo 0,21%.

La quota salariale è fortemente eterogenea nei paesi di riferimento, sia in termini di livelli che in termini di andamento temporale. Per l'Italia tale quota rimane estremamente contenuta rispetto ad altri settori (passando dal 17,5% del 1990-1999 al 24,7% del 2010-2019). Per la Germania i salari rappresentano ancora la maggior parte del valore aggiunto settoriale (diminuendo dal 100% all'80,6%). Una simile calo si è registrato in Spagna (dal 62,4% al 46,4%). Per la Francia, invece, la percentuale è leggermente aumentata (dal 46,1% al 47,2%). In sintesi, i livelli attuali delle quote salariali si mantengono abbondantemente sotto la media in Italia (24,7%), risultano moderatamente inferiori alla media in Francia (47,2%) e in Spagna (46,2%), mentre sono superiori in Germania (80,6%).

Se osserviamo i lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una elevata omogeneità tra i quattro paesi analizzati, riflettendo le dinamiche del valore aggiunto relativo: in Italia sono calati da 30.000 a 22.000; in Francia da 37.000 a 17.000; in Germania da 186.000 a 58.000; in Spagna da 45.000 a 23.000.

### *Settore C (manifattura)*

Indiscutibilmente, il settore manifatturiero è il più rilevante all'interno delle economie dei paesi europei considerati, sebbene in leggera flessione. In Italia ha registrato un lieve calo in termini di valore aggiunto relativo, passando dal 18,0% (1990-1999) al 16,1% (2010-2019). Questa tendenza è comune anche alla Spagna (dal 16,1% al 12,4%). In Francia è rimasto sostanzialmente stabile (tra il 12,0% e l'11,7%); in Germania si è assistito ad una leggera espansione (dal 21,7% al 22,5%). Tali risultati confermano la forza manifatturiera della Germania e in parte dell'Italia.

L'andamento temporale della quota salariale sul valore aggiunto è stato eterogeneo tra i paesi considerati, tuttavia tali quote sono omogeneamente superiori rispetto alle medie nazionali, confermando la forza del settore manifatturiero sul piano contrattuale. Se per l'Italia la quota salariale è moderatamente aumentata (dal 53,4% del 1990-1999 al 56,8% del 2010-2019), per la Germania e la Spagna i salari hanno subito una tendenza opposta (rispettivamente dal 68,8% al 63,3% e dal 64,3% al 54,2%). Per la Francia, invece, la quota salariale è rimasta costante (60,4%). È interessante notare come in Italia, nonostante la contrazione del settore, si sia osservata una continua crescita della quota salariale, fino quasi a convergere verso valori "europei".

Analizzando il numero di lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una elevata omogeneità tra i quattro paesi analizzati: in Italia i lavoratori sono calati da 4.065.000 a 3.444.000; in Francia da 3.445.000 a 2.506.000; in Germania da 8.062.000 a 7.224.000; in Spagna da 2.409.000 a 1.884.000. Dunque, nonostante la flessione, il settore continua ad essere la maggiore fonte occupazionale nell'insieme dei quattro paesi, arrivando a superare quota 15 milioni di lavoratori dipendenti coinvolti.

### *Settore D (fornitura di elettricità, gas, vapore e aria condizionata)*

Questo settore ha una rilevanza simile all'interno delle economie dei paesi europei considerati, rappresentando all'incirca il 2% del valore aggiunto nazionale. In Italia ha subito una contrazione,

passando dal 2,6% (1990-1999) all'1,7% (2010-2019). Questa tendenza è comune anche alla Francia (dal 2,3% al 1,7%). In Germania il settore è rimasto stabile all'1,8%; in Spagna, invece, si è assistito ad una moderata espansione (dal 2,3% al 2,8%).

Le quote salariali, decisamente contenute rispetto alle medie nazionali, hanno subito una flessione moderata, con la sola eccezione della Francia. Per l'Italia tale quota è attualmente a livelli inferiori alla metà della media nazionale (passando dal 36,4% del 1990-1999 al 21% del 2010-2019). Il trend è stato simile in Germania (dal 47,6% al 35,8%) e in Spagna (dal 19,1% all'11,3%). In Francia, invece, si è registrato un aumento (dal 29,3% al 36,2%). In sintesi, le quote salariali sono estremamente inferiori rispetto alle medie nazionali, e ciò è particolarmente evidente in Spagna, nonostante questo sia l'unico paese nel quale il settore ha sperimentato un'espansione in termini di valore aggiunto.

Osservando il numero di lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una tendenza decrescente comune nei quattro paesi analizzati. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori sono calati da 128.000 a 82.000; in Germania da 333.000 a 253.000; in Francia da 140.000 a 131.000; in Spagna da 49.000 a 41.000.

### *Settore E (approvvigionamento idrico, fognature, gestione dei rifiuti e attività di bonifica)*

La rilevanza di questo settore all'interno dei quattro paesi considerati è omogenea e piuttosto modesta, rappresentando all'incirca l'1% del valore aggiunto nazionale. In Italia ha subito una notevole contrazione, passando dall'1,7% (1990-1999) all'1,1% (2010-2019). La Germania ha sofferto la stessa dinamica temporale, (dall'1,3% all'1,0%). In Francia il settore è rimasto stabile allo 0,8%; in Spagna, invece, si è assistito ad una lieve espansione (dall'1,1% all'1,2%).

