

Il sesto pianeta era un pianeta due volte più grande. Era abitato da un vecchio signore che scriveva dei libri ponderosi.

— Guardate! Ecco un esploratore! — annunciò quando vide il piccolo principe.

Il piccolo principe un po' ansimante si sedette sul tavolo. Aveva già viaggiato così tanto!

— Da dove provieni? — gli domandò il vecchio signore.

— Cos'è questo grosso libro? — domandò in risposta il piccolo principe. — Che fate qui?

— Sono un geografo — disse il vecchio signore.

— Cosa fa un geografo?

— È un erudito che conosce la posizione dei mari, dei fiumi, delle città e dei deserti.

— Questo è molto interessante — disse il piccolo principe. — Questo sì che è un vero mestiere! E dicte uno sguardo tutto intorno al pianeta del geografo. Non aveva ancora visto un pianeta così maestoso.

— E davvero bello il vostro pianeta. Ci sono degli oceani?

— Non lo so — rispose il geografo.

— Ah! (Il piccolo principe era deluso.) E delle montagne?

— Non lo so — rispose il geografo.

— E delle città e dei fiumi e dei deserti?

— Non so neanche questo — rispose il geografo.

— Ma voi siete un geografo!

— Questo è esatto — disse il geografo — ma non sono mica un esploratore. Non ho esploratori al mio servizio. Non è il geografo che va a fare la ricognizione delle città, dei fiumi, delle montagne, dei mari, degli oceani e dei deserti. Il geografo è troppo prezioso per andare in giro. Non lascia mai il suo studio.

Ma neceve gli esploratori, li interroga e trascrive i loro ricordi. E, se i ricordi di uno di loro gli sembrano interessanti, il geografo mette in piedi una inchiesta sulla moralità dell'esploratore.

— Perché?

— Perché un esploratore che mentisse porterebbe scompiglio nei libri di geografia. Come anche un esploratore che beve troppo.

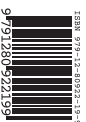
— Perché? domandò il piccolo principe.

— Perché i brilli vedono doppio. Quindi i geografi segneranno due montagne, là dove non ce n'è che una sola.

Antoine de Saint-Exupéry, *Le Petit Prince*

Antoine de Saint-Exupéry, *Le Petit Prince*

€ 30,00



ADAPT
UNIVERSITY PRESS

ATLANTE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ATLANTE DELLA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La geografia dei mercati del lavoro nel prisma
della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali

Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri,
Emmanuele Massagli, Francesco Nespola, Giovanni Pigliarini,
Michele Tiraboschi



ADAPT
UNIVERSITY PRESS

ADAPT University Press nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi (www.adapt.it). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscono a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali.

L'immagine di copertina è una libera rielaborazione (realizzata da Lavinia Serrini) tratta da una delle tante edizioni italiane de *Le Petit Prince*, il celebre racconto di Antoine de Saint-Exupéry. Con essa intendiamo rappresentare lo sforzo degli autori di questo volume di conoscere le regole del lavoro e i criteri di misurazione del suo valore economico di scambio, dentro i mercati del lavoro, partendo dal dato di realtà. È infatti solo indagando, settore per settore, le dinamiche dei sistemi di relazioni industriali che è possibile definire cosa sono i mercati del lavoro, quale frutto della azione della rappresentanza d'impresa e del lavoro attraverso la contrattazione collettiva.

I mercati del lavoro non sono cioè una entità astratta, presente in natura, ma le conseguenze, storicamente variabili, della interazione tra parti sociali nella definizione del campo di applicazione delle regole del lavoro che, in Italia, trovano un imprescindibile punto di riferimento nella contrattazione collettiva di categoria a livello nazionale.

Il presente volume cerca di coniugare lo sforzo empirico (e la curiosità) di conoscenza della realtà, propria di un ricercatore che opera sul campo, con un tentativo teorico e concettuale di raggruppare il gergo e il linguaggio materiale emerso dalla prassi delle relazioni industriali, fornendo così una rappresentazione ordinata e in chiave di "sistema" del complesso quanto affascinante processo di costruzione sociale dei mercati del lavoro e delle relative regole di funzionamento oltre la tradizionale (e limitata) funzione normativa propria del contratto collettivo.

È evidente in proposito, tanto sul piano teorico che su quello pratico, il richiamo implicito degli autori del presente volume alla dottrina economica istituzionale nordamericana e, in particolare, al celebre studio di John Commons sui fondamentali giuridici del capitalismo (*The Commons, Legal Foundation of capitalism, The Macmillan Company, New York, 1924*).

ISBN 979-12-80922-19-9

Copyright © ADAPT University Press, 2023

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità openaccess sono acquistabili online sul sito di www.adaptuniversitypress.it o attraverso il sito www.adaptuniversitypress.it.

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: info@adapt.it.

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su Twitter @ADAPT_Press.



Per uno studio della contrattazione collettiva

Direttore scientifico della collana

Michele Tiraboschi

Direttore ADAPT University Press

Matteo Colombo

Comitato consultivo

Emmanuele Massagli, Francesco Seghezzi

Gruppo di ricerca

Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri,
Marco Menegotto, Stefania Negri, Diletta Porcheddu,
Sara Prosdocimi, Michele Tiraboschi

Coordinamento redazionale

Laura Magni, Giorgia Martini

Volumi della Collana

La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014), I Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2015

La contrattazione collettiva in Italia (2015), II Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2016

La contrattazione collettiva in Italia (2016), III Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2017

La contrattazione collettiva in Italia (2017), IV Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2018

La contrattazione collettiva in Italia (2018), V Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2019

La contrattazione collettiva in Italia (2019), VI Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2020

La contrattazione collettiva in Italia (2020), VII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2021

Per uno studio della contrattazione collettiva, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro. La geografia dei settori produttivi e delle attività economiche nel prisma dei sistemi di relazioni industriali, di Ilaria Armaroli, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliarmini, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021

La contrattazione collettiva in Italia (2021), VIII Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2022

La contrattazione collettiva in Italia (2022), IX Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2023

Introduzione allo studio della contrattazione collettiva, di Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

Atlante della contrattazione collettiva. La geografia dei mercati del lavoro nel prisma della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali, di Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega, Giorgio Impellizzieri, Emmanuele Massagli, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliarmini, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2023

ATLANTE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*La geografia dei mercati del lavoro nel prisma
della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali*

**Ilaria Armaroli, Michele Dalla Sega,
Giorgio Impellizzieri, Emmanuele Massagli,
Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi,
Michele Tiraboschi**

INDICE

Elenco di grafici, tabelle e figure	X
<i>Parte I</i> Mercati del lavoro e sistemi di relazioni industriali	1
1. Guida alla lettura.....	3
2. Codici Ateco, codici Cnel e codici Inps: una (possibile) mappatura della contrattazione collettiva.....	5
3. Principali attori del sistema di relazioni industriali e perimetri della contrattazione	12
3.1. La rappresentanza dei lavoratori.....	13
3.2. La rappresentanza d'impresa.....	17
3.3. Altre forme di rappresentanza: sindacato di mestiere e lavoro autonomo professionale	21
4. Principali sistemi di relazioni industriali e relativi accordi interconfederali su assetti organizzativi e livelli contrattuali	24
5. La scelta del contratto collettivo: i vincoli giuridici.....	29
6. La banca dati del Cnel dei contratti collettivi di lavoro	32
7. Le fonti per lo studio sistematico della contrattazione collettiva in Italia	39
8. Dall'atlante della contrattazione collettiva all'atlante dei mestieri	58
9. Corpi intermedi e potere comunicativo: la geografia della rappresentanza di imprese e lavoro su internet e nei social media	60
10. Piano dell'opera e avvertenze per la lettura	62
11. Glossario	77
12. Bibliografia essenziale	81

Parte II Contratti collettivi nazionali di categoria e mercati (settoriali) del lavoro	83
1. Settore primario.....	85
1.1. Agricoltura, silvicoltura e pesca.....	85
1.2. Estrazione di minerali da cave e miniere	87
2. Settore secondario	88
2.1. Attività manifatturiere	88
2.2. Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	136
2.3. Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	139
2.4. Costruzioni.....	142
3. Settore terziario	150
3.1. Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	150
3.2. Trasporto e magazzinaggio	164
3.3. Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	171
3.4. Servizi di informazione e comunicazione	180
3.5. Attività finanziarie e assicurative.....	188
3.6. Attività immobiliari.....	192
3.7. Attività professionali, scientifiche e tecniche	193
3.8. Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.....	194
3.9. Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	200
3.10. Istruzione	201
3.11. Sanità e assistenza sociale.....	204
3.12. Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento.....	208
3.13. Altre attività di servizi.....	210
3.14. Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	211
3.15. Organizzazioni ed organismi extraterritoriali.....	212

<i>Parte III</i> Rappresentanza dei lavoratori: organizzazioni di settore e di categoria.....	213
<i>Parte IV</i> Rappresentanza dei datori di lavoro: organizzazioni di settore e di categoria	289
Indice analitico.....	477
Contratti collettivi nazionali di lavoro (elenco dei)	479
Rappresentanza dei lavoratori (settori e categorie).....	480
Rappresentanza dei datori di lavoro (settori e categorie)	482
Rappresentanza: settori e categorie (elenco alfabetico)	485

Elenco di tabelle, figure e grafici

Tabella 1.	I macro-settori della economia secondo la classificazione.....	6
Tabella 2.	I principali sistemi di relazioni industriali in Italia.....	25
Tabella 3.	Attività economiche: classificazione Cnel e codificazione Ateco	34
Tabella 4.	Il codice identificativo Cnel.....	36
Tabella 5.	Dal codice numerico al macro-settore Ateco.....	37
Tabella 6.	Dal codice numerico Ateco al codice identificativo del Cnel.....	38
Figura 1.	Esempio di codificazione Ateco: il settore “I – Attività dei servizi di alloggio e ristorazione”	7
Figura 2.	La tradizionale distinzione tra settore primario, secondario e terziario	8
Figura 3.	Il sistema confederale della Cgil.....	15
Figura 4.	Il sistema confederale della Cisl	16
Figura 5.	Il sistema confederale della Uil.....	17
Figura 6.	La struttura interna delle organizzazioni datoriali	19
Figura 7.	Il sistema di Confindustria	20
Figura 8.	Il sistema di Confcommercio	21
Figura 9.	Settori economici e (principali) sistemi di relazioni industriali in Italia.....	27
Figura 10.	Maschera di ricerca CCNL dell’Archivio Cnel.....	33
Grafico 1.	Distribuzione per organizzazioni sindacali contraenti dei CCNL rilevati nel settore privato (esclusi agricoltura e lavoro domestico) e rilevati nelle dichiarazioni Uniemens, 2021	11
Grafico 2.	Distribuzione dei CCNL rilevati dagli Uniemens per organizzazioni sindacali contraenti e dei lavoratori a cui si applicano rispettivamente quei CCNL, 2021	12

Parte I
**MERCATI DEL LAVORO E
SISTEMI DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

1. Guida alla lettura

La distanza che ancora oggi separa la teoria dalla pratica della **contrattazione collettiva** ci ha indotto ad avviare e perfezionare, con questa nuova pubblicazione, una guida ragionata dei principali contratti collettivi nazionali di lavoro e dei soggetti che li stipulano in rappresentanza di datori di lavoro e lavoratori e cioè di quella che in termini economici viene definita, rispettivamente, nei termini di domanda e offerta di lavoro. Un esercizio che, in Italia, non viene svolto da alcun soggetto istituzionale e che, tuttavia, ci pare imprescindibile non solo per mettere a punto una teoria della contrattazione collettiva ma anche per mostrare plasticamente come l'economico, il giuridico e il sociale siano tra loro strettamente intrecciati e integrati nella regolazione dei mercati del lavoro, grazie alla costante azione degli attori del nostro sistema di relazioni industriali.

La scelta di focalizzare l'attenzione del nostro lavoro di "mappatura" sul campo di applicazione dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro, cioè sulle imprese e sulle attività economiche o produttive a cui i contratti stessi si rivolgono, aiuta infatti a segnalare, tanto agli studenti quanto agli operatori, che la contrattazione collettiva non adempie a una semplicistica "funzione normativa". La contrattazione collettiva non è infatti, semplicemente, come pure pensavano i primi studiosi del fenomeno ⁽¹⁾ un mero equivalente funzionale della contrattazione individuale tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, ma, prima di tutto, una istituzione che si incarica di quella essenziale "funzione sociale" che è la costruzione del mercato del lavoro o, meglio, dei diversi mercati del lavoro, posto che ogni **contratto collettivo di lavoro** si fa carico di definire e disciplinare un preciso mercato del lavoro. In Italia questo avviene per settore economico o categoria produttiva, per il tramite dell'opera delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali, cioè di quei **corpi intermedi** che con la loro azione, riconosciuta come fondamentale anche dalla Costituzione, realizzano grazie alla contrattazione collettiva nazionale di categoria un *trait d'union* politico tra la dimensione sociale e la dimensione economica, tra la persona e il mercato del lavoro. Altra cosa è poi la contrattazione aziendale che ha il compito di regolare i c.d. mercati interni del lavoro.

È in questa prospettiva che meglio si comprende l'essenza di ogni contratto collettivo nazionale di lavoro e cioè il relativo sistema di classificazione economica e inquadramento giuridico del personale attraverso cui viene fissato il "valore di mercato" (cioè il valore economico di scambio) di un lavoro declinato al plurale in ragione di precise qualifiche professionali, competenze e professionalità (i mestieri). Risulta evidente in proposito, tanto sul piano dell'inquadramento teorico che su quello delle ricadute pratiche, il richiamo implicito alla **dottrina economica istituzionale nordamericana** e, in particolare, al celebre studio di John Commons sui fondamenti

(1) Si veda S. WEBB, B. WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans & Green, 1897.

giuridici del capitalismo (2). Una prospettiva non pienamente coltivata in Italia (se non alcuni decenni fa grazie alle intuizioni di Gino Giugni) e che, nello sforzo di percorrere quella «terra di missione» che è la cultura sindacale e del lavoro (anche lato impresa), potrebbe aiutare a meglio comprendere, nelle sue articolate dinamiche reali ed operative, le «leggi che regolano l'incontro, sul piano contrattuale, tra i datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori» (3). Leggi che, in una prospettiva di **relazioni industriali** si fondano sul principio secondo cui il lavoro non è una merce (4) in considerazione del fatto che il mercato del lavoro non è un mercato come gli altri ma, prima di tutto, una istituzione sociale che non può non tenere conto della implicazione della persona nello scambio contrattuale (5).

Da qui l'idea di un atlante della contrattazione collettiva che altro non è che un atlante economico-giuridico della rappresentanza di imprese e lavoro per dimostrare che, in una prospettiva di relazioni industriali, il mercato del lavoro e le sue «leggi» non sono una entità astratta e tanto meno una entità già presente in natura, bensì, al contrario, il frutto di precise scelte «politiche» che, in una società aperta e pluralista, non competono allo Stato, come accadeva in epoca corporativa, ma ai protagonisti dei sistemi di relazioni industriali cioè a quelle istituzioni che aggregano e disciplinano la domanda e l'offerta di lavoro attraverso lo strumento della contrattazione collettiva. Una prospettiva innovativa questa, almeno nel nostro Paese, perché consente non solo di meglio comprendere l'attuale geografia dei settori produttivi e delle attività economiche e i percorsi per la misurazione del valore economico dei singoli mestieri, ma anche taluni ritardi della rappresentanza e dei corpi intermedi nel costruire i nuovi mercati del lavoro in linea con le trasformazioni in atto della economia (e della società) (6). Trasformazioni che, con la quarta rivoluzione industriale, superano la logica di settore e la grezza distinzione tra settore primario (agricoltura e allevamento), settore secondario (manifattura e artigianato), settore terziario (commercio, pubblica amministrazione e terziario avanzato) e invitano la **rappresentanza** a intestarsi il compito di un nuovo intreccio tra giuridico ed economico che possa realizzarsi, per esempio, intorno alla professionalità dei lavoratori, come talune forme di rappresentanza alternativa (vecchie e nuove) stanno a indicare.

(2) Si veda J. COMMONS, *Legal foundation of capitalism*, The Macmillan Company, 1924.

(3) G. GIUGNI, F. MANCINI, *Per una cultura sindacale in Italia*, in *il Mulino*, 1954, n. 1, pp. 28-45, qui p. 44-45.

(4) Si veda B. E. KAUFMANN, *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2006, 4, pp. 1107-1136.

(5) R. SOLOW, *The Labor Market As a Social Institution*, Blackwell, 1990. Cfr. M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019.

(6) Cfr. M. TIRABOSCHI, *Tra razionalità economica e razionalità giuridica: una lezione dalla emergenza sanitaria da Covid-19*, in M. TIRABOSCHI, *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2023.

2. Codici Ateco, codici Cnel e codici Inps: una (possibile) mappatura della contrattazione collettiva

Se è chiara la nostra visione della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali, resta tuttavia vera la circostanza che, almeno in Italia, orientarsi tra i diversi contratti collettivi di lavoro non è operazione affatto agevole. Presso l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro istituito ai sensi dell'art. 17 della l. n. 936/1986 presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (**Cnel**) risultano in effetti depositati circa 1.000 contratti collettivi nazionali di lavoro.

Un essenziale criterio di classificazione è certamente dato dal livello di rappresentatività dei soggetti firmatari che consente di segnalare l'importanza di ciascun contratto collettivo in ragione del suo grado di diffusione e cioè il numero di imprese e di lavoratori a cui viene effettivamente applicato.

Se si considera però la **contrattazione collettiva** come una istituzione sociale, che si pone l'obiettivo di definire e regolare un preciso mercato del lavoro, come primario criterio di classificazione rileva allora innanzitutto l'appartenenza di un determinato contratto collettivo a un preciso settore economico o produttivo.

Pur non senza alcune criticità (cfr. *infra*), aiutano in questo senso i criteri di classificazione definiti attraverso la c.d. **classificazione Ateco**, cioè la tassonomia delle attività economiche e produttive adottata in Italia nel 2008, gestita dall'Istat, in accordo con analoghe istituzioni di altri Paesi, e utilizzata a vario titolo per fini statistici, di tassazione e di referenziazione. Parliamo di una classificazione gerarchica, costituita da codici alfanumerici, che raggruppa e differenzia le attività economiche e produttive partendo dal generale per poi scendere al particolare. Attraverso di essa è possibile individuare ventuno ambiti della economia (c.d. sezioni generali) che corrispondono a macro-settori omogenei, individuati in base alle attività svolte da imprese e datori di lavoro, che consentono di avere una rappresentazione di sintesi di tutte le attività economiche e produttive (si veda la tabella 1).

Ciascun macro-settore segue una logica “a matryoska”, passando cioè dal generale al particolare e raggruppando le attività di riferimento in base alle caratteristiche in comune. Queste poi, di livello in livello, vengono a loro volta classificate in modo sempre più specialistico.

Tabella 1. *I macro-settori della economia secondo la classificazione*

SETTORI ECONOMICI	
A	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B	Estrazione di minerali da cave e miniere
C	Attività manifatturiere
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
F	Costruzioni
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
H	Trasporto e magazzinaggio
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
J	Servizi di informazione e comunicazione
K	Attività finanziarie e assicurative
L	Attività immobiliari
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
O	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
P	Istruzione
Q	Sanità e assistenza sociale
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
S	Altre attività di servizi
T	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
U	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Per esempio, il settore “I – Attività dei servizi di alloggio e ristorazione” (si veda figura 1) include tutte le strutture che «forniscono alloggio per brevi periodi [...] nonché pasti e bevande pronti per il consumo» ed esclude la «fornitura di alloggio per lunghi periodi», che viene invece classificata in “L – Attività immobiliari”. A sua volta, la sezione “I”, è composta da due “divisioni” (indicate con codici numerici), che raggruppano le attività di “alloggio” (55) e dei “servizi di ristorazione” (56). Ciascuna divisione, inoltre, ha la propria definizione e ulteriori gruppi, classi e categorie: per cui, sotto la voce “ristorazione”, sono ricomprese le attività di “ristoranti e attività di ristorazione mobile” (56.1), di “fornitura di pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione” (56.2), “bar e altri esercizi simili senza cucina” (56.3).

Figura 1. Esempio di codificazione Ateco: il settore “I – Attività dei servizi di alloggio e ristorazione”

Come si vedrà in seguito (*infra*, § 8), questo tentativo di classificazione delle attività economiche e produttive può proseguire ulteriormente, sempre in applicazione dei codici Ateco, fino ad arrivare alla definizione dei singoli mestieri, delle competenze e delle professionalità che rilevano per ciascun settore. È il c.d. atlante del lavoro e delle qualificazioni, istituito dall'art. 4, comma 67, della l. n. 92/2012 (c.d. legge Fornero) che raccoglie e classifica il lavoro in funzione dei relativi profili professionali con l'intento di realizzare un vero e proprio repertorio dei mestieri e delle professioni. Secondo una prospettiva già presente nella c.d. legge Biagi in materia di apprendistato, seppure nell'ambito di una visione più sussidiaria e meno pubblicistica di quella che ha finito poi per prevalere.

Quello realizzato mediante i codici Ateco è, indubbiamente, un sistema di classificazione della economia antiquato. Lo si è visto durante la pandemia da Covid-19, quando la scelta del governo di rimodulare le misure di contenimento del contagio proprio in base al parametro formale dei codici Ateco, registrò una ferma opposizione da parte del sistema delle imprese, che avrebbero prediletto protocolli sostanziali di tutela e garanzia della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, anche tenendo in considerazione le

logiche di filiera dei moderni sistemi economici e produttivi (7). Lo schema di classificazione sottostante ai codici Ateco è in effetti abbastanza elementare e riflette una geografia economica piuttosto “grezza” che distingue, ancora rigidamente, le attività economiche a seconda che appartengano al settore primario, al settore secondario o al terziario (si veda la tabella 2).

Tuttavia, la classificazione Ateco è ancora oggi utile, anche per l'assenza di criteri alternativi e condivisi, per rappresentare l'economia. Una utilità, sia teorica sia pratica, in quanto consente di mettere in comunicazione la razionalità economica della classificazione dei settori produttivi con la razionalità giuridica propria del sistema di relazioni industriali italiano. Consente cioè di fare comunicare i mercati del lavoro e la regolazione delle loro dinamiche dell'incontro tra la domanda e l'offerta attraverso logiche di settore rappresentate dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Figura 2. *La tradizionale distinzione tra settore primario, secondario e terziario*



Il tentativo di mettere in contatto in modo sistematico il dato economico con quello giuridico, di disciplina e regolazione pattizia dei mercati del lavoro, è stato compiuto in maniera sperimentale dal Cnel. Per ricondurre gli oltre 1.000 contratti collettivi a un preciso settore della economia, in un primo momento il Cnel ha compiuto una catalogazione dei CCNL depositati nel suo archivio e ha abbinato a ognuno di essi un codice (o più codici) Ateco individuato in ragione della tipologia di attività d'impresa ricompresa nel campo di applicazione di ogni contratto collettivo (*infra*, § 6).

(7) Cfr. M. TIRABOSCHI, *Tra razionalità economica e razionalità giuridica*, cit.

A sua volta, anche l'**Inps** ha compiuto nel tempo una classificazione dei contratti collettivi depositati presso l'archivio del nostro ente nazionale di previdenza sociale. Presso l'**Inps**, infatti, le parti sociali depositavano i contratti collettivi nazionali di lavoro allo scopo di ottenere un codice alfanumerico utilizzato dalle imprese del settore che applicano quel contratto collettivo nel modulo della denuncia contributiva mensile. Questa operazione aveva e ha una enorme importanza pratica perché consente all'**Inps** di sapere quale preciso contratto collettivo utilizzare, tra i tanti esistenti per uno stesso settore economico o produttivo, per la determinazione della retribuzione imponibile ai fini del corretto versamento dei contributi previdenziali.

Progressivamente i due sistemi di classificazione sono entrati in comunicazione. Nel 2018, per la prima volta, il Cnel e l'**Inps** hanno collaborato a una indagine istituzionale per verificare anzitutto se i relativi archivi contenesero gli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro; in secondo luogo, per verificare quali tra i contratti collettivi depositati presso i rispettivi archivi venissero maggiormente applicati grazie appunto alle segnalazioni dei datori di lavoro nella determinazione del trattamento previdenziale che presuppone l'applicazione di un preciso contratto collettivo. Da questa indagine, se ne è ricavato un database recante un numero significativo di contratti collettivi maggiormente applicati dalle imprese e che coprono, quindi, un maggior numero di lavoratori. In questo *database*, i contratti collettivi maggiormente applicati erano così identificati con due codici, di cui uno attribuito dal Cnel al momento del deposito presso il relativo archivio; l'altro attribuito dall'**Inps** al momento del deposito presso il proprio archivio. Lo stesso contratto collettivo, dunque, era soggetto a un duplice codice in quanto ogni ente (Cnel e **Inps**) aveva un proprio archivio e un proprio sistema di codificazione dei contratti collettivi depositati.

