Conoscere la contrattazione collettiva per governare il lavoro che cambia: una buona pratica dal Brasile

di Michele Tiraboschi

Si discute molto di contrattazione collettiva. Della sua diffusione e della sua capacità di garantire salari adeguati. Della rappresentatività di chi firma i contratti e del loro rapporto (e raccordo) con le previsioni di legge. È questo il tema al centro del confronto tra Cgil, Cisl, Uil e quattordici associazioni datoriali che dovrebbe consegnarci una nuova Carta costituzionale delle relazioni industriali in Italia e, con essa, le chiavi **per l'effettiva attuazione del decreto-legge 1° maggio** che ancora oggi, a quasi sei mesi dalla sua entrata in vigore, ancora manca di tasselli non secondari per essere pienamente operativo.

Assai meno ci si interroga, tuttavia, su una questione preliminare: quanto conosciamo realmente della contrattazione collettiva? Quali informazioni cioè abbiamo circa i loro contenuti e il loro effettivo radicamento e funzionamento nei diversi settori economici, nei territori e nei contesti produttivi e di lavoro.

Eppure, la contrattazione collettiva non è soltanto una fonte di disciplina dei rapporti individuali di lavoro. È, prima di tutto, **una istituzione sociale che concorre alla costruzione e al funzionamento dei mercati del lavoro** (M. Tiraboschi, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali,* 2022). Conoscerne i contenuti e le dinamiche di funzionamento significa allora **conoscere una parte essenziale del diritto del lavoro nella sua realtà effettuale**: perimetri contrattuali, sistemi di classificazione e inquadramento professionale, strutture e dinamiche retributive, strumenti di governo delle trasformazioni produttive e organizzative, ecc.. E significa anche poter **valutare l'efficacia delle non poche misure di incentivazione economica e normativa che prendono come riferimento la contrattazione collettiva** a partire dal nodo della produttività per arrivare alle misure, oggi sempre più diffuse, di welfare aziendale e contrattuale.

Pur disponendo, sulla carta, di un Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro dal lontano 1986, l'Italia non può ancora oggi dirsi al passo con le migliori esperienze segnalate dalla analisi comparata. Fatto ordine tra la moltitudine dei contratti nazionali di lavoro (con la direttiva CNEL dell'11 settembre 2025 integrata dalla direttiva CNEL del 20 aprile 2026) resta ancora tutta da decifrare la raccolta dei contratti decentrati che potrà ora avviarsi, ai sensi delle previsioni del decreto-legge del 1° maggio, quantomeno con riferimento ai contratti c.d. di prossimità e ai contratti oggetto di deposito ai fini del godimento dei benefici di natura economica ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 151/2015. Il punto, infatti, non è soltanto quello del deposito e della collocazione, in un archivio pubblico, dei contratti collettivi di lavoro ma anche quello, una volta superate le questioni legate alla disciplina in materia di privacy che arrivano sino

al nodo dell'oscuramento della firma dei soggetti stipulanti, dei criteri di catalogazione e delle chiavi di lettura dei testi contrattuali oggi certamente agevolati dall'impiego della intelligenza artificiale.

È da questa consapevolezza che nasce **l'interesse per un confronto internazionale sulle modalità di raccolta, archiviazione e analisi dei contratti collettivi**. Non tanto per individuare un modello da importare in Italia, come potrebbero essere i casi di Francia e Spagna (vedi G. Impellizzieri, *L'archiviazione dei contratti collettivi di lavoro: una rassegna comparata*, Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, n. 27/2025), quanto per **comprendere come differenti sistemi di relazioni industriali organizzino la conoscenza delle regole prodotte dalla autonomia collettiva soprattutto a livello decentrato**.

Particolarmente interessante, in questa prospettiva, è l'esperienza brasiliana.

Una nota pubblicata nell'aprile 2025 dalla Organizzazione internazionale del lavoro, nell'ambito della iniziativa regionale per il rafforzamento del dialogo sociale e delle relazioni collettive in America Latina e nei Caraibi, descrive il funzionamento del **Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho MEDIADOR, la piattaforma del Ministero del lavoro brasiliano per la registrazione e la consultazione pubblica degli strumenti di contrattazione collettiva** (vedi ILO, *Collective bargaining systems Registration of collective bargaining instruments: the Brazilian experience with the MEDIADOR platform*, 2025).

Il sistema, introdotto nel 2007 e divenuto obbligatorio nel 2009, consente di analizzare accordi settoriali, accordi aziendali e atti integrativi. La sua particolarità è che i testi non sono soltanto depositati: **le clausole sono essere organizzate secondo gruppi tematici, relativi tra l'altro a salari, orari, condizioni di lavoro, salute e sicurezza e relazioni sindacali**. La piattaforma consente inoltre ricerche per soggetti firmatari, categorie, territori, periodi e contenuti negoziali.

Secondo le informazioni riportate dalla Organizzazione internazionale del lavoro, alla data del 31 dicembre 2024, la piattaforma conteneva 43.149 accordi collettivi (di cui 33.073 di livello aziendale) che sono aumentati a 47.780 nel 2025, con un incremento del 10,72% rispetto al 2024, secondo i dati del Ministero del lavoro brasiliano.