La quota salariale ha registrato un andamento eterogeneo nei paesi oggetto di analisi. Per l'Italia tale quota è aumentata consistentemente, passando dal 50,9% (1990-1999) al 58,3% (2010-2019), portandosi a livelli di più di dieci punti percentuali al di sopra della media. La tendenza è stata simile in Spagna, dove la quota salariale è passata dal 48,1% al 55,6%. Una riduzione, invece, si è registrata in Germania e Francia, passando rispettivamente dal 46,9% e al 40,1% e dal 61,9% al 49,2%. Guardando alla quota salariale con un approccio comparativo, emerge una probabile forza contrattuale dei lavoratori italiani e spagnoli in questo settore.

Analizzando il numero di lavoratori coinvolti si osserva un risultato inaspettato: nonostante il settore sia in stagnazione, il numero di lavoratori dipendenti è in crescita. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori sono quasi raddoppiati, da 111.000 a 207.000; in Spagna da 84.000 a 177.000; in Francia da 91.000 a 153.000; in Germania da 240.000 a 255.000. Tali aumenti potrebbero spiegare in parte l'incremento, tanto forte quanto rapido, della quota salariale in Italia e in Spagna.

### *Settore F (costruzioni)*

L'edilizia rappresenta uno dei settori più importanti per tutti i paesi oggetto di questa ricerca, sebbene sia possibile osservare il progressivo declino del valore aggiunto relativo del settore. In Italia si è osservata una flessione dal 6,7% (1990-1999) al 4,7% (2010-2019); in Germania dal 7,8% al 4,6%; in Francia dal 7,9% al 5,7%; in Spagna dal 10,2% al 6,2%.

La quota salariale, analogamente ai precedenti settori, ha un andamento temporale e dei livelli non omogenei all'interno dell'insieme dei paesi considerati. In l'Italia la quota salariale ha subito una non trascurabile espansione (dal 41,5% al 45,9%), permettendo al settore di passare da un modesto sotto media ad un leggero sopra media. Tendenze opposte si sono osservate nei restanti paesi: in Germania tale quota è passata dal 75,3% al 60%; in Spagna dal 50,8% al 47,7%; in Francia dal 66,9% al 62,7%.



Osservando il numero di lavoratori coinvolti si riscontra un risultato non omogeneo. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori sono saliti da 948.000 a 993.000; in Francia da 1.264.000 a 1.470.000; in Spagna i dipendenti coinvolti nel settore sono diminuiti da 1.214.000 a 997.000; in Germania da 2.775.000 a 1.942.000.

#### *Settore G (commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli)*

Per i paesi europei considerati, il settore rappresenta uno dei pilastri del valore aggiunto nazionale, nonché un settore in continua espansione. In Italia si è registrato un incremento dal 10,0% (1990-1999) all'11,1% (2010-2019); in Germania dal 9,0% al 9,7%; in Francia dal 9,9% al 10,2%; in Spagna dal 10,7% al 12,3%.

La quota salariale del settore è a livelli consistentemente superiori rispetto alle medie nazionali, con la sola eccezione dell'Italia, dove tale quota registra oltre venti punti percentuali di scarto con Francia e Germania. Relativamente al trend temporale, esso non è stato omogeneo nei paesi considerati. Nel dettaglio, in Italia si è osservata una forte crescita, passando dal 28,2% al 40,4%; in Francia dal 60,4% al 65,2%; in Spagna dal 45,1% al 54,5%; mentre in Germania dal 68,4% al 65,3%.

Se osserviamo i lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una discreta omogeneità tra i quattro paesi analizzati: in Italia sono aumentati da 1.623.000 a 2.151.000; in Francia da 2.712.000 a 3.263.000; in Germania da 4.974.000 a 5.292.000; in Spagna da 1.594.000 a 2.514.000. Da questi ultimi dati è possibile osservare la forte espansione della forza lavoro adoperata nel settore, arrivata a contare oltre 13 milioni di lavoratori complessivi nei quattro paesi di riferimento.

#### *Settore H (trasporto e stoccaggio)*

In ogni paese considerato, il settore ha una media rilevanza in termini di valore aggiunto relativo, collocandosi tra il 4% e il 5%. L'Italia è il paese dove il settore è più importante, passando dal 5,1% (1990-1999) al 5,7% (2010-2019). Questa tendenza si è registrata anche in Francia e Germania, dove si è passati rispettivamente dal 4,2% al 4,7% e dal 4,1% al 4,6%. In Spagna, invece, si è assistito ad un calo dal 5,5% al 4,7%.

La quota salariale, sebbene omogeneamente in flessione nei quattro paesi, risulta ancora leggermente superiore alle rispettive medie nazionali. In particolare, in Italia è passata dal 54,5 al 46%; in Francia dal 71,9% al 66,6%; in Spagna dal 55,4% al 52,2%; in Germania dal 74,8% al 60%.

Se consideriamo i lavoratori dipendenti coinvolti, si osserva una forte omogeneità, in termini di crescita, tra i quattro paesi analizzati. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori coinvolti nel settore hanno segnato un moderato aumento, passando da 857.000 a 987.000; in Francia da 1.160.000 a 1.315.000; in Germania da 1.852.000 a 2.034.000; in Spagna da 528.000 a 693.000. Il settore arriva così a superare i 5 milioni di lavoratori totali.

#### *Settore I (servizi di alloggio e ristorazione)*

Il valore aggiunto del settore è molto variabile tra i paesi analizzati, collocandosi tra l'1,5% e il 6,1%. In Italia si è osservata una lieve espansione, passando dal 3,5% (1990-1999) al 3,7% (2010-2019). Tendenze opposte si sono registrate negli altri paesi: in Francia si è passati dal 3% al 2,7%; in Germania dal 2,1% all'1,5%; in Spagna dall'8,5% al 6,1%.