Nel 2020 il legislatore ha così istituito il **codice alfanumerico unico** per i contratti collettivi nazionali di lavoro, superando in questo modo il doppio sistema di codificazione (art. 16-*quater* del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in l. 11 settembre 2020, n. 120). Grazie al codice alfanumerico unico è dunque oggi possibile classificare e organizzare razionalmente la contrattazione collettiva di livello nazionale, quale espressione dei sistemi di settore di relazioni industriali, in ragione di un dato di aggregazione di tipo economico ed è così possibile avviare una selezione dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati presso il Cnel. Una razionalizzazione che è avvenuta sempre seguendo i codici Ateco per quanto riguarda l'accorpamento di tipo economico di accorpamento e classificazione (settore economico e produttivo) allo stesso modo in cui procede il Cnel – che, come si vedrà (*infra*, § 6), utilizza una metodologia in parte diversa.

Facendo riferimento a questo criterio di classificazione è stato così possibile, ai fini della redazione del presente atlante della contrattazione, ricorrere a un criterio qualitativo per la selezione dei contratti collettivi ritenuti più rilevanti per esprimere la moderna geografia del lavoro in ragione non del

loro formale deposito presso il Cnel ma della loro effettiva applicazione nei contesti produttivi e di lavoro.

Analizzando i dati reali, provenienti dal sistema con cui i datori di lavoro mensilmente comunicano i dati retributivi e le informazioni utili al calcolo dei contributi all'Inps (c.d. flusso Uniemens) si è così deciso di limitare la nostra mappatura ai soli contratti collettivi nazionali di lavoro che trovino applicazione ad almeno ventimila lavoratori. Al fine di garantire una copertura più ampia possibile di tutti i settori, cioè delle attività economiche e produttive, si è inoltre avuto cura di verificare che ciascuno di questi fosse “rappresentato” da almeno un contratto collettivo. Per cui sono stati ricompresi anche ulteriori quattro contratti collettivi che, pur non superando la soglia dei ventimila lavoratori sopra menzionata, consentono di coprire alcuni specifici settori Ateco che altrimenti rimarrebbero non rappresentati⁽⁸⁾. Al contempo, considerando la valenza anche didattica del nostro atlante, si è ritenuto di includere anche il CCNL operai agricoli e florovivaisti e il CCNL del lavoro domestico, nonostante non siano ricompresi all'interno del database Inps-Cnel, in quanto facenti parte di settori, quello del lavoro agricolo e del lavoro domestico, nell'ambito dei quali le informazioni su aziende e lavoratori affluiscono all'Inps almeno in parte attraverso flussi informativi diversi da Uniemens.

L'esito di questo esercizio di mappatura e classificazione ci ha portato a una selezione di settantasette contratti collettivi nazionali di lavoro (si veda la parte II e l'elenco in appendice a questa parte del volume) che risultano sottoscritti da sessantatre organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori (elencate e accorpate secondo logiche settoriali nella parte III) e ben centosessantasei organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro (elencate e accorpate secondo logiche settoriali nella parte IV).

Questa, a nostro avviso, è una attendibile geografia economica dei mercati del lavoro e della relativa rappresentanza di imprese e datori di lavoro espressa grazie all'intreccio tra dato economico e dato giuridico realizzato nell'ambito dei sistemi di contrattazione collettiva più rappresentativi a livello comparato che ci consentono anche di identificare i mercati del lavoro presenti nel nostro Paese.

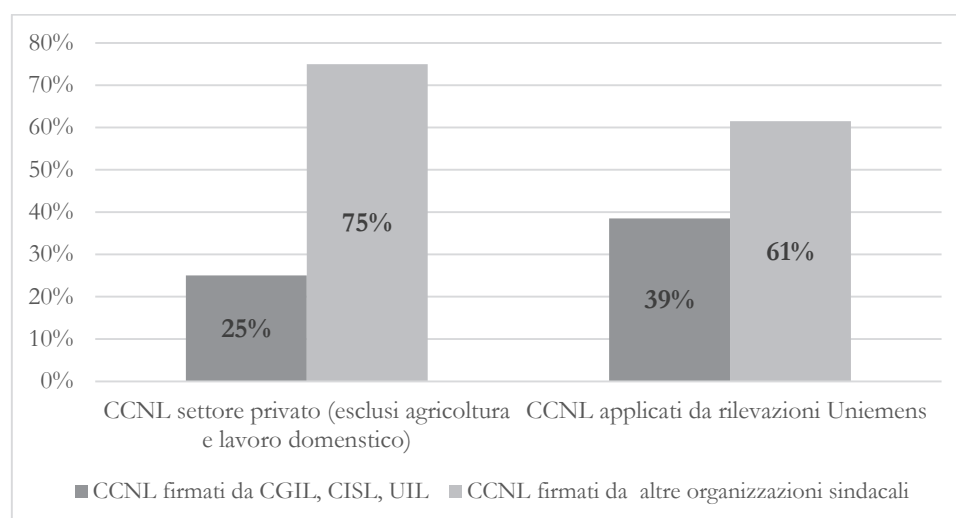
In questo esercizio non sono stati dunque presi in considerazione quei contratti collettivi nazionali di lavoro che, pur essendo depositati presso il Cnel, non appartengono ai principali sistemi di relazioni industriali (*infra*, § 3) in

⁽⁸⁾ Il riferimento è al CCNL attività minerarie, il CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e da mandatarî a titolo oneroso, il CCNL per i dipendenti degli enti previdenziali privati e il CCNL per i dipendenti delle ambasciate, consolati, legazioni, istituti culturali ed organismi internazionali in Italia che appartengono, rispettivamente, ai settori Ateco B – Estrazione di minerali da cave e miniere; L – Attività immobiliari; O – Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria; U – Organizzazioni ed organismi extraterritoriali.

quanto non sottoscritti dalle confederazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori comparativamente più rappresentative (Cgil, Cisl e Uil) rispetto ad altre che a cui pure è riconosciuta una “patente” di rappresentatività (es. Ugl, Confsal, Cisl, ecc.). Sempre più frequentemente la legge parla infatti non di sindacati rappresentativi o maggiormente rappresentativi ma di sindacati comparativamente più rappresentativi sollecitando dunque una comparazione tra la forza e la rappresentatività tra i diversi sistemi di contrattazione collettive (e indubbiamente Cgil, Cisl e Uil risultano ancora oggi essere attori più rappresentativi se messi in comparazione a Ugl, Confsal, Cisl o altre sigle minori).

Questa scelta in merito alla selezione dei contratti collettivi da mappare si può in effetti giustificare non solo per dato storico, legato al tradizionale ruolo di primario rilievo che tali confederazioni hanno svolto nel nostro Paese, ma anche (salvo qualche sparuta eccezione) per le attuali evidenze legate alla effettiva applicazione dei contratti da parte delle imprese e dei datori di lavoro di ciascun settore economico o produttivo. Se infatti è vero che i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da Cgil, Cisl, Uil (dato aggiornato al 2022) costituiscono soltanto il 25% del totale dei contratti depositati presso il Cnel, guardando nello specifico a quanti e quali contratti sono rilevati nei flussi Uniemens (il sistema di inoltro delle denunce mensili relative ai lavoratori dipendenti gestito dall’Inps) si nota come la percentuale sul totale dei contratti collettivi nazionali di lavoro siglati dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil aumenti al 39% (si veda grafico 1). Si tratta di un primo dato, che mostra come tali contratti siano proporzionalmente più applicati rispetto a quelli firmati da altre organizzazioni.

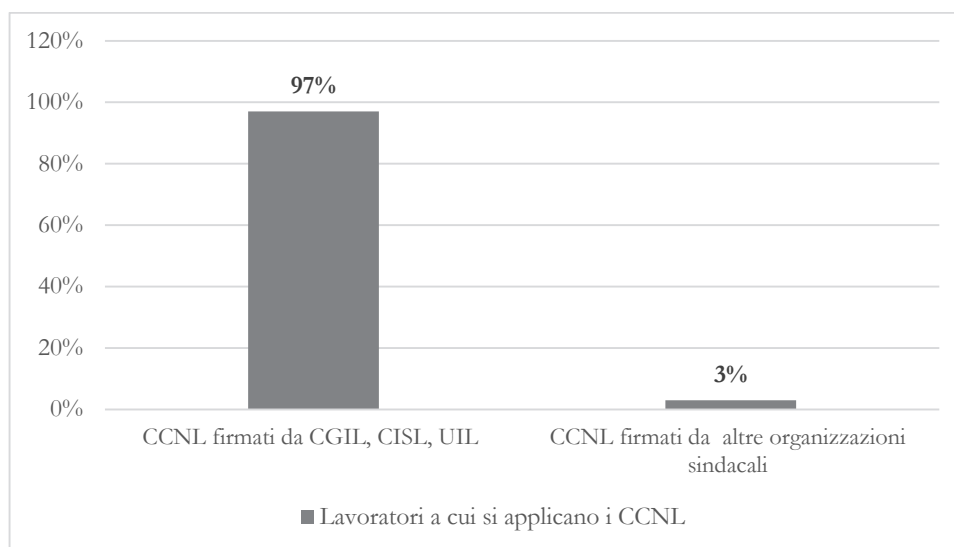
Grafico 1. *Distribuzione per organizzazioni sindacali contraenti dei CCNL rilevati nel settore privato (esclusi agricoltura e lavoro domestico) e rilevati nelle dichiarazioni Uniemens, 2021*



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Uniemens 2020 in Cnel, *Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al Cnel*, 23 maggio 2022

Se poi si osserva la copertura complessiva di questa parte “minoritaria” di contratti collettivi nazionali di lavoro, occorre rilevare (e questo è certamente il dato più rilevante ai fini della conferma della ragionevolezza della nostra selezione) come gli stessi si applichino, complessivamente, al 97% del totale dei lavoratori conteggiati nelle dichiarazioni Uniemens (si veda grafico 2).

Grafico 2. Distribuzione dei CCNL rilevati dagli Uniemens per organizzazioni sindacali contraenti e dei lavoratori a cui si applicano rispettivamente quei CCNL, 2021



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Uniemens 2020 in CNEL, *Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al Cnel*, 23 maggio 2022

3. Principali attori del sistema di relazioni industriali e perimetri della contrattazione

I contratti collettivi di lavoro sono sottoscritti, in termini generali, da libere associazioni che rappresentano gli interessi dei lavoratori e delle imprese. In termini più precisi, almeno in una prospettiva di relazioni industriali, queste associazioni sono tendenzialmente delle federazioni di categoria cioè entità associative che si fanno carico di rappresentare una precisa categoria organizzativa o sindacale. L'esito del processo di contrattazione determina, per ogni **sistema di relazioni industriali**, la nascita di un preciso mercato settoriale del lavoro che è definito nei termini di **categoria contrattuale**.

Nelle pagine che seguono, daremo conto di quali sono i principali attori della rappresentanza sindacale (parte III) e datoriale (parte IV), nonché degli esiti del processo di contrattazione promosso dalle stesse parti, ossia i diversi sistemi contrattuali e i relativi mercati del lavoro identificati, come

già anticipato, dal campo di applicazione di ogni singolo contratto collettivo (parte II).

Giova precisare che, in un regime di libertà sindacale (art. 39, primo comma, Cost.), è ovviamente possibile individuare più contratti collettivi applicabili teoricamente allo stesso settore economico e produttivo e anche tipologie di classificazione tra di loro sovrapposte e non perfettamente allineate in ragione delle scelte effettuate, nella determinazione del campo di applicazione dei diversi contratti collettivi, dai rispettivi soggetti firmatari. Con la scelta effettuata al paragrafo che precede, ci siamo fatti carico (cosa che oggi nessun soggetto istituzionale può o vuole fare, in assenza di una legge di attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.) di indicare quelli che, per noi, sono oggi i principali (perché effettivi) sistemi di relazioni industriali che definiscono nella prassi i diversi mercati del lavoro e le relative discipline giuridiche e istituzionali di incontro negoziale tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Prima di dare conto degli esiti del nostro esercizio, ci pare tuttavia utile fornire, anche per la valenza didattica del presente manuale, qualche esemplificazione delle scelte organizzative della rappresentanza di imprese e lavoro così da meglio comprendere le dinamiche di costruzione della categoria sindacale e, all'esito del processo di contrattazione, della categoria contrattuale che è il mercato di lavoro a cui le regole contenute nel singolo contratto collettivo nazionale di lavoro intendono applicarsi.

3.1. La rappresentanza dei lavoratori

La libertà sindacale, sancita all'art. 39, primo comma, Cost. ha assicurato l'affermarsi anche di un pluralismo sindacale, ossia la nascita di una moltitudine di **organizzazioni sindacali** che possono differenziarsi tra di loro per identità politica o culturale, per forma giuridica, per finalità (es. sindacato di settore o sindacato di mestiere, sindacato generalista o sindacato professionale, ecc.) e conseguente struttura organizzativa.

Dal punto di vista organizzativo, la grande distinzione che si può operare è quella tra **sindacati di mestiere** e **sindacati di categoria** (cfr. *infra*, § 3.3). I primi rappresentano la forma più antica di sindacalismo e si caratterizzano per organizzare i lavoratori in base al mestiere, arte o professione che svolgono (macchinisti, piloti, controllori di volo, ecc.). I secondi, sviluppatasi con l'affermarsi del lavoro industriale e la standardizzazione dei mestieri, riuniscono invece i lavoratori in base al settore economico e all'attività produttiva di riferimento (meccanica, chimica, terziario, ecc.) dell'impresa presso la quale sono occupati secondo logiche solidaristiche storicamente di classe.

Sempre in base alla struttura organizzativa, si può poi distinguere tra i sindacati confederali e i sindacati autonomi. Il sindacato confederale aggrega più federazioni sindacali di settore e categoria, ricomprendendole in un'organizzazione unitaria secondo una logica identitaria e politico-culturale. Al contrario, i sindacati autonomi hanno come tratto identitario, come si può evincere dalla denominazione, quello di essere indipendenti e non aderire ai sindacati confederali (per quanto esistano confederazioni diverse da quelle tradizionali che aggregano diversi sindacati autonomi), facendosi a loro volta portatori di interessi collettivi di specifiche categorie di lavoratori.

La struttura dei sindacati confederali, notoriamente i sindacati più radicati nel tessuto produttivo italiano, è inevitabilmente più articolata e complessa di quella dei sindacati autonomi.

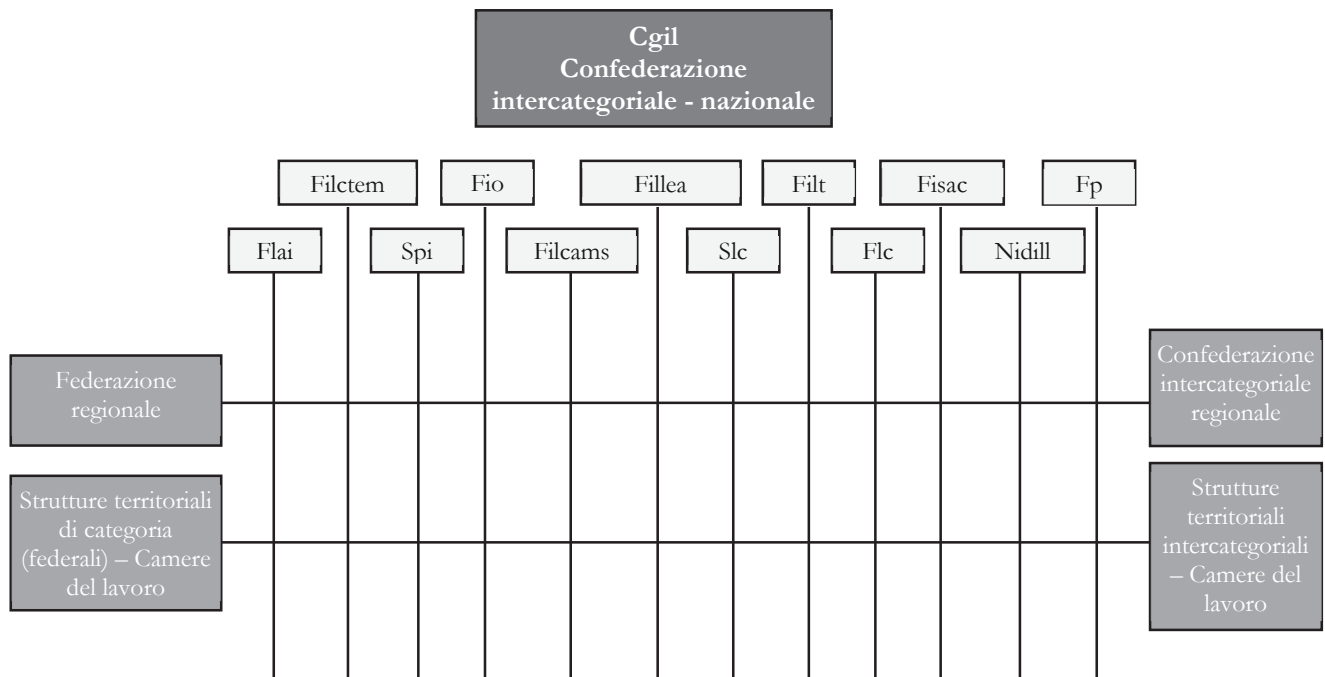
Le sigle confederali si caratterizzano pertanto per una duplice struttura: verticale e orizzontale. A livello verticale insistono sulle diverse categorie merceologiche e settori produttivi attraverso le diverse federazioni (metalmecanici, chimici, edili, ecc.); mentre, a livello orizzontale, cioè intercategoriale, riuniscono tutte le associazioni di settore. In entrambi casi, l'organizzazione è sempre articolata lungo tutto il territorio, con strutture (federali o confederali) presenti a livello di città/provincia, regione e centro/nazionale.

A livello confederale, invece, le singole organizzazioni nazionali sono presenti territorialmente attraverso strutture che riuniscono tutti i lavoratori di tutti i settori presenti su un determinato territorio.

Le confederazioni sindacali più rappresentative, tanto a livello storico che a livello di effettiva applicazione dei loro contratti collettivi (*supra*, § 2) sono Cgil (Confederazione generale italiana del lavoro), Cisl (Confederazione italiana sindacati lavoratori) e Uil (Unione italiana del lavoro).

La Cgil (si veda la figura 3) presenta una organizzazione interna a doppia struttura: a livello verticale operando attraverso le Federazioni di categoria e a livello orizzontale, interagendo economicamente e socialmente mediante le Camere del lavoro, come stabilito dallo Statuto del 24 gennaio 2019. Verticalmente, la confederazione è articolata in federazioni o sindacati nazionali di categoria che organizzano gli iscritti alla Cgil sulla base della qualificazione merceologica del settore o del comparto cui appartiene l'azienda o l'ente in cui essi prestano la loro opera. Le federazioni di categoria rivestono un ruolo fondamentale, in quanto si occupano della stipula dei contratti di lavoro e della tutela dei diritti dei lavoratori. Orizzontalmente, la Cgil è articolata attraverso le Cgil regionali, presenti sia in ambito confederale che in ambito federale, territorialmente, attraverso le Camere del lavoro, territoriali o metropolitane, e in azienda attraverso i rappresentanti sindacali aziendali.

Figura 3. *Il sistema confederale della Cgil*

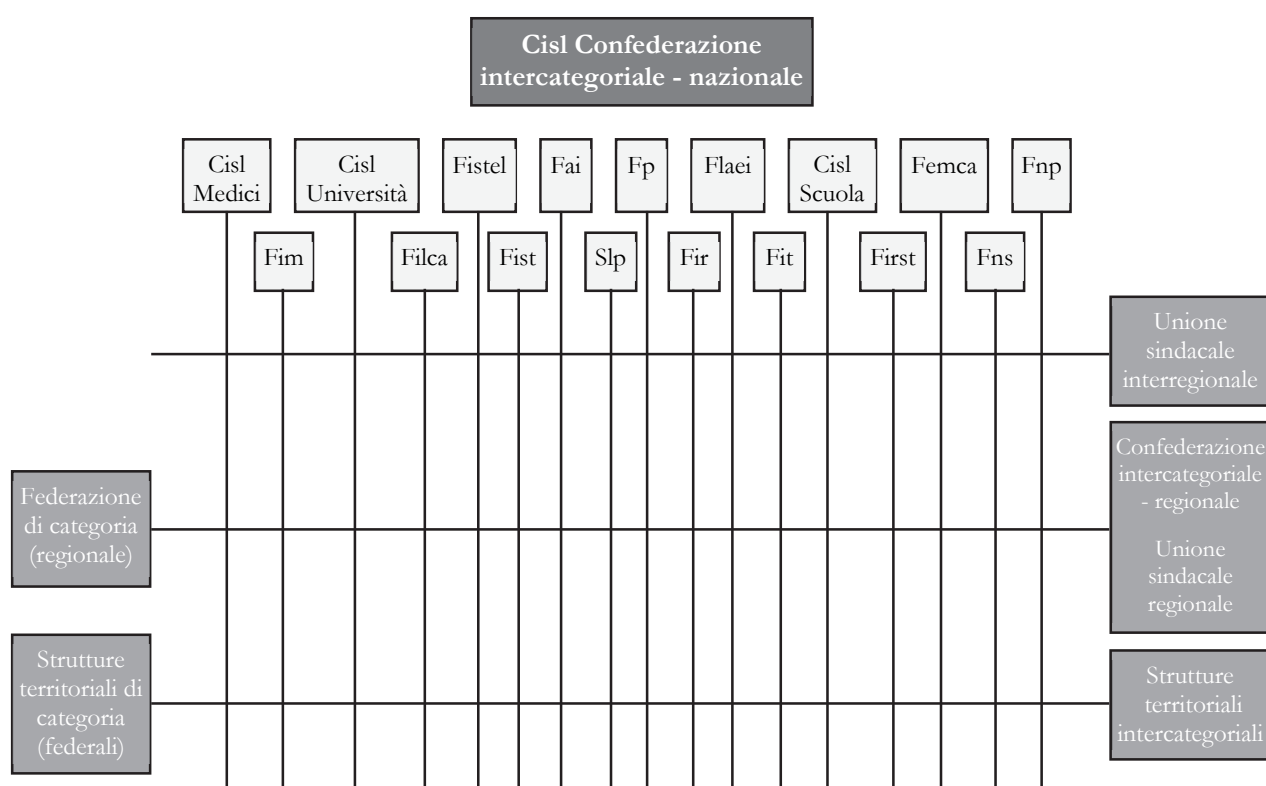


Verticalmente, la confederazione è articolata in federazioni o sindacati nazionali di categoria che organizzano gli iscritti alla Cgil sulla base della qualificazione merceologica del settore o del comparto cui appartiene l'azienda o l'ente in cui essi prestano la loro opera. Le federazioni di categoria rivestono un ruolo fondamentale, in quanto si occupano della stipula dei contratti di lavoro e della tutela dei diritti dei lavoratori. Orizzontalmente, la Cgil è articolata attraverso le Cgil regionali, presenti sia in ambito confederale che in ambito federale, territorialmente, attraverso le Camere del lavoro, territoriali o metropolitane, e in azienda attraverso i rappresentanti sindacali aziendali.

La Cisl (si veda la figura 4) ha una duplice struttura organizzativa articolata su vari livelli territoriali e sulle strutture di categoria (chiamate anche strutture "verticali"): organizzazione delineata dallo Statuto confederale del 1° luglio 2017. Verticalmente, l'articolazione della confederazione prevede un sistema organizzato per federazioni nazionali di categoria definite per settori e/o comparti merceologici. Le federazioni, procedendo alla stipulazione di contratti, accordi, regolamenti e protocolli collettivi di lavoro, organizzano i lavoratori addetti a produzioni simili e partecipano al contempo alla struttura organizzativa intercategoriale (confederazione o struttura "orizzontale") a cui sono affiliate tutte le categorie. Orizzontalmente, il sistema è organizzato in quattro livelli, ovvero il luogo di lavoro, attraverso le rappresentanze in azienda, il territorio, la regione e il livello nazionale. Il livello territoriale è la base della struttura orizzontale del sindacato, viene

denominato unione sindacale territoriale (UST) e raccoglie le organizzazioni di categoria presenti nella zona di competenza. Le unioni sindacali territoriali possono a loro volta articolarsi in unioni zonali e/o comunali. Il livello regionale raccoglie invece tutti i comprensori situati nella stessa regione geografica. Anche in questo ambito ogni struttura regionale, o unione sindacale regionale (USR), raccoglie i sindacati di categoria. L'ultimo congresso confederale ha introdotto una nuova articolazione orizzontale: la USI (unione sindacale interregionale).

