



XI CONSILIATURA 2023 - 2028

## L'ARCHIVIAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO: UNA RASSEGNA COMPARATA



CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:  
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 27 | 2025

## **L'ARCHIVIAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO: UNA RASSEGNA COMPARATA**

---

di Giorgio Impellizzieri, *Visiting Fellow* presso il CNEL

*Le opinioni espresse nel presente documento sono personali e non impegnano la responsabilità del CNEL.*

---

**CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:  
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

N. 27 | 2025

Febbraio 2025

## ABSTRACT

---

Il presente studio **analizza la struttura e l'organizzazione degli archivi dei contratti collettivi di lavoro in diversi ordinamenti europei**, evidenziandone le implicazioni per un ordinato funzionamento e sviluppo dei sistemi nazionali di relazioni industriali e per l'effettività della tutela dei lavoratori.

Gli archivi **costituiscono una risorsa fondamentale per il monitoraggio delle condizioni di lavoro, la definizione delle politiche salariali e la trasparenza dei processi negoziali**.

Tuttavia, **la gestione e l'accessibilità di questi archivi variano significativamente tra i Paesi, riflettendo differenze culturali, normative e istituzionali**.

L'analisi condotta è stata realizzata utilizzando le poche fonti disponibili a livello istituzionale e in letteratura e tramite **contatti diretti con esperti della materia**.

Un particolare ringraziamento per il contributo alla conoscenza degli archivi dei contratti collettivi istituiti presso i loro Paesi va a Silvia Fernandez Martinez (Profesora permanente, Universidade de Santiago de Compostela), Caroline Johanson (Assistant Professor, Uppsala University), Till Staps (PhD Candidate, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) e Catherine Vincent (Chercheure, IRES).

## INDICE

---

INTRODUZIONE .....	5
1. Il quadro comparato degli archivi dei contratti collettivi in Europa: attori, obblighi di deposito e accessibilità .....	6
2. La base informativa degli archivi: i livelli di contrattazione e i dati circa la copertura .....	8
3. <i>Segue:</i> Le informazioni sulla copertura della contrattazione collettiva .....	10
4. Criteri di deposito, classificazione e consultazione del <i>Registro Y Deposito De Convenios Colectivos</i> (Spagna) e del <i>Legifrance</i> (Francia) .....	12
5. Riflessioni conclusive .....	16

## INTRODUZIONE

---

Gli archivi dei contratti collettivi rappresentano una delle istituzioni fondamentali per la tenuta e l'efficacia delle relazioni industriali in un dato sistema economico e in un determinato ordinamento giuridico. Come recentemente evidenziato con riguardo al caso italiano<sup>1</sup>, essi forniscono la base informativa per misurare gli andamenti generali e settoriali del mercato del lavoro, monitorare gli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva, supportare i processi decisionali delle parti sociali e del decisore politico e, con ciò, favorire il rispetto delle tutele dei lavoratori.

Le modalità di gestione e archiviazione dei testi contrattuali variano significativamente tra i diversi ordinamenti, riflettendo le differenze dei sistemi giuridici e delle culture sindacali. La presente ricerca si propone di offrire una prima indagine di comparazione con ad oggetto il quadro giuridico-istituzionale di riferimento, cioè gli attori competenti alla cura degli archivi e l'esistenza o meno di obblighi di deposito (*infra*, § 2), e le diverse basi informative conservate presso gli archivi (*infra*, §§ 3 e 4), con uno specifico affondo sugli archivi dei contratti collettivi istituito in Spagna e Francia (*infra*, § 5).

---

<sup>1</sup> Cfr. M. TIRABOSCHI, L. VENTURI, *L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel* (Art. 17, comma 4, legge n. 936/1986) – Prima edizione, Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva, n. 1/2024, XI Consiliatura 2023-2028.

## 1. Il quadro comparato degli archivi dei contratti collettivi in Europa: attori, obblighi di deposito e accessibilità

---

Un recente studio sulle condizioni salariali dei lavoratori europei ha contribuito a mettere in evidenza gli elementi essenziali della struttura e dell'organizzazione degli archivi dei contratti collettivi nei vari Stati membri<sup>2</sup>. Le risultanze della ricostruzione, funzionale a giustificare metodologicamente la definizione dei trattamenti economici dei lavoratori, sono particolarmente utili per definire alcune delle tendenze e dei principali profili di interesse per una prima comparazione tra i diversi ordinamenti giuridici.