La quota salariale, omogeneamente in crescita, risulta abbondantemente superiore alle medie settoriali nei paesi di riferimento, con la sola eccezione della Spagna. In particolare, in Italia si è

verificato un aumento significativo, dal 35,8% al 46,4%; in Francia tale quota è passata dal 57,6% al 62,8%; in Germania dal 62,6% al 68,7%; in Spagna dal 27,7% al 45,5%.

Osservando i lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una forte omogeneità, in termini di crescita, tra i quattro paesi analizzati. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori coinvolti nel settore sono passati da 544.000 a 1.028.000; in Francia da 650.000 a 994.000; in Germania da 922.000 a 1.531.000; in Spagna da 574.000 a 1.107.000.

### *Settore J (informazione e comunicazione)*

Il settore, elemento cruciale di garanzia per le democrazie contemporanee, ha una media rilevanza in termini di valore aggiunto relativo, manifestando una forte crescita in tutti i paesi analizzati. In particolare, in Italia è passato dal 2,1% (1990-1999) al 3,7% (2010-2019); in Francia dal 2,8% al 5%; in Spagna dal 2,6% al 3,6%; in Germania dal 2,2% al 4,6%. Dunque, è possibile notare come, a dispetto di una iniziale omogeneità di rilevanza, il settore stia ottenendo performance differenti tra i paesi.

La quota salariale risulta in crescita, sebbene con intensità differenti nei paesi considerati, raggiungendo valori complessivamente in linea con le medie nazionali. In particolare, in Italia è passata dal 37,6% al 42,8%; in Francia dal 48,6% al 57,6%; in Germania dal 50,4% al 55,2%; in Spagna è leggermente calata, dal 55,1% al 53,8%.

Se analizziamo i lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una forte omogeneità, in termini di crescita, tra i quattro paesi analizzati. L'aumento coincide con il trend del valore aggiunto relativo e potrebbe aiutare a spiegare la crescita delle quote salariali. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori coinvolti nel settore sono passati da 341.000 a 484.000; in Francia da 558.000 a 768.000; in Germania da 898.000 a 1.101.000; in Spagna da 262.000 a 415.000.

### *Settore K (attività finanziaria e assicurativa)*

Il settore, nonostante il processo di forte finanziarizzazione della società avvenuto nell'ultimo trentennio, non riscontra la medesima crescita in termini di valore aggiunto relativo, oscillando tra il 4% e il 5%. In Italia si è registrata una modesta espansione, dal 5,1% (1990-1999) al 5,6% (2010-2019). Questa tendenza alla crescita, con la medesima intensità, si è registrata anche in Francia e Spagna, dove si è passati rispettivamente dal 3,8% al 4,4% e dal 3,5% al 4,3%. Trend radicalmente differente in Germania, dove si è osservata una drastica contrazione (dal 7,8% al 4,4%).

La quota salariale risulta complessivamente in linea con le medie nazionali dei quattro paesi; tuttavia, i trend temporali dell'ultimo trentennio sono stati fortemente eterogenei. In particolare, in Italia si è osservata una consistente flessione, dal 63,7% al 44,7%. Germania e Spagna hanno avuto la stessa tendenza negativa, rispettivamente dal 62,6% al 59,5% e dal 59,9% al 53,9%. La Francia, invece, ha assistito ad una lieve espansione, dal 59,4% al 60,6%.

Considerando il numero dei lavoratori dipendenti del settore, si osserva una parziale eterogeneità tra i quattro paesi di riferimento. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori coinvolti sono in leggera flessione, da 570.000 a 541.000 unità; stessa tendenza in Germania, da 1.134.000 a 1.025.000. Trend di crescita sono stati riscontrati, invece, in Spagna e Francia, dove si è passati rispettivamente da 338.000 a 342.000 e da 677.000 a 750.000.

### *Settore L (attività immobiliari)*

Il valore aggiunto del settore immobiliare ha dimensioni notevoli in tutti i paesi oggetto della presente ricerca. L'Italia è il paese dove la rilevanza del settore è maggiore (13,5%), tale valore è sostanzialmente rimasto stabile. La Francia ha assistito ad una dinamica molto simile, passando dal 12,8% al 12,6%. In Germania e in Spagna, invece, si è osservata una moderata espansione, rispettivamente dal 9,2% al 10,9% e dal 7,5% al 11,8%. Queste tendenze temporali differenti, probabilmente, sono spiegabili analizzando le ridotte dimensioni del settore (a livello comparativo) nel periodo iniziale di analisi negli ultimi due paesi. Grazie a tali tendenze si è raggiunta una maggiore omogeneità, in termini di rilevanza del settore, a livello comparativo.

La quota salariale, nonostante la buona tenuta del settore, ha subito una leggera contrazione. Tale flessione ha ridotto le quote salariali di un settore che, per caratteristiche strutturali, redistribuisce meno del 5% del valore aggiunto sotto forma di salari. Per l'Italia la quota salariale è passata dall'1,2% del 1990-1999 all'1,1% del 2010-2019; in Germania costante al 4,5%; in Francia dal 6,6% al 6,1%; in Spagna dal 3,4% al 3,3%. Dunque, l'Italia registra valori da tre a quasi sei volte inferiori rispetto ai restanti paesi europei.

Per quanto concerne il numero di lavoratori coinvolti, tenendo in considerazione il trend del valore aggiunto relativo, si riscontra una crescita abbastanza omogenea. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori sono saliti da 50.000 a 72.000; in Francia da 289.000 a 328.000; in Spagna da 51.000 a 123.000; in Germania da 294.000 a 408.000. Da questi valori appare chiaro come il lavoro autonomo rappresenti la principale tipologia di impiego in questo settore, fattore dunque non trascurabile all'interno della contrattazione collettiva.