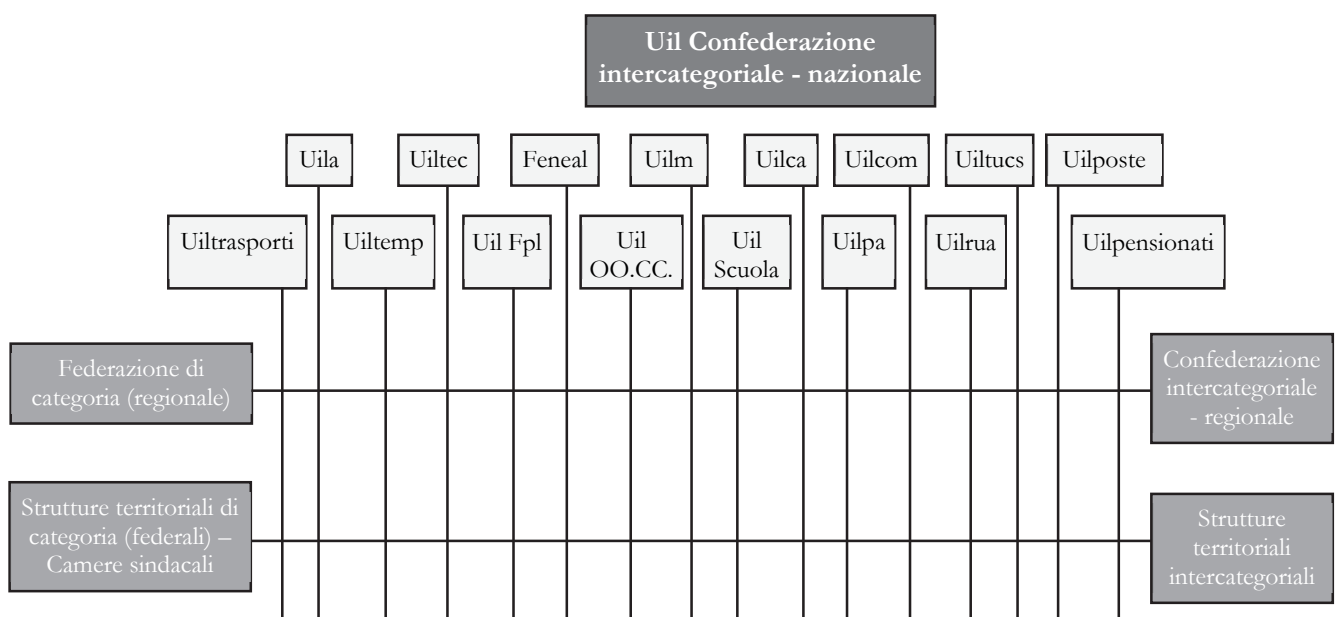
Figura 4. *Il sistema confederale della Cisl*



La Uil (si veda la figura 5) è internamente organizzata secondo livello orizzontale e verticale attraverso le unioni regionali, le camere sindacali ovvero le unioni e federazioni nazionali di categoria, come definito dallo Statuto confederale del 14 dicembre 2012. Verticalmente, la confederazione è articolata nelle unioni nazionali di categoria, definite per settore merceologico o produttivo e organizzate sul territorio, ai fini congressuali, con le medesime articolazioni organizzative della confederazione. Lo Statuto riconosce il dinamismo del mercato del lavoro tanto che afferma come nell'ambito della evoluzione del mondo e del mercato del lavoro, e dei riflessi sull'occupazione e sul rapporto di lavoro, possono essere costituite nuove unioni nazionali di categoria che associno nuove figure professionali, non inquadrabili nei settori tradizionali o contrattualmente non ancora disciplinati.

Orizzontalmente, la confederazione è articolata attraverso le camere sindacali territoriali, ovvero le “CST – Uil” nonché, per la città di Trieste, con la “Camera confederale del lavoro – Uil – di Trieste”. La camera sindacale territoriale è costituita con rapporto di associazione da tutti i sindacati territoriali di categoria. La confederazione è altresì composta dalle Unioni regionali, costituite anch’esse in via associativa da tutte le strutture definite da Statuto ovvero camere sindacali territoriali, sindacati territoriali e regionali di categoria.

Figura 5. *Il sistema confederale della Uil*



3.2. La rappresentanza d'impresa

La rappresentanza degli interessi delle imprese, nei confronti della controparte sindacale, delle istituzioni pubbliche e della società tutta, è tradizionalmente svolta dalle associazioni datoriali.

A differenza delle organizzazioni sindacali, gli attori della rappresentanza dell'impresa si distinguono non tanto per ragioni culturali-ideologiche, ma più secondo i settori economici di appartenenza, le specifiche finalità economiche della organizzazione e altri tratti distintivi come le dimensioni della impresa o le tecniche di produzione. Molte di queste associazioni, che assumono la forma di federazioni, si aggregano poi a macro-sistemi di rappresentanza chiamati confederazioni. Si discute inoltre, in termini giuridici, se il fondamento di queste organizzazioni debba individuarsi nell'art. 18 Cost., relativo alla libertà di associazione, ovvero direttamente all'art. 39, primo comma, Cost. Secondo alcuni, questa previsione normativa

dovrebbe essere limitata alle associazioni dei lavoratori, in ragione delle differenze tra la “libertà sindacale”, espressamente richiamata dalla norma costituzionale a garanzia del bilanciamento di potere contrattuale rispetto a chi detiene i mezzi di produzione, e la “libertà del datore di lavoro” che non solo non è menzionata ma, soprattutto, non avrebbe necessità di essere organizzata collettivamente per esercitarsi, almeno dal punto di vista della contrattazione collettiva, che il singolo datore di lavoro può porre in essere senza associarsi ad altri.

Secondo il criterio di appartenenza a un dato settore economico possiamo distinguere, tra le tante, tra:

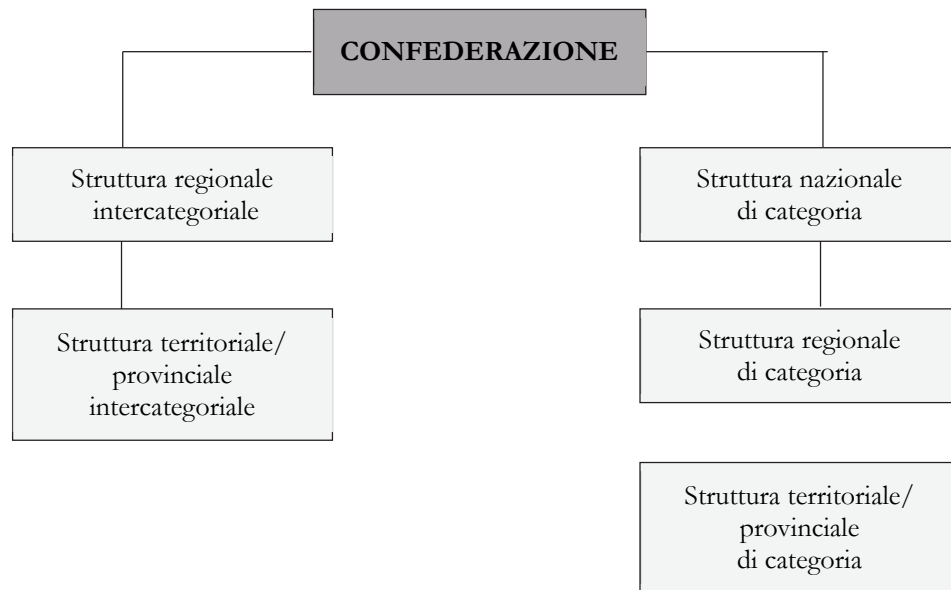
- Confindustria che opera nel settore industriale e rappresenta prevalentemente le imprese manifatturiere;
- Confagricoltura e Cia che rappresenta le imprese agricole e agroalimentari;
- Confcommercio e Confesercenti che rappresentano le imprese del settore commerciale, turistico e dei servizi;
- Confprofessioni che opera nell’ambito degli studi professionali;
- Confservizi che opera nei settori a rilevanza industriale come acqua, gas, energia elettrica, igiene ambientale e trasporti locali;
- Abi che opera nel settore bancario;
- Ania che opera nel settore assicurativo.

Inoltre, secondo il criterio di organizzazione della impresa e del lavoro o, più in generale, delle dimensioni della azienda, invece, possiamo distinguere, tra le tante, tra:

- Confartigianato, Cna e Casa artigiani che rappresentano le piccole e medie imprese artigiane;
- Confapi e Confimi che rappresentano le piccole e medie imprese del settore industriale e dei servizi;
- Coldiretti che rappresenta i coltivatori diretti e Confcoltivatori che organizzano i piccoli imprenditori agricoli;
- Legacoop e Confcooperative che rappresentano le imprese cooperative nei diversi settori economici di riferimento.

Dal punto di vista della struttura interna, le organizzazioni datoriali presentano un sistema associativo orizzontale (cioè confederale) e uno verticale (cioè di settore) con relative articolazioni territoriali.

Figura 6. *La struttura interna delle organizzazioni datoriali*



La struttura verticale territoriale presenta dunque un livello nazionale costituito dalle diverse federazioni/associazioni di settore e un livello territoriale costituito dalle varie federazioni/associazioni di settore territoriali a cui aderiscono direttamente le imprese appartenenti al medesimo settore produttivo.

Tuttavia, nel caso delle organizzazioni datoriali, il ruolo più importante attraverso lo svolgimento delle principali funzioni è svolto dalla struttura orizzontale inter-federale, che presenta un livello regionale e uno territoriale/provinciale.

A titolo meramente esemplificativo, possiamo menzionare due tra le confederazioni datoriali più antiche e più rappresentative in Italia, come Confindustria e Confcommercio.

Il sistema Confindustria (si veda la figura 7) nasce nel 1910 come Confederazione generale dell'industria italiana. È un sistema associativo confederativo datoriale che insiste su una pluralità di settori merceologici che si riflette in un assetto istituzionale non uniforme e articolato. Verticalmente, il sistema Confindustria si articola in componenti costituite per settori produttivi. Sono componenti le rappresentanze di settore, costituite obbligatoriamente da associazioni di settore, ovvero con formule miste di organizzazione interna validate da Confindustria, nonché le federazioni di settore. Le

Il sistema Confcommercio (si veda il grafico 2) è la Confederazione generale italiana delle imprese, delle attività professionali e del lavoro autonomo, fondata nel 1945 e presente sull'intero territorio nazionale attraverso un capillare sistema associativo, articolato sia a livello territoriale (associazioni provinciali ed unioni regionali) che a livello di categoria e di settore, secondo quando delineato dallo Statuto. Verticalmente, il sistema è composto dalle federazioni di settore nazionali nelle quali confluiscono le associazioni o federazioni nazionali di categoria, caratterizzate da affini interessi di settore economico. Orizzontalmente, il sistema è composto dalle Unioni regionali, composte dalle associazioni territoriali presenti nella regione di riferimento, e a loro volta costituenti l'unione interregionale; nonché dalle associazioni territoriali, cui si associano le imprese, gli imprenditori, i professionisti ed i lavoratori autonomi.

Figura 7. *Il sistema di Confindustria*

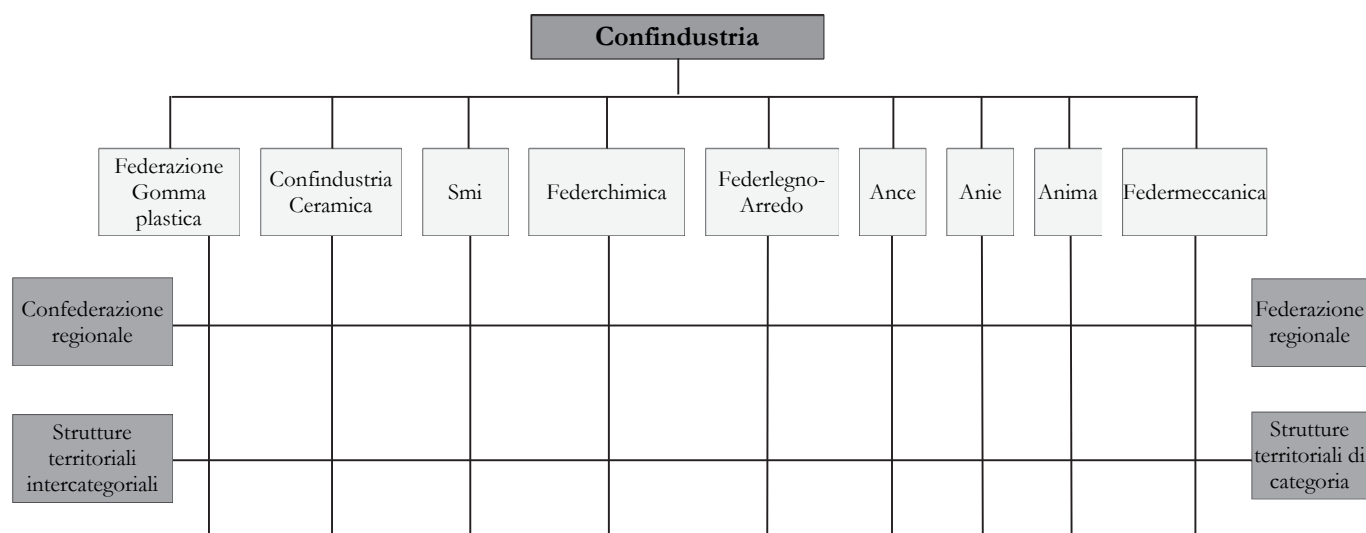
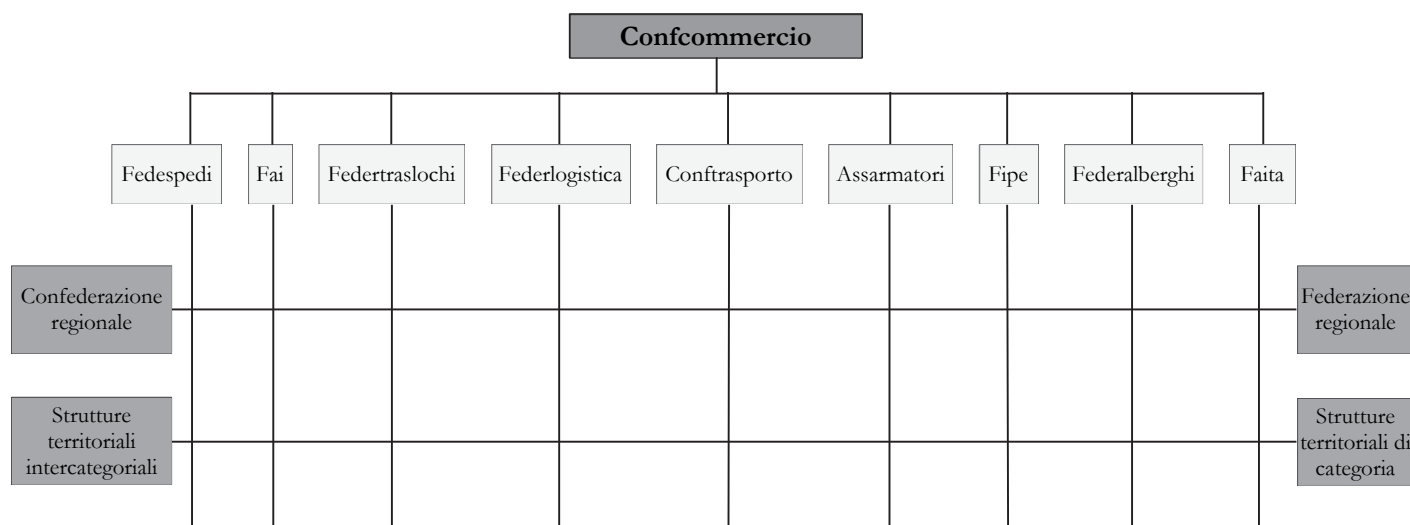


Figura 8. *Il sistema di Confcommercio*



3.3. Altre forme di rappresentanza: sindacato di mestiere e lavoro autonomo professionale

Le forme di rappresentanza dei lavoratori analizzate sinora possono ricondursi alle organizzazioni sindacali di categoria. Queste, come si è già visto, trovano il loro criterio identificativo nell'appartenenza del lavoratore a una data **categoria merceologica** ovvero alla attività economica svolta (industria metalmeccanica, commercio al dettaglio, ristorazione, ecc.).

All'interno di questa categoria operano figure professionali molto differenti le une dalle altre. Talune sono destinate ad attività di concetto (p.e. il contabile, il project manager, il responsabile selezione del personale, ecc.) mentre altre – per quanto possa ancora considerarsi attuale questa distinzione – sono impiegate in attività di contenuto più marcatamente manuale (il saldatore, il manutentore, il cuoco, ecc.). Il comune denominatore è l'ambito di produzione (o di servizi) nel quale è inserita e organizzata la prestazione lavorativa e non tanto le caratteristiche della stessa.

Quello della categoria merceologica non è però l'unico criterio aggregatore possibile e nel corso del tempo, soprattutto in considerazione delle più recenti trasformazioni del lavoro, si sono sviluppati criteri alternativi e casi in cui la classificazione e l'organizzazione della rappresentanza per settori ha mostrato i suoi limiti.

Innanzitutto, esistono i c.d. sindacati di mestiere, che rappresentano i lavoratori che svolgono una particolare professione, anche a prescindere dalla categoria merceologica e dell'organizzazione nella quale sono inseriti. Un sindacato di mestiere può per esempio rappresentare gli idraulici, gli

elettricisti, i muratori o una qualsiasi figura professionale a prescindere dalle tipologie di aziende e settori in cui svolgono la loro attività. Oppure, pur mantenendo il riferimento della categoria merceologica, il sindacato di mestiere può rappresentare soltanto alcune figure professionali di un dato settore (p.e. gli operatori e i manovali delle attività ferroviarie).

A caratterizzare il sindacato di mestiere è una particolare attenzione al contenuto tecnico e specialistico della professione rappresentata, che assume un tratto identitario centrale e che si riflette, per esempio, nella cura alla formazione dei lavoratori e agli strumenti di validazione e comunicabilità delle competenze.

Il caso più noto di rappresentanza di mestiere presente in Italia è senz'altro quello del sindacato dei dirigenti. Le associazioni sindacali con il maggior numero di iscritti sono Federmanager (Federazione nazionale dirigenti e quadri apicali di aziende industriali) e Manageritalia (Federazione nazionale rappresentativa della dirigenza e delle altre categorie assimilabili). Da Statuto, la prima è costituita dalle associazioni e dai sindacati territoriali dei dirigenti e dei quadri apicali di aziende industriali, produttrici di beni e servizi o esercenti attività ausiliarie; la seconda rappresenta i dirigenti di aziende commerciali, dei trasporti, del turismo, dei servizi, ausiliarie, del terziario avanzato e di categorie ad esse assimilabili. Entrambe hanno, tra i loro scopi, la promozione del ruolo manageriale, la crescita formativa e l'aggiornamento professionale dei dirigenti e anche la tutela degli interessi degli iscritti attraverso la stipula di contratti collettivi con la *controparte* datoriale (rispettivamente Confindustria e Confcommercio).

Un altro caso in cui il criterio merceologico non è sufficiente a classificare le forme di rappresentanza – in questo caso di impresa – è quello delle agenzie per la fornitura professionale di manodopera (o agenzie per il lavoro in somministrazione). Ammessa nell'ordinamento italiano soltanto nel 1997, nell'ambito del “pacchetto Treu” (l. n. 196/1997) e poi compiutamente regolata con la “legge Biagi” (d.lgs. n. 276/2003), la somministrazione di lavoro non è esattamente identificabile con un settore economico. Del resto, essa consiste fornitura di lavoratori a favore di aziende utilizzatrici che possono operare in qualsiasi settore economico. E le agenzie per il lavoro che, nel tempo, hanno costituito due associazioni datoriali – Assolavoro (aderente a Confindustria) e Assosomm (più legata al settore terziario) – offrono un servizio trasversale a tutte le categorie merceologiche.

La stessa codificazione Ateco (*supra*, § 2) fatica a inquadrare la somministrazione secondo la sua ordinaria classificazione: il codice Ateco prevalente per i contratti collettivi dell'agenzia per il lavoro è individuato in quello di “G – commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli”. E non è un caso, di converso, che l'archivio Cnel, nella sua organizzazione per settori contrattuali, ricomprenda i contratti collettivi della somministrazione in “V – Varie e plurisettoriali”.

In termini diversi, ma sempre a dimostrazione della parzialità degli ordinari sistemi di classificazione, sono esemplificative le dinamiche che riguardano i sistemi di contrattazione nel nascente mercato del lavoro di cura e assistenza domiciliare alle persone. In questo settore, infatti, insistono più di cinquanta contratti collettivi, che includono tali specifiche attività nel loro ambito di applicazione (che è però spesso molto più vasto) e che, nelle classificazioni Ateco e Cnel, sono ricondotti a settori merceologici diversi: commercio, (in cui confluisce l'ampio segmento del lavoro domestico), enti e istituzioni, vari, istituzioni religiose, privato sociale, assistenza socio-sanitaria, ecc.

La logica dei settori merceologici crea ripartizioni che non corrispondono all'emergere di un mercato che si sta strutturando in modo trasversale rispetto a questi. E ciò si riflette anche nella organizzazione della rappresentanza, che non sembra leggere l'emergere di specifici gruppi professionali (*in primis* gli assistenti familiari) che operano all'interno di tale mercato in condizioni molto diverse (lavoratori domestici *ex l. n. 339/1958*; subordinati presso strutture residenziali, che prestano anche attività al domicilio degli assistiti; autonomi che lavorano nell'ambito di servizi gestiti da cooperative con cui instaurano rapporti di collaborazione), ma presentano elevata omogeneità in quanto a contenuti professionali del lavoro ed istanze di tutela. Dal lato datoriale, la rappresentanza è frammentata tra le principali associazioni di rappresentanza del terziario e del settore socio-assistenziale/socio-sanitario/socio educativo e numerose associazioni datoriali minori che spesso operano in settori distanti da questo specifico mercato. La rappresentanza dei lavoratori, d'altra parte, è caratterizzata dalla diffusa presenza, accanto alle principali sigle della funzione pubblica e del terziario, di sindacati autonomi o di mestiere, oltre che dall'emergere di nuove forme di rappresentanza professionale incarnate dalle associazioni professionali che tutelano gli interessi di assistenti familiari e figure omologhe.

In relazione a tale ultimo dato è infatti possibile osservare in questo settore una tendenza che sta accomunando diversi altri ambiti professionali, che è quella dell'emergere (e del progressivo diversificarsi) di nuove forme di rappresentanza del lavoro autonomo professionale. Il riferimento è alla attività di rappresentanza portata avanti dalle associazioni professionali di cui all'art. 2, l. n. 4/2013, il cui numero è progressivamente cresciuto nel tempo: nell'apposito archivio del Ministero dello sviluppo economico se ne contano oggi 360 cui si aggiungono 9 aggregazioni di associazioni. Tali associazioni sono state investite dal legislatore di importanti compiti, con particolare riferimento alla trasparenza dei mercati ed alla tutela della professionalità dei propri iscritti. Sebbene svolgano prevalentemente attività di **rappresentanza puramente "professionale"**, non di rado sono impegnate in attività di contrattazione. Si tratta sia di accordi ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, volti a disciplinare le collaborazioni coordinate e continuative, sia di contratti collettivi, come nel caso del CCNL servizi di ausilio

familiare (per tornare all'esempio del lavoro di cura) siglato dalla Associazione Professionale Tagesmutterdomus insieme a Professione in Famiglia Agci, Casabase, Domus e Uil Fpl. Ma non è un caso isolato, un ulteriore esempio è il CCNL dipendenti di professionisti non ordinistici siglato il 25 febbraio da LAIT Cert (Libera associazione italiana dei consulenti tributari e dei servizi professionali) e Aiesil (Associazione italiana esperti in sicurezza sul lavoro e ambiente), insieme a Ugl Terziario. Sempre Aiesil ha siglato con Confasi, il 29 marzo 2021, il CCNL per lavoratori impegnati nel settore edilizia e affini.

4. Principali sistemi di relazioni industriali e relativi accordi interconfederali su assetti organizzativi e livelli contrattuali

La costruzione dei diversi **sistemi di relazioni industriali** da parte delle organizzazioni sindacali e datoriali avviene (anche) attraverso la sottoscrizione di accordi interconfederali. Si tratta di intese “politiche” che definiscono i rapporti organizzativi tra le diverse confederazioni sindacali e datoriali e che contengono alcune regole-quadro sugli assetti contrattuali, nell'ambito delle quali le corrispondenti federazioni di categoria stipulano i contratti collettivi nazionali con interventi a livello di settore o categoria e con rinvii, diretti e indiretti, alla contrattazione collettiva di secondo livello (territoriale o aziendale).

I principali sistemi di relazioni industriali in Italia si trovano sintetizzati nella tabella che segue (vedi la tabella 2). Generalmente identificati con il nome della confederazione sindacale dei datori di lavoro di riferimento (ad esempio il “sistema Confindustria”), si tratta di assetti organizzativi e istituzionali definiti da accordi interconfederali che sono stati negoziati dalle confederazioni sindacali ritenute più rappresentative e che tendenzialmente rispecchiano la ripartizione dei settori economici e produttivi: il settore primario, il settore secondario e il settore terziario. In questo senso possiamo dire che i sistemi di relazioni industriali tendono a sovrapporsi – con le dovute eccezioni – ai diversi settori della economia o, meglio, sono questi stessi sistemi di contrattazione collettiva a segnare la nascita e definire la regolazione giuridica dei settori economici e dei relativi mercati del lavoro.

