



Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Lavoro e regole ai confini del mercato

INTERVENTI

*Indisponibilità del tipo, ragionevolezza e autonomia collettiva
Controllo della salute dei lavoratori: Francia e Spagna*

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Contrattazione collettiva, differenziali retributivi e disuguaglianze sociali

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Responsabilità solidale: incertezza sulla nozione di appalto
Il concetto di "categoria professionale"*

Divieto di sovrapposizione delle ferie con il periodo di preavviso di recesso

Giusta causa di licenziamento e passato professionale

Licenziamento economico e criteri di scelta:

l'impresa può licenziare il meno "produttivo"

Reiterate assenze per malattia del lavoratore

Prosecuzione del rapporto di lavoro oltre l'età pensionabile

Insussistenza del fatto materiale

La Corte costituzionale e i referendum su art. 18, voucher e appalti

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

CCNL quadri ed impiegati agricoli 2016-2019

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Regno Unito - Uber e il concetto giuridico di "worker"

Spagna - I contratti di lavoro dei ricercatori nel settore pubblico

N. 2/XXVII - 2017



DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Carlo Dell'Aringa, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinero y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Lilli Viviana Casano, Matteo Corti, Emanuele Dagnino, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Silvia Spattini.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Stefano Bellomo, Mario Biagioli, Marina Brollo, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Carlo Dell'Aringa, Vincenzo Ferrante, Donata Gottardi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Antonella Occhino, Angelo Pandolfo, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro-Passarelli, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.
Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2017

Unione europea	€ 130,00
Paesi extra Unione europea	€ 195,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 49,00)	€ 33,00
Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP	

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E.	abbonato € 34,00*	non abbonato € 103,00*
------	-------------------	------------------------

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2017, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2017.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 130,00	€ 195,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 160,00	€ 240,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo.

Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.r.l.» - 21100 VARESE - Via F. GUICCIARDINI 66

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Contrattazione collettiva, differenziali retributivi e disuguaglianze sociali

Paolo Tomassetti

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Aspetti istituzionali della diversificazione retributiva. – **2.1.** Differenziali retributivi e rapporto tra fonti contrattuali di diverso livello. – **3.** Politiche contrattuali e loro implicazioni sui differenziali retributivi. – **3.1.** Differenziali intersettoriali. – **3.2.** Differenziali verticali nei settori. – **3.3.** Slittamento salariale. – **3.4.** Differenziali geografici. – **3.5.** Dimensione d'azienda o d'istituto. – **3.6.** Tipologie contrattuali e organizzazione del lavoro. – **3.7.** Differenziali di genere. – **3.8.** Differenziali di età. – **3.9.** Decentramento produttivo. – **4.** Conclusioni.

1. Introduzione

Negli ultimi anni, particolare attenzione è stata rivolta alle retribuzioni quali componenti fondamentali di strategie politiche più ampie e complesse tese a contrastare la povertà e l'esclusione sociale ⁽¹⁾. Tra gli adulti in età lavorativa, infatti, le retribuzioni costituirebbero circa il 75% dell'intero reddito familiare, rappresentando il principale *driver* del crescente divario tra fasce ricche e fasce povere della popolazione ⁽²⁾. Sorprendentemente, solo di recente le istituzioni internazionali hanno incominciato a porre attenzione alle implicazioni dei sistemi di relazioni industriali sulle disuguaglianze sociali ⁽³⁾. E ciò, nonostante la let-

* ADAPT Research Fellow e coordinatore della banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva (www.farecontrattazione.it).

⁽¹⁾ ILO, *Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality*, 2015.

⁽²⁾ OECD, *Divided We Stand. Why Inequality Keeps Rising*, 2011.

⁽³⁾ A.G. BERG, J.D. OSTRY, *Inequality and Unsustainable Growth: Two Sides of the Same Coin?*, IMF Staff Discussion Note, 2011, SDN/11/08; OECD, *In it together*.

teratura socio-economica abbia oramai da tempo messo in luce le caratteristiche di tale correlazione. In uno studio condotto prima dello scoppio della crisi economica, Wilkinson e Pickett enfatizzavano il ruolo chiave che i processi di regolazione del lavoro e del mercato del lavoro rivestono nei confronti delle disuguaglianze: «è lì che il valore si genera e viene ripartito tra le diverse tipologie di lavoratori. È lì che si determinano le disuguaglianze»⁽⁴⁾. Sebbene vi sia consenso sul fatto che maggiore copertura contrattuale e sindacati più forti siano associati a maggiore eguaglianza retributiva e quindi di reddito⁽⁵⁾, le evidenze empiriche a supporto di questa tesi sono prevalentemente di tipo quantitativo⁽⁶⁾. Mancano per contro analisi qualitative che si interrogano sui meccanismi normativi attraverso cui i sistemi di relazioni industriali incidono, per il tramite della contrattazione collettiva, sulle disparità retributive. Così come, malgrado due libri dedicati alle disuguaglianze sociali siano perfino diventati *best sellers*⁽⁷⁾, «non disponiamo ancora di una spiegazione convincente e completa dei meccanismi che ne sono alla radice»⁽⁸⁾.

La dimensione regolativa della diversificazione retributiva è rimasta una tematica poco trattata anche nel dibattito giuslavoristico. Nonostante tra gli obiettivi del diritto del lavoro sia da sempre annoverata l'uguaglianza sociale⁽⁹⁾, è stato osservato come il confronto sul tema

Why less inequality benefits all, 2015; ILO, *op. cit.*; O. DENK, *Who are the top 1% earners in Europe?*, OECD Economics Department Working Paper, 2015, n. 1274.

⁽⁴⁾ R. WILKINSON, K. PICKETT, *The Spirit Level. Why Greater Equality Makes Societies Stronger*, Bloomsbury Press, 2009, 249-250.

⁽⁵⁾ R. WILKINSON, K. PICKETT, *op. cit.*; A. ATKINSON, *Inequality. What can be done?*, Harvard University Press, 2015; G. VERNON, *Does egalitarian pay add value? Pay compression, union structure and manufacturing productivity growth in the OECD*, in *European Journal of Industrial Relations*, 2015, vol. 21, 1, 73-91; P. MARGINSON, *European Industrial Relations: An increasingly fractured landscape?*, Warwick Paper in Industrial Relations, 2017, n. 106.

⁽⁶⁾ A. BRYSON, *Union wage effects*, in *IZA World of Labor*, 2014, n. 35.

⁽⁷⁾ J. STIGLITZ, *The price of inequality*, Allen Lane, 2012; T. PIKETTY, *Capital in the Twenty-First Century*, Harvard University Press, 2014.

⁽⁸⁾ M. FRANZINI, M. PIANTA, *Disuguaglianze. Quante sono, come combatterle*, Laterza, 2016, 3.

⁽⁹⁾ S.R. BAGENSTOS, *Employment Law and Social Equality*, in *Michigan Law Review*, 2013, vol. 112, n. 2, 225.

sia stato tradizionalmente marginale ⁽¹⁰⁾ e, più di recente, come la dottrina non si sia mai preoccupata di definire compiutamente quale tipo di uguaglianza questa disciplina si proponga di promuovere ⁽¹¹⁾. L'attenzione al tema è stata per lo più segmentata ⁽¹²⁾, prevalentemente rivolta alla distinzione tra uguaglianza formale e sostanziale ⁽¹³⁾, nonché al principio di non discriminazione e parità di trattamento ⁽¹⁴⁾, con particolare riguardo al lavoro femminile ⁽¹⁵⁾ e ai differenziali salariali geografici ⁽¹⁶⁾. Solo in via incidentale o comunque indiretta la questione è stata trattata, inoltre, in relazione alla nozione di giusta retribuzione ⁽¹⁷⁾, all'articolazione degli assetti contrattuali e della struttura retributiva ⁽¹⁸⁾, al fenomeno del decentramento produttivo ⁽¹⁹⁾ e, più di re-

⁽¹⁰⁾ M. BARBERA, *L'eguaglianza come scudo e l'eguaglianza come spada*, in P. CHIECO (a cura di), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro. Scritti in memoria di Luciano Ventura*, Cacucci, 2004, 29.

⁽¹¹⁾ R. DEL PUNTA, *Labour Law and the Capability Approach*, in *IJCLLR*, 2016, vol. 32, n. 4, 387.

⁽¹²⁾ Per un'analisi sistematica del principio di eguaglianza nel diritto del lavoro, invece, è d'obbligo il rinvio a L. VENTURA, *Il principio di eguaglianza nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1984.

⁽¹³⁾ Si vedano, per tutti, *IJCLLR*, 2002, vol. 18, n. 2, dedicato a questo argomento e i diversi contributi raccolti in P. CHIECO (a cura di), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro, op. cit.*

⁽¹⁴⁾ Sul tema, in Italia, M.V. BALLESTRERO, *Differenze e principio di uguaglianza*, in *LD*, 2001, n. 3; G. DE SIMONE, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, 2001; i contributi raccolti in AA.VV., *Lavoro e discriminazione. Atti dell'XI Congresso Nazionale di diritto del lavoro* (Gubbio, 3-5 giugno 1994), Giuffrè, 1996; M. BARBERA, *Discriminazioni ed uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1991.

