



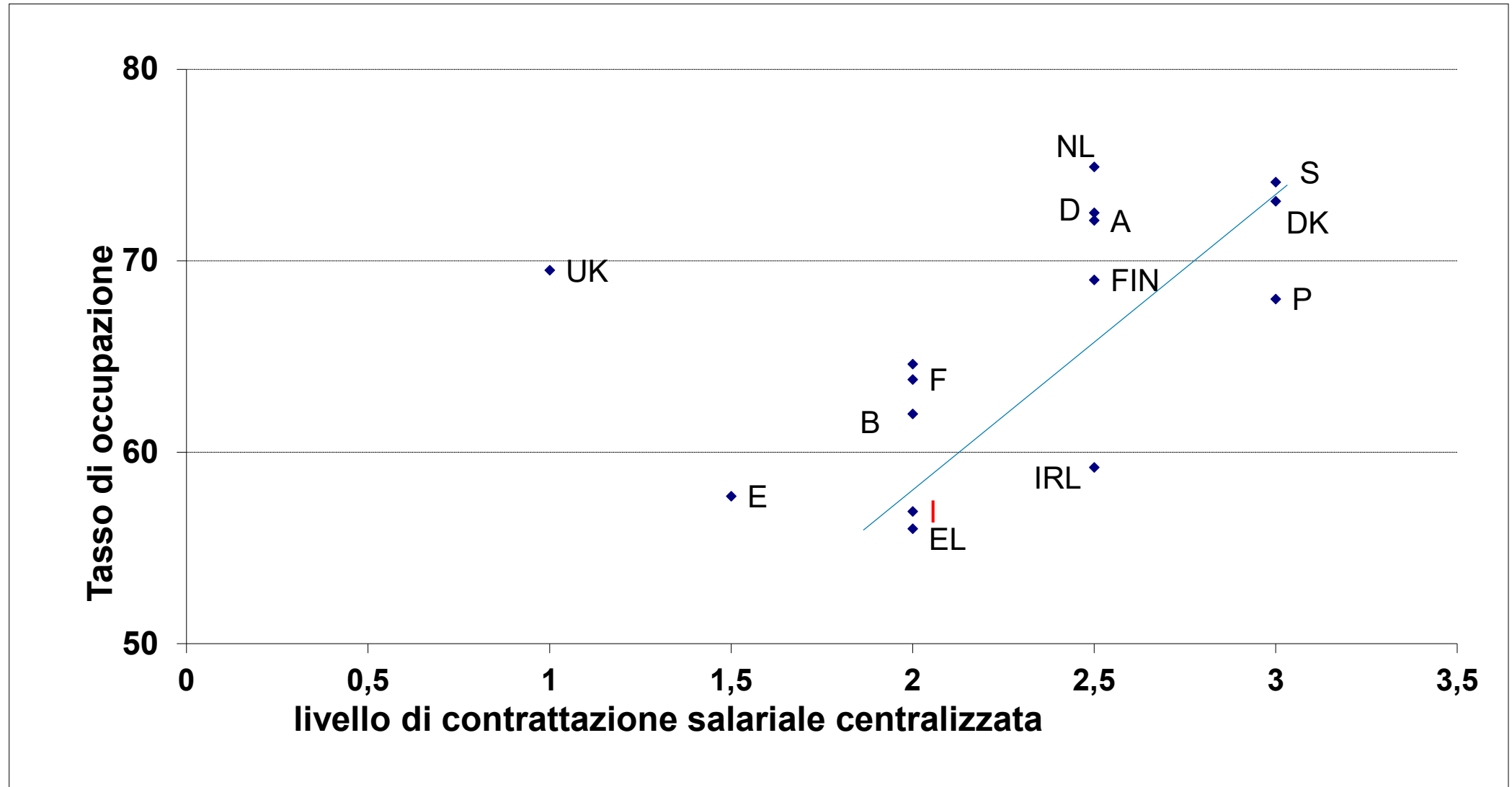
Contrattazione Collettiva e Rappresentanza