L'analisi della materia è resa complessa dal fatto che alcuni Paesi non sono dotati di un archivio oppure ne limitano l'accesso al pubblico. Nei Paesi scandinavi, ad esempio, non esiste alcun archivio pubblico dei contratti collettivi (Danimarca) e, quando presente, non esiste alcun obbligo legale di deposito (Svezia) oppure i testi contrattuali non sono accessibili (Finlandia)<sup>3</sup>. Allo stesso modo non sono pienamente accessibili, o comunque i testi contrattuali non sono consultabili in formato integrale, gli archivi dei contratti collettivi di Croazia e Polonia (almeno non da remoto), Irlanda e Malta e notevoli problemi di aggiornamento della base informativa sussistono in Estonia e Ungheria<sup>4</sup>.

Sul totale degli Stati membri, poco più della metà è dotata di un archivio dei contratti collettivi pubblico e integralmente accessibile da qualsiasi categoria di utenti.

Inoltre, anche tra i Paesi che dispongono di un archivio, solo una parte significativa di questi è gestita da attori pubblici. Infatti, in molti Paesi, l'archiviazione dei contratti collettivi è affidata a enti privati o a sindacati, che potrebbero non garantire lo stesso livello di trasparenza e accessibilità che si otterrebbe da un ente pubblico.

Ad esempio, in Austria, l'archivio dei contratti collettivi è gestito dall'Austrian Trade Union Federation attraverso il database *KVSystem*<sup>5</sup>, che raccoglie i contratti nazionali, ma l'accesso è principalmente riservato a sindacati e enti specifici.

In Germania, invece, l'archivio è gestito dalla *Hans-Böckler-Stiftung* attraverso il *Tarifarchiv*<sup>6</sup>, che raccoglie i contratti collettivi a livello settoriale e aziendale, ma anche in questo caso l'accesso è riservato a enti e non sempre al pubblico.

---

<sup>2</sup> EUROFOUND, *Minimum wages for low-paid workers in collective agreements*, 2024.

<sup>3</sup> *Ibidem*, pp. 16-19.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

<sup>6</sup> Cfr. D. Hensche, M. Monig-Raane, F. Wiethold, *Das WSI-Tarifarchiv – kritischer Begleiter gewerkschaftlicher Tarifpolitik*, in T. Schulten, H. Dribbusch, G. Backer, C. Klenner, *Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik*, VSA, 2017, pp. 22-32.

Al contrario, Paesi come la Francia e l'Italia dispongono di istituzioni o soggetti pubblici come il CNEL in Italia e la Direzione Generale del Lavoro in Francia che gestiscono i registri in modo centralizzato e aperto facilitando così l'accesso e la trasparenza.

La struttura e organizzazione degli archivi dei contratti collettivi riflette la cultura delle relazioni industriali di una determinata società, ma è anche profondamente influenzata dal quadro giuridico-istituzionale di riferimento, che include l'esistenza o meno di un obbligo di deposito dei contratti collettivi e l'estensione dell'efficacia dei contratti collettivi.

Nei Paesi dove il deposito dei contratti collettivi è obbligatorio i contratti hanno una maggiore visibilità e diffusione. In Francia, per esempio, i contratti collettivi vengono raccolti e pubblicati sulla piattaforma *Legifrance*, rendendo l'accesso alle informazioni semplice e trasparente<sup>7</sup>. La centralizzazione degli archivi gestiti da enti pubblici, garantisce un controllo pubblico delle condizioni di lavoro, favorendo l'applicazione universale dei contratti.

Nei Paesi dove l'obbligo di deposito non esiste o è più debole, come in Danimarca o Svezia, la gestione degli archivi è più frammentata e l'accesso ai contratti collettivi è limitato a pochi attori, riducendo la possibilità di un controllo pubblico e sistematico sulle condizioni salariali e sulle tutele dei lavoratori. In Danimarca, ad esempio, i contratti collettivi sono generalmente negoziati a livello aziendale o settoriale, ma non esiste un archivio centralizzato pubblico, il che complica il monitoraggio delle condizioni di lavoro su scala nazionale<sup>8</sup>.

L'estensione dell'efficacia dei contratti collettivi è un altro elemento che influenza la gestione degli archivi. In Paesi come la Francia, dove i contratti collettivi hanno un'applicazione universale, i contratti depositati negli archivi diventano uno strumento chiave per monitorare le politiche salariali e le condizioni di lavoro a livello nazionale.