⁽¹⁵⁾ R. BORTONE, *La normativa sulle pari opportunità nel lavoro*, in M.G. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, 2006, 441 ss.; M.G. GAROFALO (a cura di), *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Cacucci, 2002.

⁽¹⁶⁾ A. GARILLI, *Lavoro nel Sud. Profili giuridici*, Giappichelli, 1997; M. MARINELLI, *Livelli retributivi e sviluppo del Mezzogiorno*, in A. BELLAVISTA, A. GARILLI (a cura di), *Mezzogiorno, sviluppo, lavoro*, Giappichelli, 2012, 211 ss.

⁽¹⁷⁾ P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della Costituzione*, in *RIDL*, 2010, n. 4, 719 ss.; G. RICCI, *Il diritto alla retribuzione adeguata*, Giappichelli, 2012.

⁽¹⁸⁾ L. MARIUCCI, *Struttura contrattuale e retribuzione. I differenziali retributivi: settore privato e pubblico*, in *Il sistema retributivo verso gli anni '90*, Jovene, 1988; F. CARINCI, B. CARUSO, C. ZOLI, *La struttura della retribuzione e della contrattazione: il caso italiano*, in R. BRUNETTA (a cura di), *Retribuzione, costo del lavoro, livelli di contrattazione. Relazioni sindacali e politiche dei redditi*, Etas, 1992, 45 ss.; T. TREU,

cente, alla prospettiva dell'introduzione nell'ordinamento giuridico italiano di un salario minimo legale ⁽²⁰⁾.

Per contro, minore attenzione è stata riposta sulle determinanti normative e istituzionali delle diverse dimensioni dell'uguaglianza e della di-

L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione, in *RGL*, 1993, n. 1, 215 ss.; C. ZOLI, *Struttura della contrattazione collettiva e rapporti fra contratti collettivi di diverso livello*, in M. RUSCIANO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, ES, 2006, 301 ss.; L. BELLARDI, *L'attuazione dell'Accordo quadro: pluralità dei sistemi contrattuali ed eterogenesi dei fini. Alcune note di sintesi*, in *DLRI*, 2010, n. 2, 387 ss.; G. FERRARO, *Retribuzione e assetto della contrattazione collettiva*, in *RIDL*, 2010, n. 4, I, 693 ss.

⁽¹⁹⁾ L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato*, Franco Angeli, 1979; M. BROLLO, *Il lavoro decentrato nella dottrina e nella giurisprudenza*, in *QDLRI*, 1990, n. 8, 133 ss.; P. ICHINO, *Il diritto del lavoro e i confini dell'impresa*, in *DLRI*, 1993, fasc. 82-83, 213 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica "multisocietaria"*, in *DML*, 1999, I, 49 ss.; P. LAMBERTUCCI, *Area contrattuale e autonomia collettiva*, in *DLRI*, 1999, fasc. 82-83, 281 ss.; M. MAGNANI, F. SCARPELLI, *Trasferimento d'azienda ed esternalizzazioni. Le opinioni*, ivi, 527 ss.; R. ROMEI, *Cessione di ramo d'azienda e appalto*, ivi, 325 ss.; F. SCARPELLI, *Trasferimento d'azienda ed esternalizzazioni*, ivi, 485 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Trasferimento di ramo d'azienda ed esternalizzazione*, in *ADL*, 2000, n. 2, 385 ss.; R. DEL PUNTA, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *DML*, 2000, n. 1, 49 ss.; A. PERULLI, *Esternalizzazione del processo produttivo e nuove forme di lavoro*, in *DL*, 2000, n. 1, 303 ss.; M. MARINELLI, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Giappichelli, 2002; R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, ESI, 2002; A. PERULLI, *Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione*, in *ADL*, 2003, n. 2, 473 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: scenari e strumenti*, in *RIDL*, 2007, I, 3 ss.; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: problemi e prospettive*, ivi, 29 ss.; M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, Giappichelli, 2012.

⁽²⁰⁾ A. VALLEBONA, *Sul c.d. salario minimo garantito*, in *MGL*, 2008, 326 ss.; M. MAGNANI, *Il salario minimo legale*, in *RIDL*, 2010, n. 4, 771 ss.; V. BAVARO, *Il salario minimo legale fra Jobs Act e dottrina dell'austerità*, in *QRS*, 2014, n. 4, 70 ss.; A. BELLAVISTA, *Il salario minimo legale*, in *q. Rivista*, 2014, n. 2, 746 ss.; F. GUARRIELLO, *Verso l'introduzione del salario minimo legale?*, in F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi*, Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna, 23-24 ottobre 2014, ADAPT University Press, 2015, 327 ss.; S. LEONARDI, *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, in *LD*, 2014, n. 1, 185 ss.; P. CAMPANELLA, *Salari e contrattazione collettiva nel governo della crisi europea*, in *Cultura giuridica e diritto vivente*, Special Issue, 2015; M. DELFINO, *Prove generali di regolazione legale del salario minimo*, in *MGL*, 2015, n. 10, 694 ss.; V. SPEZIALE, *Il salario minimo legale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2015, n. 224.

suguaglianza retributiva, le quali incidono sulla distribuzione funzionale del reddito tra capitale e lavoro, ovvero sui profili di giustizia distributiva ⁽²¹⁾: quella verticale, attinente alle dinamiche redistributive lungo la struttura occupazionale, ovvero alla distanza che separa le fasce alte e le fasce basse della popolazione lavorativa; e quella orizzontale, relativa alle diverse tipologie di lavori, di lavoratori e di attività produttive, attinente al principio “eguale retribuzione, per eguale lavoro”, sancito in modo solenne all’articolo 23, comma 2, della Dichiarazione universale dei diritti umani.

Ciò probabilmente in ragione di due ordini di problemi. Da un lato, la portata del principio per cui «solo circostanze inerenti alla quantità e qualità del lavoro possono essere rilevanti per legittimare un trattamento retributivo differenziale» ⁽²²⁾ apre sul piano del diritto il problema metodologico di «comparare oggettivamente lavori tra loro diversissimi, innanzitutto per i contesti organizzativi in cui vengono prestati» ⁽²³⁾. Dall’altro, l’assunto per cui il concetto di giusta retribuzione trovi determinazione nel mercato ⁽²⁴⁾, prima ancora che nel contratto collettivo e nel contratto individuale di lavoro ⁽²⁵⁾, può contribuire a spiegare il minore rilievo giuridico del fenomeno della diversificazione retributiva laddove questa risponda al requisito della ragionevolezza e comunque non presenti profili discriminatori. Tant’è che perfino sul piano quantitativo della diversificazione retributiva verticale, il principio della giusta retribuzione non sembra neanche «porre limiti alla possibile divaricazione dei parametri retributivi contrattati in sede collettiva in seno a un settore o a una azienda» ⁽²⁶⁾.

Eppure, imputare alle forze di mercato (pressioni competitive, livelli di produttività, caratteristiche del mercato del lavoro ecc.) la principale causa della differenziazione retributiva, non significa che all’autonomia collettiva spetti un mero ruolo di riconoscimento. Secondo Liso, anzi, la qualità del lavoro è un dato assegnato, e non rilevato, dall’autonomia

⁽²¹⁾ Cfr., sul punto, M. BARBERA, *L’eguaglianza come scudo*, op. cit., 39.

⁽²²⁾ G. PASETTI, *Parità di trattamento e autonomia privata*, Cedam, 1970, 202.

⁽²³⁾ L. ZOPPOLI, *La corrispettività nel contratto di lavoro*, ESI, 1991, 381.

⁽²⁴⁾ G. PERA, *La giusta retribuzione dell’art. 36 della Costituzione*, in *Scritti di Giuseppe Pera*, vol. I, *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, 2007, 3 ss.

⁽²⁵⁾ G. GIUGNI, *Prefazione*, in M.L. CRISTOFARO, *La giusta retribuzione: l’articolo 36 del comma I della Costituzione nella giurisprudenza delle corti di merito*, Il Mulino, 1971, 9 ss.

⁽²⁶⁾ P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione*, cit., 746.

collettiva, sulla base di determinati parametri: è il contratto collettivo che crea e specifica i termini del sinallagma nel rapporto di lavoro ⁽²⁷⁾. E dal momento che la configurazione dell'equilibrio tra lavoro e retribuzione è permeabile alle dinamiche del mercato, prestazioni apparentemente identiche per mansioni e peculiarità possono trovare diverso trattamento nella contrattazione collettiva, ad esempio in relazione alle specifiche caratteristiche di un settore produttivo e/o alle relative dinamiche gestionali, senza che questo pregiudichi il principio della proporzionalità imposto dall'articolo 36 Cost.

È stato rilevato peraltro come la determinazione della giusta retribuzione non possa trascurare «l'ordine di valori definito dalle convenzioni sociali che nel caso specifico assumono le vesti delle convenzioni collettive» ⁽²⁸⁾, le quali acquisiscono una rilevanza giuridica «anche e soprattutto perché stipulate da soggetti riconosciuti e qualificati dall'ordinamento costituzionale come artefici, per così dire, naturali, degli equilibri negoziali tra le parti dei rapporti di lavoro» ⁽²⁹⁾.

