

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

*Il contributo del Cnel alla conoscenza
delle dinamiche del mercato del lavoro
e degli assetti normativi e retributivi
espressi dalla contrattazione collettiva*

Michele Tiraboschi

anticipazione

N. 4/XXXIII - 2023

 GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Il contributo del Cnel alla conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro e degli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva

Michele Tiraboschi

Sommario: **1.** Attribuzioni e funzioni del Cnel: finalità e (attuali) limiti della reportistica istituzionale. – **2.** I rapporti del Cnel sulle dinamiche del mercato del lavoro e sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva: un quadro d'insieme. – **3.** I rapporti sulla contrattazione collettiva nel settore privato. – **4.** I rapporti sul mercato del lavoro. – **5.** Tra disegno legislativo e realtà.

1. Attribuzioni e funzioni del Cnel: finalità e (attuali) limiti della reportistica istituzionale

Tra le attribuzioni del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel) vi è l'approvazione – «in apposite sessioni con periodicità da esso stesso stabilita, ovvero, in relazione ad esigenze specifiche, su richiesta delle Camere o del Governo» – di «rapporti predisposti da apposito comitato o dalla commissione di cui all'articolo 16 sugli andamenti generali, settoriali e locali del mercato del lavoro, sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva» ⁽¹⁾. L'elaborazione di detti rapporti avviene «sulla base dei dati e della documentazione» contenuta nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro e nella banca di dati Cnel sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro ⁽²⁾. I rapporti sono poi «messi a disposizione delle Camere, del Governo, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e degli enti ed istituzioni interessati, quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi» ⁽³⁾.

Non si può certo dire, in proposito, che nei suoi 65 anni di vita ⁽⁴⁾ il Cnel abbia seguito fedelmente l'invito del suo primo presidente, Meuccio

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

⁽¹⁾ Art. 10, comma 1, lett. c, l. n. 936/1986.

⁽²⁾ Art. 17, commi 1, 4 e 5, l. n. 936/1986.

⁽³⁾ Art. 17, comma 6, l. n. 936/1986.

⁽⁴⁾ S. MURA, *Storia del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro*, il Mulino, 2023, p. 92.

Ruini, di «non stendere decine massicce di volumi, che pochissimi leggono»; di «attenersi piuttosto al tipo delle relazioni anglosassoni, sia pure con allegati, ma con poche decine di pagine, che il pubblico possa conoscere e comprendere»⁽⁵⁾. La voce *Rapporti* della sezione *Documenti* del sito istituzionale del Cnel contiene infatti, nel momento in cui si scrive, ben 219 testi, in larga parte di dimensioni cospicue. Si tratta, indubbiamente, di un patrimonio di analisi e informazioni sulle dinamiche del nostro mercato del lavoro e sulla evoluzione delle relazioni industriali in Italia che contiene vere e proprie chicche. Gli interessi scientifici di chi scrive inducono a segnalare, con riferimento ai rapporti meno recenti, quantomeno il *Libro bianco sulla formazione professionale* del 23 maggio 1990 (292 pagine), l'imponente elaborato curato da Giuseppe De Rita su *La società di mezzo: le rappresentanze sociali fra territorio e competizione* del 15 febbraio 1994 (825 pagine) e i quattro volumi su *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, tre dei quali curati da Renato Brunetta tra il 1993 e il 1994 e l'ultimo da Luigi Prosperetti nel 1996 (nel complesso ben 1.500 pagine).

Sta di fatto che è oggi particolarmente difficile districarsi in un così imponente materiale di analisi e proposte stratificatosi negli anni che si sviluppa, in non pochi casi e soprattutto nei tempi più recenti, in forma analogica a una raccolta di saggi e cioè, diversamente da quanto dovrebbe essere un rapporto istituzionale, in una rassegna di variegate opinioni "dottrinali" che non lasciano intravedere un filo unitario e, tanto meno, schemi di analisi consolidati e reiterati nel tempo. L'archivio nazionale dei contratti collettivi, che pure contiene oltre 150mila testi contrattuali, è raramente oggetto di una ricerca scientifica, sistematica e istituzionalizzata, che vada avanti negli anni, mentre non esiste una vera e propria banca di dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro, complice la scelta di Istat (da cui il Cnel, in passato, attingeva dati a titolo oneroso) di rendere ad accesso aperto il *corporate datawarehouse I.Stat* che consente, in tempo reale, la consultazione libera dei set di dati di I.Stat e/o la possibilità di inserirli all'interno dei propri sistemi informativi. Una plastica dimostrazione di tutto ciò si è avuta nella redazione del controverso documento contenente *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, approvato dalla Assemblea del Cnel il 12 ottobre 2023

⁽⁵⁾ M. RUINI, *Discorso di insediamento del Consiglio Nazionale dell'Economia e del lavoro*, 20 febbraio 1958, reperibile sul sito istituzionale del Cnel, sezione *Documenti*, voce *Relazioni*, qui p. 12.

(⁶), rispetto al quale non è stato possibile trovare indicazioni condivise, neppure in linea di massima, sui trattamenti economici contrattuali minimi vigenti in Italia che pure dovrebbero essere il cuore di una banca dati sulle condizioni di lavoro e l'impalcatura attorno a cui costruire un archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro (⁷). In realtà l'archivio contiene una esemplificazione sui minimi tabellari di alcuni settori, ma questo punto è particolarmente controverso (⁸). E del resto l'Assemblea del Cnel non ha mancato di sottolineare come «tra gli stessi componenti del CNEL espressione della rappresentanza d'impresa e del lavoro non esiste piena condivisione sulle voci retributive da prendere in considerazione per quantificare il “salario minimo” previsto dalla contrattazione collettiva che, a seguito di una verifica empirica dei testi contrattuali, è concetto diverso, nella quasi totalità dei contratti collettivi, dal c. d. “minimo tabellare”. I componenti espressione delle categorie economiche e produttive ritengono in prevalenza corretto e imprescindibile attribuire alle sole parti contrattuali che sottoscrivono un contratto la funzione di determinare le voci che compongono i minimi contrattuali, senza applicare dall'esterno un criterio di lettura univoco e universale, che potrebbe falsare le dinamiche contrattuali, come è accaduto in passato con l'elaborazione giurisprudenziale della nozione onnicomprensiva di retribuzione, poi sconfessata nel 1984 dalla Sezioni unite della Corte di Cassazione» (⁹).