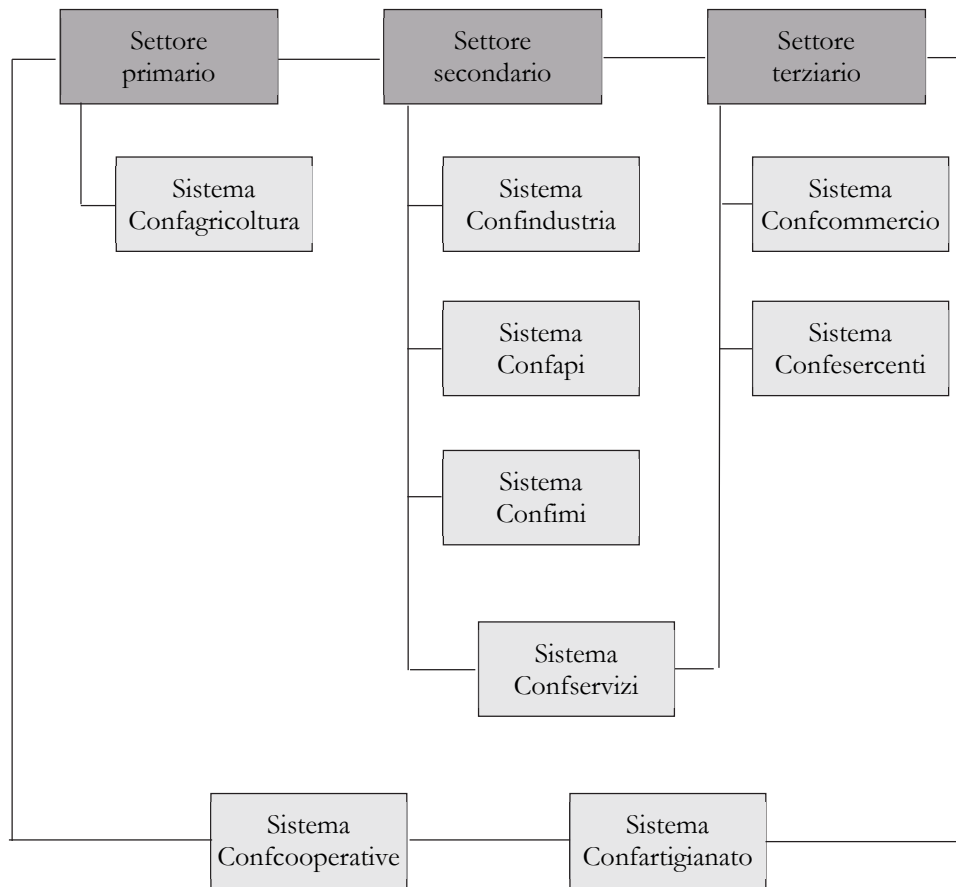
Questa organizzazione non è certamente imposta dalla legge. È piuttosto la libera scelta delle organizzazioni sindacali di dare vita ad una contrattazione articolata su più livelli, che riflette anche le articolazioni interne delle organizzazioni sindacali, con competenze differenti e secondo la logica settoriale dell'economia (si veda figura 9).

Tabella 2. *I principali sistemi di relazioni industriali in Italia*

	Sistema Confindustria	Sistema Confeservizi	Sistema della Cooperazione	Sistema Confcommercio
Ambito di applicazione	Industria	Industria (servizi)	Cooperazione	Commercio
Firmatari	Confindustria, Cgil, Cisl e Uil	Confservizi, Cgil, Cisl e Uil	Agci, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl e Uil	Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil
Settori	Settore secondario (attività manifatturiere/industria)	Settore secondario/terziario	Rileva la forma giuridica del datore di lavoro, la dimensione e lo scopo societario	Settore terziario (commercio all'ingrosso e al dettaglio)
Perimetri contrattuali	Abbigliamento alimentari Calzature Gomma plastica Chim/farm Edili industria Legno Metalmeccanici	Autoferro-tranvieri Gas e acqua Elettrico Ambiente	Cooperative sociali Cooperative di consumo Cooperative di produzione e lavoro	Commercio Turismo Alberghi Palestre e impianti Sportivi Acconciature
Accordi interconfederali (in materia di rappresentatività e assetti contrattuali)	<ul style="list-style-type: none"> - TU Rappresentanza (10 gennaio 2014); - contenuti e indirizzi delle relazioni industriali (28 febbraio 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> - Accordo sul sistema di relazioni industriali (26 luglio 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> - Accordo sulla rappresentanza (28 luglio 2015) - Linee guida per la riforma delle relazioni industriali (12 dicembre 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> - Accordo sulla rappresentanza (26 novembre 2015)

	Sistema Confapi	Sistema Confimi	Sistema dell'artigianato	Sistema Confesercenti	Sistema Confagricoltura
Ambito di applicazione	PMI Industria	PMI Industria	Artigianato	PMI Commercio	Agricolo
Firmatari	Confapi, Cgil, Cisl e Uil	Confimi, Cgil, Cisl e Uil	Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai, Cgil, Cisl e Uil	Confesercenti, Cgil, Cisl e Uil	Cia, Confagricoltura, Coldiretti, Fai Cisl, Flai Cgil, Uila
Settori	Rileva la forma giuridica del datore di lavoro, la dimensione e lo scopo societario	Rileva la forma giuridica del datore di lavoro, la dimensione e lo scopo societario	Rileva la forma giuridica del datore di lavoro, la dimensione e lo scopo societario	Settore terziario (commercio all'ingrosso e al dettaglio)	Settore primario (agricoltura)
Perimetri contrattuali	Meccanica PMI Edilizia PMI	Meccanica PMI Edilizia PMI	Tessili artigianato Pulizia artigianato Legno e arredamento Edili artigiani	Commercio piccola e media impresa	Agricoltura operai florovivaisti Agricoltura impiegati Agricoltura quadri e dirigenti Agricoltura (società cooperative)
Accordi interconfederali (in materia di rappresentatività e assetti contrattuali)	- Accordo in materia di rappresentanza (26 luglio 2016) - accordo in modifica dell'accordo sulla rappresentanza (23 settembre 2019)	- Accordo in materia di relazioni industriali (1° agosto 2013)	- Accordo sulla rappresentanza (23 novembre 2016)	- Accordo sulle relazioni sindacali (7 settembre 2017)	- Accordo sulla rappresentanza del 18 giugno

Figura 9. *Settori economici e (principali) sistemi di relazioni industriali in Italia*



Le intese raggiunte al livello interconfederale su rappresentanza e assetti contrattuali possono essere definite, sinteticamente, come la “Carta costituzionale” o fondativa di un dato sistema di relazioni industriali in quanto dettano regole di “sistema”, cioè norme in base alle quali viene stabilito chi e come (su quali tematiche e a quale livello) può negoziare un contratto collettivo, che dovrà poi avere la funzione di governare il mercato del lavoro di un determinato settore economico. È grazie a questi accordi, dunque, che nascono i sistemi di relazioni industriali, intesi come assetti organizzati e continuativi nel tempo di attori, regole e procedure per organizzare la negoziazione dei contratti collettivi relativi a una determinata categoria produttiva (ad esempio, industria tessile) o di mestiere (ad esempio, dirigenti d’industria) e ai diversi livelli (nazionale, territoriale, aziendale).

In particolare, negli accordi interconfederali si trovano le disposizioni che stabiliscono:

- (a) *criteri per determinare quali organizzazioni sindacali possono partecipare alla negoziazione di un contratto collettivo*: tutti gli accordi interconfederali stabiliscono che ogni organizzazione deve essere dotata di un certo grado di

rappresentatività sindacale, cioè della capacità di svolgere efficacemente attività di tutela degli interessi del sottostante gruppo professionale, fornendo allo stesso tempo il controllo e la stabilizzazione del conflitto sociale. Per misurare la sussistenza di questa capacità, gli accordi interconfederali, in linea generale, prevedono l'obbligo di raggiungimento di una soglia del 5% di rappresentatività, che si ottiene dalla media ponderata tra il dato associativo (numero di iscritti all'organizzazione) e il dato elettorale (numero di voti ricevuti dall'organizzazione in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali in azienda);

- (b) *quali organi sindacali detengono il potere di negoziare un contratto collettivo territoriale e/o aziendale*: in linea generale, tutti gli accordi interconfederali prevedono che la negoziazione del CCNL sia di competenza delle federazioni sindacali nazionali di categoria. A titolo di esempio, le organizzazioni sindacali dei lavoratori Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm sono legittimate a negoziare il CCNL per l'industria metalmeccanica e installazione di impianti con la federazione sindacale dei datori di lavoro che rappresenta le imprese metalmeccaniche, cioè Federmeccanica (che, a sua volta, aderisce a Confindustria) e con Assital, che rappresenta le imprese specializzate nella installazione di impianti. Diversamente, il contratto collettivo aziendale può essere negoziato dalle rappresentanze sindacali unitarie (c.d. RSU), cioè quelle rappresentanze sindacali a livello aziendale che vengono elette dai lavoratori secondo le procedure stabilite dagli accordi interconfederali. In alcuni casi, gli accordi interconfederali prevedono che le rappresentanze sindacali unitarie possano essere assistite dalle organizzazioni sindacali territoriali di cui sono espressione;
- (c) *criteri in base ai quali articolare il rapporto tra CCNL e contratto collettivo territoriale e/o aziendale*: gli accordi interconfederali dettano anche i criteri in base ai quali articolare il rapporto tra CCNL e contratto collettivo territoriale e/o aziendale. È generalmente condivisa da tutti gli accordi la scelta di articolare il rapporto tra i diversi livelli contrattuali secondo il criterio della "delega" e della "deroga". Si può parlare di delega, laddove il contratto nazionale devolve quote di potere regolatorio al contratto di secondo livello (aziendale o territoriale) o la scelta di dettare una regolazione integrativa; diversamente si parlerà di deroga, laddove il contratto nazionale autorizza il contratto di secondo livello a regolare diversamente l'assetto di interessi rispetto a quanto già pattuito nel CCNL. In alcuni accordi interconfederali è previsto ancora il criterio del c.d. *ne bis in idem*, in base al quale se una materia è stata già disciplinata dal CCNL questa non può essere oggetto di negoziazione al secondo livello.

5. La scelta del contratto collettivo: i vincoli giuridici

La moltitudine di contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria (*supra*, § 2), la eterogeneità di attori (*supra*, § 3) e, conseguentemente, la pluralità dei sistemi di relazioni industriali presenti in Italia (*supra*, § 4) impongono di approfondire il tema della libertà o meno, per il datore di lavoro, di scegliere il contratto collettivo da applicare ai propri dipendenti.

L'art. 39, comma primo, Cost. nel sancire che «l'organizzazione sindacale è libera», sottintende, in proposito, anche una libertà di definire la **categoria sindacale od organizzativa**, entro cui operare a difesa degli interessi di uno specifico gruppo di lavoratori che operano dentro un determinato settore o ambito economico. È la categoria organizzativa che concorre a definire, nella dialettica tra organizzazioni sindacali e associazioni datoriali, un preciso mercato del lavoro e, dunque, la **categoria contrattuale** di riferimento che viene individuata attraverso il campo di applicazione di ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.

Vero anche che la semplice circostanza che l'attività di una azienda afferisca a una determinata attività economica, non significa ancora, in termini giuridici, che il contratto collettivo di lavoro che si applica ai rapporti di lavoro intercorrenti tra quella azienda e i propri dipendenti, debba necessariamente avere una categoria contrattuale corrispondente. Ciò è possibile perché, a causa della mancata attuazione dei commi 2-4 dell'art. 39 Cost., i contratti collettivi in Italia non hanno efficacia *erga omnes*, cioè non hanno la capacità di produrre effetti giuridici nei confronti di terzi e di parti diverse da quelle sottoscrittrici e, a cascata, nei confronti di coloro che non abbiano conferito mandato ad una organizzazione datoriale o sindacale, anche indirettamente per il tramite della adesione alla stessa organizzazione.

La conseguenza di questo assetto giuridico-istituzionale è che solo il datore di lavoro iscritto a una associazione di rappresentanza datoriale (es. Federmeccanica) è tenuto alla applicazione del relativo contratto collettivo nei confronti dei propri dipendenti. Ulteriore conseguenza è che il datore di lavoro che receda dalla propria associazione di rappresentanza si libera dal vincolo di applicare il contratto collettivo e ne resta obbligato solo sino alla sua naturale scadenza.

Pertanto, il datore di lavoro non associato ad alcuna associazione di rappresentanza sarebbe libero di applicare il contratto collettivo ritenuto «più conveniente»⁽⁹⁾ e finanche applicare un contratto collettivo nazionale di lavoro che non sia pertinente al settore in cui opera la sua azienda. Si pensi, ad esempio, alle tante aziende edili che anziché applicare il contratto collettivo di Ance (aziende edili industriali) ricorrono alla applicazione del contratto collettivo di Fise (imprese multiservizi).

⁽⁹⁾ Cfr. Trib. Roma 18 gennaio 2017, n. 370.

La regola della “convenienza” può essere tutt'al più temperata dal fatto che anche il lavoratore, pur con forza contrattuale differente, può negoziare il contratto collettivo da applicare al rapporto. Non si può cioè escludere che in fase di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, sia il lavoratore a condizionare l'individuazione del contratto collettivo che disciplina il rapporto di lavoro. Nel rispetto dei principi della autonomia privata, del resto, ogni clausola del contratto individuale di lavoro, inclusa quella che individua il contratto collettivo di riferimento, non può che essere oggetto di un consenso bilaterale.

Riconosciuto che il contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto di lavoro viene liberamente scelto dalle parti, rimangono tuttavia fermi alcuni vincoli giuridici che possono essere sistematizzati come segue.

(1) *Retribuzione sufficiente*: sebbene sia consentito alle parti di un rapporto di lavoro individuare un CCNL che presenti un campo di applicazione non pienamente aderente alla attività d'impresa svolta, la giurisprudenza, costantemente, ricorda che il datore di lavoro deve comunque corrispondere al lavoratore una retribuzione conforme ai parametri stabiliti dall'art. 36 Cost., che possono essere soddisfatti soltanto dai livelli retributivi stabiliti dal CCNL di categoria ⁽¹⁰⁾.

(2) *Disciplina previdenziale*: a ridimensionare la libertà di scelta del CCNL, concorrono anche norme di diritto pubblico, quale è l'art. 1, comma 1 del d.l. n. 338/1989 (così come autenticamente interpretato dall'art. 2, comma 25 della l. n. 549/1995). La disposizione prevede che «in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria». Ciò significa che, ferma la libertà delle parti di individuare il contratto collettivo da applicare, l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali da versare non può essere inferiore all'importo di quella retribuzione che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta, in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale. Conseguentemente, l'omessa o infedele denuncia mensile all'Inps (attraverso i cosiddetti modelli DM10) di rapporti di lavoro o di retribuzioni erogate, ancorché registrati nei libri di cui è obbligatoria la tenuta, concretizza l'ipotesi di «evasione contributiva» di cui all'art. 116, comma 8, lett. B), della l. n. 388/2000, e non la meno grave fattispecie di «omissione contributiva» ⁽¹¹⁾.

(3) *Benefici economici e normativi*: da non trascurare è il crescente ricorrere del legislatore ad attribuire solo ad alcuni contratti collettivi piuttosto che ad

⁽¹⁰⁾ Cfr. Cass., sez. un., 26 marzo 1997, n. 2665.

⁽¹¹⁾ Cfr. Corte di Cass., 27 dicembre, 2011, n. 2896.

altri la possibilità di disciplinare la flessibilità contrattuale e organizzativa. Sotto tale profilo, si pensi a tutti i casi in cui il contratto collettivo possa integrare, derogare o modificare la disciplina di una tipologia contrattuale flessibile di cui al d.lgs. n. 81/2015. Integrazione o modifica che non è consentita a qualsiasi contratto collettivo ma solo ai «contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» e ai «contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria», come chiarisce l'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015. Vero anche che il legislatore, nel concedere taluni benefici economici alle imprese (come nel caso della detassazione del premio di risultato), ne subordina l'effettiva fruibilità alla condizione di applicare il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

(4) *Altri vincoli di legge*: vi sono infine alcune previsioni normative che sortiscono l'effetto di limitare la libertà di scelta del contratto collettivo. Si pensi all'art. 7, comma 4, del d.l. n. 248/2007 che in materia di società cooperative, dispone, laddove si sia in presenza di più contratti collettivi della medesima categoria, che ai soci lavoratori devono comunque essere garantiti trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria. Oppure si pensi all'art. 30, comma 4, d.lgs. n. 50/2016 (c.d. Codice degli appalti pubblici), che impone all'appaltatore l'applicazione del contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

(5) *La prassi amministrativa*: anche la prassi amministrativa ha un suo autonomo rilievo e finisce per condizionare la scelta del contratto collettivo di settore da applicare ai rapporti di lavoro. Essa è composta da un insieme di circolari e note interpretative emesse dagli enti ispettivi (Inl), enti previdenziali (Inps, Inail) e dal Ministero del lavoro, che hanno lo scopo di fornire ai funzionari (gli ispettori) i criteri alla stregua dei quali interpretare le norme, ivi incluse quelle sulla corretta applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro. Particolarmente incisiva in tema di libera scelta del contratto collettivo da applicare al rapporto di lavoro è la circ. Inl 28 luglio 2020, n. 2, la quale ha individuato degli indici in base ai quali valutare il rispetto da parte del datore di lavoro dello standard minimo richiesto dalla normativa in materia ai fini del godimento dei benefici contributivi (art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006). Nel pieno rispetto della libertà sindacale del datore di lavoro – che si esplica nella individuazione del contratto collettivo

da applicare che meglio risponde alle prerogative datoriali – l'Ispettorato ritiene che l'impresa che voglia usufruire dei benefici contributivi deve applicare un CCNL che contenga i medesimi livelli di trattamento dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore e sul piano nazionale, in relazione:

- (a) alla disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time;
- (b) alla disciplina del lavoro straordinario;
- (c) alla disciplina compensativa delle *ex* festività soppresse;
- (d) alla durata del periodo di prova;
- (e) alla durata del periodo di preavviso;
- (f) alla durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio;
- (g) alla malattia e all'infortunio;
- (h) alla maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- (i) al monte ore di permessi retribuiti.

Con l'avvertenza che nel caso in cui il contratto collettivo applicato dal datore di lavoro ispezionato si discosti *in peius* da almeno due delle materie qui elencate, l'ispettore è obbligato a revocare i benefici contributivi concessi in virtù di quanto disposto art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006.

6. La banca dati del Cnel dei contratti collettivi di lavoro

Una questione non banale dal punto di vista pratico – in considerazione della complessità e varietà dei sistemi di relazioni industriali e di contrattazione collettiva (*supra*, §§ 2, 3 e 4) e della (relativa) libertà di scelta del contratto collettivo da applicare ai propri dipendenti (*supra*, § 5) – è quella relativa a dove reperire materialmente i diversi testi contrattuali. Di fondamentale importanza, da questo punto di vista, quantomeno con riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro è **l'archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro curato dal Cnel**. Si tratta di una banca dati pubblica, istituita ai sensi dell'art. 17 della l. 30 dicembre 1986, n. 936, che raccoglie i testi autentici dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle parti sociali, in capo alle quali, vi è un obbligo di legge di deposito – invero non particolarmente effettivo poiché non è prevista alcuna sanzione in caso di inadempimento – entro 30 giorni dalla loro stipula e dalla loro stesura.

L'utilizzo della banca dati è un esercizio particolarmente utile, nell'ambito del presente atlante, in quanto mostra plasticamente l'intreccio in materia tra le logiche della razionalità economica e quelle della razionalità giuridica. Quelle che seguono, pertanto, vogliono essere sia delle istruzioni per l'utilizzo pratico della banca dati che un modo per approfondire i diversi criteri con cui il materiale contrattuale può essere ordinato e classificato.

Innanzitutto, una volta entrati sul sito istituzionale (www.cnel.it), è necessario accedere all'Archivio contratti.

All'interno dell'archivio, la ricerca può svolgersi attraverso una apposita “maschera di ricerca CCNL” (si veda la figura 10) che consente, in primo luogo, di limitare la selezione dal punto di vista cronologico, scegliendo tra i testi contrattuali correnti e vigenti e quelli invece storici. In secondo luogo, di selezionare il settore economico di interesse tra tredici “macro-settori”: la banca dati infatti aggrega (nel momento in cui si scrive) i contratti collettivi in tredici “macro-settori” economici, suddivisi a loro volta in novantasei “settori contrattuali”. Ad ogni “settore contrattuale” vengono, dunque, abbinati i contratti collettivi in ragione delle attività che sono ricomprese nel rispettivo campo di applicazione.

Figura 10. *Maschera di ricerca CCNL dell'Archivio Cnel*

Ricerca in Archivio:

Corrente

Settore:

Categoria:

Data stipula da:

Data stipula a:

Data decorrenza:

Data scadenza contrattuale:

Titolo:

Cerca

La classificazione e l'indicizzazione dell'archivio non rispecchiano la suddivisione delle macro-categorie della codificazione Ateco (che sono ventuno, veda la tabella 3) che abbiamo adottato per organizzare il nostro atlante della contrattazione e tutto il materiale contrattuale.

Tabella 3. Attività economiche: classificazione Cnel e codificazione Ateco

MACRO-SETTORI CNEL		MACRO-CATEGORIE ATECO	
A	Agricoltura	A	agricoltura, silvicoltura e pesca
B	Chimici	B	estrazione di minerali da cave e miniere
C	Meccanici	C	attività manifatturiere
D	Tessili	D	fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
E	alimentaristi agroindustriale	E	fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
F	Edilizia	F	Costruzioni
G	poligrafici e spettacolo	G	commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
H	Commercio	H	trasporto e magazzinaggio
I	Trasporti	I	attività di servizi di alloggio e di ristorazione
J	credito e assicurazioni	J	servizi di informazione e comunicazione
K	aziende di servizi	K	attività finanziarie e assicurative
T	enti e istituzioni private	L	attività immobiliari
V	Varie	M	attività professionali, scientifiche e tecniche
		N	noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
		O	amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
		P	istruzione
		Q	sanità e assistenza sociale
		R	attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
		S	altre attività di servizi
		T	attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
		U	organizzazioni ed organismi extraterritoriali

La classificazione alfanumerica dei contratti collettivi realizzata dal Cnel (di cui si dirà più approfonditamente *supra*, § 2) è dunque del tutto autonoma rispetto a quella Ateco: per quanto possano esservi dei punti di contatto (la scelta di utilizzare, ad esempio, lettere e numeri per identificare delle

categorie merceologiche), il raggruppamento dei contratti sotto i codici alfanumerici non è sovrapponibile. Un esempio di quanto detto lo si può ricavare, ad esempio, dalla classificazione in banca dati del CCNL dipendenti degli studi professionali, al quale il Cnel attribuisce il codice “H442”. Con la lettera “H”, la banca dati del Cnel raccoglie tutti i CCNL che possono dirsi riconducibili al “macro-settore” del commercio. Eppure, il CCNL in questione, nell’ambito della sequenza alfabetica della codificazione Ateco, dovrebbe ricadere sotto la lettera “M”, dedicata alle “attività professionali, scientifiche e tecniche”.

Queste prime osservazioni operative ci permettono di confermare che la codificazione utilizzata dalla banca-dati del Cnel non è allineata ai codici Ateco, rispetto ai quali lo stesso Cnel, in un file excel separato («CCNL settore privato», scaricabile sempre dalla pagina di accesso dell’archivio), ha avviato una verifica sperimentale (da notare come nello stesso file excel questo abbinamento sia definito espressamente come “Ateco sperimentale”), al fine di accertare per ogni codice Ateco – e quindi per ogni attività economica secondo la classificazione dell’Istat – quanti contratti collettivi insistono in termini di applicazione (cioè quante attività economiche così come classificate dai codici Ateco ricadono all’interno del campo di applicazione di un determinato CCNL).

Una volta individuato il settore di interesse, anche attraverso l’apposita “traduzione” dal codice Cnel a quello Ateco, è necessario specificare la “categoria”, dove è possibile trovare il contratto collettivo di riferimento per parole chiave oppure digitando il codice alfanumerico identificativo del contratto collettivo (*infra*). Tale codice è segnalato nelle schede dedicate a ciascun contratto collettivo analizzato di seguito nella parte II dell’atlante e, in alternativa, può ricavarsi attraverso la consultazione del già menzionato file excel del Cnel denominato CCNL settore privato. Si tratta di un documento, strutturato in più fogli, contenente informazioni di diverso tipo.

In questa sede è sufficiente richiamare:

- il foglio Uniemens 2021 (tabella 4) grazie al quale è possibile conoscere il numero di aziende che applicano ciascun contratto collettivo e il relativo numero di lavoratori coperti dalla disciplina contrattuale;
- il foglio Ateco da 1 a 6 cifra (tabella 5) nel quale a ciascuna macro-categoria Ateco (A – Agricoltura, silvicoltura e pesca; B – Estrazioni di minerali; C – Attività manifatturiere; ecc.) è ricondotto ciascun codice ateco numerico (colonna “ateco6”);
- il foglio Ateco sperimentale (tabella 6) nel quale a ciascun contratto collettivo è assegnato un codice numerico Ateco (colonna “ateco6”).