In questi termini, il contratto collettivo è chiamato a definire i criteri di giustizia distributiva cui il datore di lavoro deve ispirarsi nel pattuire trattamenti economici differenziati, così da garantire in via presuntiva il rispetto degli obblighi di correttezza e buona fede che su di esso incombono per quanto attiene la determinazione dei livelli salariali ⁽³⁰⁾. Fermo restando che, come noto, non esiste una riserva costituzionale di competenza regolativa della contrattazione collettiva in materia retributiva e dunque, nell'individuare la retribuzione applicabile al lavoratore a norma dell'articolo 36 Cost., il giudice di merito deve far riferimento al contratto collettivo come parametro ⁽³¹⁾, ma non come disciplina rigidamente applicabile in tutte le sue articolazioni ⁽³²⁾.

⁽²⁷⁾ F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in AA.VV., *Autonomia collettiva e occupazione*, Atti del 12° Congresso nazionale di diritto del lavoro, Milano, 23-25 maggio 1997, Giuffrè, 1998, 34 ss.

⁽²⁸⁾ S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli, 2002, 91.

⁽²⁹⁾ *Ibidem*.

⁽³⁰⁾ L. ZOPPOLI, *op. cit.*, 382-383.

⁽³¹⁾ L. NOGLER, *Il contratto collettivo quale fonte di regolamentazione della retribuzione-parametro*, in *LD*, 1994, n. 3, 380. Sulla idoneità del contratto aziendale a fungere da parametro per la determinazione del trattamento minimo, vedi S. BELLOMO, *op. cit.*, 173 ss.

⁽³²⁾ L'orientamento della giurisprudenza sul punto è pressoché unanime. Da ultimo, vedi Cass. n. 2360/2015 e Trib. Napoli 10 gennaio 2017, n. 81.

La questione si complica ulteriormente se l'analisi si sposta dal piano giuridico-normativo a quello degli effetti regolativi sulla prassi delle relazioni di lavoro. Nel ricordare l'insegnamento di Garofalo⁽³³⁾, Speziale ha sottolineato l'importanza di prestare molta attenzione al fenomeno della eterogenesi dei fini in tema di eguaglianza e retribuzione: «strumenti giuridici ed economici, validi *ex se*, talvolta non ottengono gli obiettivi prefissati, anzi rischiano di marcare le distinzioni tra lavoratori e di consolidare le diseguali attitudini individuali e le capacità di rendimento»⁽³⁴⁾. Questa problematica appare piuttosto rilevante anche in termini di strategie sindacali e di relazioni industriali: uno studio risalente alla fine degli anni Novanta, ad esempio, metteva in luce il carattere contraddittorio della politica salariale promossa dai sindacati in Italia, che, senza volerlo, finiva per essere controproducente rispetto ai presupposti perequativi, egualitari e solidaristici che la animavano⁽³⁵⁾. Come operano, dunque, gli assetti e gli istituti della contrattazione collettiva rispetto alle molteplici dimensioni e manifestazioni del fenomeno dei differenziali retributivi? Quali politiche contrattuali sono attuate dalle parti sociali per garantire l'equità redistributiva e la sostenibilità delle differenziazioni retributive sul piano del diritto e della giustizia sociale? Quali gli effetti di simili politiche? A queste domande il presente contributo si propone di rispondere analizzando i meccanismi attraverso cui la contrattazione collettiva in Italia incide sulle differenze retributive, tanto nella loro dimensione verticale che orizzontale. L'unità di analisi riguarda quattro settori produttivi: automotive, distribuzione, bancario e scuola statale. Lo studio si inserisce nell'ambito di una più ampia ricerca comparativa co-finanziata dalla Commissione europea e condotta anche in Germania, Olanda, Regno Unito e Slovacchia⁽³⁶⁾. La ricerca si è avvalsa dei dati ufficiali dell'Inps⁽³⁷⁾ e di quelli

⁽³³⁾ M.G. GAROFALO, *Le ambiguità dell'eguaglianza*, in P. CHIECO (a cura di), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro*, op. cit., 113 ss.

⁽³⁴⁾ V. SPEZIALE, op. cit., 2.

⁽³⁵⁾ L. BACCARO, R.M. LOCKE, *The End of Solidarity? The Decline of Egalitarian Wage Policies in Italy and Sweden*, in *European Journal of Industrial Relations*, 1998, vol. 4, n. 3, 283-308.

⁽³⁶⁾ Il riferimento è al progetto di ricerca *NEWIN – Negotiating Wage (In)equality*, co-finanziato dalla Commissione europea, con capofila ADAPT e responsabile scientifico Maarten Keune (University of Amsterdam).

⁽³⁷⁾ I micro-dati Inps utilizzati riguardano i decili ed il 99° percentile delle retribuzioni imponibili previdenziali dei lavoratori dipendenti dei settori: metalmeccanico (codici ATECO: 27, 28, 29 e 34, equivalente cioè al comparto automotive), distribuzione

tratti dai contratti collettivi sottoscritti da associazioni comparativamente più rappresentative nei quattro settori considerati ⁽³⁸⁾. Oltre alle fonti documentali e statistiche, la ricerca ha beneficiato delle informazioni tratte dalle interviste semi-strutturate rilasciate da otto rappresentanti datoriali e otto rappresentanti sindacali, nonché dal dibattito con i rappresentanti delle parti sociali dei settori interessati, intervenuti in occasione della presentazione del rapporto presso il Cnel, in data 13 maggio 2016.

2. Aspetti istituzionali della diversificazione retributiva

La primaria fonte di diversificazione retributiva si riconosce nella struttura dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Come noto, questa può dispiegarsi in due direzioni – verticale e orizzontale –, coincidenti, a ben vedere, con le due dimensioni dei differenziali retributivi. I sistemi strutturati verticalmente si caratterizzano per una tendenziale corrispondenza tra livelli retributivi e livelli di inquadramento. Diversamente, nei sistemi a struttura orizzontale, si riscontrano forme di diversificazione retributiva nel medesimo livello di inquadramento.

Alla prima categoria appartengono il Ccnl metalmeccanici industria, applicato nella maggior parte delle aziende dell'automotive ad eccezione del gruppo FCA, e il Ccnl terziario, distribuzione e servizi: entrambi i contratti introducono tanti livelli salariali quanti sono i livelli professionali (dieci in ciascuno dei settori). Nei due sistemi classificatori, le progressioni economiche contrattuali avvengono solo in senso verticale: al netto degli incrementi determinati dai rinnovi contrattuali e degli scatti di anzianità, i minimi tabellari crescono solo con il passaggio di

(codici ATECO: 51 e 52) e bancario (codici ATECO: 65 e 67) per gli anni dal 2010 al 2015; scuola (personale docente e amministrativo della gestione dipendenti pubblici) per gli anni dal 2013 al 2015. I dati sono stati classificati per genere, tipologia contrattuale, ripartizione geografica di lavoro e classe di età.

⁽³⁸⁾ Ccnl per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti (Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil); Ccnl terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil); Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (ABI, Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca, Sinfub, Ugl credito, Unisin); Ccnl relativo al personale del comparto scuola (Aran, Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Confasal Snals, Gilda Unams). I contratti collettivi aziendali si riferiscono all'insieme raccolto nella banca dati ADAPT www.farecontrattazione.it.

livello, non essendo in alcun modo prevista dal contratto la remunerazione della componente qualitativa e distintiva della prestazione lavorativa, o altre forme di orizzontalità retributiva. In realtà, lo stesso può dirsi per il Ccnl del settore bancario e del Ccnl del comparto scuola. Nonostante i due contratti individuino rispettivamente quattro e nove figure professionali, cui corrispondono dodici e sessantatré livelli retributivi, nel caso del Ccnl bancari, in particolare, l'orizzontalità del sistema d'inquadramento è di natura gestionale più che retributiva, nel senso che per alcune figure professionali inquadrate a taluni livelli è prevista la possibilità dopo un certo periodo di tempo di essere adibite ad altre mansioni, con conseguenti aggiustamenti retributivi; nel caso del Ccnl scuola, invece, le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute in proporzione all'anzianità di servizio e agiscono, di fatto, alla stregua dei c.d. scatti di anzianità.

Negli altri settori, gli aumenti periodici di anzianità presentano una diversa articolazione: nelle aziende dell'automotive sono corrisposti per ogni biennio di servizio, diversamente da quanto accade nelle realtà della distribuzione e del credito, dove sono erogati con cadenza triennale (quadriennale per i soli nuovi assunti nelle imprese creditizie). L'aumento minimo legato all'anzianità di servizio corrisponde mediamente a 19,36 euro mensili senza eccessive variazioni tra settori. L'entità massima dello scatto di anzianità risulta invece piuttosto contenuta nelle aziende della distribuzione (25,46 euro al mese per i quadri), almeno in raffronto al dato relativo alle imprese bancarie (95,31 euro al mese).

Da tale assetto istituzionale consegue che a parità di livello di inquadramento, i differenziali salariali derivanti dalla contrattazione di categoria nei quattro settori considerati dipendono esclusivamente dalla anzianità di servizio. In nessuno dei quattro settori, infatti, sono previste forme di orizzontalizzazione salariale commisurate alla qualità del lavoro o alla valorizzazione economica dei tratti distintivi della professionalità del lavoratore espressa nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si consideri tuttavia che questa rigidità dei sistemi classificatori non sempre si traduce in maggiore uniformità retributiva: in termini gestionali, infatti, essa può comportare il ricorso da parte delle aziende alla leva dei superminimi individuali, facendo venir meno l'effetto livellatore della contrattazione collettiva, e con esso la possibilità del sindacato di controllare l'equità delle politiche salariali definite unilateralmente.