Nei Paesi dove i contratti collettivi non hanno un'applicazione universale, al contrario, l'accesso ai contratti collettivi può essere più restrittivo. In Polonia, ad esempio, solo alcuni settori sono coperti da contratti collettivi con efficacia universale, e l'archiviazione non sempre consente un accesso completo a tutte le informazioni rilevanti. La trasparenza e la visibilità di questi contratti dipendono in larga parte dalle politiche adottate a livello settoriale, e non sempre c'è una forte centralizzazione che permetta di avere una visione complessiva delle condizioni di lavoro e dei trattamenti salariali<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> *Infra*, § 5.

<sup>8</sup> EUROFOUND, *Minimum wages for low-paid workers in collective agreements*, cit., pp. 16-19.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

## **2. La base informativa degli archivi: i livelli di contrattazione e i dati circa la copertura**

---

Le funzioni e l'organizzazione degli archivi dei contratti collettivi variano notevolmente a seconda della base informativa e documentale di cui dispongono. Di particolare rilevanza, in questo senso, è la tipologia di accordi collettivi depositati presso l'archivio. Com'è noto, infatti, il fenomeno della contrattazione collettiva si articola in diversi livelli che variano, nella composizione e nelle funzioni, da Paese a Paese<sup>10</sup>. In linea generale, si distingue tra il livello di contrattazione centrale e nazionale, che si può sviluppare su base intersettoriale, di settore o di ramo, e il livello di contrattazione decentrata che, a sua volta, si svolge su base aziendale o territoriale.

La tipologia e la struttura della contrattazione collettiva determinano la trasparenza e l'accessibilità delle informazioni contenute presso gli archivi dei contratti collettivi che svolgono la loro funzione istituzionale quanto maggiore è il numero di accordi decentrati ivi depositati. In generale, la presenza di accordi aziendali all'interno degli archivi nazionali contribuisce a una maggiore completezza e fruibilità dei dati, consentendo agli utenti di avere una visione più dettagliata e di sistema delle dinamiche di contrattazione, che non si limitano ai settori o agli ambiti generali, ma abbracciano anche le specifiche realtà aziendali o anche territoriali.

Sul punto si registrano ancora una volta notevoli differenze tra un archivio e l'altro<sup>11</sup>. Alcuni Paesi, come la Spagna, la Francia e la Germania, hanno istituito archivi nazionali che includono gli accordi aziendali e li rendono accessibili al pubblico, contribuendo a una maggiore trasparenza nelle condizioni di lavoro.

In Spagna, ad esempio, sia gli accordi settoriali che quelli aziendali sono archiviati e resi pubblici, permettendo un facile accesso a tutte le parti interessate, dai sindacati agli esperti del settore.

In Francia, sebbene la Direzione Generale del Lavoro gestisca principalmente gli accordi settoriali, offre comunque accesso agli accordi aziendali, seppur con alcune limitazioni, anche in considerazione dell'obbligo legale di deposito in vigore per tutti i livelli di contrattazione.

---

<sup>10</sup> Cfr. EUROFOUND, *Collective agreement and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019*, 2019.

<sup>11</sup> EUROFOUND, *Minimum wages for low-paid workers in collective agreements*, cit., pp. 16-19.



Al contrario, molti altri Paesi non registrano gli accordi aziendali nei loro archivi nazionali o non offrono accesso pubblico agli stessi.

In Polonia, ad esempio, gli accordi aziendali sono archiviati a livello regionale e sono disponibili solo in formato cartaceo, limitando notevolmente l'accesso rispetto ad altri Paesi.

In Irlanda, non è richiesto il deposito di contratti aziendali, sebbene alcuni accordi di lavoro siano registrati presso la Corte del Lavoro, ma non siano resi pubblici.

In Grecia, gli accordi aziendali non sono nemmeno inclusi nel registro nazionale, rendendo difficile per i lavoratori e le parti sociali monitorare le condizioni aziendali in modo sistematico.

In Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia e in altri Paesi, gli accordi aziendali sono spesso gestiti in modo frammentato, con accesso limitato o assente.

Talvolta, a pregiudicare la pubblicità degli accordi aziendali sono gli obblighi di riservatezza che coprono le pattuizioni collettive, tutelate in quanto parte delle strategie di sviluppo delle singole aziende.