Tabella 4. Il codice identificativo Cnel

A	B	C			D	E	F	G
CCNL id	CCNL titolo	contraenti			settore cod	settore desc	numero medio datori (CF)	numero medio lavoratori
B011	Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL	FEDERCHIMICA; FARMINDUSTRIA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL			B	CHIMICI	3685	210652
B371	CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche	FEDERAZIONE GOMMA E PLASTICA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; (sottoscritto separatamente per adesione da FAILC CONFAL; sottoscritto in firma separata da UGL CHIMICI)			B	CHIMICI	3958	157335
B018	CCNL Unionchimica Confapi per i lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	UNIONCHIMICA CONFAPI; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL			B	CHIMICI	2921	49383
B254	CCNL Energia e Petrolio	CONFINDUSTRIA ENERGIA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI (stipula su tavolo separato)			B	CHIMICI	232	36946
B132	CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli in vetro, comprese le aziende che producono lampade e display	ASSOVETRO; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL (UGL CHIMICI in firma separata)			B	CHIMICI	904	27529
B122	CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in gres	CONFINDUSTRIA CERAMICA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI (in firma separata); FIALC CISAL (in firma separata); FAILC CONFAL (in firma separata); FESICA CONFSAI (in firma separata)			B	CHIMICI	530	26751
B101	CCNL per gli addetti delle aziende conciarie	UNIC; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI (firma separata)			B	CHIMICI	1227	19688
B282	CCNL Attività Minerarie	ASSOMINERARIA; FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI (in firma separata)			B	CHIMICI	73	1664
B012	Coibentazioni Termiche Acustiche	ANICTA; FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI (adesione)			B	CHIMICI	24	1621
B01F	CCNL per i dipendenti della piccola e media industria dei settori Chimica, Concia e settori accorpati, Plastica e Gomma, Abrasivi, Ceramica e Vetro	CNL; CNL Federazione Nazionale Chimica-Metalmeccanica; FILD			B	CHIMICI	29	519
B017	PMI, cooperative e aziende artigiane del settore plastica e gomma	FEDERTERZIARIO; CONFIMEA; CFC; UGL CHIMICI			B	CHIMICI	81	449

Tabella 5. Dal codice numerico al macro-settore Ateco

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
ateco1	desc1	ateco2	desc2	ateco3	desc3	ateco4	desc4	ateco5	desc5	ateco6	desc6
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.11	Coltivazione di cereali (escluso il riso), legumi da granella e semi oleosi	01.11.1	Coltivazione di cereali (escluso il riso)	01.11.10	Coltivazione di cereali (escluso il riso)
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.11	Coltivazione di cereali (escluso il riso), legumi da granella e semi oleosi	01.11.2	Coltivazione di semi oleosi	01.11.20	Coltivazione di semi oleosi
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.11	Coltivazione di cereali (escluso il riso), legumi da granella e semi oleosi	01.11.3	Coltivazione di legumi da granella	01.11.30	Coltivazione di legumi da granella
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.11	Coltivazione di cereali (escluso il riso), legumi da granella e semi oleosi	01.11.4	Coltivazioni miste di cereali, legumi da granella e semi oleosi	01.11.40	Coltivazioni miste di cereali, legumi da granella e semi oleosi
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.12	Coltivazione di riso	01.12.0	Coltivazione di riso	01.12.00	Coltivazione di riso
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.13	Coltivazione di ortaggi e meloni, radici e tuberi	01.13.1	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in piena aria (escluse barbabietola da zucchero e patate)	01.13.10	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in piena aria (escluse barbabietola da zucchero e patate)
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.13	Coltivazione di ortaggi e meloni, radici e tuberi	01.13.2	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in colture protette (escluse barbabietola da zucchero e patate)	01.13.20	Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in colture protette (escluse barbabietola da zucchero e patate)
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.13	Coltivazione di ortaggi e meloni, radici e tuberi	01.13.3	Coltivazione di barbabietola da zucchero	01.13.30	Coltivazione di barbabietola da zucchero
A	agricoltura, silvicoltura e pesca	01	coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	01.1	coltivazione di colture agricole non permanenti	01.13	Coltivazione di ortaggi e meloni, radici e tuberi	01.13.4	Coltivazione di patate	01.13.40	Coltivazione di patate

Tabella 6. Dal codice numerico Ateco al codice identificativo del Cnel

A CCNL id	B CCNL titolo	C firmatari datoriali	D firmatari sindacali	E ateco6	F desc6	G dirig
E071	CCNL per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima	PESCA	FAI CISL; FLAI CGIL; UILA Pesca	05.12.00 Pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi		
E071	CCNL per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima	PESCA	FAI CISL; FLAI CGIL; UILA Pesca	03.11.00 Pesca in acque marine e lagunari e servizi connessi		
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.22.00 Coltivazione di frutta di origine tropicale e subtropicale		
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CONFAGRICOLTURA; COLDIRETTI;			Coltivazione di ortaggi (inclusi i meloni) in foglia, a fusto, a frutto, in radici, bulbi e tuberi in colture protette fuori suolo (escluse barbabietola da zucchero e patate)	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.13.21	suolo (escluse barbabietola da zucchero e patate)	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	02.30.00	Raccolta di prodotti selvatici non legnosi	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	02.20.00	Utilizzo di aree forestali	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	02.10.00	Silvicoltura e altre attività forestali	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.64.09	Altre lavorazioni delle sementi per la semina	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.64.01	Pulitura e cernita di semi e granaglie	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CONFAGRICOLTURA; COLDIRETTI;			Coltivazioni agricole associate all'allevamento di animali;	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.50.00	attività mista	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.30.00	Riproduzione delle piante	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.29.00	Natale	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.28.00	Coltivazione di specie, piante aromatiche e farmaceutiche	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.27.00	Coltivazione di piante per la produzione di bevande	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.26.00	Coltivazione di frutti oleosi	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CONFAGRICOLTURA; COLDIRETTI;			Coltivazione di altri alberi da frutta, frutti di bosco e frutta in guscio	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.25.00	frutto, in radici, bulbi e tuberi in colture protette ad esclusione delle colture fuori suolo (escluse barbabietola da zucchero e patate)	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CONFAGRICOLTURA; COLDIRETTI;				
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.13.29	Coltivazione di tabacco	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.15.00	Coltivazione di cereali (escluso il riso)	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.11.10	Coltivazione di semi oleosi	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.11.20	Coltivazione di legumi da granella	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.11.30	Coltivazione di riso	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.13.30	Coltivazione di barbabietola da zucchero	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.24.00	Coltivazione di pomacee e frutta a nocciolo	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.14.00	Coltivazione di canna da zucchero	
A011	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti	CIA	FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	01.23.00	Coltivazione di agrumi	
		UNIEMENS 2019	UNIEMENS 2020	UNIEMENS 2021	ATECO confermati da firmatari	ATECO da 1 a 6 cifra
					ATECO sperimentale	+

7. Le fonti per lo studio sistematico della contrattazione collettiva in Italia

Nel corso del tempo, accanto alla banca dati pubblica del Cnel che, come si è visto, consente la consultazione diretta dei contratti collettivi nazionali di lavoro (*supra*, § 6), sono sorte e si sono poi più o meno efficacemente sviluppate e consolidate ulteriori sedi, afferenti a organizzazioni di rappresentanza, istituzioni ed enti di ricerca pubblici e privati, che svolgono funzioni di raccolta, catalogazione e studio della contrattazione collettiva.

Nello specifico, tra quelle più ampie e riconosciute da esperti e operatori, si possono elencare:

- l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione di secondo livello (Ocsel) curato dal sindacato Cisl;
- l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione di secondo livello del sindacato Cgil e della Fondazione Di Vittorio;
- l'Archivio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei contratti di secondo livello depositati ai sensi dell'art. 14, del d.lgs. n. 151/2015;
- il rapporto del Cnel sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva;
- la piattaforma www.fareContrattazione.it curata dai ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT.

Si tratta di osservatori, banche dati e archivi particolarmente eterogenei dal punto di vista dei contratti collettivi contenuti (quanto, ad esempio, a livelli contrattuali, numero di intese raccolte, anno e livello di sottoscrizione, parti firmatarie) e di cui è difficile misurare l'esatto grado di rappresentatività, soprattutto con riguardo alla contrattazione collettiva decentrata, mancando informazioni sul totale (e soprattutto sui contenuti) di contratti collettivi aziendali e territoriali sottoscritti di anno in anno in Italia. Non sussiste, infatti, un obbligo di legge per il loro deposito in una specifica banca dati, ad eccezione di quelli da cui derivano benefici contributivi e fiscali e altre agevolazioni, il cui riconoscimento necessita della relativa trasmissione alla Direzione territoriale del lavoro competente e del deposito presso l'Archivio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'art. 14, del d.lgs. n. 151/2015.

Dagli osservatori citati, gli enti curatori traggono rapporti e approfondimenti sulla contrattazione, che vengono pubblicati con cadenza variabile da un anno a due o tre anni, ma che può anche essere mensile, come nel caso dei report del Ministero del lavoro.

Di seguito, il dettaglio degli osservatori e degli archivi citati.

L'Osservatorio Ocsel del sindacato Cisl – Ocsel è definito dal sito stesso della Cisl come «uno strumento articolato di inserimento/consultazione di

accordi, una rete di conoscenza, di analisi, di ricerca e di comparazione di esperienze e di soluzioni contrattuali adottate nelle aziende e nel territorio». È accessibile internamente ad ogni struttura e ad ogni livello dell'organizzazione sindacale tramite l'intranet FirstClass. La funzione di ricerca consente di individuare accordi distinguendoli per area, cronologia e temi contrattuali, vantando oltre 100 voci di classificazione. Oltre ai responsabili nazionale del progetto, Ocsel può oggi contare su una rete di circa 300 referenti territoriali coordinati da responsabili delle strutture confederali regionali e delle federazioni nazionali di categoria, al fine di accrescere il numero di accordi raccolti e intercettarli in prossimità della loro sottoscrizione. Data la sua origine e le modalità di reperimento dei contratti, la banca dati Ocsel raccoglie contratti collettivi firmati (anche o esclusivamente) dai rappresentanti della Cisl in aziende e territori afferenti ai diversi sistemi di relazioni industriali presenti in Italia (*supra*, § 4). Grazie ad Ocsel, la Cisl ha elaborato, a partire dal 2012, sei rapporti biennali o triennali sulla contrattazione di secondo livello (l'ultimo dei quali è stato pubblicato a luglio 2021), oltre a svariato materiale informativo e formativo per i rappresentanti sindacali.

Dalle informazioni contenute in questi rapporti, sappiamo che Ocsel raccoglie, al 28 luglio 2021, complessivamente 14.911 contratti collettivi di secondo livello (aziendali, inter-aziendali – di filiera o distretto – e territoriali) sottoscritti a partire dal 2009, con una stragrande maggioranza di contratti aziendali, sui quali peraltro si concentrano esclusivamente gli ultimi tre rapporti prodotti. Si tratta di contratti sottoscritti in larga parte nelle regioni del Nord Italia, seguiti dal Centro e, con percentuali sempre inferiori al 10%, dal Sud e Isole. Una porzione rilevante di contratti (a partire dal 2012, quasi sempre superiore al 20% e con un picco del 54% nel 2014) è firmata a livello di gruppo. I settori maggiormente coperti risultano essere la meccanica e il commercio; discretamente rappresentati anche i trasporti, i servizi, il chimico, l'edilizia e il tessile. La classificazione settoriale operata da Ocsel riprende quella dei macro-settori Cnel (*supra*, § 6).

RAPPORTO OCSEL-CISL						
	I Rapporto	II Rapporto	III Rapporto	IV Rapporto	V Rapporto	VI Rapporto
Titolo	1° Rapporto sulla Contrattazione di Secondo Livello	Caratteristiche e Tendenze della contrattazione di 2° livello negli anni 2013/2014	Caratteristiche e Tendenze della Contrattazione di 2° livello negli anni 2015/2016	4° rapporto Ocsel sulla contrattazione decentrata 2016/2017. Una contrattazione aziendale sempre più plurale e nuova	5° rapporto Ocsel: “Il lavoro cambia... la contrattazione costruisce le risposte”	6° rapporto Ocsel: “La contrattazione decentrata alla prova dell’imprevedibilità”
Data di pubblicazione	16 novembre 2012	19 maggio 2015	13 giugno 2017	17 luglio 2018	4 dicembre 2019	28 luglio 2021
Periodo di riferimento	2009-2011	2013-2014	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2019-2020
Numero dei contratti esaminati	2360 (15% relativi al 2009; 40% relativi al 2010; 45% relativi al 2011)	1028	2094 (1038 relativi al 2015 e 1056 relativi al 2016)	2196 (1238 relativi al 2016 e 958 al 2017)	2182 (1236 relativi al 2017 e 946 al 2018)	2827 (922 relativi al 2019 e 1905 relativi al 2020)
Livello dei contratti esaminati	86% aziendali, 13% territoriali, 1% di filiera/settore/distretto/altro	89% aziendali, 10% territoriali, 1% di filiera/settore/distretto/altro	2003 aziendali, 89 territoriali, 2 di filiera/settore/distretto	2196 accordi aziendali	2182 contratti aziendali	2827 contratti aziendali
Indicazione sui soggetti stipulanti	Contratti pervenuti dalle strutture nazionali e territoriali delle federazioni di categoria aderenti alla CISL					
Settori coperti	Meccanico (20,3%), PA (11,2%), Tessile (10,9%), Chimico (10,3%), Edilizia (9,5%)	Commercio (20%), Meccanico (17%), Chimico (9%), Edilizia (8%)	Commercio (19%), Meccanico (16%), Chimico (15%), Edilizia (14%), Aziende dei Servizi (10%), Tessile (7%)	Commercio (19%), Chimico (17%), Aziende di servizi (14%), Edilizia (13%), Meccanico (11%), Tessile (8%)	Meccanico (31%), Aziende di servizi (13%), Chimico (12%), Trasporti (11%), Commercio (10%) e Tessile (6%)	La diffusione settoriale non è più calcolata in base alla percentuale degli accordi sottoscritti in ogni settore, ma in base al numero di lavoratori coperti. Risultano, per numero di lavoratori coperti, più elevati i dati dei settori dei trasporti, del commercio

						e della meccanica
Localizzazione geografica	Nord (54%), Centro (27%), Sud e Isole (9%), Accordi di gruppo (10%)	Nord (33%), Centro (32%), Sud e isole (8%), Accordi di gruppo (27%)	Nord (48%), Accordi di Gruppo (32%), Centro (14%), Sud e Isole (6%)	Nord (44%), Accordi di gruppo (33%), Centro (17%), Sud e Isole (5%)	Nord (55%), Centro (20%), Sud e Isole (2%), Accordi di gruppo (22%)	Nord (44% per gli accordi del 2019 e 65% per quelli del 2020); Centro (10% nel 2019 e 21% nel 2020), Sud (3% nel 2019 e 7% nel 2020), Accordi di gruppo (32% nel 2019 e 18% nel 2020)
Tendenze	Diritti sindacali (22%), Salario (48%), Orario (22%), Ristrutturazione/crisi (28%), Welfare (18%), Formazione (15%)	Diritti sindacali (18%), Salario (32%), Orario (16%), Ristrutturazione/crisi (48%), Welfare (13%), Formazione (11%)	Diritti sindacali (19%), Salario (43%), Orario (19%), Ristrutturazione/crisi (37%), Welfare (20%), Formazione (10%), Ambiente, salute e sicurezza (11%)	Diritti sindacali (17%), Salario (42%), Orario (19%), Ristrutturazione/crisi (33%), Welfare (27%), Ambiente, salute e sicurezza (10%)	Diritti sindacali (21%), Salario (51%), Orario (22%), Ristrutturazione/crisi (20%), Welfare (36%), Formazione (12%), Organizzazione (13%), Ambiente, salute e sicurezza (12%)	2019: salario (48%); welfare (32%); ristrutturazione e crisi (24%); diritti sindacali (20%); orario (17%); occupazione (13%); formazione (11%); mercato del lavoro (10%); ambiente, salute e sicurezza (10%). 2020: ristrutturazione e crisi (87%); occupazione (16%); orario (16%)

L'Osservatorio nazionale del sindacato Cgil e della Fondazione Di Vittorio – L'Osservatorio è stato istituito intorno al 2015, grazie alla sinergia tra l'area politiche contrattuali della Cgil e la Fondazione Di Vittorio (Fdv), con l'obiettivo di migliorare la conoscenza dello stato dell'arte della contrattazione decentrata da parte dei policy maker e degli esperti. Esso si sostanzia in un archivio di contratti di secondo livello, raccolti tramite richiesta della Cgil nazionale alle strutture centrali delle federazioni di categoria e a quelle confederali e settoriali nei territori, nonché attraverso la consultazione di siti specializzati. Nelle intenzioni dei curatori, l'archivio deve basarsi su modalità di raccolta, selezione, archiviazione e analisi da svolgere con cadenza regolare e continuativa, riguardanti informazioni pre-identificate come rilevanti ai fini dell'analisi. In particolare, gli accordi presenti nell'archivio sono oggi catalogati per estrapolarne le seguenti informazioni: caratteristiche di base (tra cui, data di firma e scadenza, tipo di accordo e settore merceologico di riferimento), ambito territoriale, dati su azienda e lavoratori (ricavati dalla piattaforma Aida-Bureau van Dijk), tematiche contrattuali (suddivise in 11 macro-aree, a loro volta distinte in diversi istituti contrattuali e norme specifiche, per un totale attualmente di 154 voci) e parti firmatarie. Tra i principali prodotti dell'osservatorio, vi sono i rapporti triennali sulla contrattazione di secondo livello, pubblicati a partire dal 2019 con cadenza annuale o biennale.

Ad aprile 2022, data di pubblicazione del terzo e ultimo rapporto, l'Osservatorio della Cgil e della Fondazione Di Vittorio (Fdv) raccoglieva 4.961 contratti collettivi (aziendali, territoriali – tra i quali si considerano anche gli accordi di filiera e distretto – e, per quanto concerne le ultime annualità, anche nazionali, soprattutto protocolli legati all'emergenza da Covid-19, ma anche accordi nazionali di settore ad integrazione di specifici temi) sottoscritti tra il 2015 e il 2021. Nonostante, a differenza degli ultimi rapporti Ocsel, quelli prodotti dall'Osservatorio Cgil-Fdv considerino tutti i contratti raccolti, sottoscritti a vari livelli, anche in questo caso si tratta in larghissima parte di contratti aziendali. Complessivamente, i contratti analizzati si concentrano nelle regioni del Nord Italia, seguiti dal Centro e dal Sud e Isole. Una porzione rilevante di contratti (quasi sempre intorno al 50%) è classificata come “multi-territoriale/nazionale”; ad incidervi sono soprattutto gli accordi di gruppo e di aziende dislocate in diverse aree geografiche. I settori maggiormente coperti risultano essere il meccanico, la chimica e affini, il credito e assicurazioni, il commercio e turismo, le aziende di servizi e i trasporti. La classificazione settoriale operata dall'osservatorio Cgil-Fdv è frutto dell'incrocio tra categoria sindacale firmataria e codice Ateco delle aziende e riprende in buona parte quella dei macro-settori Cnel (*supra*, § 6).

RAPPORTO FDV-CGIL			
	I Rapporto	II Rapporto	III Rapporto
Titolo	Primo Rapporto sulla contrattazione di secondo livello	Secondo Rapporto sulla contrattazione di secondo livello	Terzo Rapporto sulla contrattazione di secondo livello
Data di pubblicazione	Gennaio 2019	Gennaio 2020	Aprile 2022
Periodo di riferimento	2015-2017	2017-2019	2019-2021
Numero dei contratti esaminati	1700	1887	2168
Livello dei contratti esaminati	- 1452 (85,4%) aziendali - 234 (13,8%) territoriali	- 1683 (89,2%) aziendali - 178 (9,4 %) territoriali - 26 (1,4%) Altro	- 1839 (84,8%) aziendali - 146 (6,9 %) territoriali -183 (8,3%) Altro (di cui 144 protocolli covid)
Indicazione sui soggetti stipulanti	Contratti pervenuti dalle strutture nazionali e territoriali delle federazioni di categoria aderenti alla CGIL		
Settori coperti	Settore pubblico (12,1 %), Terziario (28,7%), Servizi (16,8%), Manifattura (38%), Agricoltura (4,3%)	Settore pubblico (7,7 %), Terziario (29,3%), Servizi (19,8%), Manifattura (39,5%), Agricoltura (3,7%)	Settore pubblico (5,4%), Terziario (27,2%), Servizi (22,1%), Manifattura (41,5%), Agricoltura (3,8%)
Localizzazione geografica	Nord: 28,2% Centro: 14,1 % Sud e Isole: 10,6 % Multiterritoriale / nazionale: 46,9%	Nord: 27,9% Centro: 13 % Sud e Isole: 7,2 % Multiterritoriale / nazionale: 51,8%	Nord: 28,7% Centro: 9,2 % Sud e Isole: 7,6 % Multiterritoriale / nazionale: 54,5%
Tendenze	Trattamento economico (63,7%) Relazioni e Diritti Sindacali (53,4%) Orario di Lavoro (35,5%) Aspetti contrattuali generali (31,2%) Inquadramento e Formazione (29,9%) Occupazione e Rapporti di lavoro (27,5%) Welfare integrativo (26,0%) Organizzazione del Lavoro (25,4%) Politiche industriali e crisi aziendali (23,3%) Diritti e Prestazioni Sociali (16,2%) Ambiente, Salute e Sicurezza (15,4%)	Trattamento economico (53,4%) Relazioni e Diritti Sindacali (50,2%) Orario di Lavoro (32,3%) Aspetti contrattuali generali (31,2%) Inquadramento e Formazione (26,3%) Occupazione e Rapporti di lavoro (26,3%) Welfare integrativo (25,5%) Organizzazione del Lavoro (24,4%) Politiche industriali e crisi aziendali (27%) Diritti e Prestazioni Sociali (17,3%) Ambiente, Salute e Sicurezza (14%)	Trattamento economico (53,4%) Relazioni e Diritti Sindacali (50,2%) Orario di Lavoro (27,4%) Inquadramento e Formazione (23,4%) Occupazione e Rapporti di lavoro (20,6%) Welfare integrativo (16,7%) Organizzazione del Lavoro (33,1%) Politiche industriali e crisi aziendali (26%) Diritti e Prestazioni Sociali (14,3%) Ambiente, Salute e Sicurezza (22,9%)

L'archivio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei contratti di secondo livello – L'archivio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali raccoglie tutti i contratti collettivi di secondo livello (aziendali e territoriali) depositati presso le Direzioni territoriali del lavoro ai sensi dell'art. 14, del d.lgs. n. 151/2015. In particolare, sono contenuti attualmente: i contratti disciplinanti premi di risultato e forme di partecipazione agli utili di impresa, per cui si richiede la detassazione; i contratti riguardanti misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, per cui si richiede la decontribuzione; i contratti che pattuiscono attività di formazione connesse a processi di innovazione tecnologica e digitale e per le quali si chiede un credito d'imposta; i contratti sottoscritti ai sensi dell'art. 3, del d.l. n. 318/1996, attinenti all'onnicomprendività ai fini previdenziali della retribuzione; i contratti collettivi cd. "di prossimità", sottoscritti ai sensi dell'art. 8, della l. n. 148/2011; i contratti raggiunti ai sensi dell'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020, aventi ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro per i soli lavoratori che vi aderiscono. Come già precisato, a differenza degli altri archivi e osservatori, che raccolgono un campione di contratti di secondo livello, di cui non è possibile misurare precisamente la rappresentatività poiché non è noto il totale dei contratti aziendali e territoriali sottoscritti in Italia, quello del Ministero del lavoro copre l'intero target cui fa riferimento, ossia i contratti depositati ai sensi dell'art. 14, del d.lgs. n. 151/2015.

A cadenza mensile, a partire dal novembre 2018, il Ministero del lavoro pubblica rapporti che offrono alcune informazioni sui contratti presenti in archivio, sia sul totale di quelli depositati che con esclusivo riferimento a quelli ancora attivi. Al 15 giugno 2023, data di pubblicazione dell'ultimo rapporto, l'archivio del Ministero del lavoro contava: 83.882 contratti disciplinanti premi di risultato (tra cui 10.568 tuttora attivi, con una netta prevalenza di contratti aziendali sottoscritti nelle regioni del Nord Italia e afferenti, per il 60%, al macro-settore dei servizi e per il 39% a quello dell'industria); 5.723 contratti relativi a misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (di cui 1.008 tuttora attivi); 4.433 contratti disciplinanti misure di formazione connesse alle tecnologie digitali (distribuiti per il 39% nel Nord Italia, per il 35% nelle regioni del Sud e per il 26% al Centro e afferenti per il 61% al macro-settore dei servizi e per il 38% a quello dell'industria); 3.142 contratti relativi all'onnicomprendività ai fini previdenziali della retribuzione (di cui, l'88% sottoscritti nel Nord Italia e il 55% relativi al macro-settore dell'industria); 2.209 contratti cd. "di prossimità" (sottoscritti per il 46% nelle regioni del Sud e per il 38% in quelle del Nord e afferenti per il 65% al macro-settore dei servizi e per il 34% a quello dell'industria); e 1.121 contratti che prevedono un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro (concentrati maggiormente nel Nord Italia e nel macro-settore dei servizi). Al di là di queste informazioni, reperibili dai rapporti mensili, non si conosce l'intera struttura e la griglia di classificazione dei contratti presenti nell'archivio del Ministero del lavoro.