### *Settore M (attività professionali, scientifiche e tecniche)*

Il settore ha una media rilevanza in termini di valore aggiunto relativo, con la sola eccezione della Spagna in cui il settore si colloca a livello medio-basso. In Italia si è osservata una lieve espansione, passando dal 6,3% (1990-1999) al 6,5% (2010-2019); in Francia l'aumento ha portato il settore dal 6,6% al 7,8%; in Spagna dal 3,4% al 4,5%. In Germania, invece, il settore ha subito una leggera contrazione, dal 6,6% al 6,3%.

La quota salariale, in forte crescita, risulta moderatamente superiore alle medie settoriali, con la sola eccezione dell'Italia. In particolare, in Italia si è registrato un aumento dal 20,2% al 27,7%. In Francia e Spagna si è osservata la stessa tendenza positiva, passando rispettivamente dal 68,9% al 71,2% e dal 52,9% al 61,1%. La Germania ha assistito ad un trend di crescita che ha quasi raddoppiato tale quota: dal 32,2% al 63,9%.

Se analizziamo i lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una moderata omogeneità, in termini di crescita, tra i quattro paesi analizzati. Tuttavia, gli aumenti non sono coincisi con i trend del valore aggiunto relativo, essendo compresi tra +50% e +100%. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori coinvolti nel settore sono passati da 360.000 a 608.000; in Francia da 1.089.000 a 1.646.000; in Germania da 1.064.000 a 2.047.000; in Spagna da 346.000 a 701.000. Dunque, considerando l'insieme dei quattro paesi di riferimento, i lavoratori dipendenti del settore hanno superato quota 4 milioni.

### *Settore N (attività amministrative e di servizi di supporto)*

La rilevanza di questo settore all'interno dei quattro paesi considerati non è omogenea. In Italia, il paese con la quota minore di valore aggiunto relativo, il settore ha subito una notevole espansione, passando dal 2,2% (1990-1999) al 3,1% (2010-2019). In Germania l'incremento ha

portato il settore dal 3,9% al 4,9%; in Spagna dal 2,9% al 3,8%. In Francia, invece, si è assistito ad una lieve contrazione, dal 5,7% al 5,5%.

La quota salariale, in forte crescita in Italia e Germania e in espansione minore ma significativa in Francia e Spagna, ha raggiunto livelli superiori alla media di oltre dieci punti percentuali, con la sola eccezione della Germania. In Italia è passata dal 40,7% al 58,4%; in Germania dal 32,8% al 50,3%; in Spagna dal 56,6% e al 67%; in Francia dal 57,6% al 66%.

Analizzando il numero di lavoratori coinvolti si osserva un risultato inaspettato: l'intensità di crescita è stata notevolmente superiore rispetto ai trend temporali relativi al valore aggiunto del settore. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori sono più che raddoppiati, passando da 435.000 a 1.098.000. In Germania sono passati da 1.216.000 a 2.801.000; in Spagna da 344.000 a 1.211.000; in Francia da 1.164.000 a 2.001.000. Tali aumenti portano il numero di lavoratori totali per i quattro paesi a oltre 7 milioni.

#### *Settore O (pubblica amministrazione e difesa; previdenza sociale obbligatoria)*

Il settore, a forte caratterizzazione pubblica, nell'ultimo trentennio ha subito una leggera flessione in termini di valore aggiunto relativo. La rilevanza è omogenea, attestandosi poco sopra il 6% del valore aggiunto nazionale, con la sola eccezione della Francia dove arriva a toccare l'8%. In Italia il valore aggiunto relativo è diminuito dal 7,3% (1990-1999) al 6,7% (2010-2019). In Germania e in Francia si è osservato un trend di contrazione leggermente più intenso, in grado di modificare il peso del settore rispettivamente dal 7,1% al 6,1% e dal 9,1% all'8,0%. Una sostanziale stazionarietà è stata registrata in Spagna, con oscillazioni attorno al 6,3%.

La quota salariale, nonostante la tendenza omogenea ad un lieve calo, risulta complessivamente consistentemente superiore rispetto alle medie nazionali; tuttavia, tali risultati sono influenzati dalla natura prevalentemente pubblica del settore. In particolare, in Italia si è osservato un calo dal 73,6% al 68%; in Francia dal 74 al 73,5; in Germania dall'81,6% all'80,4%; in Spagna dal 77,8% al 76,1%.

Considerando il numero dei lavoratori dipendenti del settore, si osserva la stessa eterogeneità presente nei trend relativi al valore aggiunto relativo: Italia, Francia e Germania hanno subito una modesta diminuzione dei lavoratori dipendenti coinvolti, mentre la Spagna ha registrato un aumento. Nel dettaglio, in Italia, si è passati da 1.525.000 a 1.316.000; in Germania da 3.122.000 a 2.606.000; in Francia da 2.503.000 a 2.449.000. In Spagna, invece, tale numero è cresciuto di oltre 350.000 unità, passando da 1.132.000 a 1.510.000.

#### *Settore P (istruzione)*

Questo settore, analogamente al precedente, ha una elevata presenza di lavoratori del pubblico impiego, soggetto dunque a dinamiche contrattuali (e relative dinamiche salariali) differenti. La rilevanza del settore in termini di valore aggiunto relativo è omogenea tra i paesi, oscillando tra il 4% e il 5%. In Italia si è osservata una modesta contrazione del valore aggiunto relativo, passando dal 4,8% (1990-1999) al 4,1% (2010-2019). Tendenze simili si sono registrate negli altri paesi: in Germania dal 6,1% al 4,6%; in Francia dal 7,3% al 5,3%; in Spagna dal 5,9% al 5,5%. Dunque, oltre alle dimensioni sufficientemente omogenee, anche l'andamento temporale del settore è stato sostanzialmente simile nei paesi di riferimento.