In Bulgaria, ad esempio, l'accesso agli accordi aziendali è subordinato alla sottoscrizione di un accordo di *non disclosure* <sup>(12)</sup>.

---

<sup>12</sup> *Ibidem*.

### 3. *Segue: Le informazioni sulla copertura della contrattazione collettiva*

---

Gli archivi della contrattazione collettiva forniscono, ove possibile, i tassi di copertura dei contratti collettivi. In Italia, come noto, il numero di rapporti di lavoro a cui si applicano i contratti collettivi di categoria è reso noto grazie ai flussi Inps-Uniemens elaborati periodicamente dal Cnel.

A livello europeo, sono solo cinque i Paesi membri dotati di un archivio che fornisce del tutto o parzialmente informazioni circa il tasso di copertura della contrattazione collettiva<sup>13</sup>: in Belgio, dove i dati di applicazione dei contratti collettivi sono noti solo con riguardo agli accordi per i quali opera il meccanismo di estensione dell'efficacia; in Estonia, dove i dati sono disponibili sono per alcuni settori e non per altri; in Olanda; in Spagna; e, come anticipato, in Italia, dove mancano soltanto i dati circa l'applicazione dei contratti collettivi nei settori del lavoro domestico e dell'agricoltura, rispetto ai quali il flusso informativo segue un tracciato parzialmente diverso rispetto a quello ordinario Uniemens (Uniemens Posagri)<sup>14</sup>.

Il dato sulla applicazione dei contratti collettivi, come è evidente, è utile da più punti di vista.

Per un verso, rende conoscibile il grado diffusione delle tutele economiche e normative dei lavoratori così come richiesto dalla direttiva UE 2022/2041 che dispone che gli Stati membri predispongano obblighi di monitoraggio e raccolta dati<sup>15</sup> e, nei casi in cui vi sia un tasso di copertura della contrattazione collettiva inferiore alla soglia dell'80 per cento, prevedano un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, ivi inclusa la definizione di un piano di promozione della contrattazione collettiva<sup>16</sup>.

Per altro verso, negli ordinamenti giuridici in cui non vige un obbligo di applicazione dei contratti collettivi e sono sviluppate forme di libertà e pluralismo sindacale per le quali è possibile che sul medesimo settore economico insistano più accordi di settore, il dato dell'applicazione del singolo contratto collettivo consente di individuare i contratti collettivi più applicati che, di regola, coincidono con quelli sottoscritti dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

Ai fini della misurazione dei tassi di copertura, inoltre, assumono particolare rilevanza i criteri di identificazione dei settori economici: cioè dei perimetri rispetto ai quali è valutato

---

<sup>13</sup> EUROFOUND, *Minimum wages for low-paid workers in collective agreements*, cit., pp. 16-19.

<sup>14</sup> M. TIRABOSCHI, L. VENTURI, *L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Cnel*, cit., p. 20.

<sup>15</sup> Art. 10, direttiva UE 2022/2041.

<sup>16</sup> Art. 4, comma 2, direttiva UE 2022/2041.

il numero di lavoratori, in proporzione al totale dei dipendenti delle aziende di una data categoria merceologica, a cui si applica un determinato contratto collettivo.

Anche rispetto a questo nodo le soluzioni adottate dai diversi archivi della contrattazione variano a seconda dei criteri di classificazione e di referenziazione.

Soltanto dodici archivi sul totale (Austria, Repubblica Ceca, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Italia, Olanda, Portogallo, Romania, Spagna, Svezia), per esempio, adoperano (almeno in parte), la tecnica di referenziazione unica NACE (*Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*)<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> La referenziazione NACE si riferisce al sistema europeo standardizzato di classificazione delle attività economiche, utilizzato per armonizzare i dati statistici tra i Paesi dell'Unione Europea. Questo sistema è organizzato in una struttura gerarchica a livelli, che parte dalle sezioni generali e arriva alle classi più dettagliate, identificando con precisione ogni attività economica. In Italia, la NACE è recepita attraverso i codici ATECO, che mantengono il legame con il sistema europeo per fini statistici, fiscali e amministrativi. Questa integrazione consente di monitorare in modo coerente occupazione, produzione e PIL, fornendo una base essenziale per le politiche economiche e sociali comuni e nazionali.