REPORT CONTRATTI MINISTERO DEL LAVORO						
	Dicembre 2018	Dicembre 2019	Dicembre 2020	Dicembre 2021	Dicembre 2022	Giugno 2023
Titolo	Report deposito contratti - dicembre 2018	Report deposito contratti - dicembre 2019	Report deposito contratti - dicembre 2020	Report deposito contratti - dicembre 2021	Report deposito contratti - dicembre 2022	Report deposito contratti - giugno 2023
Data di pubblicazione	14 dicembre 2018	16 dicembre 2019	14 dicembre 2020	15 dicembre 2021	15 dicembre 2022	15 giugno 2023
Periodo di riferimento	Contratti attivi depositati dal maggio 2016 alla data di pubblicazione del report					
Numero dei contratti esaminati	17.630 contratti attivi	17.937 contratti attivi	14.583 contratti attivi	14.196 contratti attivi	13.608 contratti attivi	10.568 contratti attivi
Livello dei contratti esaminati	14.336 contratti aziendali e 3.294 territoriali	13.912 contratti aziendali e 4.025 territoriali	11.194 contratti aziendali e 3.389 territoriali	11.260 contratti aziendali e 2.936 territoriali	9.532 contratti aziendali e 1.036 territoriali	9.532 contratti aziendali e 1.036 territoriali
Indicazione sui soggetti stipulanti	Nessuna indicazione					
Settori coperti	59% Servizi, 40% Industria, 1% Agricoltura	55% Servizi, 44% Industria, 1% Agricoltura	54% Servizi, 45% Industria, 1% Agricoltura	58% Servizi, 41% Industria, 1% Agricoltura	59% Servizi, 40% Industria, 1% Agricoltura	60% Servizi, 39% Industria, 1% Agricoltura
Localizzazione geografica	76% Nord, 17% Centro, 7% Sud	78% Nord, 15% Centro, 7% Sud	78% Nord, 15% Centro, 7% Sud	75% Nord, 16% Centro, 9% Sud	73% Nord, 18% Centro, 9% Sud	72% Nord, 18% Centro, 10% Sud
Dimensione delle aziende	51% imprese con numero di dipendenti inferiore a 50, 34% imprese con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 15% imprese con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99	52% imprese con numero di dipendenti inferiore a 50, 33% imprese con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 15% imprese con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99	53% imprese con numero di dipendenti inferiore a 50, 33% imprese con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 14% imprese con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99	50% imprese con numero di dipendenti inferiore a 50, 35% imprese con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 15% imprese con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99	45% imprese con numero di dipendenti inferiore a 50, 39% imprese con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 16% imprese con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99	43% imprese con numero di dipendenti inferiore a 50, 41% imprese con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 16% imprese con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99
Tendenze	Per 2600 contratti aziendali è indicata la decontribuzione per le	13.714 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività,	11.420 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività,	11.328 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività,	10.729 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività,	8.278 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività,

	<p> misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti.</p>	<p> 10.369 di redditività, 8.120 di qualità, mentre 2.046 prevedono un piano di partecipazione e 9.491 prevedono misure di welfare aziendale. Per 2.443 contratti aziendali, all'atto del deposito è indicata la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti.</p>	<p> 8.690 di redditività, 6.658 di qualità, mentre 1.648 prevedono un piano di partecipazione e 8.365 prevedono misure di welfare aziendale. Per 1.934 contratti aziendali, inoltre, all'atto del deposito è indicata la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti.</p>	<p> 8.718 di redditività, 6.687 di qualità, mentre 1.533 prevedono un piano di partecipazione e 8.475 prevedono misure di welfare aziendale. Per 1.327 contratti aziendali, inoltre, all'atto del deposito è indicata la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. 4.283 contratti riguardano l'incentivo fiscale previsto per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0"; 1.251 contratti attengono alla onnicomprensività ai fini previdenziali ex art. 3 D.L. n. 318/1996; 1.153 sono contratti di prossimità ex art. 8 D.L. 138/2011; 759 accordi sono sottoscritti ai sensi dell'art. 14, co. 3 D.L. n. 104/2020.</p>	<p> 8.330 di redditività, 6.791 di qualità, mentre 1.572 prevedono un piano di partecipazione e 8.261 prevedono misure di welfare aziendale. Per 1.202 contratti aziendali, inoltre, all'atto del deposito è indicata la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. 4.387 contratti riguardano l'incentivo fiscale previsto per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0"; 2.564 contratti attengono alla onnicomprensività ai fini previdenziali ex art. 3 D.L. n. 318/1996; 1.802 sono contratti di prossimità ex art. 8 D.L. 138/2011; 992 accordi sono sottoscritti ai sensi dell'art. 14, co. 3 D.L. n. 104/2020.</p>	<p> 6.259 di redditività, 5.511 di qualità, mentre 1.207 prevedono un piano di partecipazione e 6.332 prevedono misure di welfare aziendale. Per 1.008 contratti aziendali, inoltre, all'atto del deposito è indicata la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. 4.433 contratti riguardano l'incentivo fiscale previsto per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0"; 3.142 contratti attengono alla onnicomprensività ai fini previdenziali ex art. 3 D.L. n. 318/1996; 2.209 sono contratti di prossimità ex art. 8 D.L. 138/2011; 1.121 accordi sono sottoscritti ai sensi dell'art. 14, co. 3 D.L. n. 104/2020.</p>
--	--	--	--	---	---	---

L'archivio del Cnel e i rapporti sul mercato del lavoro – Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro rilascia annualmente un rapporto sul mercato del lavoro. Dall'edizione del 2016 (XVIII), il rapporto contiene anche una sezione di studio e analisi dei contratti collettivi che, come noto, il Cnel, nell'ambito delle sue funzioni istituzionali raccoglie e conserva (§ 6). Dalle informazioni contenute nei rapporti, sappiamo che nella banca dati del Cnel, al novembre 2022, sono presenti 946 contratti collettivi nazionali vigenti. Tra questi, è evidenziato che la maggior parte appartiene al settore del commercio, seguito da quello di Enti e istituzioni private e da trasporti e edilizia. È altresì interessante notare, grazie ai dati che il Cnel raccoglie congiuntamente all'Inps che i contratti sottoscritti da categorie associate a Cgil, Cisl e/o Uil sono 208 (ossia il 22% del totale dei CCNL del settore privato), ma coprono il 97,1% dei lavoratori; i contratti sottoscritti da categorie associate a Ugl, Cisl, Confsal o Ciu sono 407 (43% del totale dei CCNL del settore privato). A partire dal XXI Rapporto, inoltre, il Cnel analizza anche la contrattazione di secondo livello. In particolare, i Rapporti del Cnel esaminano alcuni contratti collettivi – in prevalenza aziendali – per osservare alcune tendenze della contrattazione collettiva.

RAPPORTO CNEL							
	Rapporto 2015-16	Rapporto 2016-17	Rapporto 2017-18	Rapporto 2019	Rapporto 2020	Rapporto 2021	Rapporto 2022
Titolo	XVIII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva	XIX Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva	XX Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva	XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva	XXII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva	XXIII Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva	XXIV Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva
Data di pubblicazione	07.10.2016	06.12.2017	04.02.2019	27.11.2019	12.01.2021	21.12.2021	14.12.2022
Periodo di riferimento	Accordi depositati presso il Cnel alla data di pubblicazione del rapporto			Il rapporto analizza gli accordi depositati presso il Cnel alla data di pubblicazione del rapporto stesso e le risultanze emerse principalmente dal 4° Rapporto Ocsel e dal 1° Rapporto FDV. In particolare, per quanto riguarda i CCNL, sono analizzati 824 CCNL vigenti alla data di pubblicazione del Rapporto	Accordi nazionali vigenti alla data di pubblicazione del rapporto e accordi aziendali stipulati da febbraio a novembre 2020	Accordi nazionali vigenti alla data di pubblicazione del rapporto e accordi aziendali stipulati da novembre 2020 ad ottobre 2021	Accordi nazionali vigenti alla data di pubblicazione del rapporto e accordi aziendali stipulati dal 2019 al 2022
Numero dei contratti esaminati	4.033 (780 vigenti) CCNL	844 CCNL vigenti alla data di pubblicazione del Rapporto	868 CCNL vigenti alla data di pubblicazione del Rapporto		856 CCNL e 68 contratti di secondo livello	933 CCNL, 78 contratti di secondo livello	946 CCNL, 213 contratti di secondo livello
Livello dei contratti esaminati	Contratti nazionali				856 contratti nazionali, 57 contratti aziendali; 11 accordi territoriali	933 contratti nazionali, 65 contratti aziendali; 13 contratti territoriali	946 contratti nazionali, 204 contratti aziendali; 9 contratti territoriali
Indicazione sui soggetti stipulanti	Nessuna indicazione sui soggetti stipulanti	È precisato che, lato datoriale, 11% dei	Nessuna indicazione sui soggetti stipulanti	Nessuna indicazione sui soggetti stipulanti	Per i CCNL si evidenzia che 128 sono	Per i CCNL si evidenzia che 128 sono	Per quanto riguarda i 946 CCNL, si evidenzia

		<p>contratti sono firmati da associazioni aderenti a Confindustria, il 4% dall'Aran e l'86% da associazioni non aderenti a Confindustria; lato sindacale, invece, il 33% dei CCNL è sottoscritto da almeno una federazione afferente a Cgil, Cisl o Uil (tale percentuale sale al 75% con riferimento ai contratti del sistema Confindustria e al 100% rispetto a quelli siglati dall'Aran)</p>			<p>stipulati da associazioni sia datoriali sia sindacali rappresentate al Cnel, 390 da associazioni sindacali rappresentate al Cnel con associazioni datoriali non rappresentate al Cnel, 2 da associazioni sindacali non rappresentate al Cnel con associazioni datoriali rappresentate al Cnel e 336 da associazioni sia datoriali sia sindacali non rappresentate al Cnel.</p> <p>Nell' allegato contenente la lista dei contratti aziendali analizzati sono specificati, per ogni contratto, i firmatari. Nella larga maggioranza si tratta di federazioni di categoria afferenti a</p>	<p>stipulati da associazioni sia datoriali sia sindacali rappresentate al Cnel, 450 da associazioni sindacali rappresentate al Cnel con associazioni datoriali non rappresentate al Cnel, 2 da associazioni sindacali non rappresentate al Cnel con associazioni datoriali rappresentate al Cnel e 353 da associazioni sia datoriali sia sindacali non rappresentate al Cnel.</p> <p>Nell' allegato contenente la lista dei contratti aziendali analizzati sono specificati, per ogni contratto, i firmatari. Nella larga maggioranza si tratta di federazioni di categoria afferenti a</p>	<p>che 208 sono sottoscritti da categorie sindacali afferenti a Cgil, Cisl e Uil, 407 da categorie sindacali afferenti a Ugl, Confsal, Cisl e Ciu, 347 sono sottoscritti da altri sindacati.</p> <p>Nell' allegato contenente la lista dei contratti aziendali analizzati sono specificati, per ogni contratto, i firmatari. Nella larga maggioranza si tratta di federazioni di categoria afferenti a Cgil, Cisl e Uil</p>
--	--	---	--	--	---	---	---

					Cgil, Cisl e Uil	Cgil, Cisl e Uil	
Settori coperti	595 Trasporti, 486 Commercio, 396 Credito, 360 Amministrazioni Pubbliche, 327 Poligrafici, 297 Enti e istituzioni private, 284 Tessili, 252 Chimici, 214 Edilizia, 197 Alimentaristi, 192 Aziende di servizi, 180 Agricoltura, 124 Meccanici	203 Commercio, 104 Enti e istituzioni private, 64 Trasporti, 64 Edilizia, 49 Agricoltura, 44 Poligrafici, 42 Aziende di servizi, 37 Amministrazioni Pubbliche, 36 Alimentaristi, 34 Chimici, 31 Tessili, 31 Credito, 29 Meccanici	213 Commercio, 106 Enti e istituzioni private, 68 Edilizia, 65 Trasporti, 49 Agricoltura, 44 Poligrafici, 42 Aziende di servizi, 39 Alimentaristi, 34 Chimici, 31 Meccanici, 31 Tessili, 31 Credito	Per quanto riguarda la parte relativa ai CCNL: 223 Commercio, 101 Enti e istituzioni private, 73 Edilizia, 63 Trasporti, 53 Agricoltura, 46 Aziende di servizi, 43 Alimentaristi, 41 Poligrafici, 35 Meccanici, 27 Tessili, 26 Chimici, 19 Credito	Per quanto riguarda i CCNL: 213 Commercio, 103 Enti e istituzioni private, 76 Edilizia, 64 Trasporti, 55 Agricoltura, 50 Aziende di servizi, 44 Alimentaristi, 43 Poligrafici, 39 Meccanici, 31 Tessili, 21 Chimici, 19 Credito Per quanto riguarda i contratti di secondo livello: 23 contratti aziendali del settore industriale, 12 contratti aziendali del settore terziario e servizi, 22 contratti aziendali/di gruppo del settore credito; 5 accordi territoriali del settore artigiano e 6 del settore terziario e servizi.	Per quanto riguarda i CCNL: 235 Commercio, 121 Enti e istituzioni private, 73 Trasporti, 71 Edilizia, 58 Agricoltura, 53 Aziende di servizi, 49 Alimentaristi, 44 Poligrafici, 42 Meccanici, 31 Tessili, 29 Chimici, 20 Credito Per i contratti decentrati non è specificata la suddivisione dei contratti per settore	Per quanto riguarda i CCNL: 235 Commercio, 133 Enti e istituzioni private, 77 Trasporti, 71 Edilizia, 58 Agricoltura, 54 Aziende di servizi, 49 Poligrafici, 48 Alimentaristi, 44 Meccanici, 33 Tessili, 24 Chimici, 20 Credito Per i contratti decentrati non è specificata la suddivisione dei contratti per settore
Tendenze	Dal Rapporto	Il Rapporto evidenzia	In tema di premi di	In materia di premi di	Per quanto riguarda i	Per quanto riguarda i	Sul piano nazionale si

<p>emerge la presenza nel mercato del lavoro italiano di una segregazione delle donne in settori (segregazione orizzontale) e in posizioni (segregazione verticale) caratterizzati da remunerazioni più basse e contratti di lavoro meno vantaggiosi. La contrattazione aziendale, di per sé, non riesce a mitigare i differenziali salariali e dunque, non rappresenta uno strumento idoneo a ridurre i gap salariali dovuti al genere.</p>	<p>che la normativa sul Premio di risultato ha fornito una leva importante per diffondere il welfare aziendale in Italia, la leva fiscale. Allo stesso tempo emerge uno spazio più ampio che sempre più coinvolge gli aspetti dell'organizzazione del lavoro a partire dagli orari, dallo smart working e da tutti quei servizi legati alla gestione della maternità e paternità (congedi, permessi, formazione continua) e al coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. C'è una forte tendenza a introdurre il welfare, a dimostrazione di una crescente attenzione al</p>	<p>risultato e welfare aziendale si segnala una crescita delle misure nelle piccole imprese, favorita dalla possibilità di far riferimento ad un accordo territoriale. I dati aggiornati al giugno del 2018 registrano che gli istituti trovano applicazione per poco meno del 20% del totale dei lavoratori dipendenti. La distribuzione delle istanze presentate mostra tuttavia marcati fenomeni di concentrazione che attribuiscono alle regioni del Nord e alle grandi imprese la gran parte delle risorse: oltre il 90% del premio detassato, e del corrispondente incentivo, è</p>	<p>risultato, nella maggioranza degli accordi si preferisce far ricorso a parametri semplici e immediatamente comprensibili, mentre il ricorso a una molteplicità di parametri riguarda le realtà di maggiori dimensioni o quelle dei servizi. Inoltre emerge che un numero significativo di accordi prevede strumenti di verifica periodica e di controllo sulle modalità di erogazione dei premi.</p>	<p>CCNL si evidenzia che il settore con la più alta densità di CCNL (213, pari al 25% del totale) e di dipendenti (4.666.920) è quello individuato dal Cnel con la lettera H (distribuzione, terziario e servizi), ma, a dispetto dell'elevata frammentazione contrattuale, il CCNL maggiormente applicato copre da solo il 50% degli addetti, mentre i primi cinque CCNL più applicati ne assorbito addirittura l'85%, mentre il restante 15% di lavoratori si disperde negli altri 208 CCNL. Il secondo settore contrattuale in termini di addetti è quello dei meccanici</p>	<p>CCNL, si evidenzia, grazie al collegamento con i dati provenienti dalle denunce mensili Inps, che alla maggior parte dei lavoratori si applicano pochi contratti collettivi dal momento che la maggior parte dei lavoratori sono concentrati su pochi contratti (i primi 5 CCNL maggiormente applicati coinvolgono il 25% dei lavoratori, i primi 16 CCNL maggiormente applicati coprono il 50% dei lavoratori, i primi 54 CCNL maggiormente applicati riguardano il 75% dei lavoratori; i restanti 879 CCNL meno applicati</p>	<p>rileva che i contratti sottoscritti da categorie associate a Cgil, Cisl e/o Uil sono 208 (22% del totale dei CCNL del settore privato) e coprono il 97,1% dei lavoratori; i contratti sottoscritti da categorie associate a Ugl, Cisl, Confasal o Ciu sono 407 (43% del totale dei CCNL del settore privato) e coprono il 6,6% dei lavoratori; i contratti sottoscritti da categorie associate a sindacati non rappresentati al Cnel sono 347 (36,7% del totale dei CCNL del settore privato depositati) e coprono lo 0,3% dei lavoratori. Sul piano aziendale si evidenzia che</p>
--	---	---	---	---	--	--

		<p>tema da parte di aziende e parti sociali. Il numero di persone coinvolte comincia ad essere significativo e riguarda anche le donne, che ad oggi utilizzano maggiormente i servizi di welfare, soprattutto se riferiti alla gestione della maternità e alla conciliazione, compresi gli orari flessibili. Il crescente numero dei contratti, registrato dalle rilevazioni del Ministero del Lavoro, mostra una vitalità della contrattazione di secondo livello anche se circoscritta soprattutto alle Regioni del Centro-Nord. Anche la contrattazione territoriale inizia a</p>	<p>stato richiesto da imprese del Centro-Nord; l'80% dei beneficiari è concentrato nelle grandi imprese; oltre il 50% delle imprese attive con oltre 250 dipendenti ha presentato istanza per l'accesso alla misura, coprendo oltre il 40% dei lavoratori. Oltre alla elevata presenza di grandi imprese, va rimarcato che l'incidenza di piccole e medie imprese tra quante hanno richiesto l'accesso alla misura risulta più che proporzionale rispetto al peso che queste hanno sulla popolazione di imprese attive.</p>	<p>(lettera C della classificazione Cnel), dove si registrano in tutto 39 CCNL vigenti per un totale di 2.419.411 addetti. In questo settore il contratto nazionale più applicato riguarda il 61% degli addetti e i primi cinque contratti più applicati riguardano addirittura il 99% degli operatori del settore.</p> <p>Per quanto riguarda i contratti decentrati, si evidenzia che la contrattazione nel periodo di emergenza pandemica è stata incentrata sui temi della sicurezza, prevedendo specifici obblighi e protocolli per ridurre il rischio di contagio. Tali esigenze</p>	<p>riguardano il restante 25% dei lavoratori). Il Rapporto evidenzia anche che in tutti i settori contrattuali, i primi 5 CCNL maggiormente applicati interessano almeno l'80% dei lavoratori, e in 6 settori su 12 più del 90%.</p> <p>Per quanto riguarda i contratti decentrati, si evidenzia come la tendenza della contrattazione collettiva nel periodo pandemico sia stata quella di mettere a punto una vasta gamma di soluzioni di adeguamento dell'organizzazione del lavoro, attraverso la ricombinazione di diversi fattori: la tutela della salute, le</p>	<p>maggiore è la dimensione media delle aziende, maggiore è la propensione alla contrattazione, con la conseguenza che si stima una diversa incidenza della contrattazione fra i settori produttivi (si stima che nel settore chimico la contrattazione decentrata riguardi l'80% delle imprese, mentre nel settore tessile, a più alta incidenza di piccole imprese, tale percentuale non arrivi al 20%).</p>
--	--	--	---	--	---	--

		mostrare un andamento positivo.			hanno impattato anche sull'organizzazione del lavoro, attraverso l'uso di strumenti come il lavoro agile e la banca ore, e sull'innovazione tecnologica.	misure di prevenzione, le modifiche dell'organizzazione del lavoro, il distanziamento fra le persone, la compartimentazione, l'utilizzo del lavoro agile, il passaggio al lavoro a turni per ridurre l'assorbimento delle persone, il distanziamento fra i turni.	
--	--	---------------------------------	--	--	--	---	--

La piattaforma www.farecontrattazione.it di ADAPT – La piattaforma *fareContrattazione* è curata dai ricercatori di ADAPT – Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali e ha l'obiettivo di studiare in modo sistematico la contrattazione collettiva in Italia attraverso l'analisi delle prassi negoziali e sindacali, l'interazione con gli attori della rappresentanza e lo studio teorico-scientifico delle relazioni industriali italiane. In particolare, come si legge sul sito www.farecontrattazione.it, l'obiettivo della piattaforma è di colmare una delle più risalenti lacune del dibattito politico sindacale intorno al tema del lavoro e delle sue trasformazioni, cioè l'assenza di studi di benchmark e approfondimenti qualitativi sulla contrattazione collettiva nazionale e, soprattutto, decentrata (territoriale e aziendale). Al tempo della sua istituzione, nel 2011, l'osservatorio di ADAPT era tra i pochi a monitorare e analizzare la contrattazione collettiva di c.d. secondo livello in modo continuativo e sistematico.

La pagina web istituzionale è connessa a una banca dati, accessibile tramite credenziali, che alla data del 31 luglio 2023 raccoglie circa 5.000 accordi collettivi aziendali e territoriali, oltre che centinaia di accordi contrattuali nazionali. In linea generale, la banca dati contiene contratti collettivi firmati dal 2004 in avanti, a qualsiasi livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (Cgil, Cisl e Uil) e classifica il materiale contrattuale secondo un composito motore di ricerca costruito sulla base di diversi criteri ordinatori: anno e luogo di sottoscrizione; parti firmatarie; settore merceologico; livello contrattuale; contenuti tematici (relazioni sindacali; ambiente, salute e sicurezza; mercato del lavoro; inquadramento e professionalità; organizzazione e orario; retribuzione; welfare, conciliazione e pari opportunità; retribuzione; ecc.).

Ogni anno, a partire dal 2015, l'osservatorio *fareContrattazione* pubblica un rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia – nel 2024 è prevista la pubblicazione del X rapporto – che analizza e sistematizza le principali risultanze dell'attività di monitoraggio della contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, realizzando analisi di settore e approfondimenti tematici. I contratti collettivi nazionali presi in considerazione corrispondono alla totalità dei rinnovi sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil nell'anno di riferimento. A livello decentrato, invece, il numero di accordi varia di anno in anno in anno, a seconda di numerose variabili (metodologie di reperimento dei testi contrattuali; settori oggetto di focus; diffusione della contrattazione collettiva; ecc.) seppur sia possibile registrare alcune costanti che si perpetuano nel tempo. Il numero di accordi raccolti è pari a circa 300-400 per annualità; il grado di ripartizione geografica è piuttosto stabile tra nord (55-70%), centro (20-35%), sud e isole (4-9%); così come quello della distribuzione settoriale, con una prevalenza degli accordi sottoscritti nei settori della metalmeccanica, del credito, del terziario e dell'industria chimico-farmaceutica.