Pasquale Tridico
Presidente Inps

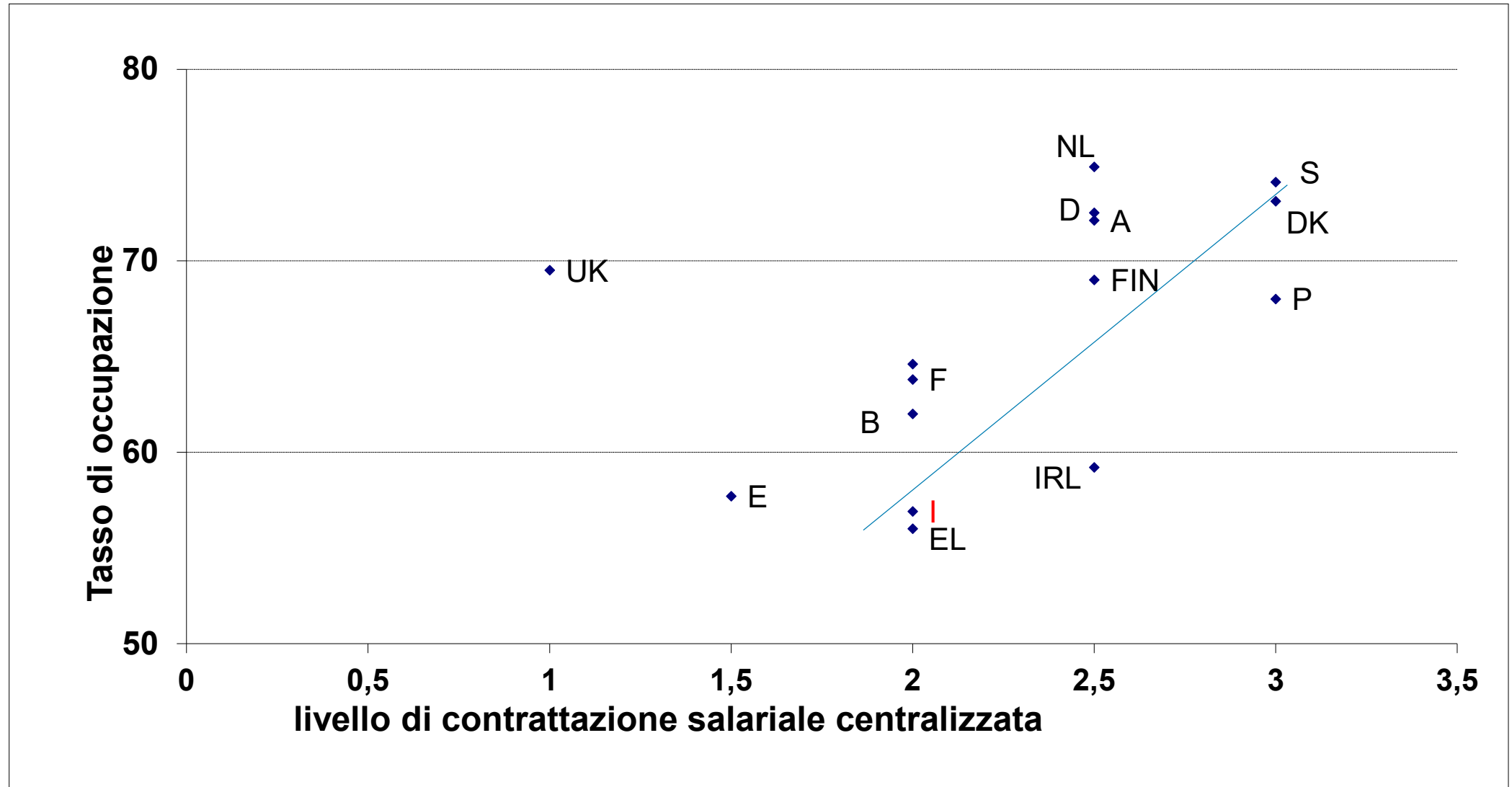
Perchè la Contrattazione Collettiva

- La contrattazione collettiva è presente, in forme molto diverse, nella maggior parte dei paesi Europei.
- **Finalità originaria: in presenza di mercati del lavoro monopsonistici,** con potere contrattuale dell'impresa superiore a quello del lavoratore, può essere preferibile inserire schemi di salari minimi per evitare che i salari di mercato si rivelino troppo bassi.
- La contrattazione collettiva rappresenta una generalizzazione di salari minimi, non solo sui bassi salari ma su tutti i livelli di inquadramento all'interno di un contratto in un settore.
- Ampia letteratura sull'argomento dagli anni ottanta.

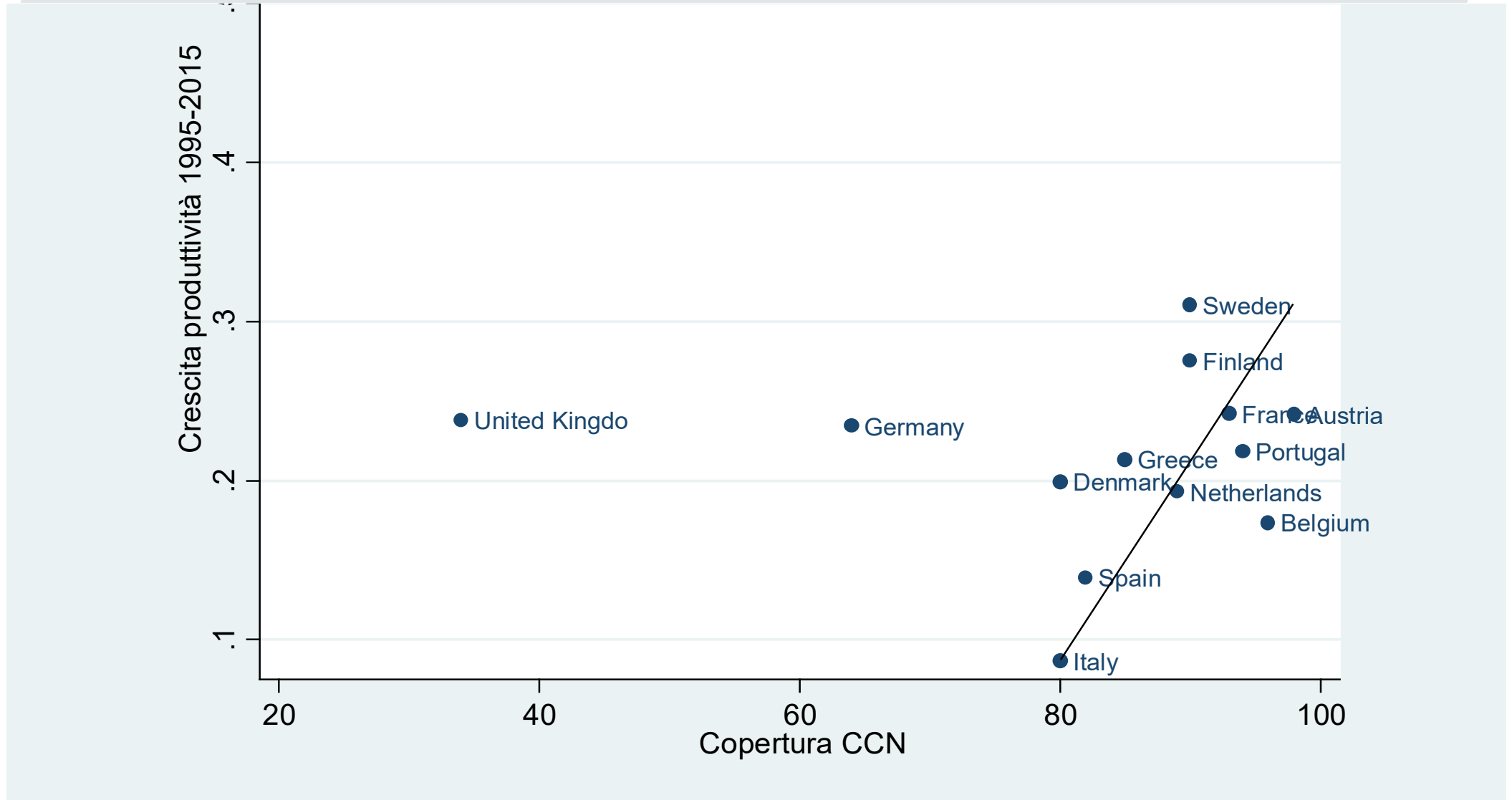
Livelli di occupazione e contrattazione centralizzata (2014)