La quota salariale, in leggera diminuzione, analogamente al settore precedente, risulta considerevolmente superiore rispetto alle medie settoriali. In particolare, in Italia si è passati dal 92,7% all'88,3%; in Germania dal costante intorno all'83,2; in Francia dall'88,6% all'87,3%. In Spagna, invece, la tendenza, seppur con intensità minima, è stata positiva: dall'86,4% all'85,7%.

Se analizziamo i lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una moderata omogeneità, in termini di tendenza, con la sola eccezione dell'Italia. Da sottolineare che il numero dei lavoratori dipendenti nel settore, caratterizzato da aumenti apprezzabili, possiede un andamento opposto rispetto al valore aggiunto relativo. In Italia i lavoratori sono passati da 1.518.000 a 1.444.000; in Francia da 1.678.000 a 1.859.000; in Germania da 1.727.000 a 2.216.000; in Spagna da 829.000 a 1.211.000.

### *Settore Q (attività di assistenza sanitaria e sociale)*

Il carattere prevalentemente pubblico di questo settore è un elemento distintivo delle democrazie europee. La sanità pubblica, infatti, rappresenta una delle principali voci di spesa dei bilanci nazionali europei. La rilevanza, in termini di valore aggiunto relativo, è piuttosto eterogenea all'interno delle economie dei paesi europei considerati, oscillando dal 6% ad oltre il 9%. Una simile non omogeneità è riscontrabile anche nell'andamento temporale che caratterizza il valore aggiunto relativo. In Italia il settore è rimasto stabile intorno al 6%. Questa tendenza è stata simile in Francia, intorno al 9.1%. In Germania e in Spagna, invece, si è potuto assistere ad una moderata espansione, rispettivamente dal 5,9% al 7,5% e dal 7,5% all'8,1%.

La quota salariale, decisamente superiore rispetto alle medie nazionali (in analogia con i due settori precedentemente analizzati a forte prevalenza pubblica), è rimasta sostanzialmente stabile. In Italia è passata dal 68% al 64,3%; in Germania dal 80% al 77,2%; in Francia dal 68,7% al 69,8%; in Spagna dal 76,2% al 79,7%.

Osservando il numero di lavoratori dipendenti coinvolti, si osservano dei trend molto simili tra i vari paesi, caratterizzati da forti aumenti. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori sono cresciuti da 1.085.000 a 1.550.000 unità; in Germania da 3.315.000 a 4.919.000; in Francia da 2.461.000 a 3.409.000; in Spagna da 924.000 a 1.704.000. Dunque, grazie ai comuni aumenti occupazionali, sono oltre 10 milioni i lavoratori dipendenti del settore sanitario.

### *Settore R (arte, intrattenimento e servizi ricreativi)*

La rilevanza del settore è abbastanza omogenea, attestandosi tra l'1% e il 2% del valore aggiunto nazionale. Complessivamente, il settore ha giovato di una moderata espansione in termini di valore aggiunto relativo, tuttavia tale espansione ha avuto intensità differenti nei vari paesi. In Italia tale espansione ha portato il settore dall'1% (1990-1999) all'1,2% (2010-2019); in Francia dall'1% all'1,4%; in Spagna dall'1,2% al 2%; mentre in Germania si è registrata una leggera flessione, dall'1,6% all'1,4%.

La quota salariale risulta eterogenea all'interno dei quattro paesi considerati. In particolare, in Italia è rimasta costante intorno al 44,4%, confermando un livello simile rispetto a quello nazionale. Anche in Germania non c'è stata una significativa evoluzione (dal 43,4% al 44,0%) Una tendenza alla crescita si è registrata in Francia, passando dal 69,6% al 72,5%. In Spagna, invece, si è assistito ad un calo, dal 71,9% al 47,9%. La Germania, dunque, è l'unico paese ad avere una quota salariale significativamente inferiore rispetto alla media nazionale.

Considerando il numero dei lavoratori dipendenti del settore, si osserva una elevata omogeneità tra i quattro paesi di riferimento. Nel dettaglio, in Italia, si è passati da 143.000 a 207.000 unità; in Germania da 325.000 a 476.000; in Francia da 317.000 a 558.000; in Spagna da 211.000 a 326.000.

### *Settore S (altre attività di servizi)*

Per i paesi europei considerati, il settore ha una rilevanza modesta in termini di valore aggiunto nazionale, registrando delle tendenze temporali non omogenee a livello comparativo. In Italia si è assistito ad una lieve flessione, passando dall'1,9% (1990-1999) all'1,8% (2010-2019). Una simile tendenza temporale si è registrata in Francia, dall'1,5% al 1,4%, e in Germania, dal 3,1% al 2,4%. In Spagna, invece, si è registrato un aumento, passando dall'1,6% all'1,8%.

La quota salariale ha registrato un moderato aumento in tutti i paesi, non garantendo però un adeguamento omogeneo alle rispettive medie nazionali. Infatti, in Italia tale quota è passata dal 22% al 32,6%; in Francia, invece, la situazione è opposta, con livelli abbondantemente superiori alla media nazionale, avendo giovato di un incremento dal 62,2% al 69,2%. Per la Germania e la Spagna i salari si posizionano su valori in linea con le rispettive medie nazionali, essendosi espansi rispettivamente dal 53,6% al 59% e dal 38% al 49,8%.