RAPPORTI CONTRATTAZIONE ADAPT				
	I Rapporto	II Rapporto	III Rapporto	IV Rapporto
Titolo	I Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia	II Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia	III Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia	IV Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia
Data di pubblicazione	2015	2016	2017	2018
Periodo di riferimento	2012-2014	2015	2016	2017
N. contratti esaminati	824	395	416	424
Livello dei contratti esaminati	24 rinnovi nazionali 600 accordi aziendali; 200 territoriali	13 rinnovi nazionali 315 accordi aziendali; 67 ter- ritoriali	24 rinnovi nazionali; 370 accordi aziendali; 22 territoriali	24 rinnovi nazionali; 400 accordi aziendali
Indicazione sui soggetti stipulanti	Contratti siglati dalle federazioni afferenti alle confederazioni comparativamente più rappresentative			
Settori coperti (contrattazione aziendale)	//	Meccanico (20,3%), PA (11,2%), Tessile (10,9%), Chimico (10,3%), Edilizia (9,5%) I territoriali sono relativi all'agricoltura	Commercio (20%), Meccanico (17%), Chi- mico (9%), Tessile (9%), Edilizia (8%) I territoriali sono relativi al turismo	Commercio (19%), Meccanico (16%), Chi- mico (15%), Edilizia (14%), Aziende dei Ser- vizi (10%), Tessile (7%) (8%)
Localizzazione geografica (contrattazione aziendale)	Nord (69,4%), Centro (25,4%), Sud e isole (5,2%)	Nord (61,7) Centro (34,3%) Sud Isole (4,9%)	Nord (60%), Centro (35,1%), Sud e Isole (4,9%)	Nord (64%) Centro (32%) Sud (4%)
Tendenze	Premio di risultato (64,1%); sistema di re- lazioni industriali (42,8%); inquadra- mento e sviluppo pro- fessionale (30%); mer- cato del lavoro (26%); orario di lavoro (40%); turnistica welfare aziendale (17%); clau- sole di esigibilità (14,3%)	Retribuzione (79%); partecipazione organiz- zativa (46%); sviluppo professionale e inqua- dramento (39,4%); or- ganizzazione del lavoro (38,5%); Salute e sicu- rezza e ambiente (33%); Mercato del lavoro (38%);	Premio di risultato (58,1%); partecipazione organizzativa (50%); orario di lavoro (36,6%); inquadramento professionale (27,3%); mercato del lavoro (24,1%); salute e sicu- rezza (17,3%); welfare aziendale (17%)	Relazioni industriali (66%); Retribuzione (53%); Inquadramento e sviluppo professio- nale (47%); Welfare aziendale (43%); Orario di lavoro (42%); Salute, sicurezza e ambiente (37%); Mercato del la- voro (30%); Esigibilità dei

RAPPORTI CONTRATTAZIONE ADAPT					
	V Rapporto	VI Rapporto	VII Rapporto	VIII Rapporto	IX Rapporto
Titolo	V Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia	VI Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia	VII Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia	VIII Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia	IX Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia
Data di pubblicazione	2019	2020	2021	2022	2023
Periodo di riferimento	2018	2019	2020	2021	2022
N. contratti esaminati	355	353	440	420	478
Livello dei contratti esaminati	36 rinnovi nazionali; 313 accordi aziendali; 6 territoriali	36 rinnovi nazionali; 309 accordi aziendali; 8 territoriali	22 rinnovi nazionali; 418 accordi aziendali	34 rinnovi nazionali; 339 accordi aziendali; 47 territoriali	44 rinnovi nazionali; 434 accordi aziendali
Indicazione sui soggetti stipulanti		Contratti siglati dalle federazioni afferenti alle confederazioni comparativamente più rappresentative			
Settori coperti (contrattazione aziendale)	Commercio (19%), Chimico (17%), Aziende di servizi (14%), Edilizia (13%), Meccanico (11%), Tessile I territoriali sono relativi a terziario e metalmeccanico	Meccanico (31%), Aziende di servizi (13%), Chimico (12%), Trasporti (11%), Commercio (10%) e Tessile (6%) I territoriali sono relativi alla cooperazione sociale	//	//	Meccanico (103), Credito (68), Poste (62), Elettrici (51), Tessile (18), Trasporti (17)
Localizzazione geografica (contrattazione aziendale)	Nord (65%), Centro (32%) Sud (3%)	Nord (66%) Centro (25%) Sud (9%)	//	//	Multiterritoriale (50%), Nord (32%), Centro (17%), Sud (1%)
Tendenze	Relazioni industriali (32%); Sviluppo professionale e inquadramento (51%); Welfare aziendale (43%); Organizzazione del lavoro (telelavoro,	I contenuti normativi più trattati sono relativi a schemi di retribuzione variabile (principalmente associati ad indicatori di tipo collettivo e a parametri	Le vicende da Covid-19 influenzano notevolmente la contrattazione aziendale. Anche i 182 contratti aziendali residui, che non contengono direttamente	Marcata centralizzazione della contrattazione collettiva aziendale; assenza di coordinamento con il livello nazionale; riforma delle tipologie contrattuali con speciale	Poco meno della metà degli accordi disciplina la partecipazione rappresentativa; la disciplina dell'orario di lavoro si concentra sulla sua collocazione temporale; la

smartworking: 21%); Salute sicurezza ambiente; Appalti (19%)	legati all'assenteismo), misure di welfare e conciliazione (soprattutto nella forma di conversione del premio di risultato in flexible benefits e strumenti di flessibilità oraria per lavoratori che abbiano particolari necessità di cura, assistenza, studio) e a piani di formazione e sviluppo professionale per l'acquisizione di nuove competenze	misure di contrasto e di contenimento della pandemia e dei suoi effetti sul mercato del lavoro in termini di contrazione dei livelli occupazionali o del reddito dei lavoratori, risultano fortemente condizionati dalla situazione emergenziale che ha caratterizzato tutto il 2020	attenzione alle esigenze relative alla conciliazione vita-lavoro; sul resto dei temi non sono enunciate particolari tendenze ma più buone pratiche	metà degli accordi (e più) regola lavoro agile; le previsioni in materia di formazione presenti con maggiore frequenza sono quelle che disciplinano gli organismi paritetici con funzioni di consultazione, confronto, pianificazione e monitoraggio delle azioni formative
--	--	--	--	---

8. Dall'atlante della contrattazione collettiva all'atlante dei mestieri

Quanto sin qui documentato, in chiave di ricomposizione e rappresentazione sistematica dei mercati settoriali del lavoro in Italia, può essere ovviamente rappresentato anche partendo da ciò che si compra e si vende in un determinato mercato del lavoro e cioè i singoli mestieri, le competenze, le professionalità, le **qualifiche professionali**. Questa rappresentazione di dettaglio è contenuta nell'atlante del lavoro e delle qualificazioni, una piattaforma digitale curata dall'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp), che raccoglie e classifica le occupazioni e i relativi contenuti professionali esistenti nel mercato del lavoro con l'intento di realizzare una «mappatura universale del lavoro».

I mestieri, esattamente come il mercato del lavoro, non esistono in natura ma sono costruiti socialmente (e giuridicamente) dai diversi soggetti istituzionali, pubblici e privati, che poi concorrono alla stessa costruzione dei diversi settori economici facendosi altresì carico di determinare (con la tariffa oraria contrattuale) il valore economico di scambio dei singoli mestieri/profili professionali (qualifiche professionali). L'obiettivo dell'atlante del lavoro, al pari del presente atlante della contrattazione collettiva, è quindi quello di rappresentare quegli elementi che diventano poi oggetto dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e dello scambio tra professionalità e ora lavoro.

Il portale digitale denominato atlante del lavoro e delle qualificazioni nasce come attuazione del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, istituito con la l. n. 92/2012, art.

4, comma 67, che ambiva a raccogliere tutti gli standard delle qualificazioni e delle competenze che caratterizzavano ciascun mestiere e professione, anche con l'obiettivo di attivare un canale di comunicazione e integrazione tra sistema educativo e formativo e mercati del lavoro.

L'atlante del lavoro è organizzato sulla base delle sequenze descrittive della classificazione dei settori economico-professionali e dei livelli del quadro nazionale delle qualificazioni. Ciascun processo di lavoro e mestiere è ricondotto alle c.d. aree di attività in ventiquattro settori economici professionali (SEP), ottenuti utilizzando i codici delle classificazioni Istat relative alle attività economiche (Ateco 2007) – i medesimi utilizzati in questo atlante della contrattazione per organizzare i testi contrattuali – e alle professioni (Classificazione delle professioni 2011).

Nel dettaglio, il database è costituito da tre principali sezioni.

(1) *Atlante lavoro*: descrive i contenuti del lavoro in ventitre settori economico professionali (SEP) e un settore area comune (processi di supporto alla produzione di beni e servizi) seguendo uno schema che individua per ciascun settore i processi di lavoro, le sequenze di processo, le Aree di attività (ADA) e le attività specifiche.

(2) *Atlante e professioni*: è la sezione che descrive il mondo delle professioni e raccoglie le professioni regolamentate, cioè tutte quelle attività professionali il cui accesso ed esercizio è normato a livello nazionale e vincolato, per legge, al possesso di determinati titoli, certificati e abilitazioni (direttiva 2005/36/CE e successive integrazioni); il repertorio delle professioni dell'apprendistato; le professioni non organizzate in ordini o collegi (regolate dalla l. n. 4/2013 si riferiscono alle attività economiche, anche organizzate, volte alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitate abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale); le qualificazioni regionali abilitanti (in capo alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano e rientrano tra i requisiti obbligatori previsti dalla normativa per l'esercizio di specifiche attività professionali e di alcune professioni regolamentate).

(3) *Atlante e qualificazioni*: raccoglie in una stessa cornice le **qualificazioni professionali** rilasciate da un ente titolare (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca; le Regioni e le Province autonome; il Ministero del lavoro e delle politiche sociali; il Ministero dello sviluppo economico e le altre autorità competenti in materia di certificazione di competenze riferite a qualificazioni delle professioni regolamentate). Questa parte dell'atlante è a sua volta suddivisa in tre sezioni: secondo ciclo di istruzione, istruzione superiore e formazione professionale regionale e IFTS.

L'idea di una mappatura dei lavori e la conseguente standardizzazione e omogeneizzazione classificatoria degli stessi è funzionale a creare ordine, confronto e uniformità. Considerato questo aspetto l'atlante del lavoro e

delle qualificazioni è uno strumento operativo utile, almeno nelle intenzioni del legislatore, a una serie di finalità: supportare i servizi per l'occupabilità, l'apprendimento permanente, la progettazione formativa e i processi di validazione e di riconoscimento dei crediti formativi e delle competenze acquisite in contesti di apprendimento (non formali e informali); è efficace e vantaggioso anche per le imprese che con l'utilizzo dell'atlante potrebbero meglio circostanziare le proprie esigenze di lavoro e connetterle ai propri fabbisogni formativi e di competenze.

A questo riguardo, ai fini di una più lineare comunicazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro, va peraltro chiarita la portata dei concetti di qualifica e qualificazione. È segnatamente il sistema dell'apprendistato, contenuto nel d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (artt. 41-47) che aiuta a capire la distinzione tra due nozioni spesso confuse tra operatori ed esperti, ma che afferiscono, ora ai titoli rilasciati dall'attore pubblico, ora dal mercato del lavoro per il tramite dei sistemi di classificazione e inquadramento (le qualifiche contrattuali). Di particolare importanza, da questo punto di vista, è l'art. 46 del d.lgs. n. 81/2015 che, in continuità con quanto previsto nel d.lgs. n. 167/2011, ha previsto l'istituzione del già menzionato repertorio delle professioni che, costruito sulla base dei sistemi di classificazione e inquadramento dei contratti collettivi, ha lo scopo di armonizzare queste con le qualifiche professionali e stabilire una correlazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione professionale e gli ambiti di formazione in azienda.

9. Corpi intermedi e potere comunicativo: la geografia della rappresentanza di imprese e lavoro su internet e nei social media

In tempi recenti la presenza del **sindacato** e in generale (ma con meno decisione e convinzione) anche della rappresentanza di impresa non si limita ai settori economici e produttivi e ai luoghi di lavoro. Sempre più rilevante e significativa, in termini di consenso e costruzione di potere comunicativo, è la presenza dei sindacati (e dei sindacalisti) sulla rete internet e nei social network. Ci è sembrato pertanto opportuno, nell'esercizio di mappatura della contrattazione collettiva e della rappresentanza di imprese e lavoro, segnalare, ove possibile anche la loro presenza mediatica e virtuale su Facebook, Twitter e Instagram pur sapendo che oggi esistono anche altri social media (Tik Tok in particolare) e anche canali aperti (come Telegram) o chiusi (come WhatsApp) di comunicazione, dove la presenza degli attori della rappresentanza è tuttavia ancora modesta e incerta negli sviluppi futuri.

A titolo esemplificativo si può citare il caso delle pagine delle confederazioni Cgil, Cisl e Uil che contano follower nell'ordine delle migliaia su

Twitter e delle decine di migliaia su Facebook, ma anche delle federazioni dei metalmeccanici (@Fiomnet, @Fimcislstampa, @uilmnazionale), tra le più attive e seguite nell'ambito delle organizzazioni di settore.

Le finalità di questa presenza virtuale della rappresentanza sono evidenti. Si tratta infatti di continuare ad esercitare un'azione di aggregazione collettiva attraverso gli strumenti della comunicazione digitale e dare dunque alla rappresentanza un peso comunicativo nell'arena dei social media.

Raggiunta questa posizione, le organizzazioni di rappresentanza dispongono di una leva fondamentale per assolvere alle loro varie funzioni: esercitare pressione sul legislatore e sui decisori politici affinché tengano in considerazione gli interessi dei propri rappresentati, sensibilizzare l'opinione pubblica circa le ragioni dei propri rappresentati, nonché promuovere i suoi servizi e i suoi prodotti.

Quest'ultimo aspetto non si esaurisce nei tesseramenti e nei servizi individuali agli iscritti (ad esempio l'assistenza legale o quella erogata dai CAF), bensì riguarda anche i contratti e gli accordi collettivi. Le leve della comunicazione mediatica vengono cioè attivate dal sindacato anche nei processi della contrattazione collettiva, siano essi quelli che si svolgono a livello nazionale, territoriale o aziendale. Ciò si verifica soprattutto nei momenti di crisi, ossia quanto le dinamiche negoziali sperimentino situazioni di stallo o di conflitto aperto che rendano più difficile la firma di un accordo. In questi contesti, può essere allora condotta una campagna volta a condizionare indirettamente il comportamento della controparte facendo leva sulla sua reputazione e sulla fiducia dei suoi portatori di interesse. Può essere così indotto un cambiamento nella strategia di un'azienda preoccupata della perdita di quote di mercato a causa della mutata percezione del marchio da parte dei consumatori o, più spesso, dell'allontanamento dei finanziatori (soprattutto nel caso di aziende quotate). Allo stesso modo, in casi particolari (crisi aziendali o negoziazioni trilaterali) può essere sollecitato il sostegno o l'intervento diretto degli attori istituzionali quali amministrazioni territoriali (locali o regionali) o organi dello Stato (i Ministeri) preoccupati della possibile perdita di consenso da parte degli elettori nei partiti con cui tali soggetti possono essere identificati.

Un tentativo di aggregazione della attività dei sindacati sulla rete internet e sui social network è rappresentato dall'account Twitter *FareContrattazione* di ADAPT (@Adapt_rel_ind), che raccoglie e condivide con i suoi follower l'attività social delle organizzazioni di rappresentanza in tutti i casi in cui esse pubblicano piattaforme sindacali e soprattutto notizie relative alla sottoscrizione di contratti e accordi collettivi. Attraverso la consultazione della timeline dell'account *FareContrattazione* è facile rendersi dunque conto del grado di vitalità della rappresentanza italiana sulla piattaforma di microblogging e della frequenza con la quale le organizzazioni raggiungono risultati concreti attraverso le loro attività di negoziazione.

Le principali risultanze dell'attività di monitoraggio e di interazione dell'account *FareContrattazione* sono inoltre condensate nel relativo sito e piattaforma online www.fareContrattazione.it.

10. Piano dell'opera e avvertenze per la lettura

Questa prima parte dell'atlante della contrattazione collettiva in Italia, che si conclude con una bibliografia essenziale e con un corposo glossario contenente alcune delle nozioni più importanti per ricostruire la geografia economica del lavoro nel prisma delle relazioni industriali (nozioni che, nel corso dei precedenti paragrafi, sono state evidenziate al lettore attraverso l'utilizzo del grassetto), aveva l'obiettivo di offrire ai lettori – studenti universitari, operatori delle associazioni del lavoro e dell'impresa, professionisti – un primo strumentario per conoscere e adoperare il diritto delle relazioni industriali e una chiave di lettura che inquadra la contrattazione collettiva e gli attori della rappresentanza come istituzioni che realizzano l'incontro tra razionalità economica e razionalità giuridica.

Il manuale prosegue con una parte II che si ripropone, da un lato, di individuare i contratti collettivi più applicati nel mercato del lavoro italiano secondo i criteri già illustrati (*supra*, § 2); dall'altro lato, di mostrare come i sistemi di relazioni industriali concorrano alla definizione e articolazione dei diversi settori economici (primario, secondario e terziario). In particolare, di ciascun contratto collettivo è espressamente indicato l'ambito di applicazione con il quale le parti sociali individuano, settore per settore, le attività economiche e produttive che lo caratterizzano.

Le parti III e IV dell'Atlante, infine, procedono con la identificazione, a partire proprio dai soggetti firmatari dei contratti collettivi precedente individuati, dei principali attori della rappresentanza del lavoro (parte III) e dell'impresa (parte IV).

Il volume si chiude con quattro indici analitici il cui obiettivo è aiutare il lettore a individuare rapidamente:

- l'elenco dei contratti collettivi oggetto del nostro atlante organizzati in ordine alfabetico;
- l'elenco delle federazioni di categoria di rappresentanza dei lavoratori organizzati in ordine alfabetico;
- l'elenco delle federazioni di categoria di rappresentanza dei datori di lavoro organizzato in ordine alfabetico;
- l'elenco delle federazioni di categorie di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro organizzati per settore economico.

Quelle che seguono sono due “fotografie” onnicomprensive e di sintesi: la prima mostra quali sono i sistemi di relazioni industriali che partecipano a

ciascun settore economico, con l'indicazione dei CCNL di riferimento; la seconda contiene l'esatto elenco dei contratti collettivi selezionati dall'Atlante con l'indicazione delle parti sociali sottoscrittori, del numero di aziende e di lavoratori a cui si applicano, del codice alfanumerico unico di identificazione del Cnel e del macro-settore Ateco di appartenenza (individuato, tra gli altri, perché quello "prevalente", cioè le cui attività di riferimento costituiscono la maggioranza delle attività economiche individuate dagli ambiti di applicazione definiti dai contratti collettivi).

SETTORE PRIMARIO	
SISTEMA CONFAGRICOLTURA	SISTEMA CONFINDUSTRIA
CCNL operai agricoli e florovivaisti	CCNL settore miniero-metallurgico

SETTORE SECONDARIO	
SISTEMA CONFINDUSTRIA	
CCNL industria carta	CCNL energia e petrolio
CCNL industria chimico-farmaceutica	CCNL industria vetro e lampade
CCNL industria ceramica	CCNL industria pelli e ombrelli
CCNL gas-acqua	CCNL industria alimentare
CCNL industria gomma-plastica	CCNL industria calzature
CCNL industria lapidei	CCNL industria legno-arredo
CCNL settore elettrico	CCNL industria edile
CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti	CCNL tessile e abbigliamento
SISTEMA CONFARTIGIANATO	SISTEMA CNA
CCNL aliment-panificazione	CCNL aliment-panificazione
CCNL edilizia-artigianato	CCNL edilizia-artigianato
CCNL legno-lapidei artigianato	CCNL legno-lapidei artigianato
CCNL meccanica-artigianato	CCNL meccanica artigianato
CCNL tess-abb-chimica-ceramica	CCNL tess-abb-chimica-ceramica
SISTEMA CONFCOMMERCIO	SISTEMA CONFESERCENTI
CCNL imp/att. sportive profit e no	CCNL terziario, distribuzione e servizi
CCNL terzario, distribuzione servizi	CCNL turismo
CCNL turismo	
SISTEMA CONFAPI	
CCNL industria alimentare imprese minori	CCNL industria meccanica imprese minori
CCNL industria chimica imprese minori	CCNL industria tessile-abbigliamento
CCNL industria edile imprese minori	

SISTEMA CONFIMI	
CCNL industria meccanica imprese minori	
SISTEMA LEGACOOP	SISTEMA CONFSCOOPERATIVE
CCNL industria edile	CCNL industria edile

SETTORE TERZIARIO	
ABI	
CCNL personale imprese creditizie, finanziarie e strumentali	CCNL dirigenti imprese creditizie, finanziarie e strumentali
ANIA	
CCNL imprese di assicurazione	
SISTEMA CONFINDUSTRIA	
CCNL armatori	CCNL proprietari di fabbricati
CCNL autorimesse e noleggio automezzi	CCNL pulizie e multiservizi
CCNL logistica, trasporto, spedizioni	CCNL scuole non statali
CCNL personale non medico sanità privata	CCNL trasporto aereo
SISTEMA CONFARTIGIANATO	SISTEMA CNA
CCNL area comunicazione	CCNL area comunicazione
CCNL estetica e benessere	CCNL estetica e benessere
CCNL logistica, trasporto, spedizioni	CCNL logistica, trasporto, spedizioni
SISTEMA CONFAPI	
CCNL comunicazione e informatica (minori)	
SISTEMA LEGACOOP	
CCNL servizi ambientali	CCNL pulizie e multiservizi
CCNL logistica, trasporto, spedizioni	CCNL socio-assistenziale/sanitario
CCNL pubblici esercizi	CCNL vigilanza privata
SISTEMA CONFSCOOPERATIVE	
CCNL distribuzione cooperativa	CCNL pubblici esercizi
CCNL servizi ambientali	CCNL pulizie e multiservizi
CCNL logistica, trasporto, spedizioni	CCNL vigilanza privata

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
A – Agricoltura, silvicoltura e pesca	A011	Operai agricoli e florovivaisti	Confagricoltura; Coldiretti; Cia; Federazione nazionale dei proprietari conduttori in economia; Federazione nazionale degli affittuari conduttori in economia; Federazione italiana impresa agricola familiare (Fiaf); Assoverde; Associazione piscicoltori italiani (Api)	Flai Cgil; Fai Cisl; Uila	1.176	4.668
B – Estrazioni di minerali da cave e miniere	B282	Attività minerarie	Assorisorse	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	70	1.670
C – Attività manifatturiere	B011	Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL	Federchimica; Farmindustria	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	3.688	215.950
C – Attività manifatturiere	B018	Lavoratori della piccola e media industria dei settori: chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro	Unionchimica	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	2.880	50.006
C – Attività manifatturiere	B122	Ceramica, piastrelle, materiali refrattari	Confindustria Ceramica	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	518	26.969
C – Attività manifatturiere	B132	Industria del vetro e delle lampade	Assovetro	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	858	28.035
C – Attività manifatturiere	B371	Industrie della gomma, cavi elettrici ed affini e industrie delle materie plastiche	Federazione Gomma plastica; Airp	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	3.919	161.310
C – Attività manifatturiere	C011	Dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della	Federmeccanica; Assital	Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm	61.264	1.584.560

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
		installazione di impianti				
C – Attività manifatturiere	C018	Lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	Unionmeccanica	Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm	34.945	383.068
C – Attività manifatturiere	C01A	PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti	Confindustria Impresa meccanica	Fim Cisl; Uilm	1.991	34.141
C – Attività manifatturiere	C030	Area meccanica	Confartigianato Autoriparazione; Confartigianato Metalmeccanica di produzione; Confartigianato Impianti; Confartigianato Orafi; Confartigianato Benessere odontotecnici; Confartigianato restauro; Cna Produzione; Cna Installazione impianti; Cna Servizi alla comunità; Casartigiani; Claii	Fiom Cgil; Fim Cisl; Uilm	121.669	513.858
C – Attività manifatturiere	D014	Industrie tessili, dell'abbigliamento e moda	Smi e Confindustria Moda	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	7.086	157.917
C – Attività manifatturiere	D018	Addetti alle piccole e medie industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli	Uniontessile	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	5.066	53.767
C – Attività manifatturiere	D111	Industrie dei settori pelli e succedanei, produzione di ombrelli-ombrelloni	Assopellettieri; Confindustria Moda	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	567	29.482

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
C – Attività manifatturiere	D121	Lavoratori addetti all'industria delle calzature	Assocalzaturifici	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	1.477	42.620
C – Attività manifatturiera	D271	Occhiali	Anfao	Femca Cisl; Filctem Cgil; Uiltec	170	20.640
C – Attività manifatturiere	E012	Industrie alimentari	Unione Italiana Food; Ancit; Anicav; Assalzoo; Assica; Assitol; Assobibe; Assobirra; Assocarni; Assolatte; Federvini; Italmopa; Mineracqua; Unionzucchero	Fai Cisl; Flai Cgil; Uila	7.529	210.296
C – Attività manifatturiere	E015	Aziende artigiane del settore alimentazione e panificazione	Cna Alimentare; Confartigianato Alimentazione; Casartigiani; Clai	Flai Cgil; Fai Cisl; Uila	28.185	116.360
C – Attività manifatturiere	E018	PMI settore alimentare	Unionalimentari	Fai Cisl; Flai Cgil; Uila	3.231	31.744
C – Attività manifatturiere	F041	Lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti	Confindustria Marmomacchine; Anepila	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	2.787	22.667
C – Attività manifatturiere	F051	Imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	FederlegnoArredo	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	5.708	112.376
C – Attività manifatturiere	F058	PMI settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	Unital	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	1.891	20.338
C – Attività manifatturiere	F060	Aziende artigiane dell'area legno-lapidei	Cna Produzione; Cna Costruzioni; Confartigianato Legno e arredo; Confartigianato	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	17.383	75.633