I sistemi di classificazione e inquadramento del personale determinano anche l'ampiezza dei differenziali retributivi verticali. Considerando la distanza che intercorre tra i livelli più alti e i livelli più bassi della struttura retributiva contrattuale, si possono distinguere scale classificatorie più o meno compresse. Le strutture retributive dei Ccnl metalmeccanici, commercio e credito si presentano relativamente piatte ed omogenee: ad un euro di aumento contrattuale al livello più basso (parametro 100 in tutti i settori) corrisponde un incremento al livello più alto che varia da 2,1 euro (parametro 210) nel settore automotive, a 2,35 euro (parametro 235,4) nel settore bancario, fino a 2,5 euro (parametro 250) nel settore della distribuzione. Ne consegue che, salvo il caso in cui i parametri vengano modificati, ogni rinnovo contrattuale mantiene inalterata la forbice retributiva tra livelli contrattuali nel medesimo settore. Questa dinamica non riguarda la categoria dirigenziale, che, in ogni settore, è disciplinata da specifici contratti collettivi. Nel caso dell'automotive, della distribuzione e del comparto scuola, i contratti dirigenziali non prevedono alcun sistema di classificazione e inquadramento: essi si limitano a delineare i tratti distintivi della qualifica di dirigente e il relativo trattamento minimo di garanzia. Più dettagliato risulta invece il Ccnl per i dirigenti del credito, dove si riconoscono alla suddetta categoria varie funzioni manageriali a seconda del livello di responsabilità, cui viene associato anche un diverso trattamento retributivo minimo.

In tutti i settori presi in esame, la percentuale d'aumento dei minimi tabellari è proporzionale al livello prevalente d'ingresso (ad esclusione del comparto scuola che non lo prevede) e tiene conto dell'andamento del tasso di inflazione. Diversamente dalle altre categorie, il Ccnl metalmeccanici del 2016 non ha stabilito *ex ante* la percentuale di aumento dei minimi tabellari, prevedendo che questa venga calcolata *ex post* tenendo conto della dinamica inflattiva reale. Il tasso d'inflazione resta, in ogni caso, il fattore che più incide nella definizione degli incrementi dei minimi tabellari nei Ccnl nel settore metalmeccanico, nel commercio e nel credito. Fa eccezione il comparto scuola: in genere, nella contrattazione collettiva del pubblico impiego, gli andamenti economici e i bilanci della spesa pubblica esercitano una notevole influenza nella determinazione dei livelli retributivi, e gli esiti della contrattazione collettiva sono sottoposti al controllo di compatibilità finanziaria a carico della Corte dei Conti. Non a caso il comparto scuola è il solo tra i settori analizzati ad aver subito un congelamento totale della contrattazione collettiva nazionale e dunque dei livelli retributivi dal 2009 al 2016.

Il Ccnl bancari è il solo contratto a prevedere un salario d'ingresso per le figure *junior* inquadrati nella categoria prevalente di entrata nel settore. Il fatto che questa forma istituzionalizzata di diversificazione retributiva si rivolga solamente alle figure inquadrati per la prima volta ad un determinato livello, rende il sistema poco equo, poiché scarica sui neoassunti, compensandolo, il costo del lavoro derivante da altre figure professionali rispetto alle quali il Ccnl non svolge alcuna valutazione circa il posizionamento sul mercato del lavoro, né tantomeno sul livello qualitativo e quantitativo del rendimento professionale.

In tutti i settori analizzati, le dinamiche occupazionali, la produttività settoriale e altri indicatori macroeconomici hanno una influenza solo indiretta sui rinnovi contrattuali. Del pari, qualità, produttività, redditività ed efficienza del lavoro e dei processi produttivi sono aspetti devoluti interamente alle dinamiche salariali di ambito aziendale. Questo assetto contribuisce a contenere i differenziali retributivi derivanti dal Ccnl, ma a discapito della valorizzazione economica delle performance dei lavoratori in termini di qualità del lavoro prestato e professionalità espressa nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

2.1. Differenziali retributivi e rapporto tra fonti contrattuali di diverso livello

In tutti i settori presi in esame, le regole pattizie sull'articolazione degli assetti contrattuali impediscono alla contrattazione integrativa, aziendale o territoriale, di derogare in peggio i trattamenti minimi retributivi fissati dal Ccnl. La contrattazione integrativa inoltre non avrebbe formalmente competenza sulla parte fissa della retribuzione, affidata esclusivamente al livello nazionale, potendo disciplinare solo la componente retributiva variabile, collegata a indicatori di produttività, qualità, efficienza e redditività. Si consideri tuttavia che, come già ricordato (*supra*, § 1), la giurisprudenza maggioritaria esclude una riserva di competenza in materia retributiva al Ccnl: oltre i confini delle regole di coordinamento salariale stabilite dall'autonomia collettiva, in sede decentrata potrebbero essere pattuiti trattamenti retributivi inferiori ai minimi tabellari laddove gli stessi fossero giustificati ai sensi dei parametri di proporzionalità e sufficienza di cui all'articolo 36 Cost.

La predetta struttura retributiva non impedisce peraltro il naturale dispiegarsi di forme di dispersione salariale interaziendale c.d. *al rialzo*.

Nella prassi contrattuale delle aziende dell'automotive, della distribuzione e del credito, infatti, sono molto diffusi incrementi economici in cifra fissa, oppure nella forma del premio di risultato. Per quanto riguarda il comparto scuola, diversamente, l'eventuale pattuizione di incrementi economici in cifra fissa a livello di istituto o regionale risentirebbe dell'azione di controllo pubblico sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio svolto dalla Corte dei conti. Ne consegue l'impossibilità che in questo settore si determinino differenziali retributivi derivanti da incrementi salariali corrisposti in cifra fissa nell'ambito della contrattazione integrativa.

Laddove pattuiti, invece, i premi di risultato sono caratterizzati da un basso grado di variabilità e diversificazione. Indici di produttività e qualità, misurati generalmente su base collettiva, determinano l'entità degli incrementi retributivi variabili nella gran parte delle intese integrative del settore automotive, mentre la redditività è il parametro più utilizzato nelle imprese creditizie. Nel comparto scuola, invece, la contrattazione salariale è quasi del tutto assente a livello decentrato. Sebbene la contrattazione di secondo livello contribuisca ad aumentare le disparità salariali interaziendali o territoriali tra aziende del medesimo settore, il fatto che di norma il livello di diversificazione dei premi di risultato sia tendenzialmente contenuto, garantisce comunque un certo grado di uniformità dei trattamenti retributivi tra lavoratori appartenenti alla medesima azienda.

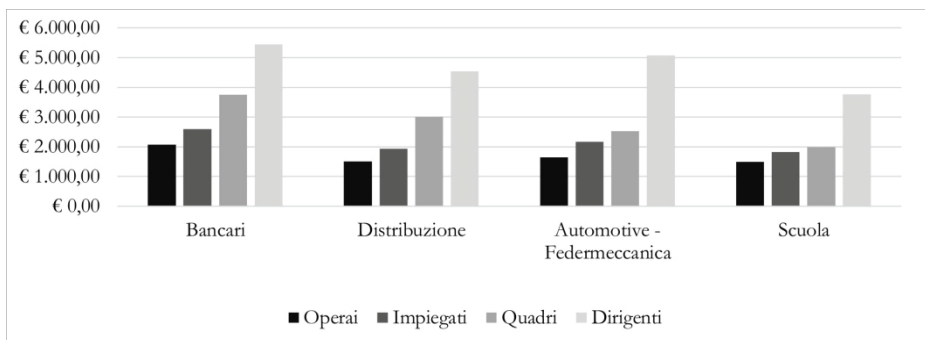
In tutti i settori considerati, anche i trattamenti economici pattuiti dall'autonomia individuale, tendenzialmente, non potrebbero derogare in peggio i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva. Pur in assenza di una riserva di competenza in materia salariale al Ccnl, in caso di contenzioso la giurisprudenza tende a riconoscere il trattamento retributivo conforme ai dettami dell'articolo 36 Cost. prendendo come riferimento i minimi tabellari fissati dalla contrattazione di settore. Anche in questo caso, l'assetto istituzionale della struttura retributiva impedisce una dispersione salariale al ribasso, ma non anche il naturale manifestarsi dei differenziali retributivi derivanti dalla contrattazione individuale migliorativa. A differenza dell'effetto uniformante della contrattazione aziendale, la dinamica dei trattamenti integrativi corrisposti individualmente, per definizione, determina una differenziazione retributiva tra lavoratori impiegati nella medesima azienda.

3. Politiche contrattuali e loro implicazioni sui differenziali retributivi

3.1. Differenziali intersettoriali

La differenza retributiva esistente tra settori con manodopera qualificata (minimi tabellari mediamente più alti) e settori con manodopera non qualificata (minimi tabellari mediamente più bassi) emerge quale fattore fisiologico delle dinamiche salariali, anche alla luce degli attuali assetti della contrattazione collettiva articolata su base settoriale. Su questa dimensione delle differenze retributive incide altresì una marcata caratterizzazione settoriale in relazione al rapporto tra costo del lavoro e redditività: politiche retributive espansive tendono ad essere associate a settori (o a segmenti settoriali) contraddistinti da una minore incidenza del costo del lavoro sui profitti (ad esempio nel settore bancario); diversamente, nei settori a maggiore intensità di lavoro (c.d. *labour intensive*), dove il costo della manodopera ha una maggiore incidenza sul costo finale del prodotto/servizio, le dinamiche retributive sono più contenute.