Ora, non è certo questa la sede per valutare se la mancata sistematicità – e leggibilità – dei suoi rapporti istituzionali abbia alla lunga inciso sulla autorevolezza e sulla influenza, come noto a corrente alternata, di questa istituzione di rilevanza costituzionale rispetto all'ambizioso, per quanto controverso, disegno dei padri costituenti che si proponevano di fare del Cnel un organo di consulenza delle Camere e del Governo in materia

(⁶) Il documento è reperibile sul sito istituzionale del Cnel, sezione *Documenti*, voce *Osservazioni e proposte*.

(⁷) In questi termini si veda espressamente la relazione alla Camera dei Deputati di Sergio Mattarella, atto 3566, sul disegno di legge approvato dal Senato della Repubblica nella seduta del 6 marzo 1986 recante *Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro*, qui p. 7.

(⁸) Al riguardo, per indicazioni di metodo e qualche esemplificazione, rinvio a M. TIRABOSCHI, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica*, in *Professionalità Studi*, 2023, n. 2, pp. 5-12.

(⁹) *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, cit., qui p. 12.

economica e sociale ⁽¹⁰⁾. Si tratterebbe del resto di riflettere, una volta ancora, «sull'evidente degrado delle strutture organizzative dei corpi intermedi di rappresentanza e mediazione sociopolitica» e sulla sempre più evidente difficoltà di quella che Giuseppe De Rita, altro storico Presidente del Cnel, ha definito con bella espressione «la gente della mediazione e della coesione sociale» ⁽¹¹⁾.

Quel che è certo, tuttavia, è che il Cnel – soprattutto dopo i progetti legislativi di inizio anni Ottanta di adeguamento della struttura e delle sue funzioni secondo uno schema politico di ispirazione neo-corporativa ⁽¹²⁾ e, più ancora, dopo i tentativi di abrogazione dell'articolo 99 Cost. che sono andati in parallelo con la riduzione della dotazione ordinaria di risorse economiche e di personale e le possibilità di collaborazione, a titolo oneroso, con centri privati di ricerca – ha sin qui faticato a rispettare la pur chiara lettera della legge che, rispetto alla redazione di detti rapporti, richiede, in piena coerenza con gli ammonimenti di Meuccio Ruini, un atteggiamento distante da quello di una «accademia di studi» ⁽¹³⁾ sollecitando, piuttosto, «un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti, al fine di agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni» ⁽¹⁴⁾ e sostenere con ciò uno sviluppo ordinato e più razionale del nostro sistema di relazioni industriali e con esso «il ruolo della mediazione statale nella contrattazione collettiva» ⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁰⁾ Cfr. S. MURA, *op. cit.*, pp. 21-82, e anche le penetranti considerazioni di M. RUINI, *op. cit.*

⁽¹¹⁾ G. DE RITA, *Ridiamo spazio ai livelli intermedi. Lettera alla gente della mediazione e della coesione sociale*, maggio 2022, qui p. 5.

⁽¹²⁾ In questi termini cfr. L. MENGONI, *La riforma del CNEL*, in *Jus*, 1984, n. 1-2, qui p. 91, e anche G. NICOLAIS, *La riforma del CNEL: recenti sviluppi del dibattito politico e sindacale*, in *DL*, 1984, n. 3-4, I, p. 239.

⁽¹³⁾ M. RUINI, *op. cit.*, qui p. 11.

⁽¹⁴⁾ Art. 10, comma 1, lett. c, l. n. 936/1986.

⁽¹⁵⁾ Così qui G. BELLITTI, *La riforma del CNEL (Legge 30 dicembre 1986, n. 936)*, in *Studi Urbinati*, 2021, vol. 43, qui p. 34.

2. I rapporti del Cnel sulle dinamiche del mercato del lavoro e sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva: un quadro d'insieme

Restando sempre alla lettera della legge si ricorda che il Cnel è chiamato, in particolare, a predisporre e approvare rapporti sugli «andamenti generali, settoriali e locali del mercato del lavoro, sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva»⁽¹⁶⁾. Invero, nell'ambito dei 219 rapporti presenti sul sito istituzionale del Cnel (di cui ben 209 pubblicati a seguito della entrata in vigore della riforma del 1986), solo 24 sono espressamente dedicati alla analisi del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva⁽¹⁷⁾. Mancano pertanto all'appello, rispetto a questa precisa attribuzione legislativa che è operativa dal 1987, almeno 12 rapporti di analisi del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva, se si ragiona su base annuale in linea, del resto, con la prassi più recente. È vero anche che, per molti anni, detti rapporti hanno riguardato solo il mercato del lavoro mentre la contrattazione collettiva è stata oggetto di studio in termini più intermittenti e disorganici se non proprio episodici.

Praticamente disattesa è poi la previsione di cui all'articolo 10-*bis* della legge n. 936/1986, introdotto dalla legge n. 15/2009, secondo cui il Cnel «predisporre [...] una relazione annuale sullo stato della contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni con riferimento alle esigenze della vita economica e sociale». Su questo fronte il sito istituzionale del Cnel riporta solo due documenti: la corposa “versione preliminare” del *Rapporto sulla contrattazione collettiva nel settore del lavoro pubblico: la tornata nazionale 2006-2009 e la contrattazione di secondo livello 2008-2009* (coordinato nel 2010 da Carmine Russo in collaborazione con un gruppo di ricercatori dell'IRSI) e la sintesi del *Rapporto sulla contrattazione collettiva di secondo livello nel settore pubblico tra tutela del lavoro e flessibilità dell'organizzazione: le tornate contrattuali 1998-2001 e 2002-2005* (30 novembre 2007, relatore Paolo Reboani). È invece datato 14 maggio 2013 l'accordo di collaborazione interistituzionale tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) e il Cnel, dove si ipotizzava, tra le altre cose, anche una

⁽¹⁶⁾ Art. 10, comma 1, lett. c, l. n. 936/1986.

⁽¹⁷⁾ Si veda, da ultimo, CNEL, *XXIV Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2022*, 2022.

collaborazione istituzionale «nella realizzazione di studi ed indagini *ad hoc* sulla contrattazione integrativa nel settore pubblico». Questa previsione non ha tuttavia mai avuto seguito. L'accordo di collaborazione interistituzionale si è limitato a dare vita a una procedura digitale unificata Aran/Cnel per acquisire i contratti integrativi ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001 ⁽¹⁸⁾.