#### 4. Criteri di deposito, classificazione e consultazione del *Registro Y Deposito De Convenios Colectivos* (Spagna) e del *Legifrance* (Francia)

---

Tra gli ordinamenti europei, quello spagnolo e quello francese assumono maggiore interesse per un'analisi di benchmark rispetto al caso italiano.

Benché non manchino le differenze i sistemi di relazioni industriali di questi Paesi – prima fra tutte quelle relativa all'efficacia *ex lege* dei contratti collettivi *erga omnes* – le somiglianze sono numerose, a partire dalla struttura degli archivi dei contratti collettivi.

In questi ordinamenti, difatti, gli archivi sono gestiti a livello pubblico e prevalentemente centralizzato, presso il Ministero del lavoro oppure, nel caso italiano, di altro ente pubblico.

L'archivio dei contratti collettivi in Francia è gestito dalla Direzione Generale del Lavoro (Direction Générale du Travail - DGT), che fa parte del Ministero del Lavoro, del Pieno Impiego e dell'Integrazione. La DGT è responsabile della raccolta, registrazione e pubblicazione dei contratti collettivi, sia nazionali che aziendali, attraverso la piattaforma *Legifrance*.

In Spagna, l'archivio dei contratti collettivi è gestito dal Ministerio de Trabajo y Economía Social attraverso il *Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo* (REGCON). Questo sistema centralizzato è il punto di riferimento per il deposito obbligatorio dei contratti collettivi, siano essi settoriali, territoriali o aziendali.

Il deposito dei contratti collettivi presso tali archivi è reso obbligatorio da una previsione normativa.

Il *Code du travail* francese, dopo aver disposto, a pena di nullità, la forma scritta dei contratti collettivi (article L2231-3), prescrive che «le convenzioni e gli accordi di settore, di gruppo, interaziendali, aziendali e di stabilimento sono resi pubblici e inseriti in una banca dati nazionale, il cui contenuto è pubblicato online in un formato aperto facilmente riutilizzabile» (article L2231-6)<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Ai sensi del comma 1 della disposizione codicistica, i testi contrattuali sono pubblicati in una versione che non contiene i nomi e i cognomi dei negozianti e dei firmatari e le parti possono financo stabilire, tramite apposito atto anch'esso depositato, che una parte della convenzione o dell'accordo non sia oggetto della pubblicazione perché contenente «elementi riguardanti gli interessi strategici dell'azienda».

Analogamente, l'articolo 90 dello *Estatuto de los Trabajadores* prescrive che i contratti collettivi devono essere depositati presso «l'autorità del lavoro competente» entro venti giorni dalla loro sottoscrizione e che la loro pubblicazione avviene tramite il «Bollettino Official di Stato» o nel corrispondente bollettino ufficiale della comunità autonoma o della provincia, a seconda dell'ambito territoriale.

In entrambi gli ordinamenti l'obbligo di deposito riguarda tutte le categorie di contratti collettivi, ivi inclusi quelli aziendali.

Nel caso francese, è il già menzionato article L2231-3 a estendere l'obbligo di deposito a tutti i tipi di contratti collettivi; in quello spagnolo, l'estensione si presume dall'oggetto del titolo nel quale è inserita la previsione normativa, rivolto genericamente ai contratti collettivi, senza alcuna limitazione<sup>19</sup>.

Anche l'archivio nazionale dei contratti collettivi istituito presso il Cnel, come si è visto, ha tra le sue funzioni quella di raccogliere i contratti collettivi di tutte le tipologie e non solo quelli nazionali di categoria. Nonostante ciò, l'effettività di tale funzione è limitata perché, a differenza della Spagna, il deposito dell'accordo collettivo non è condizione per la «validità» giuridica del contratto<sup>20</sup> né, come avviene in Francia, il legislatore interviene nella struttura della contrattazione collettiva, assegnando specifiche materie a livello decentrato, definendone dunque una consistente diffusione<sup>21</sup>.