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
			Marmisti; Confartigianato; Cna; Casartigiani; Clai			
C – Attività manifatturiere	G022	Aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone	Assocarta; Assografici	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom; Ugl Carta e stampa	1.360	56.049
C – Attività manifatturiere	V012	Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria	Federmanager	11.906	67.314
C – Attività manifatturiere	V751	Area tessile moda chimica ceramica	Confartigianato Moda; Confartigianato Chimica; Confartigianato Ceramica; Cna Federmoda, Cna Produzione; Cna Artistico e tradizionale; Cna Servizi alla comunità; Casartigiani; Clai	Uiltec; Femca Cisl; Filctem Cgil	25.583	143.396
D – Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	B254	Energia e petrolio	Confindustria Energia	Filctem Cgil; Femca Cisl; Uiltec	230	36.172
D – Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	K051	Lavoratori addetti al settore elettrico	Elettricità futura; Utilitalia; Energia libera; Enel S.p.A.; GSE S.p.A.; Sogin S.p.A.; Terna S.p.A.	Filctem Cgil; Flaei Cisl; Uiltec	638	60.735
E – Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	K321	Gas e acqua	Utilitalia; Proxigas; Anfida; Assogas	Filctem Cgil; Flaei Cisl; Uiltec	818	55.914
E – Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di	K531*	Dipendenti di imprese e società esercenti servizi	Utilitalia; Cisambiente; Legacoop produzione e	Fp Cgil; Fit Cisl;	2.797	82.332

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
gestione dei rifiuti e risanamento		ambientali (Fise Assoambiente)	servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Servizi; Fise Assoambiente	Uiltrasporti; Fiadel		
E – Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	K541*	Servizi ambientali	Utilitalia; Cisambiente; Legacoop produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Servizi; Fise Assoambiente	Fp Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti; Fiadel	378	40.966
F – Costruzioni	F012	Lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle cooperative	Ance; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Produzione e lavoro	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	48.835	366.342
F – Costruzioni	F015	Aziende artigiane del settore edilizia e affini	Anaepa Confartigianato Edilizia; Cna Costruzioni; Fiae Casartigiani; Clai Edilizia	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	53.916	178.173
F – Costruzioni	F018	Addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini	Confapi Aniem	Feneal Uil; Filca Cisl; Fillea Cgil	14.116	69.707
G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	E023	Personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari	Fippa; Assopanificatori	Flai Cgil; Fai Cisl; Uila	9.193	43.149
G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	H008	Distribuzione moderna organizzata (DMO)	Federdistribuzione	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	182	195.873
G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio,	H011	Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Confcommercio	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	381.098	2.353.179

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
riparazione di autoveicoli e motocicli						
G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	H012	Aziende del terziario della distribuzione e dei servizi	Confesercenti	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	9.084	65.227
G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	H016	Distribuzione cooperativa	Ancc-Coop; Conf-cooperative Consumo e utenza; Agci	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	2.146	72.740
G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	H121	Dipendenti farmacie private	Federfarma	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	16.248	75.221
G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	V212	Agenzie di somministrazione di lavoro Assolavoro	Assolavoro	Cgil; Cisl; Uil; Felsa Cisl; Nidil Cgil; Uilt	106	400.782
G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	V213	Agenzie di somministrazione Assosomm	Assosomm	Cgil; Cisl; Uil; Felsa Cisl; Nidil Cgil; Uilt	13	50.493
H – Commercio	H021	Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	Confcommercio	Manageritalia	7.636	24.694
H – Trasporto e magazzinaggio	I022	Autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità-TPL)	Asstra; Anav; Agens	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti; Ugl Fna; Faisa Cisl	1.819	111.699
H – Trasporto e magazzinaggio	I100	Logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	Aite; Aiti; Assoc-spressi; Assologistica; Fedespedi; Fedit; Fisi; Trasportounito Fiap; Confetra; Anita; Fai; Federtraslochi;	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti	36.082	531.762

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
			Federlogistica; Unitai; Assotir Confrasperto; Cna Fita; Confartigianato Trasporti; Sna Casartigiani; Claii; Confcoopoperative lavoro e servizi, Legacoop Produzione e servizi; Agci Servizi			
H – Trasporto e magazzinaggio	I320	Mobilità area contrattuale attività ferroviarie	Agens	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti; Ugl Ferrovieri; Fast Confsal; Orsa Ferrovie	111	71.518
H – Trasporto e magazzinaggio	I391	Settore privato dell'industria armatoriale	Confitarma; Assarmatori; Assorimorchiatori; Federimorchiatori	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti	1.159	26.670
H – Trasporto e magazzinaggio	I810	Industria del trasporto aereo	Assaeroporti; Assaereo; Assohandlers; Assocontrol; Enav; Fairo; Federcatering	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti; Ugl Trasporto aereo; Unica	704	46.026
I – Attività di servizi, alloggio e ristorazione	H05B	Dipendenti industria turistica	Federturismo Confindustria; Confindustria Aica	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	806	26.127
I – Attività di servizi, alloggio e ristorazione	H05Y	Aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Fipe; Angem; Legacoop Produzione e servizi; Confcoopoperative Lavoro e servizi; Agci	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	88.797	592.364
I – Attività di servizi, alloggio e ristorazione	H052	Turismo	Federalberghi; Faia	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	90.916	562.729
I – Attività di servizi, alloggio e ristorazione	H058	Settore turismo	Fiepet; Assohotel; Assoviaggi; Fiba; Assocamping; Assoturismo	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	10.732	52.092
J – Servizi di informazione e comunicazione	G011	Aziende grafiche ed affini e delle	Assografici; Aie; Anes	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom	4.884	65.528

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
		aziende editoriali anche multimediali				
J – Servizi di informazione e comunicazione	G016	Area comunicazione	Cna Comunicazione e terziario avanzato; Confartigianato Comunicazione; Casartigiani; Claii	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom	6.033	28.659
J – Servizi di informazione e comunicazione	G029	PMI della comunicazione, dell'informatica, dei servizi innovativi e della micro-impresa	Unigec; Unimatica	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom	2.635	21.147
J – Servizi di informazione e comunicazione	K411	Personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	Asstel	Slc Cgil; Fistel Cisl; Uilcom	1.349	132.714
K – Attività finanziarie e assicurative	J121	Personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione	Ania	First Cisl; Fisac Cgil; Fna; Snfia; Uilca	2.577	57.281
K – Attività finanziarie e assicurative	J241	Quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti di imprese creditizie, finanziarie e strumentali	Abi	Fabi; First Cisl; Fisac Cgil; Uilca; Unisin Falcri Silcea Sinfub	1.026	291.295
K – Attività finanziarie e assicurative	J271	Quadri direttivi e personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo casse rurali ed artigiane	Federcasse	Fabi; First Cisl; Fisac Cgil; Ugl credito; Uilca	306	36.344
L – Attività immobiliari	H0B1	Dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso	Fiaip	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	2.195	3.795
M – Attività professionali, scientifiche e tecniche	H442	Studi professionali	Confprofessioni	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	128.808	317.554

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
N – Noleggio, agenzie di viaggi, servizi di supporto alle imprese	HV17	Istituti di vigilanza privata e servizi fiduciari	Assiv; Anivp; Univ; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Servizi	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	886	55.327
N – Noleggio, agenzie di viaggi, servizi di supporto alle imprese	H401	Dipendenti proprietari di fabbricati	Confedilizia	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	29.250	38.063
N – Noleggio, agenzie di viaggi, servizi di supporto alle imprese	IC35	Autorimesse e noleggio automezzi	Aniasa	Filt Cgil; Fit Cisl; Uiltrasporti	6.608	33.077
N – Noleggio, agenzie di viaggi, servizi di supporto alle imprese	K511	Pulizie e multiservizi	Anip Confindustria; Legacoop Produzione e servizi; Confcooperative Lavoro e servizi; Agci Servizi; Unionservizi	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltrasporti	9.796	368.373
N – Noleggio, agenzie di viaggio, supporto alle imprese	K521	Dipendenti imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione	Cna Costruzioni; Cna Imprese di pulizia; Confartigianato Imprese di pulizia; Casartigiani; Clai	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltrasporti	11.410	94.732
O – Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	T411	Dipendenti degli enti previdenziali privati	Adepp	Fp Cgil; Cisl Fp; UilPa; Fialp Cisl; Ugl Terziario; Usb Lavoro privato; Confsal Parastato; Cida Sindepp; Fp Cida	47	2.699
P – Istruzione	T231	Aninsei per il personale della scuola non statale	Aninsei	Cisl Scuola; Uil Scuola; Snals Confsal	5.729	63.999

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
P – Istruzione	T241	Personale dipendente dagli Istituti scolastici educativi gestiti da enti ecclesiastici	Agidae	Filc Cgil; Cisl Scuola; Uil Scuola; Snals Confasal; Sinasca	1.175	35.484
P – Istruzione	T271	Personale occupato nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia, delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla Fism	Fism	Filc Cgil; Cisl Scuola; Uil Scuola; Snals Confasal	4.676	39.233
Q – Sanità e assistenza sociale	T011	Personale non medico della sanità privata	Aris; Aiop	Fp Cgil; Cisl Fp; Uil Fpl	2.325	146.397
Q – Sanità e assistenza sociale	T141	Personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio sanitario ed educativo Uneba	Uneba	Fisascat Cisl; Fp Cgil; Cisl Fp; Uiltucs; Uil Fpl	6.637	134.985
Q – Sanità e assistenza sociale	T151	Lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	Agci Solidarietà; Legacoopsociali; Federsolidarietà	Fp Cgil; Cisl Fp; Fisascat Cisl; Uil Fpl; Uiltucs	9.210	370.134
R – Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	H077	Impianti e attività sportive profit e no profit	Filis Confcommercio	Slc Cgil; Fisascat Cisl; Uilcom	6.390	27.029
T – Attività di famiglie e convivenze come datore di lavoro per personale domestico	H501	CCNL del lavoro domestico	Fidardo; Domina	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs; Federcolf	100	//
S – Altre attività di servizi	H515	Area acconciatura ed estetica	Cna Unione Benessere e sanità; Confartigianato Benessere Acconciatori; Confartigianato Benessere Estetisti;	Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs	57.652	129.883

Macro-settore Ateco	Codice Cnel	Destinatari del CCNL	OO.DD. categoria	OO.SS. firmatarie	N. aziende	N. lavoratori
			Casartigiani; Claii Federnas Unamem			
U – Organizza- zioni e organismi extraterritoriali	V811	Dipendenti delle ambasciate, conso- lati, legazioni, isti- tuti culturali ed or- ganismi internazio- nali in Italia	Ministero degli af- fari esteri, Mini- stero del lavoro e delle politiche so- ciali	Fp Cgil; Cisl Fp; UilPa; Ceug Fp	188	3.565

(*) In seguito all'intesa del 18 maggio 2022 tra le parti sociali del settore, che ha previsto il rinnovo unificato del CCNL servizi ambientali, Il CCNL dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali (codice K531) e il CCNL servizi ambientali (codice K541) sono stati unificati a seguito dell'intesa del 18 maggio 2022 sottoscritta da Utilitalia, Cisambiente, Agci, Legacoop, Confcooperative, Assoambiente e Fp Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Fiadel.

11. Glossario

☞ **CATEGORIA CONTRATTUALE.** Termine che definisce l'ambito di applicazione del contratto collettivo attraverso la cosiddetta clausola di inquadramento, collocata in apertura di ogni contratto collettivo, ove sono indicate le tipologie di imprese e attività economiche che sono assoggettate alle disposizioni contrattuali (ad esempio, stabilimenti siderurgici, cantieri per la produzione di metalli ferrosi e non ferrosi, cantieri addetti alla fusione della ghisa, ecc.). Con analogo significato, il diritto delle relazioni industriali utilizza formule quali "unità contrattuale", "ambito contrattuale", "area negoziale", "area contrattuale" o simili combinazioni.


☞ **CATEGORIA MERCEOLOGICA (O PRODUTTIVA).** Con tale concetto si identifica l'attività produttiva in concreto svolta dall'impresa (ad esempio, lavorazione dell'acciaio, lavorazione di farine e cereali ecc.) ed in ragione della quale si individua il CCNL applicabile ai rapporti di lavoro.


☞ **CATEGORIA SINDACALE.** Concetto che serve ad individuare il gruppo organizzato dei lavoratori o di imprese così come definito dalle organizzazioni sindacali e datoriali attraverso lo Statuto associativo (ad esempio, metalmeccanici, alimentaristi, tessili, ecc.).


☞ **CATEGORIA PROFESSIONALE.** Una serie aperta di soggetti, che condividono una collocazione nell'economia e nel mercato del lavoro, id est un raggruppamento professionale, identificabile sulla base di elementi convenzionalmente stabiliti, cui può corrispondere una categoria sindacale.


☞ **CATEGORIA LEGALE.** Tecnica di classificazione del lavoro di fonte legale che, ai sensi dell'art. 2095 c.c., distingue i lavoratori dipendenti tra dirigenti, quadri, impiegati e operai. Il contenuto di ciascuna categoria legale è definito da leggi speciali o da fonti collettive e dall'appartenenza a una o all'altra possono discendere trattamenti giuridici diversi. Nel corso del tempo, tale differenziazione è parzialmente sfumata, con ad eccezione della categoria dei dirigenti per la quale permangono notevoli peculiarità (p.e. in materia di orario di lavoro).


☞ **CNEL.** Consiglio nazionale della economia del lavoro. Organo di rilievo costituzionale della Repubblica italiana previsto dall'art. 99 Cost. con funzione consultiva rispetto al Governo, alle Camere e alle Regioni. Ha l'iniziativa legislativa e può contribuire alla elaborazione della legislazione economica e sociale. L'art. 99, comma 1, prevede che esso sia composto «di esperti e di rappresentanti delle categorie produttive, in misura che tenga conto della loro importanza numerica e qualitativa». I criteri per determinare la sua composizione sono stabiliti dall'art. 2 della l. 30 dicembre 1986, n. 936.

 **CODICE ALFANUMERICO UNICO.** Istituito dall'art. 16-*quater* del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in l. 11 settembre 2020, n. 120, per identificare i contratti collettivi nazionali in sede di comunicazione obbligatoria al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e di denuncia retributiva mensile all'Inps. È possibile consultare tale nuova codificazione presso il sito internet del Cnel che ne cura l'attuazione.

 **CODICI ATECO.** È una combinazione alfanumerica adottata dall'Istat che identifica una attività economica. Le lettere individuano il macro-settore economico mentre i numeri (da due fino a sei cifre) rappresentano, con diversi gradi di dettaglio, le specifiche articolazioni e sottocategorie dei settori stessi. Le attività economiche vengono raggruppate, in modo crescente, secondo la seguente sequenza: sezioni, divisioni, gruppi, classi, categorie, sottocategorie. Ad esempio: agricoltura, silvicoltura e pesca (A); coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi (01); coltivazione di colture agricole e non permanenti (01.1); coltivazione di cereali, legumi da granella e semi oleosi, escluso il riso (0.1.11); coltivazione di cereali (0.1.11.1); coltivazione di cereali, escluso il riso (01.11.10).

 **CORPORAZIONE.** Termine che identifica, con riferimento al medioevo europeo, corpi sociali e più in generale associazioni tra lavoratori che svolgevano lo stesso mestiere aventi finalità economiche anti-concorrenziali: fissavano i prezzi e regolavano la trasmissione dei saperi del mestiere tramite generazioni, soprattutto grazie all'apprendistato. Abolite intorno al XVIII secolo, di corporazioni si parla anche in epoca fascista, identificando però organi di rappresentanza di pertinenza statale e non più sociale. Oggi nel linguaggio comune, infine, si fa riferimento a una "corporazione" o si identifica come "corporativo" l'intento di un soggetto istituzionale – ad esempio, un sindacato o un partito politico – quando assume un atteggiamento di tutela esclusiva degli interessi di un gruppo ristretto a danno della collettività o comunque senza un rapporto con quest'ultima.

 **CORPI INTERMEDI.** Formazioni sociali, variamente denominate, che si collocano in posizione intermedia tra le istituzioni statali e i singoli individui, allo scopo di rappresentare e tutelare istanze di interessi e bisogni tendenzialmente omogenei. Le modalità di azione per poter raggiungere questo scopo variano a seconda della veste giuridica e organizzativa che essi assumono. I corpi intermedi sono tutelati e promossi dalla Costituzione italiana; l'art. 2, infatti, prevede che la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo anche nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità.

 **COSTRUZIONE SOCIALE DEL MERCATO DEL LAVORO.** Il lavoro è un fenomeno dinamico che, come altri aspetti della realtà, nasce, si evolve ed è definito internamente alla società e dalla società stessa. Per tale ragione, il lavoro è delineato da un processo di costruzione sociale nel quale struttura e sovrastruttura congiuntamente e sinergicamente concorrono alla nascita, riconoscimento e definizione di una figura professionale e della sua professionalità. Nella costruzione

del lavoro sussistono infatti ampi spazi di intersezione e una pluralità di norme legali, sociali, formali, informali, locali e globali. Si tratta cioè di una trama finemente intessuta e costituita da diversi attori. Basti pensare, per esempio, alla costruzione sociale dei mestieri, nella quale intervengono diversi attori che si muovono in diversi ambiti: (a) sistema statale (scuola, università, legislatore, ecc.); (b) sistema privato (normazione tecnica UNI, ecc.); (c) sistema dell'autonomia collettiva (parti sociali); (d) la società (dinamiche culturali, economiche, bisogni). Si tratta dunque di un processo dinamico, eterogeneo, segmentato e non universalistico e, per esempio, il processo di costruzione del lavoro in un Paese è infatti diverso da quello di un altro.

☞ **INPS.** Istituto nazionale della previdenza sociale. È il principale ente previdenziale del sistema pensionistico pubblico italiano, presso cui debbono essere obbligatoriamente iscritti tutti i lavoratori dipendenti pubblici o privati e la maggior parte dei lavoratori autonomi, che non abbiano una propria cassa previdenziale autonoma. L'Inps è sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e si occupa di erogare le prestazioni previdenziali a tutti i lavoratori iscritti.

☞ **ISTITUZIONALISMO.** Teoria che nell'ambito della scienza giuridica, concepisce l'ordinamento giuridico come organizzazione (istituzione), rifiutando la definizione normativista del diritto. Secondo tale teoria, ciò che caratterizza un ordinamento è la preesistenza, all'interno di un gruppo sociale, di un'organizzazione finalizzata a stabilire l'ordine, che preesiste alle norme e costituisce il parametro a cui va fatto riferimento per l'interpretazione delle norme stesse. Diversamente, nell'ambito della teoria economica, con il termine *istituzionalismo* si indica quella corrente di pensiero che si contrappone alla scienza economica classica e neoclassica: tale corrente vuole sostituire all'analisi astratta delle azioni dell'*homo oeconomicus* l'indagine concreta sull'insieme di abitudini, tradizioni e costumi che limitano l'attività istintiva degli uomini formando il cosiddetto ambiente istituzionale. A ciò si deve la larga ripresa delle descrizioni economiche, la collaborazione con altre discipline, l'applicazione del metodo statistico allo studio dei fatti psicologici, la concezione dinamica della vita economica e la tendenza verso le riforme.

☞ **QUALIFICA PROFESSIONALE.** Insieme delle mansioni costituenti l'oggetto della prestazione di lavoro, rappresenta il valore professionale delle mansioni svolte ed è il criterio di classificazione utilizzato dalla contrattazione collettiva nazionale di settore o categoria con cui sono organizzati i sistemi di classificazione e inquadramento del personale che associano a ciascuna qualifica le mansioni (le attività di cui si compone la prestazione di lavoro dedotta nel contratto) e le competenze (professionali o trasversali) di riferimento.

☞ **QUALIFICAZIONE.** Titolo di istruzione e formazione, ivi compreso quello di istruzione e formazione professionale, rilasciato da un ente titolato (istituzioni scolastiche, università, altri enti a tal fine deputati da una legge statale o regionale).

RAPPRESENTANZA. Compimento di diverse attività, anche contrattuali, da parte di organi e istituzioni che rappresentano gruppi di lavoratori (rappresentanza sindacale in senso stretto) o di imprese (rappresentanza datoriale) e che agiscono direttamente e indirettamente a tutela del loro interesse.


RELAZIONI SINDACALI (SISTEMA DI). L'insieme delle relazioni e delle norme, formali e informali, che regolano e organizzano i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro all'interno delle imprese e, più in generale, tra organizzazioni sindacali e associazioni datoriali. Si distinguono dalle *Relazioni industriali (sistema di)*, seppur sovente una espressione è usata in luogo dell'altra, perché mancano della partecipazione di un soggetto terzo (l'attore pubblico).

RELAZIONI INDUSTRIALI (DIRITTO DELLE). Definizione del diritto prodotto nell'ambito delle relazioni industriali da associazioni datoriali, organizzazioni sindacali – e, più limitatamente, nel caso di c.d. concertazione sociale, dell'attore pubblico – attraverso il quale sono poste norme giuridiche che concorrono alla regolazione dei diversi settori economici e merceologici. Si veda anche *Contrattazione collettiva* (voce); *CCNL* (voce).

RELAZIONI INDUSTRIALI (SISTEMA DI). L'insieme delle norme, formali e informali, destinate a regolamentare e organizzare in termini di sistema i modi di produzione di un determinato Paese e che sono il frutto della interrelazione tra Stato, associazioni dei datori di lavoro e organizzazioni sindacali dei lavoratori.

SETTORE ECONOMICO. Termine che, nell'ambito delle scienze economiche, viene utilizzato per raggruppare e identificare diverse attività d'impresa secondo delle caratteristiche comuni. I settori economici vengono distinti, tradizionalmente, in primario (agricoltura, silvicoltura, pastorizia e miniere), secondario (industrie di trasformazione in senso lato, incluse le costruzioni) e terziario (commercio, credito, assicurazioni, trasporti e comunicazioni e altre attività). A questi si aggiunge quello del terziario avanzato, che comprende attività più complesse, quali la cultura e la ricerca.

SETTORE PRODUTTIVO (O MERCEOLOGICO). Con tale termine si identifica, nell'ambito di un'ampia e, una parte di essa (ad esempio, la cantieristica navale o l'industria siderurgica sono dei settori produttivi distinti ma facenti parte della categoria dell'industria metalmeccanica). Il CCNL definisce la categoria (ad esempio, quella dell'industria metalmeccanica); a sua volta, la categoria è composta dall'insieme di diversi settori produttivi (ad esempio, industria siderurgica, cantieristica navale, impiantistica ecc.).

 **SINDACATO.** Associazione libera e spontanea di lavoratori o di datori di lavoro costituita per la tutela di interessi professionali collettivi. La denominazione abbreviata di sindacato, tradizionalmente, viene associata ai soli sindacati dei lavoratori, e non anche alle associazioni sindacali imprenditoriali. I sindacati possono differenziarsi tra di loro per identità politica o culturale, per forma giuridica, per finalità (es. sindacato di settore o sindacato di mestiere, sindacato generalista o sindacato professionale, ecc.) e conseguente struttura organizzativa

12. Bibliografia essenziale

Studi sulla teoria della contrattazione collettiva e relazioni industriali

CLEGG H.A. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Blackwell

COMMONS J.R. (1950), *The Economics of Collective Action*, Macmillan

CHAMBERLAIN N. (1944), *The Nature and Scope of Collective Bargaining*, in *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 58, n. 3

DUNLOP J.T. (1993, ma 1958), *Industrial Relations Systems*, Harvard Business School Press

FLANDERS A. (1968), *Collective Bargaining: a Theoretical Analysis*, in *BJIR*, 1968, vol. 6, n. 1 (trad. it.: *Per una teoria della contrattazione collettiva*, in H.A. CLEGG, A. FLANDERS, A. FOX, *La contesa industriale. Contrattazione, conflitto, potere nella scuola di Oxford*, Edizioni Lavoro, 1980)

GIUGNI G. (1977, ma 1960), *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Giuffrè

KAHN-FREUND O. (1954), *Intergroup Conflicts and Their Settlement*, in *The British Journal of Sociology*, vol. 5, n. 3, pp. 193-227

KAUFMANN B. E., *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2006, 4, pp. 1107-1136

MARIUCCI L. (1982), *Note introduttive allo studio della contrattazione collettiva*, in *RTDPC*, n. 4

MENGONI L. (1976), *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Franco Angeli

TIRABOSCHI M. (2023), *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press

Studi sulla prassi della contrattazione collettiva in Italia

BAGLIONI G. (1990), *La contrattazione di livello aziendale e l'evoluzione delle relazioni industriali*, in G. BAGLIONI, R. MILANI (a cura di), *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Franco Angeli

BAVARO V. (2014), *Contrattazione aziendale e produttività (a proposito di un'indagine casistica)*, in *EL*, n. 1

BAVARO V., FOCARETA F., LASSANDARI A., SCARPELLI F. (2023), *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura Editrice,

CARABELLI U. (1978), *Struttura sindacale ed evoluzione della contrattazione collettiva nell'industria tessile*, in B. VENEZIANI (a cura di), *La contrattazione collettiva in Italia 1945-1977*, Cacucci

CELLA G.P., TREU T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, il Mulino

GAROFALO D. (1978), *L'evoluzione della struttura della contrattazione collettiva nel settore del commercio*, in B. VENEZIANI (a cura di), *La contrattazione collettiva in Italia 1945-1977*, Cacucci

GIUGNI G. (1964), *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Giuffrè

LASSANDARI A. (2001), *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè

TIRABOSCHI M. (2021), *Tra due crisi: tendenze di un decennio di contrattazione*, in *DRI*, n. 1

ZILIO GRANDI G. (a cura di) (2021), *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Giappichelli