I restanti documenti, che sono dunque la parte maggioritaria dell'archivio Cnel alla voce *Rapporti*, segnalano, una volta valutati in chiave sistematica, uno sviluppo alluvionale che non lascia intravedere un programma ben definito e preciso di analisi istituzionali e tanto meno di analisi continuative in linea con lo spirito e la lettera della legge rispetto ai compiti e alle funzioni istituzionali di questo organo. Si tratta di ben 193 documenti, classificati e archiviati come "rapporti", che passano, giusto per fare qualche esempio, dalla internazionalizzazione del sistema agro alimentare (1991) alle sfide e opportunità economiche e sociali della "Primavera araba" (2011) sino ad arrivare, in tempi più recenti, allo studio in materia di gioco d'azzardo, infiltrazioni della criminalità organizzata e promozione della legalità (2015). Solo nelle ultime due Consiliaature (IX e X) si registra una maggiore, se non prevalente, focalizzazione sui rapporti in materia di mercato del lavoro e contrattazione collettiva anche in ragione del venir meno della possibilità per il Cnel di affidare incarichi di ricerca a centri esterni.

Tornando alle tematiche espressamente indicate dall'articolo 10, comma 1, lettera c, della legge n. 936/1986 si individuano – tra i 219 documenti sopra richiamati – 27 rapporti sul mercato del lavoro e solo 19 rapporti sulla contrattazione collettiva, due dei quali hanno per oggetto, come già ricordato, la contrattazione collettiva nel lavoro pubblico, mentre gli altri hanno uno sviluppo disomogeneo e anche abbastanza episodico con attenzione ora alla contrattazione di settore, ora alla contrattazione territoriale ora alla contrattazione aziendale. È solo dal 2016 che i due ambiti di analisi vengono a confluire in un unico rapporto istituzionale sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva. Allo stato si contano 8 di questi rapporti unitari, pubblicati tra il 2016 e il 2022. Ipotizzando che i quattro volumi su *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, pubblicati tra il 1993 e il 1996, siano stati considerati come un unico studio, di carattere preliminare, sulle metodologie di studio del mercato del lavoro, si

⁽¹⁸⁾ Si veda, in proposito, la documentazione contenuta sul sito istituzionale del Cnel alla voce *Procedura Unificata "CNEL-ARAN" Trasmissione Contratti*.

comprende allora l'attuale numerazione che indica in 24 i rapporti sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva (cioè 23 più 1, di cui 8 che coprono sia il mercato del lavoro che la contrattazione collettiva e 16 che si occupano solo delle dinamiche del mercato del lavoro). A questi può essere aggiunto il rapporto sull'*Archivio dei contratti, archivio delle nomine, banca dati*, approvato il 10 dicembre 1992 (V Consiliatura, relatore Renato Brunetta), che, nella parte prima, contiene un fondamentale studio dedicato alla costruzione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro; oggi una sorta di archivio dei contatti collettivi nazionali di lavoro (si veda *infra*, § 3) ma che, originariamente, era stato pensato come archivio nazionale di tutta la contrattazione collettiva a prescindere dal livello di sottoscrizione o campo di applicazione.

3. I rapporti sulla contrattazione collettiva nel settore privato

Entrando con maggiore grado di profondità sui 17 rapporti espressamente dedicati alla contrattazione collettiva nel settore privato il quadro che emerge è decisamente lacunoso e frammentato. Raramente emerge, dalla lettura dei documenti, l'impressione di essere di fronte a un vero e proprio rapporto istituzionale. Temi e metodologie di indagine variano in continuazione mentre il registro espositivo è del tutto simile a quello in uso nella letteratura scientifica.

Di particolare interesse è indubbiamente il primo di questi rapporti, approvato il 23 gennaio 2002 (relatore Giuseppe Capo), avente ad oggetto *La contrattazione aziendale nel settore privato* e che si poneva l'obiettivo di «offrire un proprio contributo alle valutazioni circa lo stato di attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993». A questo fine, in linea con le chiare indicazioni offerte dal dato normativo e secondo una precisa metodologia scientifica di indagine, gli estensori del rapporto si erano operati per la costruzione di un archivio della contrattazione aziendale nel settore privato che, per le imprese con più di 1.000 dipendenti, raggiungesse una copertura tendente alla universalità, mentre per quelle con un numero di dipendenti tra le 100 e le 999 unità ne raccogliesse un campione significativo individuato nelle 600 imprese. All'esito di questo sforzo il numero di contratti aziendali raccolti raggiungeva il 65% del totale per le imprese con più di 1.000 addetti (per un totale pari a circa 1.200.000 dipendenti) e superava il 70% per le imprese sotto questa soglia. Di pari interesse, al fine di tratteggiare le principali linee e tendenze

della contrattazione aziendale in Italia, è poi lo sforzo classificatorio realizzato secondo i seguenti livelli: «uno superiore (nel quale sono considerate la c.d. contrattazione acquisitiva, la c.d. contrattazione difensiva, la flessibilità funzionale, i rapporti sindacali), e uno più disaggregato nel quale sono inserite le materie maggiormente trattate nel primo livello della classificazione del CNEL (orario di lavoro, inquadramento, trattamento economico ecc.) nonché, successivamente, il peso dei singoli argomenti della classificazione (ad esempio, all'interno dell'orario di lavoro argomenti quali lo straordinario, i turni, i permessi ecc.)»⁽¹⁹⁾. I dati raccolti sono infine stati analizzati con riferimento a cinque categorie contrattuali (industria alimentare; tessili e abbigliamento; chimica e settori affini; meccanica; commercio, turismo e servizi) «nelle quali essi sono statisticamente significativi per le due classi dimensionali di imprese indicate (aziende con dipendenti da 100 a 999 e con più di 1000) per un totale di 675 imprese di cui 209 con oltre 1000 dipendenti e 466 con un numero di addetti da 100 a 999». La valutazione sulla maggiore o minore significatività della contrattazione concernente una materia rispetto ad un'altra è stata infine effettuata alla luce di due criteri: «in primo luogo sono state prese in considerazione solo le differenze significative nel grado di diffusione della contrattazione di una materia e comunque, in considerazione della diversa configurazione dei profili della negoziazione nelle diverse categorie, si è ritenuto opportuno integrare questo criterio con la valutazione dell'importanza relativa di una materia all'interno di ciascuna». Per quanto di carattere largamente descrittiva e ricognitiva, si trattava, come affermato dagli stessi estensori del rapporto⁽²⁰⁾, «di una delle rilevazioni più estese sulla contrattazione aziendale mai realizzate, peraltro condotta, per la prima volta, su un campione statisticamente rappresentativo su scala nazionale». Il grosso dei contratti analizzati si riferiva al settore metalmeccanico e a quello chimico con riferimento ad aziende site, in prevalenza, in Lombardia, Emilia-Romagna, Piemonte e Veneto⁽²¹⁾.