Livelli di occupazione e contrattazione centralizzata (2014)



Crescita produttività e copertura contrattazione collettiva (2014)



Contrattazione Collettiva: Primo livello

Sistema definito negli accordi del 1992-1993, e organizzato dalle parti sociali (senza interventi normativi)

Primo livello: contrattazione nazionale a livello settoriale.

Definiscono le condizioni lavorative su varie dimensioni, e i minimi tabellari, per ogni professione in quel contratto, dall'operaio al quadro.

Erga omnes indiretta attraverso l'art. 36 della costituzione, e pertanto un giudice o un ispettore utilizzano la contrattazione per tutti i lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva.

Contrattazione Collettiva: Secondo livello

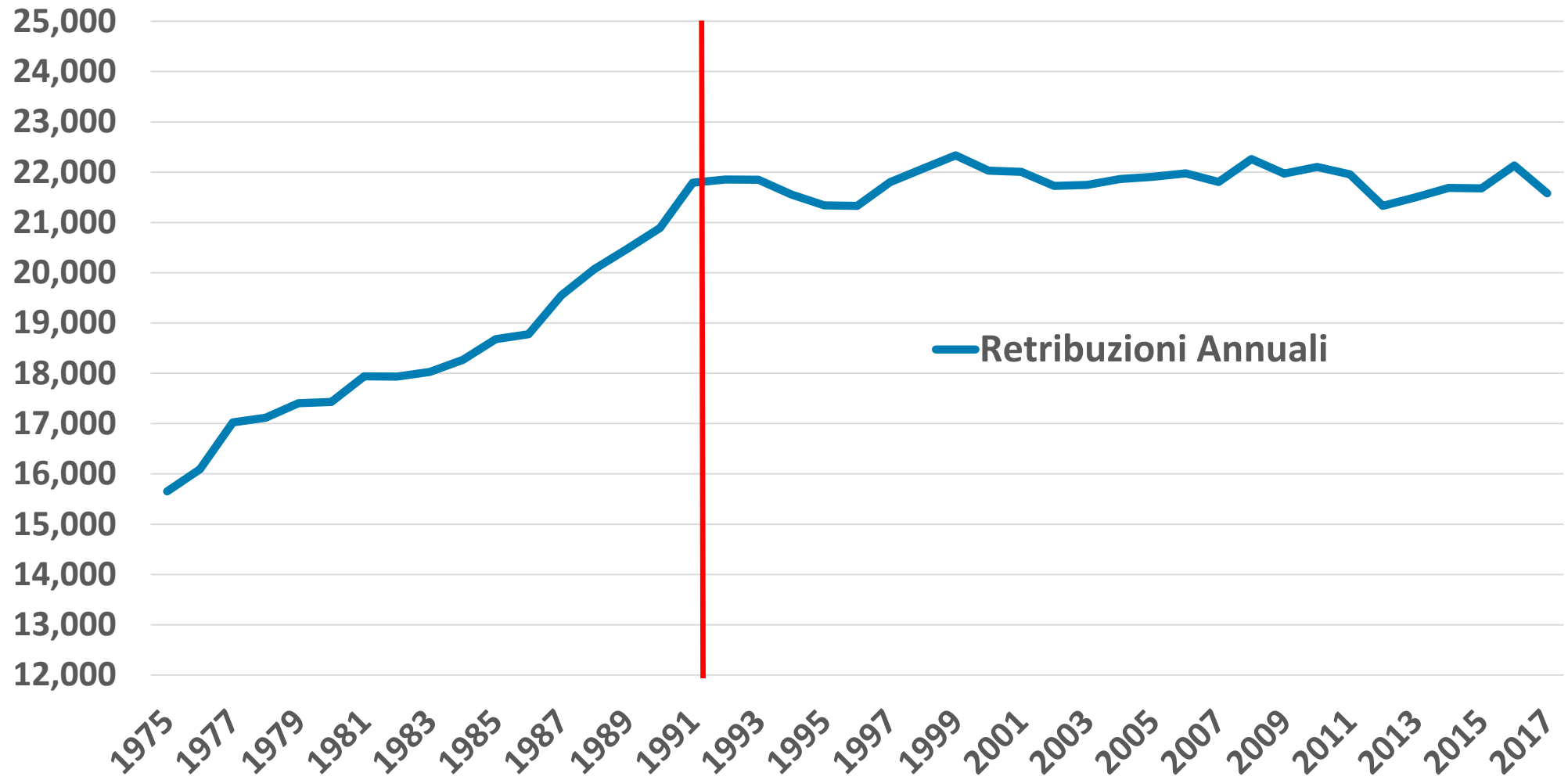
Il **Secondo livello di contrattazione**, non obbligatorio, doveva legare salari a produttività, aziendale o territoriale.