Grafico 1 – Retribuzione contrattuale media mensile per settore e categoria (bancari, distribuzione, automotive e scuola)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Ccnl bancari, Ccnl terziario, distribuzione e servizi, Ccnl metalmeccanici, Ccnl ARAN – Comparto scuola

Se questo è vero in termini di strategie endo-sindacali tra diversi settori produttivi, lo stesso non può dirsi se l'analisi si sposta sulle politiche dei redditi stabilite a livello legislativo e trilaterale che, indirettamente,

hanno inciso sulla distribuzione salariale intersettoriale con effetti contenitivi della dispersione. Si ricordano al proposito alcuni provvedimenti legislativi emanati tra la fine degli anni Settanta e la metà degli anni Ottanta che, per rispondere a esigenze economiche di contenimento del costo del lavoro e del tasso di inflazione, tolsero alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere incrementi retributivi al disopra di alcuni tetti massimi ⁽³⁹⁾. Nel settore del credito, ad esempio, simili misure contribuirono a contenere il differenziale retributivo con gli altri comparti dell'economia.

Un ulteriore elemento di coordinamento e riallineamento retributivo tra settori è stata la politica dei redditi costruita sul tasso d'inflazione programmato secondo le regole stabilite dal protocollo del 23 luglio 1993 (c.d. protocollo Giugni). In effetti, dal 1993 al 2009, i livelli retributivi minimi sono stati stabiliti dai Ccnl sulla base dell'incremento atteso del costo della vita, il cui valore veniva predeterminato a monte dalle parti sociali in maniera volutamente prudente, così da essere sempre inferiore rispetto alla reale crescita dell'inflazione nel periodo di riferimento ed evitare spirali inflattive. Tale dinamica, di fatto, ha tenuto sotto controllo il rischio di una crescita smisurata delle retribuzioni contrattuali anche nei settori *capital intensive* e con elevate professionalità, tradizionalmente più inclini a una politica retributiva espansiva. La crisi economica e finanziaria ha rappresentato, dal 2010 in poi, un ulteriore fattore di contenimento del costo del lavoro in questi settori, contribuendo dunque a calmierare i differenziali retributivi settoriali.

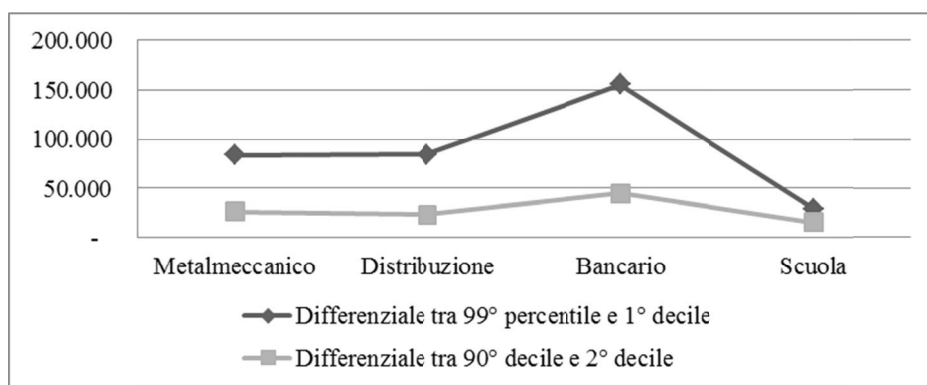
3.2. Differenziali verticali nei settori

Considerando la differenza retributiva intercorrente tra le figure di operai e le figure di quadri, il divario più ampio nelle retribuzioni contrattuali si osserva nei settori della distribuzione (differenziale retributivo di 1.502,61 euro: un quadro guadagna mediamente quasi il 100% in più rispetto ad un operaio) e del credito (differenziale retributivo di 1.674,56 euro: un quadro guadagna mediamente l'80,6% in più rispetto ad un operaio). Diversamente, valutando la differenza intercorrente tra le figure di operai e quelle dirigenziali, i settori dell'automotive e della distribuzione risultano i più "iniqui": i dirigenti di entrambi i segmenti

⁽³⁹⁾ Cfr. l. 31 marzo 1977, n. 91; l. 29 maggio 1982, n. 297; d.l. 17 aprile 1984, n. 70.

produttivi guadagnano mediamente oltre il 200% in più rispetto agli operai. Diverso invece lo scenario se si guarda alle retribuzioni effettive lorde: tra i quattro settori esaminati, il settore bancario presenta differenziali retributivi effettivi verticali maggiori, mentre quello scolastico è quello con scostamenti più contenuti. Questo dato è confermato, seppur con minore intensità, se si escludono dal confronto i decili estremi della struttura retributiva.

Grafico 2 – Differenziali retributivi (metalmecchanico, distribuzione, bancario e scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps (2016)

Accanto ad alcune campagne sindacali in favore della introduzione di una legge sui tetti alle retribuzioni dei CEO ⁽⁴⁰⁾, nell'ultimo quinquennio la contrattazione collettiva ha contribuito a ridurre la forbice preesistente tra le fasce più basse e le fasce più alte della struttura retributiva nei diversi settori attraverso misure di contenimento del costo del lavoro del personale dirigente. Con il rinnovo contrattuale del 13 luglio 2015, per i dirigenti bancari è stato deciso di non prevedere incrementi salariali per l'intero arco di vigenza contrattuale (fino al 31 dicembre 2018), confermando i livelli retributivi già congelati con il precedente Ccnl. Contestualmente si è condiviso che la dinamica retributiva di questa categoria non possa essere più correlata alla mera anzianità di servizio e si è quindi provveduto ad abrogare la disciplina degli scatti di anzianità, così eliminando qualunque forma di dinamica automatica

⁽⁴⁰⁾ Tra le più significative, si segnalano quella promossa da Fisac-Cgil nel 2013; Fiba-Cisl (First-Cisl) nel 2014 in supporto alla proposta di legge di iniziativa popolare.

delle retribuzioni dirigenziali. Il personale dirigente, inoltre, viene invitato a contribuire con il 4% della propria retribuzione fissa al finanziamento del fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione (FOC, istituito nel 2012 al fine di creare buona e stabile occupazione, sostenendo l'assunzione a tempo indeterminato dei giovani), in un'ottica di solidarietà generazionale.

Un processo di razionalizzazione e contenimento dei costi ha interessato anche la contrattazione dirigenziale nei settori dell'automotive e della distribuzione. Nel primo caso, dal 1° gennaio 2015 si è deciso di superare il secondo livello del trattamento retributivo minimo di garanzia, assumendo a riferimento per gli aumenti un unico livello corrispondente a 66mila euro. Nel secondo caso, a seguito della prorogata vigenza dell'attuale contratto dirigenti del terziario, le parti hanno bloccato gli aumenti contrattuali. Si tratta di misure che contribuiscono a contenere il costo del lavoro del personale dirigente derivante dalla contrattazione di settore, e dunque a ridurre la forbice retributiva rispetto alle altre categorie professionali. Tale effetto è comunque neutralizzato, se non annullato, dall'azione della contrattazione individuale, che nel caso dei dirigenti resta la principale fonte di determinazione dei livelli retributivi.

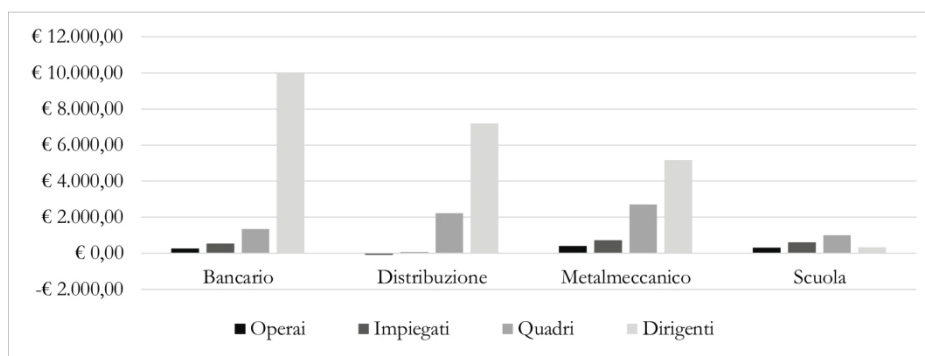
3.3. Slittamento salariale

Nei quattro settori esaminati, le categorie operaie presentano un livello salariale generalmente allineato ai minimi tabellari definiti dal Ccnl e ai trattamenti integrativi stabiliti dalla contrattazione aziendale. Per quanto riguarda le categorie impiegatizie, invece, nelle realtà produttive dell'automotive, della distribuzione e del credito, sono talvolta riconosciuti, perlopiù unilateralmente, incrementi retributivi individuali, specie nella forma del superminimo, del premio fisso o dell'*una tantum*. In tutti i settori, compreso il comparto scuola, la retribuzione base delle figure manageriali (quadri e dirigenti) è generalmente integrata da piani di c.d. *management-by-objectives* (MBO). Ne deriva dunque un differenziale tra minimi contrattuali e retribuzioni effettive (c.d. slittamento salariale) crescente al crescere del livello di inquadramento, con la conseguenza che l'effetto livellatore della contrattazione collettiva di categoria tende a ridursi all'aumentare della complessità professionale, e ad

aumentare rispetto alle mansioni più standardizzate, routinarie e a minor contenuto formativo.