Già il secondo rapporto⁽²²⁾, devia tuttavia da questa originaria e solida impostazione incentrata sulla costruzione e l'aggiornamento

⁽¹⁹⁾ *La contrattazione aziendale nel settore privato*, cit., qui p. 6.

⁽²⁰⁾ Ivi, p. 12.

⁽²¹⁾ Ivi, p. 15.

⁽²²⁾ *Contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori in Europa: processi e pratiche*, 10 giugno 2002, curato da Aris Accornero e Marco Biagi.

dell'archivio nazionale dei contratti di lavoro per offrire un quadro aggiornato dei processi e delle pratiche in materia di contrattazione collettiva nei principali paesi europei (Francia, Germania, Gran Bretagna, Paesi Bassi, Spagna) tanto a livello macro, intermedio e micro e con particolare riferimento al tema della partecipazione dei lavoratori. Rimane questo, tuttavia, l'unico rapporto sulla contrattazione collettiva elaborato dal Cnel in forza di una applicazione sistematica e consapevole del metodo comparato incentrato su un numero di domande/questioni chiave standard sottoposte a interlocutori privilegiati dei Paesi oggetto di osservazione⁽²³⁾ anche attraverso periodi di missioni e indagini sul campo. Un tentativo di recuperare almeno parte della impostazione originaria si rinviene nel terzo rapporto, approvato il 18 dicembre 2002 (relatore Giuseppe Capo), in materia di *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia 2000-2001*. Nelle 350 pagine del rapporto non manca in effetti un affondo sulle tendenze reali della contrattazione collettiva che, tuttavia, non viene analizzata in chiave sistematica, dentro le logiche di settore e cioè in raccordo con il rispettivo contratto nazionale di riferimento⁽²⁴⁾. L'analisi ha per oggetto un numero limitato di contratti collettivi nazionali (19 con riferimento a soli 10 settori economici e produttivi) e aziendali (151 di cui ben 82 relativi al settore metalmeccanico) che, diversamente da quanto sostenuto dagli estensori del rapporto⁽²⁵⁾, non hanno certo valenza scientifica in termini di campione rappresentativo delle dinamiche della contrattazione collettiva. Apprezzabile è anche lo sforzo di ricondurre a un unico testo le analisi sulla contrattazione e quelle su retribuzioni e costo del lavoro anche se non pare realizzato pienamente il tentativo di leggere in modo integrato le dinamiche economiche e in senso lato "politiche" della contrattazione con quelle di valenza più propriamente giuslavoristica. Nel complesso l'impressione è quella di una raccolta di saggi accademici, ben congegnati e corredati da ampie citazioni bibliografiche, che si occupano di ripercorrere l'impatto degli accordi triangolari sugli assetti contrattuali e che soffermano la propria attenzione sui controversi rapporti tra legge e contrattazione collettiva nella stagione della flessibilità. Non si può insomma sostenere che questo

⁽²³⁾ Ivi, qui pp. 24, 70, 92, 114, 132, 150, 168, 192.

⁽²⁴⁾ Si veda M. TIRABOSCHI, *Problemi e prospettive nello studio della contrattazione collettiva aziendale*, in *Economia e Società Regionale*, 2022, n. 3, pp. 21-31.

⁽²⁵⁾ *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia 2000-2001*, cit., qui rispettivamente p. 142 e p. 120.

terzo rapporto, per quanto di ottima fattura, sia totalmente costruito attorno e dentro l'archivio nazionale dei contratti collettivi; e tuttavia si può apprezzare lo sforzo degli estensori, in aderenza alla lettera della legge, di pervenire a «un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti, al fine di agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni».

Anche questa impostazione del rapporto sulla contrattazione collettiva – sostanzialmente replicata e anzi fortemente arricchita col rapporto del 2004, al punto da sfiorare le 500 pagine, che si lascia apprezzare per il tentativo di una analisi unitaria tra settore privato e settore pubblico e per la maggiore attenzione alla dimensione comunitaria e internazionale – è stata in ogni caso quasi subito abbandonata non senza prendere atto della assenza, del nostro Paese, di «indagini su basi statistiche a livello nazionale sulla diffusione e le caratteristiche della contrattazione aziendale»⁽²⁶⁾.

Nel 2004 si segnala un rapporto, del tutto episodico, sulla «contrattazione territoriale vera e propria, relativa a materie di diretto carattere sindacale (spesso delegate dai contratti nazionali o da accordi interconfederali)» con riferimento a 571 accordi territoriali, in prevalenza relativi all'agricoltura, all'edilizia, all'artigianato, al commercio e al turismo, e in relazione a 18 distretti industriali⁽²⁷⁾. Del 2007 è invece un (relativamente) agile rapporto sui *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, con particolare riferimento alla flessibilità retributiva, funzionale e numerica e alla innovazione organizzativa. Si tratta di una analisi condotta grazie all'archivio nazionale dei contratti collettivi del Cnel che, nell'arco di un decennio (1996-2006), era giunto a monitorare quasi 3.000 accordi decentrati (di cui 900 territoriali) relativi a 1.200 aziende del settore privato di cui 409 classificate come grandi aziende⁽²⁸⁾ a conferma della lenta crescita dell'archivio rispetto a quanto già censito col rapporto del 2002. Il rapporto in questione è del resto limitato, nei suoi contenuti di maggiore interesse, a solo cinque grandi macrosettori (industria alimentare, metalmeccanica, chimica, gomma e plastica, sistema

⁽²⁶⁾ *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia 2002-2003*, ottobre 2004, qui p. 165, con espresso riferimento al biennio 2002-2004, ma con considerazioni ancora oggi valide e di portata generale.

⁽²⁷⁾ *I lineamenti fondamentali della contrattazione territoriale contenuta nell'Archivio del CNEL e la contrattazione territoriale nei distretti industriali*, marzo 2004.