Dal punto di vista delle operazioni di registrazione e classificazione dei testi contrattuali, il Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo disciplina il registro e il deposito dei contratti collettivi di lavoro in Spagna. Ai sensi dell'articolo 2, il deposito è obbligatorio per tutti i contratti collettivi di settore, aziendali, interaziendali, e per altri accordi professionali o interprofessionali, al fine di assicurare pubblicità e accessibilità. Il Real Decreto stabilisce i tempi entro i quali deve avvenire il deposito (15 giorni dalla firma) e le persone competenti a depositare presentare richiesta a seconda della tipologia di accordo. Di particolare interesse, inoltre, la documentazione che il depositante deve allegare comprensiva, tra le altre cose, di:

---

<sup>19</sup> Il riferimento è al titolo III «De la negociacion colectiva y de los convenios colectivos» (artt. 82-92) che ha per oggetto i contratti collettivi il cui ambito di applicazione è determinato dalle parti (articolo 83).

<sup>20</sup> La registrazione del contratto collettivo è prescritta dall'articolo 90 «Validez» dell'*Estatuto de los Trabajadores*.

<sup>21</sup> L'Ordinanza n. 2017-1385 del 22 settembre 2017, adottata nell'ambito delle riforme del diritto del lavoro ha rafforzato il ruolo centrale degli accordi aziendali nella contrattazione collettiva francese. In particolare, gli articoli L.2253-1 e seguenti del Code du travail stabiliscono la prevalenza degli accordi aziendali su quelli settoriali, salvo eccezioni specifiche, come i minimi salariali, le classificazioni professionali e le condizioni di salute e sicurezza, configurando una nuova gerarchia delle fonti contrattuali.

- (i) una scheda anagrafica, comprensiva delle informazioni essenziali del contratto collettivo: denominazione, codice identificativo<sup>22</sup>, parti firmatarie, tipologia di accordo, il contenuto<sup>23</sup>, l'ambito di applicazione (settore, gruppo di impresa, impresa, territorio, categorie professionali, ecc.), durata;
- (ii) informazioni di tipo statistico, raccolte attraverso appositi questionari che la parte depositante deve obbligatoriamente compilare, contenente centinaia di quesiti di varia natura che indagano le modifiche determinate sui trattamenti economici e normativi. Ad esempio, in materia di salari, le parti devono comunicare l'incremento percentuale della retribuzione mensile nonché quali elementi della retribuzione sono stati oggetto del rinnovo (scatti di anzianità, maggiorazioni per lavoro notturno, ecc.).

L'archivio dei contratti collettivi in Francia, come anticipato, è invece costituito presso la piattaforma digitale *Legifrance* che, ai sensi del Décret n. 2002-1064, raccoglie «gli atti aventi carattere normativo» tra cui anche i contratti collettivi del lavoro. Il Code du travail francese disciplina il deposito e la pubblicazione dei contratti collettivi attraverso un insieme di norme dettagliate, in particolare gli articoli L2231-5, L2231-6 e R2231-1 a R2231-9. Il deposito è obbligatorio per tutti i contratti collettivi e gli accordi aziendali, interaziendali, settoriali e di stabilimento, con l'obiettivo di garantire trasparenza, pubblicità e accessibilità al pubblico. Le disposizioni prevedono che il deposito debba essere effettuato senza ritardo dopo la firma presso l'autorità amministrativa competente, che varia a seconda dell'ambito territoriale o settoriale del contratto (DDETS o DREETS).

La documentazione richiesta per il deposito è simile a quella da allegare in fase di deposito presso l'archivio italiano e decisamente più snella rispetto a quella spagnola. Essa include:

- (i) Una copia firmata del contratto collettivo, sia in formato cartaceo che elettronico, contenente informazioni essenziali come la denominazione del contratto, le parti

---

<sup>22</sup> Il codice identificativo dei contratti e accordi collettivi in Spagna, utilizzato nell'applicazione REGCON, è composto da 14 cifre per migliorare la classificazione e l'identificazione univoca dei documenti registrati. La struttura del codice comprende: 2 cifre per l'autorità del lavoro competente, 5 cifre per il numero sequenziale, 1 cifra per l'ambito funzionale, 2 cifre per la natura del contratto o accordo collettivo, e 4 cifre per l'anno della firma del primo contratto o accordo. Ad esempio, il codice n. 90015612012005 indica: un'autorità del lavoro statale (90), un numero sequenziale (01561), un ambito funzionale di contratto aziendale (2), la natura di contratto collettivo (01) e l'anno di firma 2005. I criteri di classificazione relativi all'ambito funzionale e alla natura sono dettagliati negli allegati I e II del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

<sup>23</sup> Le materie individuate sono dieci: formazione professionale; soluzione stragiudiziale dei conflitti; struttura della contrattazione collettiva; prevenzione dei rischi professionali; classificazione del personale; rimodulazione orario di lavoro; condizioni di lavoro; diritti di informazione e partecipazione; azioni di responsabilità sociale di impresa; altre materie.

firmatarie, l'ambito di applicazione (settore, territorio, categorie professionali, ecc.) e la durata.

- (ii) Una versione destinata alla pubblicazione, con oscuramento dei nomi e cognomi dei negoziatori e firmatari, per garantire la riservatezza delle persone coinvolte.
- (iii) Eventuali atti complementari, come richiesto dall'articolo L2231-5-1, per specificare le sezioni del contratto eventualmente escluse dalla pubblicazione.

Tanto l'archivio spagnolo quanto quello francese sono integralmente digitalizzati e accessibili dal pubblico, benché sia previsto anche una forma di accesso riservato per alcune categorie di utenti, tra cui gli stessi attori della rappresentanza che possono procedere telematicamente al deposito del testo contrattuale.

L'utente dell'archivio può di regola procedere con la ricerca del contratto collettivo attraverso delle maschere di ricerca sofisticate.

Nel caso francese, l'interfaccia digitale permette di selezionare il contratto collettivo innanzitutto secondo il criterio della «età giuridica», distinguendo tra testi contrattuali «vigenti», «vigenti estesi», «vigenti non estesi», «abrogati», «modificati», «denunciati»<sup>24</sup>, «sostituiti», nonché secondo il criterio dell'ambito di applicazione e delle attività economiche. Inoltre, è possibile selezionare anche l'ambito tematico di interesse, così da delimitare l'indagine solo ad alcune clausole contrattuali che possono essere attinenti: il campo di applicazione; i permessi e congedi; il salario; il periodo di prova; il periodo di preavviso; l'indennità di licenziamenti. L'*output* rilasciato dall'archivio, una volta lanciata la ricerca alla luce dei criteri prescelti, non è un documento allegato in formato “.pdf” come accade, ad esempio, nell'archivio del Cnel, quando le singole previsioni normative, in formato digitalizzato, oggetto di interesse dell'utente.

Analogamente, la banca dati del *REGCON* spagnolo, benché non organizzata per criteri tematici, consente una ricerca dei testi contrattuali che proceda non solo per stato di vigenza, tipologia di accordi, autorità territoriale competente ma anche per parole chiavi. In questo caso, esito della ricerca è l'intero testo contrattuale da consultare in formato “.pdf” e consultabile di regola in modo semplice, trattandosi peraltro di estratti dei bollettini ufficiali di raccolta e pubblicazione degli atti normativi a livello nazionale o territoriale.

---

<sup>24</sup> La possibilità di “denunciare” un contratto collettivo è regolata dall'articolo L2261-9 del Code du travail. La “denonciation” è un procedimento che consente alle parti di mettere fine a un contratto collettivo al termine della sua durata, rispettando determinate condizioni procedurali.

## 5. Riflessioni conclusive

---

L'analisi comparativa condotta evidenzia come la struttura e l'organizzazione degli archivi dei contratti collettivi rappresentino un riflesso diretto delle peculiarità normative, istituzionali e culturali dei diversi sistemi di relazioni industriali europei.

La varietà di soluzioni adottate, che spaziano dall'accesso pubblico e centralizzato (come in Francia e Spagna) alla frammentazione e limitata trasparenza (come in molti Paesi scandinavi e dell'Est Europa), sottolinea la centralità del quadro giuridico e delle prassi istituzionali nel garantire la funzionalità di questi strumenti.

L'istituzione di archivi pubblici e accessibili appare strettamente correlata alla promozione della trasparenza, della tutela dei lavoratori e di un monitoraggio efficace delle condizioni di lavoro.

In questo contesto, l'esperienza francese e spagnola emerge come un modello di riferimento, grazie alla combinazione di obblighi legali stringenti, digitalizzazione avanzata e criteri di ricerca sofisticati.

Tuttavia, persistono sfide significative in molti ordinamenti, dove l'assenza di obblighi di deposito o l'accesso limitato agli archivi ostacola la raccolta e l'analisi sistematica dei dati.

L'integrazione di strumenti digitali e la definizione di standard comuni a livello europeo potrebbero rappresentare un passo avanti cruciale, in linea con le indicazioni della direttiva UE 2022/2041 sui salari giusti che, come è noto, pone in capo agli Stati membri l'onere di adottare adeguati strumenti di monitoraggio e analisi dei dati e di garantire un elevato grado di accessibilità ai testi contrattuali.

Il ruolo degli archivi dei contratti collettivi non si esaurisce nella loro funzione documentale: essi costituiscono un elemento strategico per il miglioramento della governance delle relazioni industriali e per il rafforzamento delle tutele del lavoro. Un maggiore coordinamento tra gli Stati membri, accompagnato da un impegno per la digitalizzazione e l'accessibilità, potrebbe consolidare ulteriormente questa funzione, promuovendo una convergenza verso standard più elevati di protezione e inclusività.



Le altre pubblicazioni dei “Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva”:

N. 1 | 2024 “L’archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro” (art. 17 comma 4, Legge n 936/186) prima edizione”.

N. 2 | 2024 “La banca dati sul mercato del lavoro. Articolo 17, comma 4, Legge n 936/186. Prima edizione”.

N. 3 | 2024 “Intelligenza Artificiale e Mercati del lavoro. Articolo 17, comma 4, Legge n 936/186. Prima edizione”.

N. 4 | 2024 “Malattie professionali e infortuni sul lavoro: i dati INAIL 2003 – 2023”.

N. 5 | 2024 “Intelligenza Artificiale e mercati del lavoro - Evidenze e prospettive dall’indagine conoscitiva della XI Commissione della Camera (lavoro pubblico e privato)”.

N. 6 | 2024 “Intelligenza Artificiale, processi produttivi, servizi pubblici - Prima rassegna ragionata della letteratura sui modelli computazionali per l’intelligenza artificiale generativa”.

N. 7 | 2024 “L’impatto dell’Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro nella prospettiva di economic complexity”.

N. 8 | 2024 “La funzione dell’archivio dei contratti collettivi nel processo del lavoro - Problemi e prospettive”.

N. 9 | 2024 “Disabilità e diritto al lavoro - Luci ed ombre sulla relazione di monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla legge 68 del 1999”.

N. 10 | 2024 “Non di solo lavoro vive l’uomo. Il contributo della contrattazione al corretto equilibrio tra persona, carichi di cura e lavoro. Una verifica sull’archivio CNEL dei contratti collettivi”.

N. 11 | 2024 “Contributo alla conoscenza della cosiddetta contrattazione sociale – Primo inquadramento delle fonti informative”.

- N. 12 | 2024 “Contributo alla conoscenza della cosiddetta contrattazione sociale – Secondo inquadramento delle fonti informative”.
- N. 13 | 2024 “Note per uno studio dell’orario di lavoro - Il contributo del CNEL nel periodo 1984-1999”.
- N. 14 | 2024 “Le sinergie tra contrattazione sociale e contrattazione aziendale. Focus su salute in provincia di Vicenza”.
- N. 15 | 2024 “Il contributo del CNEL allo studio della contrattazione collettiva nel settore pubblico”.
- N. 16 | 2024 “Il diritto soggettivo alla formazione nel lavoro pubblico: una rassegna ragionata delle previsioni legali e contrattuali”.
- N. 17 | 2024 “Il *welfare* contrattuale nelle Pubbliche Amministrazioni”.
- N. 18 | 2024 “Note per uno studio delle retribuzioni e della dinamica retributiva. il contributo del CNEL nel periodo 1982-1998”.
- N. 19 | 2024 “Il lavoro pubblico tra innovazione tecnologica e partecipazione organizzativa: quadro normativo e disciplina contrattual-collettiva in materia di lavoro a distanza”.
- N. 20 | 2024 “Professionalità e classificazione del personale nel lavoro pubblico”.
- N. 21 | 2024 “Appalti pubblici e contrattazione collettiva”.
- N. 22 | 2024 “Le dinamiche retributive e contrattuali nel settore pubblico, nelle recenti rilevazioni di ARAN”.
- N. 23 | 2025 “Parità di genere e contrattazione collettiva aziendale”.
- N. 24 | 2025 “Il lavoro notturno e il lavoro notturno delle donne all’interno della contrattazione collettiva italiana”.
- N. 25 | 2025 “Il *welfare* contrattuale nelle pubbliche amministrazioni”.
- N. 26 | 2025 “L’impatto dei cambiamenti climatici sull’organizzazione del lavoro e sulla produttività nel settore agricolo e nell’edilizia”.