Nonostante gli incentivi fiscali (e recentemente il welfare aziendale) il secondo livello di contrattazione ha fatto fatica a decollare.

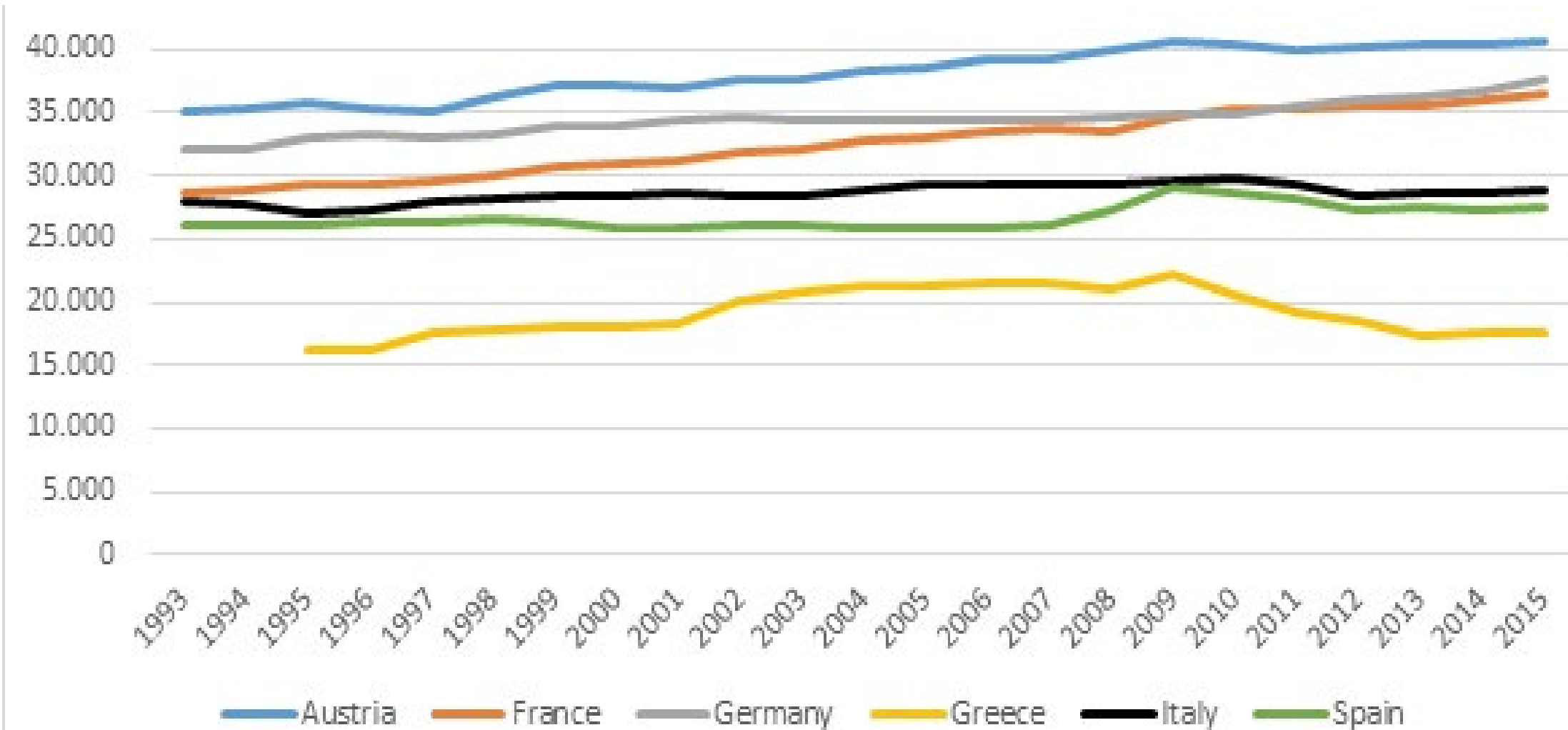
Dati INVIND (Banca D'Italia): solo **il 21%** delle imprese ha una contrattazione di secondo livello, e solo una parte riguardano i salari.