⁽²⁸⁾ *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, cit., qui pp. 30-31.

moda e terziario, inteso come commercio, turismo e servizi alle imprese e alle persone), rispetto ai quali gli estensori del rapporto ritenevano di disporre di «dati sufficienti per essere statisticamente significativi» e comunque con riferimento alle sole imprese con più di 1.000 addetti⁽²⁹⁾. La parte più interessante e ricca di informazioni del rapporto è quella finale⁽³⁰⁾ relativa a 13 casi di studio (Barilla, Nestlé, Agip Petroli, Glaxo Wellcome Spa, Ragno Ceramiche, Aprilia, Bonfiglioli, Lamborghini Holding, Pininfarina, Whirlpool Europe, Zanussi Electrolux, Fratelli Cornelian, Gucci Italia) con specifico riferimento alla contrattazione di tipo integrativo siglata tra il 1996 e il 2007.

Con il 2010 si passa a un tentativo di lettura sistematica o quantomeno “dinamica” dei contratti collettivi, nel senso di monitorare i rinnovi dei contratti nazionali comparandoli con i testi previgenti, «in modo da rilevare continuità e discontinuità delle politiche contrattuali», in relazione agli assetti contrattuali stabiliti negli accordi interconfederali di riferimento e con particolare riferimento a «taluni degli istituti più significativi e tradizionali del rapporto individuale di lavoro», nonché alle discipline negoziali dirette a dare attuazioni ai rinvii contenuti nella legge⁽³¹⁾. L’attenzione è rivolta, in particolare, alla struttura della retribuzione e alle politiche salariali⁽³²⁾, alla evoluzione dei sistemi di classificazione e inquadramento professionale⁽³³⁾, alla disciplina dei tempi di lavoro⁽³⁴⁾ e alle diverse forme di flessibilità contrattuale⁽³⁵⁾. Il numero di contratti collettivi nazionali di categoria oggetto dell’indagine resta tuttavia ancora limitato, pari 17 CCNL per 15 settori economici e produttivi⁽³⁶⁾. Quanto alla contrattazione integrativa il rapporto conferma il tentativo di costruire, nell’ambito dell’archivio nazionale dei contratti di lavoro, un campione rappresentativo di imprese (medie e grandi del settore privato) che fanno contrattazione. Si evidenzia tuttavia, rispetto alla impostazione originaria dell’archivio nazionale, un rilevante cambiamento dovuto alla decisione di abbandonare l’aspirazione di coprire l’universo delle imprese con almeno 1.000 dipendenti e di monitorare un campione

⁽²⁹⁾ Ivi, qui pp. 37-38 e le tabelle da p. 43 a p. 65.

⁽³⁰⁾ Ivi, da p. 78.

⁽³¹⁾ *La contrattazione collettiva del settore privato del 2009*, luglio 2010, qui p. 5.

⁽³²⁾ Ivi, pp. 7-17.

⁽³³⁾ Ivi, pp. 17-18.

⁽³⁴⁾ Ivi, pp. 18-23.

⁽³⁵⁾ Ivi, pp. 23-35.

⁽³⁶⁾ Ivi, qui p. 37 e anche pp. 55-57.

significativo a livello scientifico delle imprese che fanno contrattazione. La difficoltà di reperire gli accordi per le imprese selezionate e le variazioni delle dinamiche occupazionali, costanti verso un calo complessivo degli occupati in una singola azienda, ha dunque indotto i redattori del rapporto a optare «per una divisione in due gruppi di imprese: tra 100 e 499 dipendenti; con almeno 500 dipendenti»⁽³⁷⁾. Si tratta comunque di una analisi che non entra mai nel merito delle dinamiche e dei contenuti della contrattazione collettiva aziendale limitandosi a segnalare grossolanamente, a livello statistico, intensità e frequenze (tematiche) di contrattazione⁽³⁸⁾.

Da questo momento – complice l'intento politico di depotenziare (in termini di risorse) e poi sopprimere il Cnel (col referendum abrogativo del 2016) – il tentativo di monitorare su rigorose basi scientifiche la contrattazione collettiva, praticato come visto con intermittenza e diversa profondità di analisi negli anni precedenti, viene definitivamente meno. Lo studio sistematico degli «assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva»⁽³⁹⁾ termina e l'analisi della contrattazione collettiva entra, in forma ancora più episodica e marginale, nei rapporti annuali sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva il primo dei quali viene approvato il 7 ottobre 2016. In un primo tempo (per il periodo 2015-2017) in termini di mera rendicontazione dei numeri dell'archivio nazionale dei contratti di lavoro del Cnel e della banca dati Aran-Cnel sulla contrattazione collettiva nel settore pubblico, quale “edizione speciale” dei Notiziari dell'Ufficio IV del Cnel di supporto agli organi collegiali.

Di particolare rilievo sono comunque i dati contenuti in questi rapporti di transizione che contengono, per la prima volta, una fotografia dettagliata e completa dei dati dell'archivio nazionale dei contratti di lavoro (si veda la tabella che segue). Archivio che, nel frattempo, in forza della previsione di cui all'articolo 5, comma 1-ter, del decreto-legge n. 34/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 78/2014, si era arricchito di una corposa sezione relativa ai contratti di solidarietà, in ragione di un obbligo di deposito a cura della Direzione generale delle politiche attive e passive del lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di «favorire la diffusione delle buone pratiche e il

⁽³⁷⁾ Ivi, qui p. 89.

⁽³⁸⁾ Ivi, qui spec. p. 93, nota 40

⁽³⁹⁾ Art. 10, comma 1, lett. c, l. n. 936/1986.

monitoraggio costante delle risorse impiegate». Non risulta, tuttavia, che detti accordi siano mai stati studiati e analizzati in maniera sistematica.

Archivio nazionale dei contratti collettivi al 1° giugno 2016

Contratti nazionali	Settore privato (e settore pubblico fino alla tornata contrattuale 2006-2009)	4.500 (780 vigenti)
Contratti nazionali e integrativi settore pubblico	Accordi depositati da ottobre 2015 secondo la procedura Aran-Cnel	2.647
Contratti nazionali integrativi settore pubblico	Accordi depositati fino a settembre 2015	281
Contratti decentrati integrativi settore pubblico	Accordi depositati fino a settembre 2015	28.368
Accordi Governo parti sociali	Accordi stipulati a partire dal 1981	32
Accordi interconfederali		321
Campione contratti aziendali e accordi decentrati PA	Relativi al periodo 1991-2006	4.569
Accordi territoriali	Relativi al periodo 1977-2005	717
Contratti di solidarietà		1.228

Fonte: nostra elaborazione su dati Cnel

La situazione dell'archivio nazionale dei contratti rimane stabile negli anni più recenti. È il *XXIV Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2022* a confermare (a p. 362) la fragilità dei residui tentativi, già fortemente limitati dopo il 2006, di realizzare un monitoraggio sistematico della contrattazione collettiva che non può prescindere dalla raccolta e analisi anche della contrattazione aziendale e territoriale. Negli ultimi anni risultano infatti archiviati un contratto aziendale e un contratto territoriale per il 2019; 104 contratti aziendali e 21 contratti territoriali per il 2020; 115 contratti aziendali e 8 contratti territoriali per il 2021; 119 contratti aziendali e 9 contratti territoriali per il 2022.