Se osserviamo i lavoratori dipendenti coinvolti, si riscontra una discreta omogeneità tra i quattro paesi analizzati, pur riflettendo le differenti dinamiche del valore aggiunto relativo. Da sottolineare che, nonostante la fase di prevalente contrazione, il numero dei lavoratori dipendenti del settore è aumentato. Nel dettaglio, in Italia sono i lavoratori sono aumentati da 267.000 a 394.000 unità; in Francia da 499.000 a 580.000; in Germania da 1.020.000 a 1.196.000; in Spagna da 184.000 a 385.000.

### *Settore T (attività delle famiglie come datori di lavoro; attività indifferenziate delle famiglie per uso proprio)*

La rilevanza del settore, contenuta in tutti i paesi di riferimento, è fortemente eterogenea tra gli stessi. Infatti, se per la Francia e la Germania il valore aggiunto relativo è all'incirca dello 0,25%, in Italia e in Spagna il settore è quattro volte più grande. Per quanto concerne le dinamiche temporali: In Italia si è passati dall'1,1% (1990-1999) all'1,2% (2010-2019); in Spagna dall'1,2% all'1%; mentre in Francia e in Germania il settore è rimasto stabile, rispettivamente allo 0,2% e allo 0,3%.

La quota salariale assume valori non paragonabili alle rispettive medie nazionali a causa delle peculiarità del settore. Infatti, il valore aggiunto del settore è uguale al costo del lavoro, mentre il reddito da auto-lavoro non è classificabile all'interno della presente ricerca riguardante i contratti collettivi. La quota salariale del settore, in tutti e quattro i paesi è del 100%.

Considerando il numero dei lavoratori dipendenti del settore, si osserva una comune tendenza di crescita, sebbene le intensità di crescita siano significativamente differenti. Nel dettaglio, in Italia i lavoratori dipendenti coinvolti sono passati da 1.072.000 a 1.558.000 unità; in Germania da 715.000 a 820.000; in Spagna da 637.000 a 667.000; in Francia da 103.000 a 176.000.

## **4. Determinazione di un idealtipo dimensionale della contrattazione**

Come osservato in precedenza, la frammentazione dei CCNL ha condizionato l'autorità salariale dei sindacati e gli investimenti delle imprese, così come la distribuzione del reddito (Deidda et al., 2023). Per qualificare l'autorità salariale dei sindacati e favorire una migliore distribuzione funzionale del reddito, suggeriamo un'ipotesi di lavoro tesa a riscrivere la 'matrice' dei contratti. La finalità è quella di assegnare ai sindacati una base contrattuale coerente rispetto a: (1) il numero di lavoratori coinvolti per contratto, e/o (2) il valore aggiunto corrispondente, individuando un benchmark sul quale sia possibile applicare una corretta distribuzione del reddito (salario) rispetto al valore aggiunto per contratto e/o settore.

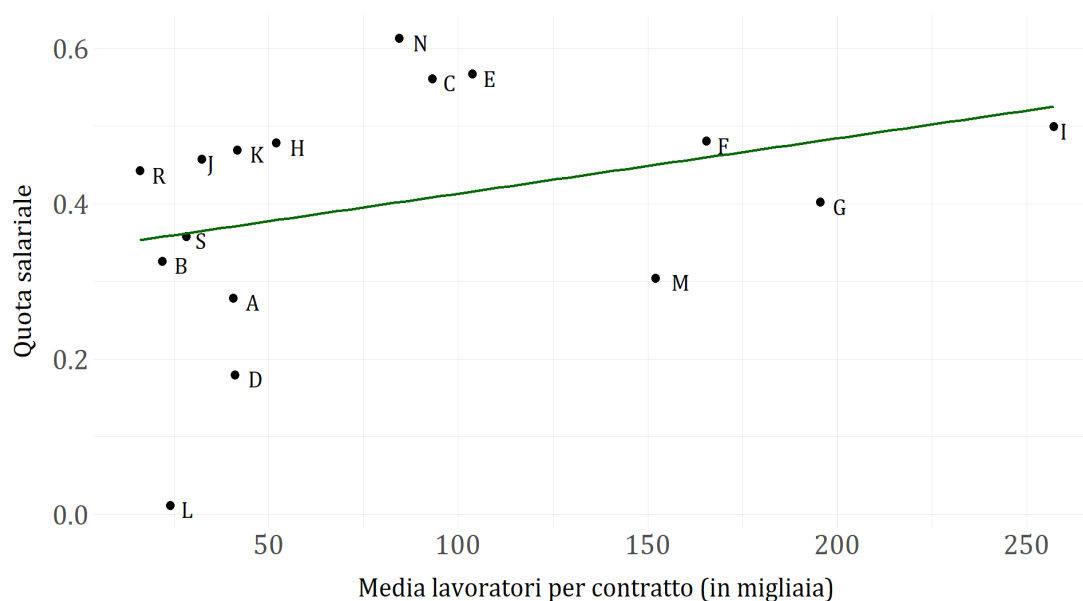


Ridurre il numero dei contratti e associarli ai codici NACE non è una via semplice per modificare gli assetti contrattuali, ma semplificare la contrattazione nazionale tra sindacati e rispettive controparti, assegnare un certo potere contrattuale a tutti quei lavoratori le cui organizzazioni sono troppo sottodimensionate per avanzare significative rivendicazioni, permetterebbe una razionalizzazione del sistema economico, sociale e di politica economica.