Dati RIL-AIDA (società di capitali con almeno un dipendente): **3%** delle aziende usa la contrattazione di 2° livello per aumenti salariali, nel 2014.

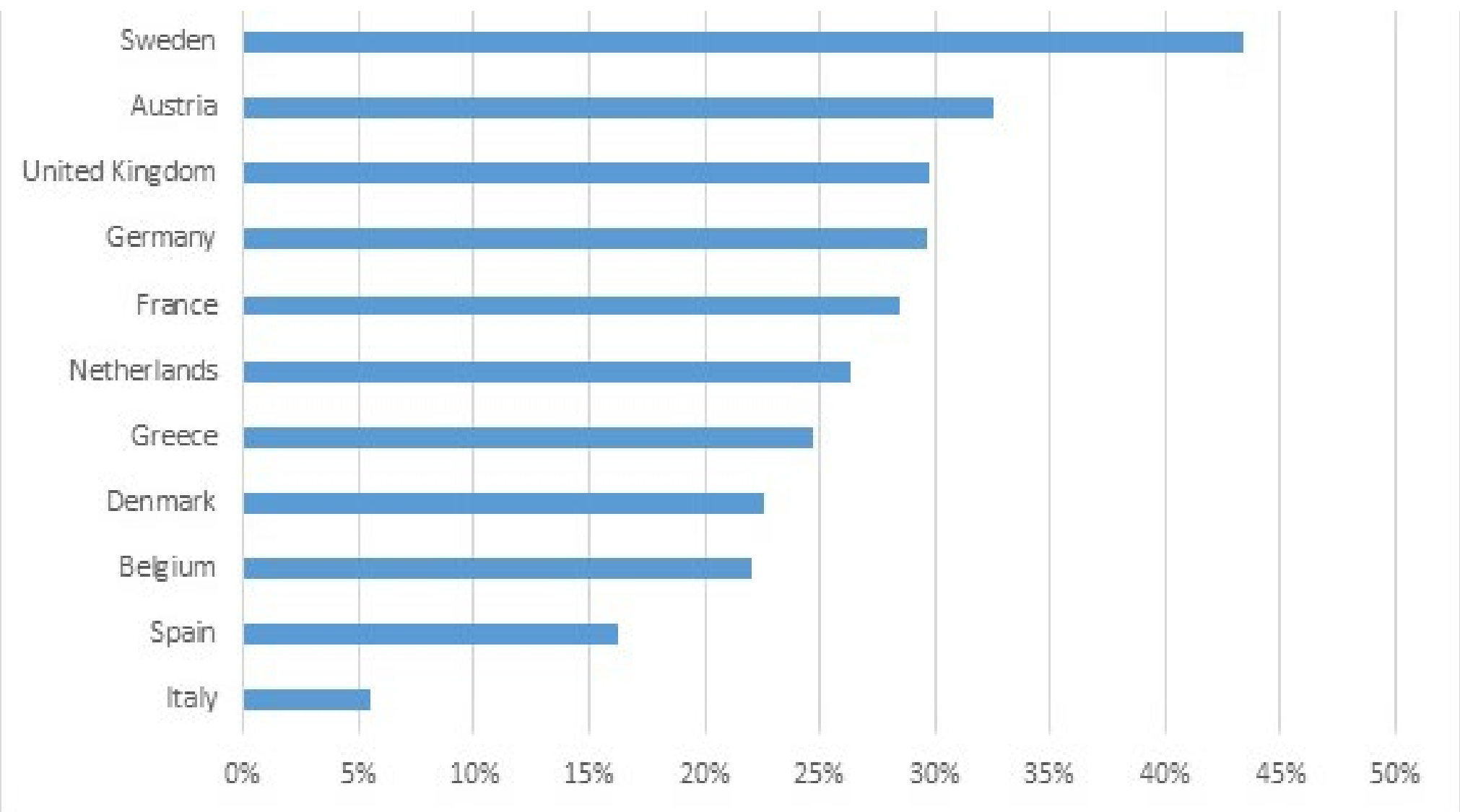
Contrattazione e Moderazione salariale dal 1992