Non sorprende allora che, con l'edizione del 2019 (relativa al biennio 2017-2018), il rapporto su mercato del lavoro e contrattazione collettiva

assuma la configurazione attuale, di miscellanea di saggi e contributi di rilevanza prevalentemente dottrinale, con uno spazio via via sempre più limitato allo studio delle dinamiche delle relazioni industriali.

Rispetto al periodo di osservazione che va dal 2017 al 2022, nei cinque rapporti dedicati che occupano nel complesso quasi 2.000 pagine, i contributi espressamente dedicati alle relazioni industriali (o alle vicende dell'archivio della contrattazione) sono in tutto 13 per un totale di circa 400 pagine un quarto delle quali occupato da grafici, elenchi di contratti e tabelle. I rapporti del 2017/2018 e 2019 segnalano invero un rinnovato, per quanto grossolano, tentativo di individuare uno schema fisso di analisi, tale da assegnare uno spazio stabile allo studio delle dinamiche delle relazioni industriali. Ma tale impianto (che divideva il rapporto in tre/quattro sezioni relative a "lavori", "politiche attive", "politiche passive" e, appunto, "relazioni industriali") viene già meno col rapporto relativo al 2020, approvato dalla Assemblea nella seduta del 12 gennaio 2021, che raccoglie contributi episodici e disorganici uniti dal filo rosso dell'impatto della crisi pandemica; una prospettiva di osservazione delle dinamiche del mercato del lavoro e delle relazioni industriali di cui coglie ampia traccia anche nel rapporto relativo al 2021.

L'ultimo rapporto disponibile al momento in cui si scrive, relativo alle dinamiche del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva del 2022, ci consegna il seguente quadro: 1) nessuno studio di tipo longitudinale sulle tendenze di medio e/o lungo periodo della contrattazione collettiva che pure dovrebbe essere il vero valore aggiunto di un archivio; 2) nessuno studio sui testi dei contratti collettivi nazionali neppure per i soli rinnovi contrattuali dell'anno di riferimento o dell'anno che precede; 3) nessuno studio sulle politiche salariatari, il costo del lavoro e la produttività; 4) nessuno studio sistematico sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva; 5) uno studio sulla contrattazione decentrata, in linea con quanto fatto per il 2019⁽⁴⁰⁾, il 2020⁽⁴¹⁾ e il 2021⁽⁴²⁾, di indubbio pregio perché condotto in termini condivisi da alcuni rappresentanti, ricercatori dei centri studi, osservatori delle parti sociali, seppure relativo a un numero davvero esiguo di contratti (circa 200 accordi aziendali sottoscritti tra il 2020 e il 2022 e 9 accordi territoriali

⁽⁴⁰⁾ *XXIV Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2022*, cit., pp. 331-374.

⁽⁴¹⁾ *Ivi*, pp. 205-249.

⁽⁴²⁾ *Ivi*, pp. 87-113.

sottoscritti nel 2022) soprattutto se si pensa al numero di accordi di secondo livello oggetto delle principali analisi sulla contrattazione collettiva in circolazione in Italia targati Fondazione Di Vittorio-Cgil, Ocsel-Cisl, Digit@Uil e ADAPT; 6) un altrettanto prezioso contributo, in linea con quanto fatto in tutti gli altri rapporti della X Consiliatura ⁽⁴³⁾ sulla struttura e i contenuti dell'archivio dei contratti significativamente intitolato *Archivio CNEL dei contratti collettivi nazionali di lavoro: funzionamento e funzioni* ⁽⁴⁴⁾. Tutto questo a conferma dunque dell'impressione, come già sopra accennato, di una sostanziale trasformazione dell'archivio nazionale dei contratti di lavoro in una sorta di archivio dei soli contratti nazionali di lavoro, là dove lo studio della contrattazione decentrata, già limitato al solo settore privato, viene condotta attraverso un numero poco o nulla rappresentativo (in termini campionari e scientifici) di accordi messi a disposizione delle parti sociali presenti al Cnel.

4. I rapporti sul mercato del lavoro

Analogo discorso, rispetto a quanto detto in merito ai tentativi di studio sistematico della contrattazione collettiva, può essere ora svolto con riferimento alle analisi condotte dal Cnel in relazione alle dinamiche del mercato del lavoro. I quattro corposi volumi, realizzati tra il 1993 e il 1996, su *Norme e metodi sul mercato del lavoro* rappresentano un imponente sforzo progettuale e programmatico, da parte della Commissione dell'informazione del Cnel, di favorire, in aderenza alla lettera e allo spirito della legge n. 936/1986, «la costituzione di un sistema informativo del lavoro, al fine di avviare prima, e potenziare poi, la banca dati sul mercato del lavoro»; tutto ciò individuando, in via preliminare e sotto il coordinamento scientifico di Ugo Trivellato, «una griglia di lettura dell'informazione statistica sui fenomeni attinenti al lavoro e al ciclo di vita in generale (demografia, istruzione, mercato del lavoro, welfare state)», per poi raccordare il riferimento alle singole fonti – prettamente statistiche o di origine amministrativa, reperite attraverso le varie banche-dati esistenti – con la «ricomposizione delle informazioni per tematiche in una prospettiva che consenta di valutare in modo sistematico lo

⁽⁴³⁾ 2017-2018, pp. 263-273; 2019, pp. 317-330; 2020, pp. 227-242; 2021, pp. 379-393.

⁽⁴⁴⁾ Cfr. *XXIV Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2022*, cit., pp. 351-358.

stato dell'informazione statistica e la sua rispondenza ai bisogni conoscitivi»⁽⁴⁵⁾.