Per semplicità utilizziamo due criteri: (1) il numero di lavoratori medi per contratto, e (2) la percentuale di valore aggiunto (relativo) per ogni contratto.<sup>20</sup>

Il primo criterio, legato al numero di lavoratori coinvolti in ogni contratto collettivo, cerca di superare la frammentazione dei contratti collettivi; spesso il numero degli addetti coinvolti per CCNL è troppo piccolo e non permette di esercitare un potere contrattuale importante con la controparte datoriale. L'analisi dei dati (figura 5) inoltre, evidenzia una relazione positiva tra il numero medio di lavoratori coinvolti per contratto e la relativa quota salariale. Questa correlazione suggerirebbe un allargamento degli occupati coperti per singolo contratto. A livello nazionale, la quota salariale è attualmente intorno al 44% mentre in Germania, Francia e Spagna è superiore al 50%.

Figura 5 – Quota percentuale di salario sul valore aggiunto per settore



Fonte: elaborazione su dati OECD.STAT (<https://data.oecd.org/>).

Nota: i dati raffigurati riguardano i soli contratti sottoscritti da CGIL-CISL-UIL.

Se guardiamo al rapporto tra lavoratori coinvolti e quote salariali, al netto del settore pubblico (codici NACE O, P e Q), alcuni contratti settoriali sono più efficaci di altri nella distribuzione del reddito. Questi settori intercettano una maggiore quota di valore aggiunto rispetto alla media e, allo stesso tempo, coinvolgono una platea di addetti maggiore rispetto alla media nazionale. I settori che meglio e più di altri rispondono ai nostri criteri sono relativi ai codici N, C, E, R, H, J, K

<sup>20</sup> Le analisi sono condotte relativamente alla situazione contrattuale italiana; tuttavia, grazie agli approfondimenti dei due precedenti capitoli, è possibile utilizzare alcune analisi comparative con Germania, Francia e Spagna.



della nomenclatura NACE, mentre due settori sono allineati alla media nazionale (S, F e I), e gli altri sono al di sotto della media (A, B, D, M, G e L).

Dal censimento dei contratti depositati presso il CNEL, possiamo osservare che il numero medio di lavoratori coinvolti per contratto è pari a 63.937 addetti. Seguendo la linea del nostro ragionamento, questa soglia di lavoratori coinvolti per contratto potrebbe diventare il minimo di tutti i contratti CCNL nazionali. Le istanze salariali dei lavoratori, in questo modo, potrebbero diventare certamente più efficaci. In alternativa, si potrebbero considerare come benchmark i settori che superano il valore medio nazionale, cioè i settori C, E, F, H, I, N, R. In questo caso il valore minimo di lavoratori coinvolti (derivato dalla media dei settori appena citati) sarebbe di 110.000 unità.

Il secondo criterio, relativo alla percentuale di valore aggiunto (relativo) minimo per ogni contratto, è finalizzato ad accrescere la quota di valore contrattato in ogni CCNL settoriale. L'effetto principale sarebbe quello ridurre i 168 CCNL stipulati dai sindacati più rappresentativi, che coinvolgono meno di 2 milioni di lavoratori, a 38 CCNL. L'attuale elevato numero di contratti rispetto al valore aggiunto complessivo, e quindi il contenuto valore su cui avvengono le contrattazioni, non garantisce una adeguata rappresentatività dei lavoratori: sia in merito alla redistribuzione dei profitti derivanti dagli aumenti di produttività, sia rispetto all'adeguamento dei salari all'inflazione.

In generale, sarebbe auspicabile costruire dei CCNL pari e non inferiori all'1% del valore aggiunto nazionale. Utilizzando questa soglia di valore aggiunto, l'attuale configurazione dei contratti collettivi subirebbe un importante ridimensionamento. La percentuale di valore aggiunto sottostante alla maggioranza dei contratti firmati è sensibilmente inferiore all'1%. Questa dimensione del valore aggiunto non dovrebbe essere vista come una rigida soglia statica, piuttosto come un obiettivo da raggiungere in un tempo ragionevole (5-10 anni). In generale, è necessario sottoscrivere dei contratti che sappiano ben rappresentare i nuovi mestieri che continuamente emergono nel corso degli anni; tali contratti potrebbero inizialmente essere anche inferiori alla soglia precedentemente indicata, tuttavia, dopo un numero di anni sufficiente per garantire il loro sviluppo e adeguamento, è auspicabile che sia raggiunta la soglia dell'1% del valore aggiunto, eventualmente attraverso un'attenta combinazione con settori e mestieri più simili.

L'effetto congiunto di una tale riduzione dei CCNL potrebbe essere quello di alzare la quota salariale italiana alla media di Germania, Francia e Spagna. Inoltre, un contestuale adeguamento contrattuale a livello europeo, basato sui medesimi criteri, potrebbe diventare l'occasione per immaginare dei contratti europei, sostanzialmente un'unificazione di fatto del lavoro europeo.

## **5. Conclusioni: un pavimento per riscrivere il numero dei contratti**

L'attuale frammentazione dei contratti così come la distribuzione funzionale del reddito condiziona l'evoluzione della struttura economica e sociale del paese e, in particolare, limitano l'autorità salariale dei sindacati che storicamente hanno sempre avuto un ruolo positivo e centrale nell'evoluzione socioeconomica del paese. Il ridimensionamento dei sindacati come autorità salariale condiziona (rallenta) gli investimenti necessari degli imprenditori, così come condiziona la dinamica dei consumi e degli investimenti fissi lordi. Sebbene le riforme del mercato del lavoro abbiano eroso il potere contrattuale dei sindacati, la politica dovrebbe interrogarsi sull'efficacia macroeconomica e sociale delle norme adottate, l'attuale assetto dei CCNL, infatti, non permette una contrattazione del salario efficace. Sarebbe necessaria una norma legislativa capace di condizionare il livello quali-quantitativo dei singoli contratti di categoria, delineando un numero minimo/massimo di lavoratori coinvolti per stipulare un contratto nazionale di lavoro e, quindi,