Il dato è significativo non tanto, appunto, per la sua consistenza numerica, quanto perché mostra la possibilità di costruire una base documentale che comprende anche la contrattazione decentrata, spesso meno conosciuta di quella nazionale, e **l'attivazione di un sistema di interrogazione dell'archivio** che, come risulta da fonti del Ministero del lavoro brasiliano, è attualmente in fase di perfezionamento.

Uno studio pubblicato nel 2023 da Gustavo Plinio Monteiro, Luis Augusto Ribeiro da Costa e Maria de Fátima Lage Guerra (*Características de empresas e empregados envolvidos em acordos coletivos a partir do Mediador e da RAIS*, 2023), mostra come sia possibile **collegare le informazioni contenute nella piattaforma MEDIADOR con quelle della Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), un archivio amministrativo relativo alle imprese e ai rapporti di lavoro.**

Attraverso l'identificativo delle imprese, gli autori hanno costruito una base informativa che consente di studiare le caratteristiche delle aziende coinvolte negli accordi collettivi e dei relativi lavoratori. La ricerca, riferita al periodo 2015-2021, permette così di superare la semplice analisi dei testi negoziali e di interrogarsi sulle caratteristiche economiche e occupazionali dei soggetti interessati.

I risultati sono di estremo interesse anche per il caso italiano. Nel 2021 le micro e piccole imprese rappresentavano il 61 per cento delle imprese individuate negli accordi esaminati, mentre la grande maggioranza dei rapporti di lavoro osservati era concentrata nelle imprese di maggiori dimensioni.

Ne emerge una rappresentazione più articolata della contrattazione collettiva, che consente anche di mettere in discussione l'idea secondo cui la negoziazione aziendale sarebbe un fenomeno esclusivo delle grandi imprese.

Naturalmente, questi dati non coincidono con la copertura complessiva della contrattazione collettiva brasiliana: lo studio riguarda gli accordi aziendali individuabili e collegabili alle informazioni amministrative disponibili. Ma è proprio questa delimitazione a renderlo metodologicamente interessante.

La lezione che possiamo ricavare non riguarda dunque soltanto il Brasile che per l'osservatore italiano assume una rilevanza relativa. Riguarda piuttosto il passaggio da archivi intesi come depositi documentali ad archivi che, attraverso classificazioni e collegamenti con altre fonti, consentono di formulare nuove domande di ricerca. Quanti lavoratori sono interessati da determinati assetti contrattuali? Quali imprese negoziano? In quali settori e territori? Come cambiano i contenuti della contrattazione al variare delle dimensioni aziendali e delle condizioni produttive? Quali istituti contrattuali si diffondono e quali restano confinati a singoli sistemi di relazioni industriali?

Sono interrogativi che riguardano direttamente anche l'Italia. Il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi, l'Archivio CNEL, i flussi Uniemens e le ulteriori fonti amministrative già disponibili (a partire dal sistema delle comunicazioni obbligatorie) costituiscono una base informativa importante per sviluppare ricerche di questo tipo, pur con le necessarie cautele sui diversi significati dei dati raccolti e sulla distinzione tra applicazione dichiarata ed effettiva osservanza delle disposizioni contrattuali.

Il confronto internazionale può aiutare a migliorare le modalità di raccolta e classificazione dei materiali, ma soprattutto a individuare nuove possibilità di ricerca, anche rispetto alla contrattazione aziendale e territoriale.

Non si tratta ovviamente di uniformare sistemi di relazioni industriali che hanno storie, strutture e regole differenti. Si tratta piuttosto di costruire strumenti di conoscenza capaci di rispettarne le peculiarità e, al tempo stesso, di rendere comparabili le informazioni essenziali.

Da qui l'utilità e anche l'urgenza, almeno per il nostro Paese, di avviare un confronto stabile tra studiosi, istituzioni pubbliche e centri di ricerca che, nei diversi Paesi, si occupano della raccolta e della analisi dei contratti collettivi. Perché far emergere questo materiale non significa semplicemente rendere disponibili ai ricercatori documenti altrimenti difficili da reperire. Significa **rendere visibile il diritto prodotto dalle relazioni industriali e, attraverso di esso, comprendere meglio come si costruiscono e funzionano i mercati del lavoro** (per un approfondimento vedi M. Tiraboschi, *Il buio oltre la siepe. Infrastrutture informative e studio giuridico della contrattazione collettiva*, in *Diritto delle Relazioni Industriali,* 2026). È una condizione essenziale non soltanto per migliorare la qualità della ricerca giuridica, ma anche per **consentire alle forze politiche e sociali e**

ai decisori pubblici di affrontare i problemi del lavoro partendo dalla loro effettiva consistenza, anziché da rappresentazioni astratte o parziali della realtà.

Michele Tiraboschi
Professore Ordinario di diritto del lavoro
Università di Modena e Reggio Emilia
X@MicheTiraboschi

* Il presente articolo è stato pubblicato anche su *Bollettino ADAPT* n. 38 del 26 ottobre 2026.