Il comparto scuola presenta lo slittamento salariale più contenuto per le categorie di quadri e dirigenti. Mentre per le categorie di operai e impiegati lo slittamento salariale minore si osserva nel settore della distribuzione. La categoria dei quadri registra invece il maggior slittamento salariale nell'industria dell'automotive. Mentre il settore bancario è quello con lo slittamento salariale maggiore per il personale dirigente.

Grafico 3 – Differenziali tra minimi contrattuali e retribuzione effettive (bancario, distribuzione, metalmeccanico e scuola, 2014)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016 e su dati Ccnl bancari, Ccnl terziario, distribuzione e servizi, Ccnl metalmeccanici, Ccnl ARAN – Comparto scuola

Un profilo critico da rilevare è il differenziale negativo per gli operai impiegati nel settore della distribuzione: qui la retribuzione media mensile effettiva risulta inferiore al livello della retribuzione media contrattuale stabilita dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ciò potrebbe derivare dalla presenza diffusa in questo settore dei c.d. contratti collettivi pirata, i quali prevedono una retribuzione globale di fatto inferiore rispetto a quella prevista dal Ccnl firmato da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs che è stato considerato ai fini di questa ricerca. Inoltre, è verosimile supporre che diverse aziende della distribuzione, nel periodo di riferimento, abbiano continuato ad applicare i minimi retributivi previsti dal Ccnl terziario al momento dell'uscita dalla Confcommercio, senza corrispondere gli incrementi determinati dai successivi rinnovi contrattuali, in attesa della definizione di uno specifico Ccnl da parte della Federdistribuzione.

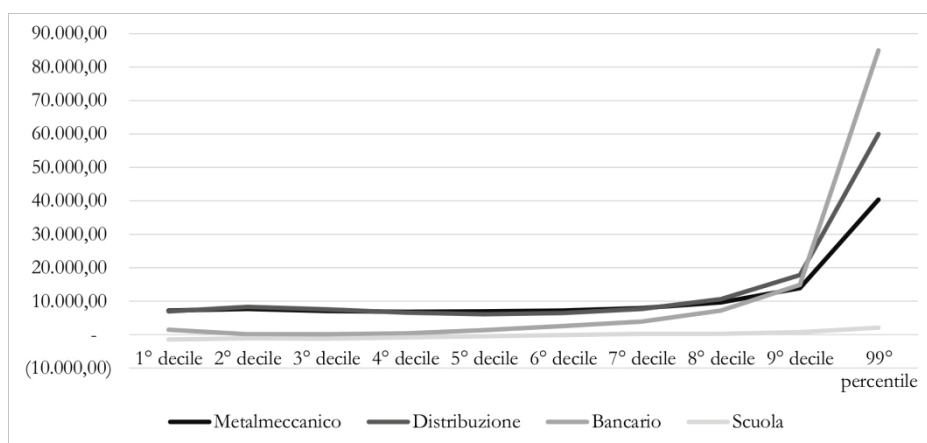
3.4. Differenziali geografici

Rispetto ai differenziali salariali territoriali, l'azione livellatrice del sindacato è iniziata nel 1968, anno in cui venne firmato l'accordo interconfederale per l'abolizione delle gabbie salariali. Il campo di applicazione nazionale dei contratti collettivi di settore ha senza dubbio contribuito a contenere, ma non ad eliminare, i differenziali salariali territoriali. Tanto dalle ricerche documentarie quanto dalle parole degli intervistati, è il sud Italia a soffrire maggiormente del divario retributivo, soprattutto in considerazione del minore tasso di istruzione dei lavoratori del Mezzogiorno, bloccati a livelli inferiori di inquadramento e a fasce retributive più basse, con minori possibilità di accesso ai vertici aziendali. Dal 2002 al 2007, gli operai impiegati nelle regioni settentrionali percepivano mediamente un salario superiore di circa il 15% rispetto ai loro colleghi delle regioni meridionali. Un preoccupante divario interregionale, su cui pesano non soltanto le diverse qualifiche professionali e le condizioni economiche territoriali, ma anche la disomogenea diffusione della contrattazione collettiva aziendale: discreta nelle medie e grandi aziende del nord, scarsa o quasi assente nella gran parte delle realtà produttive del sud e delle isole, dove alla prestazione lavorativa si corrispondono quasi esclusivamente i minimi fissati a livello nazionale.

Nei settori dell'automotive e della distribuzione, i differenziali retributivi su base geografica non dipendono tanto dalle caratteristiche socio-economiche dei territori, bensì dalla quantità ed estensione delle aziende ubicate. Alcune realtà della distribuzione, specie di beni alimentari, con politiche salariali comparativamente più espansive operano prevalentemente in determinate aree geografiche del Paese: tale assetto produttivo incide in modo disomogeneo sui livelli retributivi territoriali nel settore di riferimento. Analogamente, il comparto automotive vanta retribuzioni più elevate nel distretto modenese, dove si concentrano gli stabilimenti di Ferrari, Maserati e Lamborghini. Le aziende creditizie, invece, hanno una contrattazione salariale generalmente definita a livello centrale, con la conseguenza che i differenziali retributivi su base geografica si presentano più contenuti, considerata la localizzazione pluriregionale delle realtà del settore. Per quanto riguarda il comparto scuola, infine, la scarsa diffusione della contrattazione integrativa non permette l'emersione di differenziali salariali apprezzabili su base territoriale.

Questo quadro può contribuire a spiegare il motivo per cui i differenziali geografici maggiori, tra nord e sud Italia, si registrino nel settore della distribuzione e in quello metalmeccanico, ad eccezione del 99° percentile dove invece le maggiori differenze si riscontrano nel settore bancario. Così come è possibile spiegare la quasi totale assenza di differenziali retributivi dei lavoratori del comparto scuola su tutto il territorio nazionale.

Grafico 4 – Delta tra le retribuzioni lorde medie effettivamente percepite nel nord e sud Italia, per decile (metalmeccanico, distribuzione, bancario e scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

3.5. Dimensione d'azienda o d'istituto

L'analisi delle politiche salariali nei settori presi in esame conferma la tendenza generalizzata ad associare alle realtà produttive di più grandi dimensioni retribuzioni più elevate, in ragione del maggiore tasso di sindacalizzazione e di diffusione della contrattazione integrativa, e più in generale di una politica retributiva maggiormente espansiva rispetto alle aziende di piccola e media dimensione.

Questo assunto di carattere generale trova conferma nel settore automotive, dove si riscontra una certa concentrazione della dimensione delle imprese attorno alla media: al di fuori delle aziende di grandi dimensioni, riconducibili sostanzialmente al gruppo FCA e al gruppo Volkswagen, operano prevalentemente aziende di dimensione medio-grande,

dove comunque è diffusa la contrattazione integrativa. Le aziende della distribuzione più strutturate, rappresentate nel sistema associativo della Federdistribuzione, hanno praticamente tutte una contrattazione salariale integrativa, la cui entità economica è tendenzialmente allineata. Meno diffusa risulta invece la contrattazione aziendale nelle realtà di dimensione media, dove il tasso di sindacalizzazione si riduce in funzione della crescita del più elevato *turnover*. Pur considerando che pressoché tutte le banche sono “grandi imprese” secondo la classificazione comune, le dimensioni delle stesse sono molto diversificate: da alcune centinaia di dipendenti a diverse decine di migliaia per i gruppi bancari maggiori. Questo comporta – soprattutto per i ruoli di responsabilità – la necessità di gestire anche complessità diverse e crescenti: condizione, questa, che si riflette necessariamente sui livelli retributivi con effetti diversificativi.

Nella maggior parte dei settori considerati, peraltro, è (quasi) del tutto assente la contrattazione territoriale, che, applicandosi alle imprese non coperte da contrattazione aziendale, potrebbe in una certa misura colmare il *gap* con le realtà contrattualizzate. Fa eccezione il comparto scuola, dove l’esercizio della contrattazione integrativa prevalentemente a livello territoriale fa venir meno la rilevanza della dimensione dell’istituto.

3.6. Tipologie contrattuali e organizzazione del lavoro

Anche la contrattazione collettiva aziendale sulla flessibilità organizzativa esercita un’incidenza sui differenziali retributivi. Per quanto concerne le tipologie contrattuali, ad esempio, in alcune aziende dell’automotive e della distribuzione, i sistemi retributivi premiali non sono applicati agli apprendisti, che risultano peraltro già penalizzati dal sotto-inquadramento rispetto alle normali scale classificatorie dei Ccnl. Inoltre, misure contenitive del costo del lavoro, come il salario d’ingresso o la sospensione di incrementi economici aggiuntivi, tendono ad applicarsi soltanto ai lavoratori neoassunti. All’interno del comparto scuola, invece, la struttura della retribuzione del personale educativo e ATA (area dei servizi generali, tecnici e amministrativi) si compone di differenti voci con differenti trattamenti economici a seconda dei profili, mentre per quanto riguarda il corpo docente, l’ampia diffu-

sione di rapporti di lavoro a tempo determinato preclude a molti insegnanti la progressione economica verticale e orizzontale.