Obiettivo di questo sforzo progettuale non era certo quello di affidare al Cnel una sorta di ruolo di "certificazione" dell'informazione statistica nazionale (pubblica e anche privata), bensì quello di consentire, per il tramite della griglia di lettura standard che avrebbe affiancato la banca dati, «una corretta interpretazione dei dati statistici (ed eventualmente stimolare miglioramenti nelle rilevazioni statistiche e nel loro coordinamento, idonei a por rimedio a riscontrate incongruenze)»⁽⁴⁶⁾. E del resto, come esplicitato dalla stessa previsione normativa, al Cnel non sono affidati compiti diretti di rilevazione e indagine, quanto «un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti» con riferimento cioè alle rilevazioni istituzionali di enti pubblici e altri soggetti istituzionali⁽⁴⁷⁾.

Invero, già dal primo documento Cnel espressamente intitolato *Rapporto sul mercato del lavoro* – datato luglio 2002 e approvato dall'Assemblea il 18 settembre 2002, dopo un vuoto temporale di ben sei anni rispetto alla stesura dell'ultimo contributo in materia di *Norme e metodi sul mercato del lavoro* datato 1996 – l'idea di sviluppare nel tempo una analisi sistematica dei fenomeni attinenti al lavoro incentrata su una vera e propria banca dati del Cnel organizzata e interrogabile attraverso l'impiego di una griglia standard di lettura dell'informazione statistica viene meno. Il *Rapporto sul mercato del lavoro* del 2002 pare, in effetti, una trattazione accademica relativa alle principali – e controverse – innovazioni normative e misure di politica del lavoro introdotte e adottate nell'arco temporale preso in esame (legge Treu del 1997 e *Libro Bianco sul mercato del lavoro* del 2001). Non manca una interessante analisi dei dati del mercato del lavoro (meno di 20 pagine su un totale di 283 a cui si aggiungono due corpose sezioni finali di analisi su base territoriale e vari approfondimenti tematici). È tuttavia evidente, già da questo primo rapporto e come poi confermato dalla lettura dei rapporti successivi, l'assenza di un preciso schema di analisi tanto con riferimento alle singole

⁽⁴⁵⁾ *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, 1993, vol. I, qui pp. 5-6. Si veda altresì COMMISSIONE DELL'INFORMAZIONE, *Per una banca dati sul mercato del lavoro*, relazione di base al forum *Per una banca dati sul mercato del lavoro*, Cnel, 28 febbraio 1990.

⁽⁴⁶⁾ Così U. TRIVELLATO, *Norme e metodi: una griglia di lettura dell'informazione statistica sui fenomeni attinenti al lavoro*, in *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, cit., qui p. 20.

⁽⁴⁷⁾ Art. 10, comma 1, lett. c, l. n. 936/1986.

fonti statistiche o di origine amministrativa utilizzate quanto in relazione alla griglia di lettura che dovrebbe consentire di valutare in modo sistematico e stabile nel tempo le dinamiche del mercato del lavoro e le informazioni ad esso relative che, a ben vedere, si possono cogliere solo attraverso analisi longitudinale e non attraverso “fotografie” di quanto avvenuto nell’anno di riferimento.

Indubbiamente, almeno per il decennio 2002-2012, il rapporto sul mercato del lavoro si sviluppa con rigore metodologico e ricchezza di contenuti pur secondo uno schema di analisi che, accanto ad alcune sezioni stabili (occupazione, disoccupazione, politiche, tendenze), muta nel tempo per temi, approfondimenti e impianto e che, per dimensioni, non aspira certo al documento istituzionale di sintesi e di condivisione univoca delle chiavi di lettura attraverso cui interpretare i dati raccolti. Negli anni successivi le spinte politiche nella direzione della soppressione del Cnel e la contestuale contrazione delle risorse umane e finanziarie disponibili concorrono a delimitare in modo netto le ambizioni del rapporto annuale sul mercato del lavoro (che dal 2018, come detto, si fonde col rapporto sulla contrattazione collettiva) che finirà per limitarsi alla raccolta in interventi estemporanei, di taglio prevalentemente accademico, dove emerge il punto di vista del singolo contribuente più che la posizione istituzionale del Cnel e delle forze sociali che lo compongono.

5. Tra disegno legislativo e realtà

Come si legge a pagina 7 della relazione della I Commissione permanente della Camera dei Deputati (relatore Sergio Mattarella) sul disegno di legge AC 3566, recante *Norme sul Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro*, da cui è poi scaturita la legge n. 936/1986, tre erano le innovazioni più rilevanti della riforma: «l’istituzione presso il CNEL dell’archivio dei contratti e degli accordi collettivi [...] operazione finalizzata al compito di far esprimere alle organizzazioni sociali, tramite il CNEL, una periodica valutazione sull’andamento retributivo e sulla condizione complessiva del mercato del lavoro, specie sotto il profilo normativo della contrattazione [...]. L’istituzione presso il CNEL di una banca dati sul mercato del lavoro e sugli elementi di base su cui è impostata la contrattazione: una sorta di *check point* in grado di far convergere le forze sociali nella conoscenza e, auspicabilmente, nell’accettazione di tali dati prima che si avviino fasi di consultazione sociale o di

contrattazione collettiva [...]. (L'istituzione di) una Commissione per l'informazione economico-sociale (che) presiederà in seno al CNEL alla organizzazione e direzione di queste nuove funzioni del Consiglio».

L'analisi sistematica dei rapporti del Cnel sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva, pur segnalando un imponente e prezioso sforzo progettuale ed organizzativo per dare attuazione a queste innovazioni, testimonia da questo particolare punto di vista il fallimento del progetto di riforma e di rilancio del Cnel promosso negli anni Ottanta; progetto che è poi definitivamente naufragato a causa delle scorie rimaste, in termini di piena operatività della istituzione, a seguito della presentazione in Parlamento del disegno di legge AS 1429-B del 13 ottobre 2015, recante *Disposizioni per il superamento del bicameralismo paritario, la riduzione del numero dei parlamentari, il contenimento dei costi di funzionamento delle istituzioni, la soppressione del CNEL e la revisione del Titolo V della parte II della Costituzione* Titolo breve: *revisione della Parte II della Costituzione*.

Non si è infatti giunti alla soppressione del Cnel ma se ne è accettata, più o meno passivamente, la deriva istituzionale per mancanza di personale e risorse economiche rispetto a un obiettivo così ambizioso che era quello di costituire un archivio di tutta la contrattazione collettiva (anche decentrata, attingendo per esempio all'archivio del Ministero del lavoro ex articolo 14, decreto legislativo n. 151/2015, e non solo di quella nazionale come è di fatto oggi) e una banca dati che consentisse un esame critico e possibili letture condivise delle dinamiche del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva.