costringere tutte le parti a ridisegnare (limitare) la frammentazione del numero dei contratti, oppure immaginare dei contratti nazionali di lavoro che riescano almeno ad intercettare una soglia minima di valore aggiunto, diciamo almeno l'1% del valore aggiunto complessivo. Un'altra via per regolamentare l'eccessiva frammentazione dei contratti di lavoro, senza compromettere la libertà delle parti nello stipulare i contratti, potrebbe essere quella di adottare il modello tedesco. Il Ministero federale del Lavoro e degli Affari sociali in Germania può dichiarare un contratto collettivo generalmente vincolante, in accordo con un comitato composto ciascuno da tre rappresentanti delle organizzazioni principali dei datori di lavoro e dei lavoratori, su richiesta congiunta delle parti contraenti del contratto collettivo, se la dichiarazione di vincolo generale appare necessaria nell'interesse pubblico. La definizione di "vincolante" è abbastanza stringente, ma lascia dei margini di libertà tra le parti contraenti e il governo (*Tarifvertragsgesetz*).<sup>21</sup>

Ridurre il numero dei contratti e associarli ai codici NACE non è una via semplice per modificare gli assetti contrattuali; piuttosto sembra essere l'unica via percorribile per semplificare la contrattazione nazionale tra sindacati e rispettive controparti, così come l'unica via per consegnare un certo potere contrattuale a tutti quei lavoratori che diversamente sarebbero sottodimensionati per avanzare qualsiasi rivendicazione; questo ovviamente all'interno di un ridisegno della contrattazione nazionale, la quale sarebbe propedeutica ad una razionalizzazione del sistema economico, sociale e di politica economica (normativa).

## Riferimenti bibliografici

- Atkinson A.B. (2015), *Disuguaglianza. Cosa si può fare?*, Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Bobbio N. (2014), *L'età dei diritti*, Torino: Einaudi.
- CNEL (2023), *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia. Assemblea 12 ottobre 2023*. [Disponibile online](#).
- Combexelle J.-D. (2015), *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Parigi: La Documentation Française.
- Deidda M., Centra M. e Tronti L. (2023), "Effetti asimmetrici nelle tre crisi: economia, inflazione e salari in Italia", *Inapp Paper*, n. 44, Roma, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche. [Disponibile online](#).
- Dolado J.J., Felgueroso F. e Jimeno J.F. (2021), "Past, present and future of the Spanish labour market: when the pandemic meets the megatrends", *Applied Economic Analysis*, 29 (85), pp. 21-41.
- Dribbusch H., Lehndorff S. e Schulten T. (2018), "Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession", in Lehndorff S., Dribbusch H. e Schulten T. (a cura di), *Rough waters. European trade unions in a time of crises* (pp. 197-220), Bruxelles, ETUI. [Disponibile online](#).
- Franzini M. e Pianta M. (2015), "La disuguaglianza: fatti e interpretazioni", *Rivista delle Politiche Sociali*, 4, pp. 11-31.
- Galbraith J.K. ([1952] 2012), *American Capitalism: The Concept of Countervailing Power*, Houghton Mifflin, New York: Martino Fine Books.
- Kaldor N. (1957), "A Model of Economic Growth", *Economic Journal*, 67 (268), pp. 591-624.
- Köhler H.-D. e Jiménez J.P.C. (2018), "Spain: a peripheral economy and a vulnerable trade union movement", in Lehndorff S., Dribbusch H. e Schulten T. (a cura di), *Rough waters. European trade unions in a time of crises* (pp. 59-79), Bruxelles, ETUI. [Disponibile online](#).
- Lehndorff S., Dribbusch H. e Schulten T. (2018), "In schwerer See: Europäische Gewerkschaften in Krisenzeiten", *IAQ-Forschung*, n. 05-2018, Duisburg-Essen Universität.
- Leonardi S. (2018), "Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis", in Lehndorff S., Dribbusch H. e Schulten T. (a cura di), *Rough waters. European trade unions in a time of crises* (pp. 87-115), Bruxelles, ETUI. [Disponibile online](#).
- Levrero E. S., Pariboni R. e Romaniello D. (a cura di) (2023). *Rapporto ASTRIL 2022 – Mercato del lavoro, contrattazione e salari in Italia: 1990-2021*, Roma: Roma TrE-Press. [Disponibile online](#).
- Liso F. (2021), "Ieri, oggi, domani. Lo Statuto dei lavoratori a cinquanta anni dalla sua approvazione", *Economia & Lavoro*, 55 (1), pp. 55-62.
- OECD.STAT, *Trade Union Dataset*, Trade union-density. [Disponibile online](#).
- OECD (2004), *OECD Employment Outlook 2004*, Parigi: OECD Publications. [Disponibile online](#).

<sup>21</sup> <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>.

- Pernot J.-M. (2018), "France's trade unions in the aftermath of the crisis", in Lehndorff S., Dribbusch H. e Schulten T. (a cura di), *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, (pp. 39-64), Bruxelles, ETUI. [Disponibile online](#).
- Resce M. (2018), "Produttività del lavoro in Italia e misure di sostegno nella contrattazione aziendale", *Economia & Lavoro*, 52 (3), pp. 153-178
- Roncaglia A., (2023), *Il potere, una prospettiva riformista*, Roma-Bari: Laterza.
- Schnabel I. (2022), "Monetary policy in a cost-of-living crisis", intervento al Panel su 'Fight Against Inflation' alla IV edizione del Foro La Toja, La Toja 30 settembre. [Disponibile online](#). (Slides [disponibili online](#)).
- Simonazzi A. (2021), "Dignità del lavoro e piena occupazione", *Moneta e Credito*, 74 (293), pp. 59-70.