Relativamente all'organizzazione del lavoro, nei settori dell'automotive e della distribuzione, la contrattazione collettiva di ambito nazionale e aziendale prevede delle maggiorazioni per i lavoratori che prestino servizio su turni disagiati (notturno, domenicale e/o festivo). Del pari, la retribuzione dei turnisti risulta comparativamente superiore rispetto a quella degli altri lavoratori. Non è un caso che in alcune province d'Italia (ad esempio Bergamo) la riduzione dell'orario di lavoro conseguente alla crisi economica abbia generato nell'industria metalmeccanica dei conflitti nella forza lavoro che hanno visto le maestranze contendersi i regimi orari più disagiati, o le quote autorizzate di straordinario, per mantenere i preesistenti livelli retributivi superiori ai minimi tabellari fissati dal Ccnl. A fronte della liberalizzazione delle aperture domenicali e festive, le aziende della distribuzione hanno recentemente promosso una politica contrattuale tesa a ridurre le maggiorazioni salariali per le prestazioni lavorative erogate nelle predette giornate. Inoltre, con il calo della domanda di beni e servizi conseguente allo scoppio della crisi economica, part-time, banca delle ore e permessi retribuiti sono stati utilizzati come canali per il contenimento dell'orario di lavoro, in forma complementare o alternativa ai tradizionali regimi di orario ridotto (cassa integrazione e contratto di solidarietà). In altre parole, la crisi sembra aver contribuito ad enfatizzare la dimensione gestionale del part-time, della banca delle ore e dei permessi, trasformandoli da strumenti di conciliazione a strumenti di flessibilità manageriale.

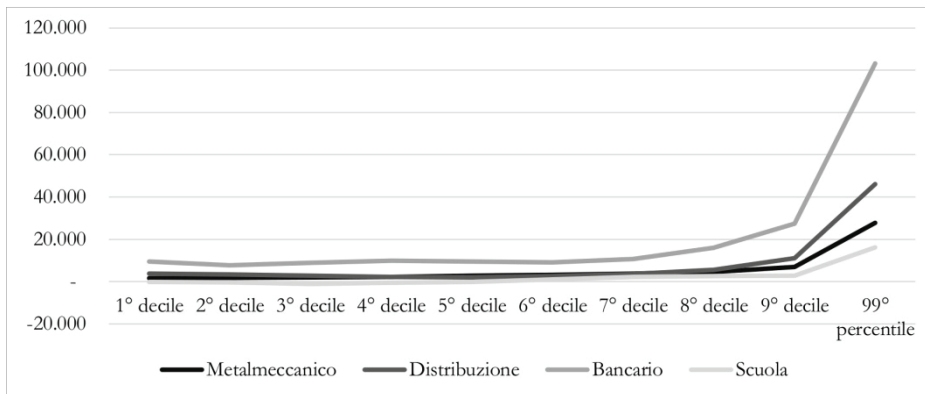
3.7. Differenziali di genere

I tentativi da parte del sindacato diretti a contenere i differenziali di genere risalgono agli inizi degli anni Sessanta quando fu stipulato l'accordo interconfederale sulla parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici. In generale, la contrattazione collettiva è stata un fattore di contenimento delle disuguaglianze, poiché i contratti collettivi, ad ogni livello, coprono indistintamente uomini e donne. I differenziali retributivi di genere risultano determinati, piuttosto, dalle migliori prospettive di carriera per gli uomini. Le parti sociali, in generale, e il sindacato, in particolare, hanno inciso indirettamente su questa problematica, attraverso la promozione di politiche legislative e contrattuali volte a garan-

tire la conciliazione vita-lavoro, così favorendo migliori chance occupazionali per le donne. Accanto all'azione di *lobbying* istituzionale intrapresa dal sindacato sulla scorta delle politiche europee in materia di azioni positive, vanno nella direzione di garantire una maggiore eguaglianza di genere nei luoghi di lavoro gli accordi trilaterali e settoriali in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (ad esempio *Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro*, Governo, parti sociali, 7 marzo 2011; *Accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa*, ABI, OO.SS., 19 aprile 2013). Le politiche sindacali sulla parità di genere sono azionate dunque al di fuori delle dinamiche contrattuali, essendo i contratti collettivi di ogni livello destinati ad applicarsi in eguale misura ai lavoratori e alle lavoratrici. Esse riguardano, in buona sostanza, la promozione di azioni positive o comunque di contrasto a politiche discriminatorie da parte delle aziende. Per converso, al pari di quanto rilevato in relazione alle tipologie contrattuali, non mancano alcuni interventi della contrattazione collettiva aziendale che producono effetti negativi per le lavoratrici donne, laddove le clausole contrattuali incentivino, ad esempio, l'assiduità nella prestazione lavorativa o, specularmente, disincentivino l'assenteismo.

In termini di retribuzioni medie lorde effettivamente percepite da uomini e donne, il settore bancario registra il differenziale maggiore su tutti i decili. Come emerge dalle interviste condotte, tuttavia, l'impegno delle parti sociali del settore credito ha consentito di aumentare il personale femminile di 13,6 punti percentuali dal 1997 al 2014: il differenziale occupazionale tra i sessi è quindi passato dai 37,8 punti percentuali del 1997 ai 10,6 punti del 2014, con una riduzione di oltre il 27%. Il settore più ugualitario dal punto di vista delle differenze di genere è sicuramente il comparto scuola, che nei decili medio-bassi della distribuzione, presenta un differenziale negativo, in ragione del fatto che le donne guadagnano di più degli uomini. Ma in generale, i differenziali retributivi di genere nella distribuzione, nel metalmeccanico e nel comparto scuola sono pressoché inesistenti per le categorie di operai e impiegati. In tutti i settori, invece, dall'8° decile crescono significativamente i differenziali retributivi tra uomo e donna in favore dei primi, con un picco significativo al 99° percentile registrato nel settore bancario, seguito dalla grande distribuzione.

Grafico 5 – Delta tra le retribuzioni lorde medie effettivamente percepite da maschi e femmine, per decile (metalmecanico, distribuzione, bancario e scuola, 2010-2015)

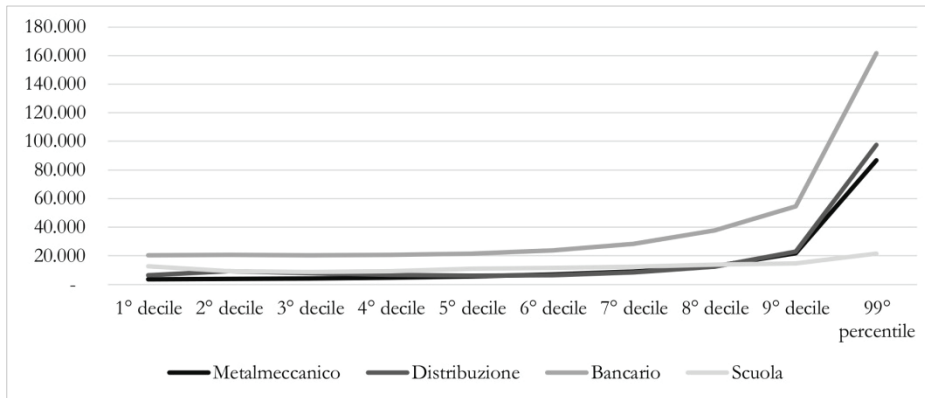


Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

3.8. Differenziali di età

Anche rispetto alle differenze per classi di età, nel settore bancario si registrano i maggiori differenziali retributivi tra classi di lavoratori (meno di 29 e più di 50 anni). Negli altri settori, le differenze retributive per classi di età sono piuttosto contenute fino al 9° decile. In generale, i differenziali tra i 30-49 e quelli over 50 risultano più marcati nelle posizioni più alte della distribuzione reddituale, indice del fatto che gli sviluppi di carriera più consistenti si concentrano nel decennio antecedente al pensionamento. Il comparto Scuola è invece il settore, dopo il bancario, a registrare il differenziale retributivo per età più alto fino all'8° decile, e più basso nel 9° decile e nel 99° percentile.