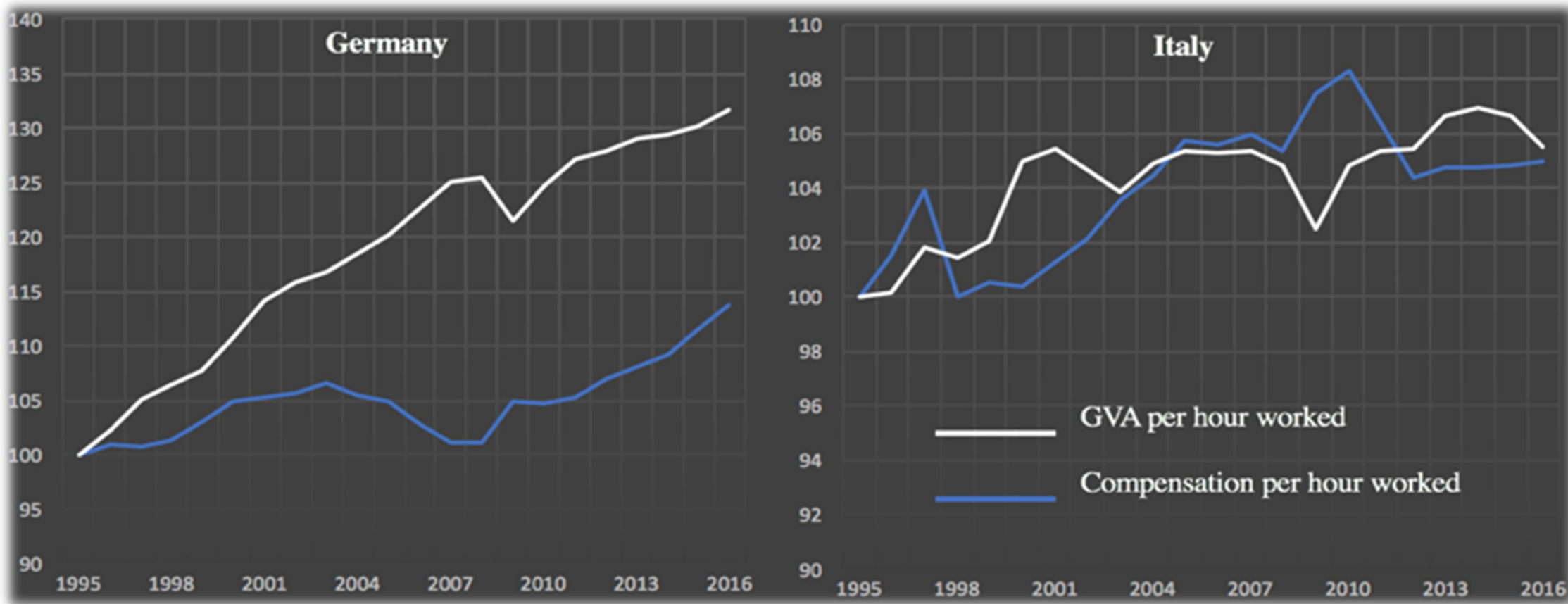
Salari reali annuali, a prezzi 2015.



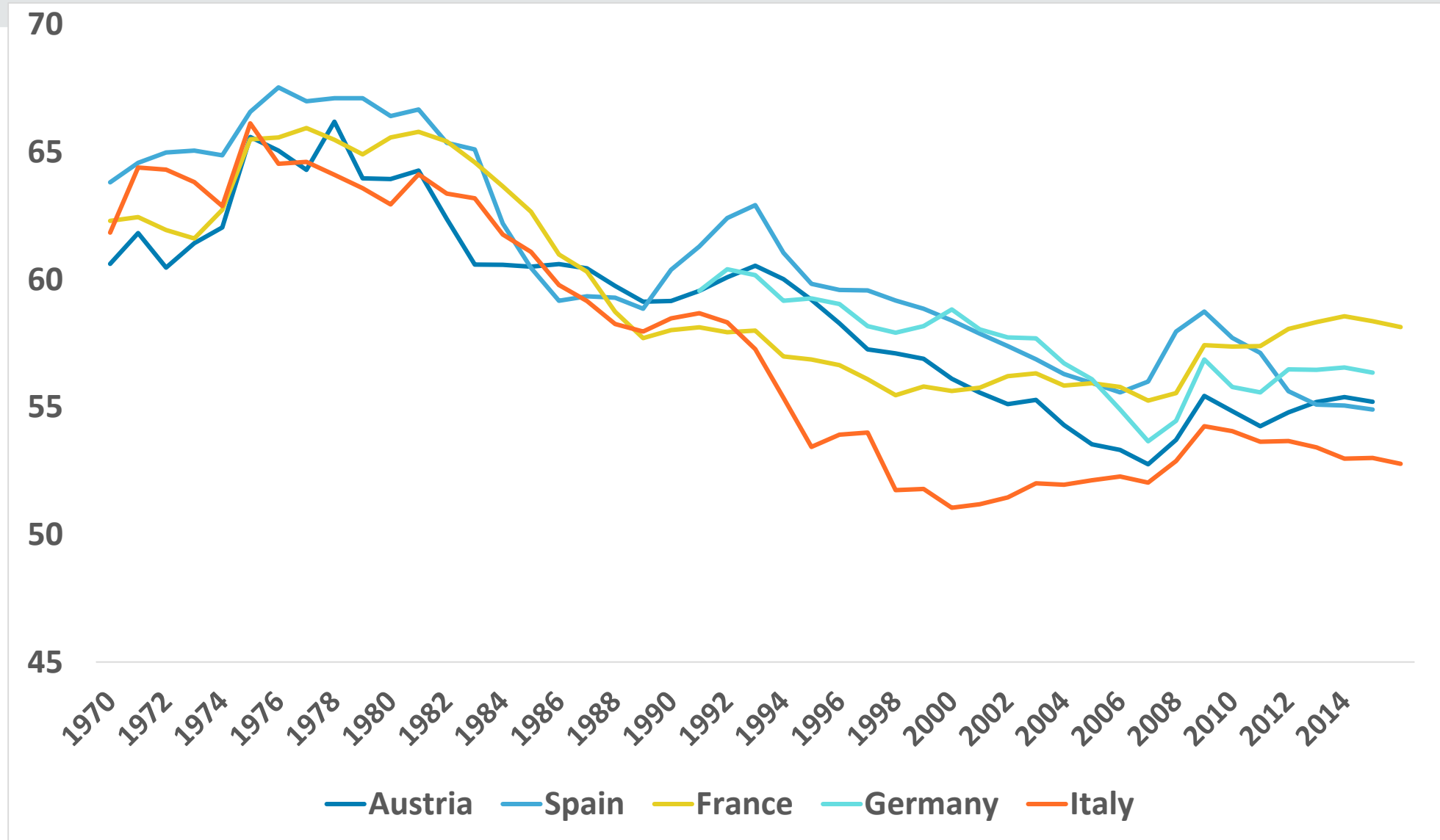
Crescita complessiva produttività oraria: 1993-2015



