

## **Il salario giusto e la forza silenziosa della contrattazione**

*di Rosario De Luca*

C'è un elemento che troppo spesso sfugge nel dibattito pubblico italiano sul lavoro: il nostro Paese possiede uno dei sistemi di relazioni industriali più estesi, articolati e socialmente avanzati d'Europa. Un sistema che riesce a garantire copertura contrattuale a circa il 97% dei rapporti di lavoro. Un dato impressionante, soprattutto se confrontato con molte realtà europee nelle quali la contrattazione collettiva riguarda soltanto quote limitate del mercato del lavoro. Questa straordinaria capacità di diffusione non nasce per caso. È il frutto di una lunga storia di relazioni industriali, di equilibrio tra rappresentanza e libertà sindacale, di sedimentazione giuridica e culturale. È il risultato di un modello che, nel corso dei decenni, ha saputo costruire un vero e proprio ordinamento parallelo del lavoro: un sistema capace di disciplinare non soltanto i minimi salariali, ma l'intera architettura della dignità professionale.

Ridurre i contratti collettivi a una semplice paga oraria significa non comprendere la profondità del modello italiano. Dentro i Ccnl vive infatti un autentico «corpus» di diritti sociali: tredicesima, quattordicesima, trattamento di fine rapporto, ferie, permessi, maggiorazioni, scatti di anzianità, bilateralità, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, welfare contrattuale, sostegno alla genitorialità, formazione continua, sicurezza sul lavoro. È un intreccio di tutele che non definisce soltanto quanto si guadagna, ma soprattutto come si lavora e quale valore sociale viene riconosciuto alla persona che lavora.

Per questa ragione il dibattito sul salario giusto segna un passaggio storico di particolare rilevanza. Il decreto del Primo Maggio non si limita infatti a introdurre un criterio economico. Compie qualcosa di più profondo: riafferma la centralità della contrattazione collettiva come strumento di regolazione sociale del mercato del lavoro.

E lo fa senza comprimere il pluralismo sindacale. Anzi, paradossalmente, è proprio questa la novità più significativa del provvedimento. Per anni il confronto pubblico è stato avvelenato da una rappresentazione caricaturale: da una parte i grandi sindacati, dall'altra le organizzazioni minori considerate automaticamente marginali o prive di legittimazione. Il decreto supera questa impostazione semplificata e restituisce centralità alla qualità della contrattazione, non alla mera forza numerica.

Il principio introdotto è infatti chiaro: ciò che conta è che il trattamento economico complessivo sia equivalente a quello garantito dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi del settore. Non viene imposto un monopolio sindacale. Non viene negato il diritto delle associazioni minori di organizzarsi e stipulare accordi. Viene invece valorizzato il contenuto sostanziale della contrattazione.

In questo senso, il decreto rappresenta forse una delle applicazioni più moderne e intelligenti dello spirito dell'articolo 39 della Costituzione. Non attraverso un irrigidimento autoritativo della rappresentanza, ma mediante la valorizzazione della libertà associativa dentro un quadro di responsabilità sociale condivisa.

Le piccole associazioni sindacali che sottoscrivono contratti seri, dignitosi e coerenti con i livelli economici del settore non vengono escluse. Al contrario, vengono pienamente riconosciute e legittimate. Ciò che viene respinto non è il pluralismo, ma il *dumping* contrattuale; non la libertà sindacale, ma l'utilizzo distorto di quella libertà per comprimere salari e diritti.

È una distinzione decisiva, perché restituisce dignità all'intero sistema delle relazioni industriali italiane. Un sistema spesso criticato, talvolta perfino denigrato, ma che continua invece a rappresentare una straordinaria infrastruttura democratica del lavoro.

Dentro i contratti collettivi italiani vive, in fondo, una delle forme più concrete di partecipazione sociale previste dalla nostra Costituzione. Non un semplice accordo economico tra parti contrapposte, ma un equilibrio dinamico tra impresa, lavoro e coesione sociale. Ed è forse proprio questa la lezione più importante che emerge dal dibattito di queste settimane: il salario giusto non nasce da una cifra astratta imposta per legge, ma dalla capacità delle relazioni industriali di costruire valore, tutele e dignità attorno al lavoro umano.

*Presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro*