

TCC.
TRIESTE CONVENTION CENTER

ORIZZONTI

TRIESTE / 19 MAGGIO 2023
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro
& D'accordo 
VIIª EDIZIONE

 **Labor et Lex**
Studio Mosetti Compagnone

Politiche retributive, salario minimo legale vs contrattazione collettiva

Avv. Daniele Compagnone



TCC.
TRIESTE CONVENTION CENTER

ORIZZONTI

TRIESTE / 19 MAGGIO 2023
PORTO VECCHIO VIALE MIRAMARE 24/2

Di lavoro
& **D'accordo**
VII^a EDIZIONE



Labor et Lex
Studio Mosetti Compagnone

I tre snodi critici della questione retributiva

Funzione ed
efficacia

- Il sistema attuale come garanzia della sufficienza del reddito e strumento di prevenzione e contrasto della povertà

Nuovi forme

- La retribuzione deve diversificarsi per fronteggiare le trasformazioni del contesto socio-economico: produttività, *benefits* e parametri di misura diversa atti alle nuove metodologie di lavoro

Fonti
regolatrici

- La legge e i vari livelli della contrattazione collettiva devono assolvere correttamente alla funzione redistributiva della retribuzione

IL SALARIO MINIMO LEGALE

Prime teorie garantire una tutela a:

Trade Board Act inglese, 1909:

- settori privi di copertura sindacale;
- settori con tariffe salariali «eccezionalmente basse».

Convenzione OIL, 1928:

- obbligo agli Stati firmatari di fissare livelli minimi in settori senza norme efficaci per la determinazione dei salari

 **EVOLUZIONE**

→ Salario minimo legale diffuso più in contesti di relazioni sindacali ed economiche deboli, caratterizzati da strutture di contrattazione decentrata con copertura contrattuale diseguale (compensando la carenza dell'autotutela collettiva).

→ Meno diffusione nei paesi con sistemi di relazioni industriali forti e con contrattazione centralizzata

CASI DI SALARIO MINIMO IN ITALIA:

In settori marginali
o esterni al sistema di relazioni
industriali



- Lavoro a domicilio
- Lavoro dei soci di cooperativa
- Collaborazioni coordinate e continuative
 - Lavoratori distaccati

Modalità: no salario legale intercategoriale, sì rinvio ai livelli salariali fissati dai CCNL

La Direttiva (UE) 2022/2042

Intenti del legislatore comunitario:

- 1) adeguatezza del salario;**
- 2) promozione della contrattazione collettiva.**



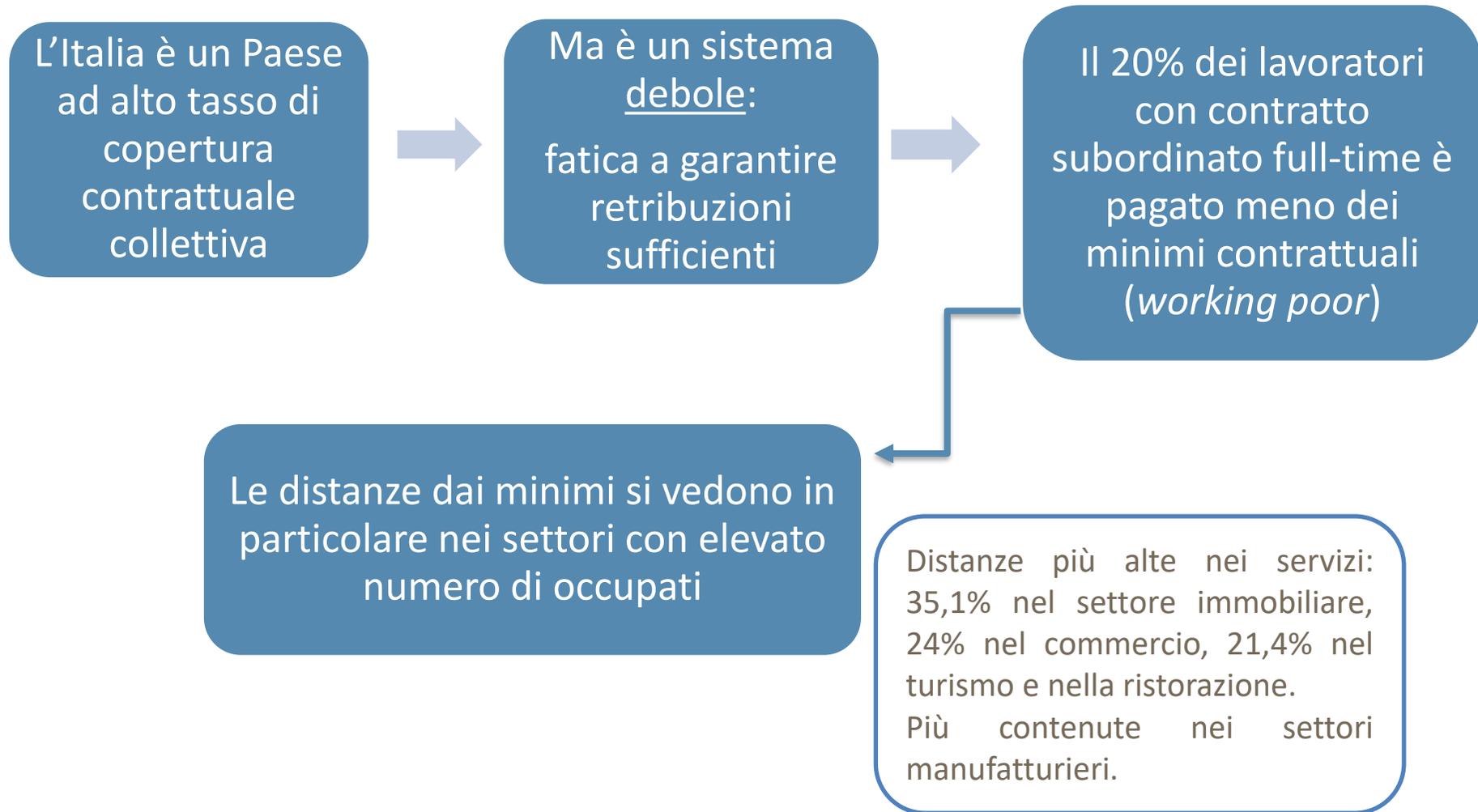
Il miglioramento delle condizioni lavorative non può prescindere dalle singole prassi dei vari ordinamenti; es. contrattazione collettiva che fissa i minimi retributivi attraverso il confronto delle parti



lo scopo non è armonizzare i livelli dei salari minimi europei, né imporre l'introduzione del salario minimo legale

Nell'Unione Europea, 21 Paesi su 27 hanno un salario minimo garantito. Gli altri determinano i livelli salariali sulla base della contrattazione collettiva (Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Italia e Svezia)

IL SISTEMA CONTRATTUAL-COLLETTIVO ITALIANO



C'è ancora fiducia nella capacità dei sindacati di continuare a essere autorità salariale?



**La contrattazione non riesce a regolare
efficacemente le condizioni di lavoro**

**Tutto ciò è la manifestazione della crisi del sistema delle relazioni industriali,
legata a:**

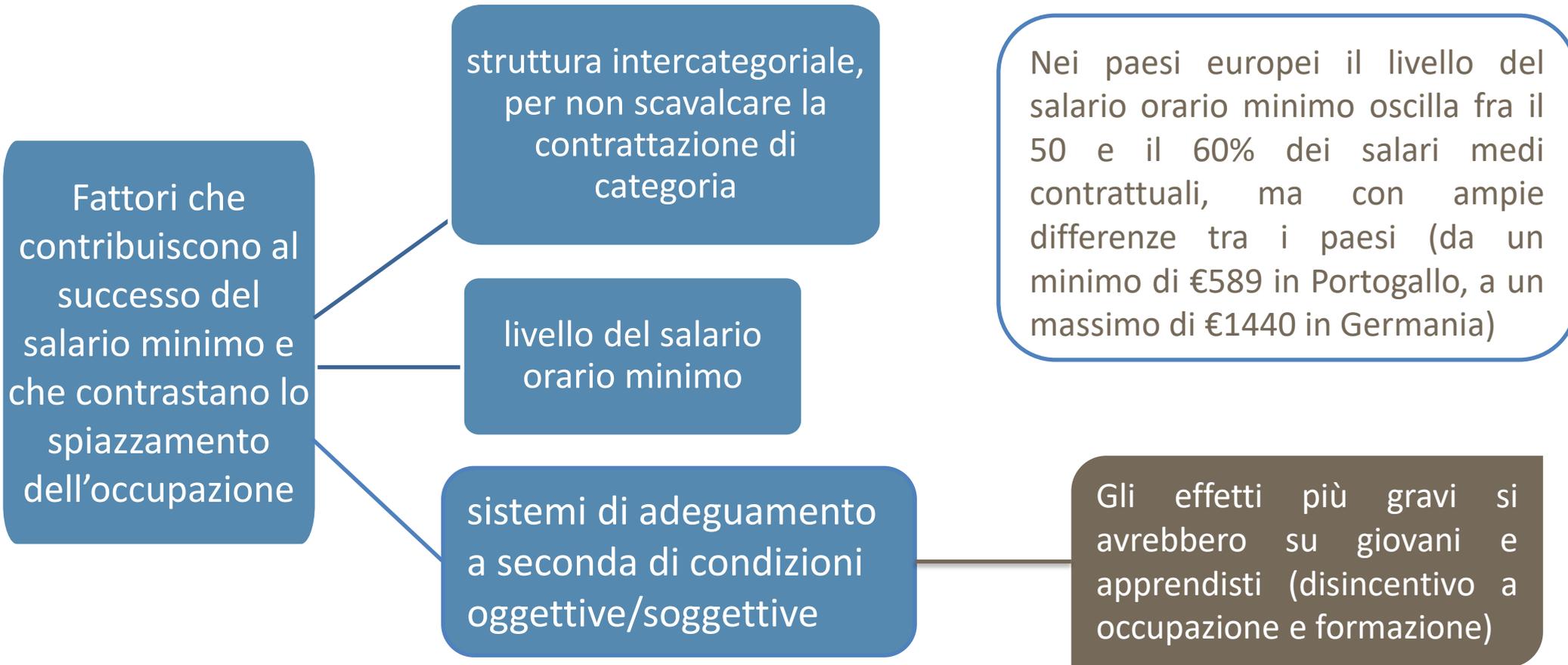
- a) Fattori strutturali (competizione internazionale, trasformazione delle forme del lavoro e dell'impresa - es: nuove tecnologie)
- b) Interventi normativi di molti Paesi (spinte a decentramento produttivo e contrattuale che indeboliscono il ruolo dei CCNL)
 - declino della sindacalizzazione
 - indebolimento della capacità del sindacato a controllare modalità e risultati del decentramento

La contrattazione collettiva e il salario minimo legale possono coesistere?

IL CASO TEDESCO

- 1) La contrattazione tedesca faticava a garantire standard salariali sufficienti → **introdotta una normativa sui minimi salariali** (fissati a 8,5€)
- 2) **Intervento sulle modalità di estensione *erga omnes* dei contratti collettivi** → abolita la percentuale di presenza sindacale minima, ritenendo sufficiente una dichiarazione *erga omnes* di interesse pubblico

Intervento su entrambi i piani: il salario minimo ha confermato la tutela dei lavoratori dai salari bassi, limitato i danni del decentramento contrattuale e delle clausole di *opting out*, senza intaccare la contrattazione collettiva



Alcune ricerche hanno segnalato che nei paesi dove i salari minimi sono fissati dalla contrattazione (in Italia in particolare) i minimi risultano mediamente più alti rispetto ai paesi in cui vige un salario minimo legale

Sperimentare il salario minimo in Italia?

Primo tentativo: articolo 1, comma 7, lettera g) della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. **Jobs Act**) prevedeva → «introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo (...)» ai settori non regolati dai CCNL

Ulteriori ipotesi di
sperimentazione

Circoscrivendo il salario minimo ai settori:

- a) in cui i CCNL sono di dubbia rappresentatività;
- b) in cui il tasso di copertura e di applicazione effettiva del CCNL scende sotto una soglia minima;
- c) In cui il tasso di evasione dei minimi contrattuali è elevato.

MA: SENZA ESCLUDERE LA POSSIBILITA'
DI UNA ESTENSIONE DELLA PARTE SALARIALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI
→ GRAUDATA
→ CONDIZIONI MINIME DI PRESENZA SINDACALE E ATTIVITA' CONTRATTUALE

SCARSA FIDUCIA NELL'AUTORITÀ
SALARIALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI



URGENZA DELL'INTERVENTO SUI
SALARI MINIMI

autorità
salariale
si misura
da

grado di copertura dei CCNL

livello centrale o decentrato in cui si
svolge la contrattazione collettiva

coordinamento tra i vari livelli e
quindi flessibilità del sistema

CASO ITALIA: SISTEMA A FORTE COPERTURA CONTRATTUALE

MA: la spia dell'indebolimento del
sistema contrattuale è data dalla
tendenza alla proliferazione dei
CCNL

Dati CNEL:

aumento del numero dei CCNL depositati da 300 a
900 negli ultimi dieci anni;
registrato un aumento di accordi meno
rappresentativi e non rappresentativi
(+2-8% rispetto ai CCN più rappresentativi)

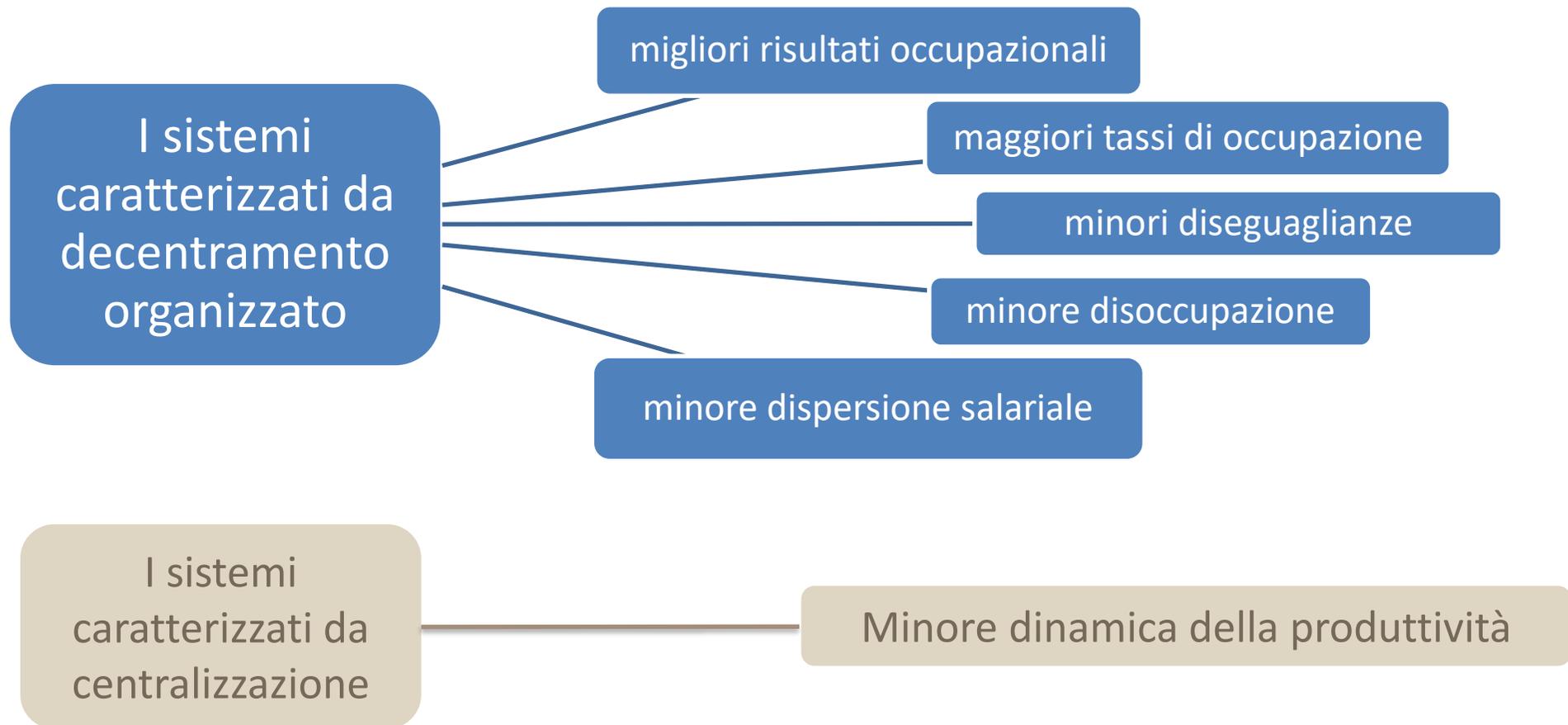
Riflesso della frammentazione delle
rappresentanze sia datoriali, sia sindacali

➔ **Tendenza del legislatore a favorire il decentramento contrattuale:**

- **art. 8 L. 148/11:** contrattazione aziendale e territoriale ampia facoltà di deroga sia ai CCNL sia alla legge
- **d.lgs. 81/15:** contrattazione decentrata ha pari statuto giuridico e competenza rispetto al CCNL
- **Leggi di stabilità** (dal 2016 ad oggi): incentivano PdP e *welfare* aziendale e occupazionale;
- **Art. 24, co. 1, Decreto-Legge 48/2023** (c.d. Decreto Lavoro): prevede la possibilità di rinnovare/prorogare il contratto a termine in presenza di specifiche previsioni previste dalla contrattazione collettiva ex art. 51 D.lgs. 81/2015;
- **Fondo nuove competenze** (art. 88 D.L. 34/2020): *«quadro di coordinamento strategico per gli interventi di aggiornamento -riqualificazione volti a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche (...) Ai fini dell'ammissibilità a contributo, le istanze devono essere relative ad accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritti:*
 - a) dalle rappresentanze sindacali operative in azienda, o, in mancanza
 - b) dalle rappresentanze territoriali delle associazioni maggiormente rappresentative

ACCENTRAMENTO vs DECENTRAMENTO

In base a un'indagine dell'OCSE:



Sistema di coordinamento fra i due livelli DEBOLE

- ripartizione degli ambiti non rispettata
- mancanza di sanzioni adeguate
- scarsa capacità (o volontà?) di controllare l'attività negoziale decentrata
- spazio eccessivo al livello centrale che sfrutta quasi tutta la capacità di pagare delle aziende e riduce gli spazi per la contrattazione decentrata sui salari; rigidità salariale → contrazione dell'occupazione, incremento del lavoro temporaneo

La contrattazione aziendale fatica a raggiungere le piccole aziende.

Indici Cnel/Istat:

→ Aziende piccole: <20% applica contrattazione aziendale;

→ Aziende con più di 10 dipendenti: 36% applica contrattazione aziendale.

Possibile soluzione? **RIBILANCIARE I LIVELLI**

1. Allargare la contrattazione aziendale, mantenendo il ruolo del contratto nazionale

Nuova concezione di relazioni industriali per contribuire a tutti i livelli, alla crescita della ricchezza e al benessere delle imprese e delle persone

Es: CCNL Dirigenti industriali e CCNL Metalmeccanici (2016): la contrattazione nazionale garantisce il c.d. salario di garanzia, ma: l'aumento dei minimi salariali
i) corrisposti solo se non prevista contrattazione aziendale; ii) assorbibili nella retribuzione concordata a livello contrattuale.

2. *Opting out*: margini più ampi e meccanismi certi per uscire dal contratto nazionale

Permettere agli accordi aziendali di derogare i trattamenti economici e normativi

- Spostamento del baricentro dalla contrattazione collettiva verso il livello aziendale;
- però: sistemi di verifica dei soggetti legittimati a negoziare in azienda