Crescita complessiva produttività oraria: 1993-2015



Quota lavoro su PIL: 1970-2017



Criticità del Sistema di contrattazione collettiva

Fino a qualche anno fa, seppur con delle criticità, il funzionamento del sistema di contrattazione collettiva non dava segnali di criticità, garantendo una tutela per i lavoratori, soprattutto i meno qualificati.

Alcune criticità sono emerse negli ultimi anni, legati a dinamiche in parte globali ed in parte legati a tentativi da parte del sistema di aggirare i vincoli di rigidità del sistema:

- Diffusione di contratti pirata
- Non compliance

Criticità: Contratti pirata

Il numero di contratti collettivi nazionali è aumentato in modo esponenziale, arrivando a circa 900 contratti nel 2017, 70% in più rispetto al 2010 (dati CNEL), e solo una parte di essi firmata da principali rapp.sindacale (CGL, CISL, UIL) o datoriali (Confindustria).

Quota crescente di contratti firmati da sindacati e associazioni datoriali minori, talvolta creati ad hoc, sovente con salari minori rispetto a quelli dei contratti maggiormente rappresentativi.

Criticità: non compliance

La coverage dei contratti nazionali è circa il 100%, tuttavia non necessariamente la compliance dei minimi tabellari/salari minimi è al 100%.

Non esiste ad oggi nessun controllo 'automatico' basato sui dati retributivi che possa permettere di far rispettare i minimi. Solo in caso di azione intrapresa dal lavoratore o di ispezione l'impresa che paga salari inferiori può essere costretta ad adeguarsi.

A quanto ammonta la non-compliance?

Usando una definizione larga di non compliance (ad es. straordinari non pagati, sotto inquadramento, falsi part time e falsi autonomi), **Garnero e Lucifora (2018) affermano che il 19% dei rapporti di lavoro è al di sotto del salario orario di riferimento del contratto nazionale.**

Inoltre, la probabilità di non compliance aumenta con indicatori di sofferenza del mercato del lavoro locale (disoccupazione etc).

Uno dei problemi principali per determinare in modo automatico la compliance risiede nella difficoltà di identificare i contratti maggiormente rappresentativi.

Contrattazione Nazionale e salario minimo

In discussione in parlamento anche il possibile inserimento nel contesto Italiano di una misura di salario minimo.

Nell'Europa comunitaria, tutti i Paesi – fatta eccezione per l'Italia, la Danimarca, la Svezia e la Finlandia - hanno una legislazione in materia di salario minimo.

In Italia l'esigenza di un salario minimo stabilito dalla legge è stata trascurabile fino a qualche tempo fa: una contrattazione collettiva forte e centralizzata ha di fatto garantito ai lavoratori dipendenti il diritto a livelli retributivi minimi del settore produttivo di riferimento.

Contrattazione Nazionale e salario minimo

Negli anni più recenti si sono affermate le menzionate criticità.

I contratti pirata e la *non-compliance* alimenta i fenomeni di **dumping sociale e di law shopping**, minando la tutela dei segmenti più deboli del mercato del lavoro.

In questo contesto, misure di salario minimo legale, opportunamente integrate nell'ambito degli attuali modelli di contrattazione collettiva, **potrebbero contribuire a aumentare la tutela di tali segmenti deboli del mercato del lavoro.**

Contrattazione Nazionale e salario minimo

Nel dibattito parlamentare diverse sono le proposte.

Non è ancora chiaro su quale misura oraria tale minimo dovrebbe essere calcolato. Si discute del salario orario lordo (al netto dei contributi lato datore) o di misure che si avvicinano al costo del lavoro orario (includendo tredicesima, TFR, ferie, etc).

Il livello della soglia maggiormente dibattuto è **9 euro lordi**, ma si discute anche di soglie inferiori.

In questo contesto l'istituto ha valutato l'incidenza di lavoratori al di sotto di tali soglie orarie lorde.

Rapporti di lavoro al di sotto di soglie minima di retribuzione oraria

	€ 9
Dipendenti Privati	25.9%
Operai agricoli	39.1%
Domestici	69.7%
Incidenza Totale	28.9%
Importo totale salari sotto soglia (Dipendenti)	7,52 MLD

Rapporti di lavoro al di sotto di soglie minima di retribuzione oraria

	€ 9	€ 8,5	€ 8
Dipendenti Privati	25.9%	18.9%	12.1%
Operai agricoli	39.1%	32.0%	24.4%
Domestici	69.7%	63.1%	55.7%
Incidenza Totale	28.9%	21.9%	15.0%
Importo totale salari sotto soglia (Dipendenti)	7,52 MLD	4,74 MLD	2,78 MLD