Si trattava, come si legge sempre a pagina 7 della relazione della I Commissione permanente della Camera dei Deputati sul disegno di legge di riforma del 1986, di «stabilizzare il dibattito sui dati, a volte lungo e defaticante, in una sede istituzionale, che recepisca in modo obiettivo e consensuale gli elementi di base su cui impostare le ulteriori fasi di concertazione con gli organi politici, e di decisione di questi ultimi». Un obiettivo non marginale – rispetto all'attuale degrado del dibattito pubblico sui temi del mercato del lavoro e rispetto alle sempre più evidenti difficoltà di funzionamento del nostro sistema di relazioni industriali – e che ancora oggi meriterebbe di essere perseguito con determinazione da chi porta una responsabilità di tipo istituzionale. Si pensi, per fare un solo esempio, alla estrema polarizzazione del dibattito sul salario minimo legale: dieci anni di dibattito pubblico e analisi scientifiche non sono sin qui stati sufficienti per delineare tutti gli aspetti del problema – anche

rispetto alle informazioni allo stato disponibili sui salari contrattuali e sul possibile impatto di una legge sui salari minimi rispetto ai lavoratori e alle imprese – e indicare i possibili punti di convergenza.

È indubbio, al riguardo, che le competenze del Cnel si sviluppino su una materia altamente magmatica e controversa come è per tutte le questioni economiche e sociali legate al lavoro rispetto alle quali la composizione dei contrapposti interessi non è mai facile. E tuttavia uno Stato moderno e una “politica” (anche sindacale) capace di progettare il futuro non possono rinunciare a una sede istituzionale che si faccia carico di fornire, in termini il più possibile condivisi, informazioni di sintesi ed elementi utili per le scelte che i decisori politici e gli attori del sistema di relazioni industriali sono inevitabilmente chiamati a compiere. Anche per questo è necessario rilanciare, pure a legislazione vigente, lo sforzo progettuale di mettere in funzione un vero e proprio archivio nazionale dei contratti collettivi (pensiamo, solo per fare un altro esempio, alla urgenza di uno studio di merito sulla efficacia delle misure di incentivazione economica alla contrattazione di produttività e al welfare contrattuale) e una banca dati che consenta la sintesi di tutte le numerose (e spesso contraddittorie) rilevazioni statistiche o amministrative sui fenomeni attinenti al lavoro. Le difficoltà tecniche per raggiungere questo obiettivo, con un percorso che andrebbe oggi ripensato dalle sue fondamenta, non mancano. Ad essere decisiva è tuttavia, ancora una volta, la reale volontà di consentire al Cnel di svolgere pienamente le sue funzioni e attribuzioni istituzionali, come previsto dalla Costituzione, così da fornire ai decisori politici e sindacali «salde e utili piattaforme di azione» costruite con la corretta base informativa e di documentazione e che anche «il pubblico possa conoscere e comprendere»⁽⁴⁸⁾. È esattamente per questa ragione, e non per meri fini di studio e monitoraggio scientifico, che i rapporti del Cnel sono «messi a disposizione delle Camere, del Governo, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e degli enti ed istituzioni interessati, *quale base comune di riferimento a fini di studio, decisionali ed operativi*»⁽⁴⁹⁾ e tali da consentire di pervenire, attraverso «un esame critico dei dati disponibili e delle loro fonti, [...] [alla] *elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni*»⁽⁵⁰⁾.

⁽⁴⁸⁾ M. RUINI, *op. cit.*, qui p. 12.

⁽⁴⁹⁾ Art. 17, comma 6, l. n. 936/1986, corsivo nostro.

⁽⁵⁰⁾ Art. 10, comma 1, lett. c, l. n. 936/1986, corsivo nostro.

Abstract

Il contributo del Cnel alla conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro e degli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva

Obiettivi: L'articolo mira a riflettere sul ruolo e sulla funzione del CNEL al fine di promuovere uno sviluppo ordinato e razionale del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva in Italia grazie all'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi e delle preziose informazioni in esso contenute. **Metodologia:** La ricerca ricostruisce le disposizioni legislative più rilevanti riguardanti il ruolo del CNEL e fornisce un quadro storico ed evolutivo dei report prodotti da quest'ultimo sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva. **Risultati:** L'analisi mette in luce le lacune e le criticità del lavoro del CNEL riguardo al suo ruolo originario di produzione di informazioni e analisi delle dinamiche del lavoro, delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva in Italia, suggerendo nuove prospettive sul suo ruolo quale potenziale sede istituzionale di informazione e sostegno al legislatore e agli attori sociali su tali questioni. **Limiti e implicazioni:** È evidente che le valutazioni relative ai nuovi compiti e alle azioni del CNEL, insieme all'esame dei rapporti prodotti, devono essere messe in relazione con il contesto delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva in Italia, che inevitabilmente influisce sul possibile rilancio del ruolo dell'istituzione in merito a tali questioni. **Originalità:** La ricerca propone una originale analisi dei report prodotti dal CNEL sul lavoro, sulle relazioni industriali e la contrattazione collettiva, promuovendo in prospettiva un possibile rilancio del ruolo dell'istituzione.

Parole chiave: CNEL, relazioni industriali, contrattazione collettiva.

The CNEL's contribution to the understanding of labor market dynamics and regulatory and remuneration collective bargaining frameworks

Objectives: The article aims to reflect on the role and function of CNEL in promoting an orderly and rational development of the system of industrial relations and collective bargaining in Italy, leveraging the national archive of contracts and collective agreements and the valuable information contained within it. **Methodology:** The research reconstructs the most relevant legislative provisions regarding the CNEL's role and provides a historical and evolutionary framework of the reports produced by the CNEL on the labor market and collective bargaining. **Results:** The analysis highlights the gaps and critical aspects of the CNEL's work concerning its original role in producing information and analysis of labor dynamics, industrial relations, and collective bargaining in Italy. It suggests new perspectives on its role as a potential institutional platform for information and support to legislators and social actors. **Limits and implications:** Evaluations concerning the CNEL's new tasks and actions, along with an examination of the reports produced, must be related to the context of industrial relations and collective bargaining in Italy, which inevitably influences the potential

*revitalization of the institution's role. **Originality:** The research offers an original analysis of the CNEL's reports on labor, industrial relations, and collective bargaining, promoting a potential revival of the institution's role.*

Keywords: *CNEL, industrial relations, collective bargaining.*