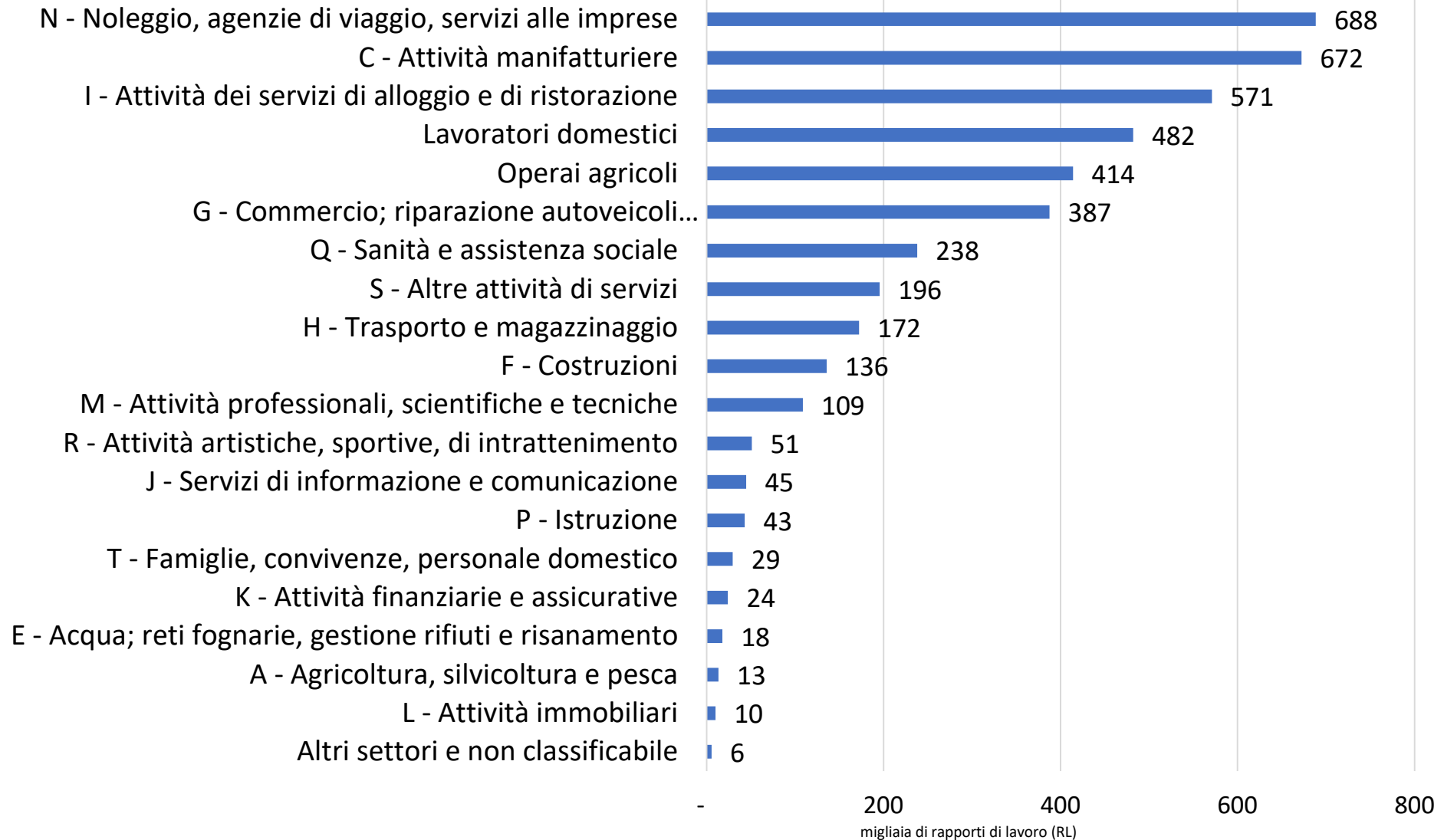
Rapporti di lavoro al di sotto di soglie: ripartizioni geografiche

	€ 9	€ 8.50	€ 8
Nord	24.7%	18.4%	12.3%
Centro	30.5%	23.3%	16.0%
Sude e Isole	37.2%	28.9%	20.4%
Non ripartibile	2.5%	1.8%	1.1%
Totale	28.9%	21.9%	15.0%

Inoltre, incidenza più elevata:

- Per giovani
- Per le donne
- Per i part time

Rapporti di lavoro al di sotto di soglie: settori (€ 9)



Rapporti di lavoro al di sotto della soglia (€ 9) : dimensione di impresa

Al crescere della dimensione di impresa diminuisce largamente l'incidenza

Classe di addetti	RL totali, Mln	RL < soglia € 9,00		
		n. medio Mln	%	Retrib. Mld €
Fino a 9	3,63	1,37	38%	2,95
Da 10 a 15	1,13	0,35	31%	0,77
Da 16 a 49	2,08	0,55	26%	1,21
50 e oltre	6,30	1,13	18%	2,59
Totale	13,14	3,41	26%	7,52

Contrattazione Nazionale e salario minimo

Le proposte sul salario minimo riconoscono ai contratti collettivi di lavoro la funzione di regolare le tutele retributive minime (e molto altro) dei lavoratori dipendenti, nei vari comparti produttivi contrattuali.

Al momento dell'introduzione del salario minimo, i contratti nazionali dovrebbero **adeguare i livelli salariali alla misura minima di legge con i successivi rinnovi**, entro un termine massimo **di 24 mesi**.