Grafico 6 – Delta tra le retribuzioni lorde medie effettivamente percepite dai lavoratori con meno di 29 anni e dai lavoratori over 50, per decile (metalmecanico, distribuzione, bancario e scuola, 2010-2015)



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Inps 2016

3.9. Decentramento produttivo

Processi di esternalizzazione di attività strumentali alla produzione (nel caso specifico dell'automotive) o dei servizi ausiliari di trasporto, pulizia, manutenzione e vigilanza (in tutti i settori analizzati) hanno contribuito ad aumentare la diversificazione retributiva nei diversi settori produttivi. Nell'industria dell'automotive, in particolare, il decentramento produttivo si è realizzato, nel corso degli ultimi trent'anni, lungo due direttrici: quella della progressiva specializzazione produttiva conseguente alla concentrazione sul *core business* (ricerca, sviluppo e assemblaggio) da parte del principale produttore di auto in Italia (Gruppo FCA); quella della progressiva esternalizzazione di attività meramente strumentali rispetto alla produzione. Sul primo fronte, almeno fino al 2012, anno in cui la Fiat ha abbandonato il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria metalmeccanica, le aziende dell'indotto automotive e il principale partner commerciale hanno applicato il medesimo Ccnl, che ha mantenuto una copertura pressoché generalizzata all'intero comparto, o comunque contratti collettivi di categoria con minimi retributivi generalmente allineati a quelli dei lavoratori metalmeccanici (ad esempio Ccnl gomma plastica). Questa situazione, unitamente ad una buona copertura della contrattazione decentrata nel set-

tore, ha contribuito a calmierare i differenziali retributivi intrasettoriali. Anche sul fronte della esternalizzazione delle attività ausiliarie (ad esempio trasporti, pulizie, servizio mensa, *payroll*), si evidenzia una copertura contrattuale prevalente (salvo alcune ipotesi di applicazione di contratti c.d. pirata) e pressoché generalizzata da parte dei seguenti contratti di categoria: Ccnl terziario, distribuzione e servizi; Ccnl turismo; Ccnl imprese di pulizia – multiservizi; Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione. Sebbene i predetti Ccnl abbiano dei minimi retributivi in media leggermente inferiori al Ccnl metalmeccanici, comunque la generale applicazione della contrattazione collettiva di categoria ha contribuito a contenere i differenziali salariali nel comparto.

Nel settore bancario, invece, la contrattazione collettiva ha disciplinato l'introduzione dei c.d. "contratti complementari" nei rami d'azienda che si occupano di gestione delle carte di credito e debito e sistemi di pagamento, servizi di elaborazione dati, anche di tipo consortile, centri servizi, con attività di tipo amministrativo e contabile, ma non di sportello, e infine per le attività di supporto operativo alla gestione amministrativa di immobili d'uso. Con un orario di lavoro di 40 ore settimanali invece di 37,5, e con una riduzione del 20% delle retribuzioni questo sistema sta favorendo l'*insourcing* di numerose attività attualmente esternalizzate, a condizione di un riallineamento delle retribuzioni e dell'orario di lavoro in un arco temporale di quattro anni.

La diffusione della contrattazione decentrata nelle aziende dell'automotive, della distribuzione e del credito, contribuisce ad aumentare i differenziali retributivi tra i lavoratori impiegati direttamente nei settori e gli addetti alle attività esternalizzate, generalmente di minore dimensione e non coperte dalla contrattazione integrativa. Il tema è molto sentito dalle tre centrali confederali, le quali stanno promuovendo una serie di misure di contrasto al fenomeno, sebbene ancora prevalentemente sul piano programmatico: l'applicazione del contratto prevalente, nei casi in cui una azienda si trovi ad operare in contesti produttivi coperti da diversi contratti collettivi; il mantenimento della clausola sociale nei cambi di appalto, che obbliga la ditta subentrante ad assumere tutti i lavoratori della precedente gestione; il riconoscimento della anzianità di servizio ai fini del computo dell'indennità di licenziamento nel passaggio di appalto; la unificazione della rappresentanza (rsu/rsa) e il mantenimento dei Ccnl di riferimento, ricomponendo le differenze attraverso la contrattazione di secondo livello; la responsabilità solidale in capo alla ditta appaltante per l'intero ciclo lavorativo.

4. Conclusioni

Il primo dato che emerge dalla ricerca è la conferma che la capacità della contrattazione collettiva di controllo sul costo del lavoro e sulla diversificazione retributiva decresce al crescere dei livelli di inquadramento. In altre parole, il ruolo perequativo della contrattazione settoriale è significativo rispetto ai livelli retributivi delle categorie di operai e impiegati, mentre perde smalto riguardo alla retribuzione di quadri e dirigenti dove invece tende ad aumentare il peso della contrattazione individuale. Le evidenze mostrano infatti che i differenziali verticali tra categorie di lavoratori sono piuttosto contenuti fino al 7° decile della distribuzione, tendono ad aumentare considerevolmente nell'8° decile, e registrano una più netta apertura sul 99° percentile. Inoltre, i differenziali retributivi più significativi, relativi alla maggior parte dei *cleavages* analizzati (genere, età, area geografica, tipologia contrattuale, *top-bottom*), si osservano là dove la copertura della contrattazione collettiva lascia spazio alla contrattazione individuale.

Da questa evidenza però non può dedursi in assoluto che nulla possa fare la contrattazione collettiva di fronte alla crescita del differenziale retributivo tra fasce basse e fasce alte della popolazione lavorativa. Di fianco alle azioni di contenimento del costo del lavoro del personale manageriale, dalla ricerca emergono infatti timidi segnali di contrattazione inclusiva e a vocazione solidaristica come ad esempio la previsione del Ccnl dei dirigenti delle aziende del credito e delle assicurazioni, che istituisce un contributo del 4% della retribuzione fissa del personale dirigente al finanziamento del FOC, istituito dalle parti sociali del settore nel 2012 al fine di creare buona e stabile occupazione, sostenendo l'assunzione a tempo indeterminato dei giovani.

Forme più o meno accentuate di disintegrazione verticale ed esternalizzazione produttiva hanno senza dubbio rappresentato e verosimilmente continueranno ad essere una importante determinante dei differenziali salariali interaziendali. Anche su questo fronte l'azione della contrattazione collettiva può giocare un importante ruolo non tanto impeditivo del fenomeno, quanto limitativo degli effetti che questo ingenera sul piano della diversificazione retributiva, sebbene gli sforzi di contenimento di questa dimensione della diversità salariale rischiano di essere vanificati da forme di *dumping* contrattuale promosse da associazioni sindacali e datoriali poco o nulla rappresentative. Emerge in particolar modo nel settore della grande distribuzione organizzata, ma più in ge-

nerale nei comparti maggiormente interessati dal processo di decentramento produttivo (ad esempio terziario, trasporti, turismo, multiservizi, cooperative, ecc.), il problema dei contratti collettivi pirata, il quale mina la capacità delle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative di rendere effettive le rispettive politiche economiche e il controllo dei differenziali retributivi.

Controverso e talvolta contraddittorio appare invece il ruolo della contrattazione di secondo livello tanto rispetto ai differenziali retributivi interaziendali, quanto riguardo alle differenze salariali tra lavoratori impiegati nella medesima azienda. Nel primo caso, la scarsa diffusione della contrattazione decentrata nelle realtà di più piccola dimensione o in alcune specifiche aree geografiche produce il paradosso di un basso grado di redistribuzione del reddito, ma condizioni di lavoro e retributive più standardizzate. In alcuni casi, inoltre, la contrattazione aziendale viene a determinare una forma peculiare di dualismo nel mercato del lavoro (coperti/non coperti) laddove i differenziali retributivi che ne derivano siano basati non sulla valorizzazione del merito ma su un mero incremento in cifra fissa degli standard economici del Ccnl. Oppure, in molti casi i premi di risultato non si applicano agli apprendisti, i quali già scontano un ridotto livello retributivo in ragione del loro sotto-inquadramento. In altri ancora, le misure contrattuali di contenimento del costo del lavoro, come salari di ingresso, congelamenti o cancellazioni di istituti retributivi, si applicano solo ai nuovi assunti, generalmente inquadrati nelle fasce medio-basse del sistema classificatorio. D'altro canto, invece, la maggiore diffusione di premi di risultato piuttosto standardizzati e poco personalizzati contribuisce a contenere la dispersione salariale aziendale e interaziendale.

Con queste considerazioni non si vuole certo svilire il ruolo egualitario che comunque la contrattazione collettiva svolge ad ogni livello. Né segnare il limite al quale l'azione sindacale dovrebbe arrestarsi: è verosimile supporre, infatti, che interventi unilaterali da parte delle aziende in materia di costo del lavoro sarebbero forieri di una maggiore diversificazione retributiva. Si vuole piuttosto sostenere che il venir meno del principio "eguale retribuzione, per eguale lavoro", nel dispiegarsi della contrattazione aziendale in particolare, dovrebbe essere giustificato da ragioni oggettive che valorizzino quanto più possibile la quantità e la qualità del lavoro prestato, e che comunque tengano conto del posizionamento dell'azienda sul mercato. Essendo queste variabili mutevoli nel tempo, l'incremento retributivo ad esse collegato e insieme il limite

dell'azione sindacale in azienda non dovrebbero attestarsi, dal punto di vista del meccanismo retributivo, che su linee mobili. Diversamente, la contrattazione aziendale finirebbe per tutelare interessi parziali a discapito dell'interesse collettivo, mancando così l'obiettivo di garantire la giustizia sociale e la solidarietà nel mercato del lavoro che regola.

Nel complesso, occorre evidenziare la sostanziale tenuta del sistema contrattuale. In tutti e quattro i settori analizzati, la contrattazione di settore continua a svolgere una funzione di governo del mercato del lavoro con una attitudine tendenzialmente inclusiva e perequativa, almeno per le fasce medio-basse della forza lavoro. Gli effetti positivi di questa dinamica presentano peraltro un grado di generalizzazione abbastanza elevato, in ragione della tenuta del tasso di copertura della contrattazione collettiva nazionale in tutti i settori considerati. Inoltre, nonostante le decisioni assunte in sede di contrattazione decentrata non sempre siano in linea con le politiche salariali stabilite a livello centrale, il decentramento contrattuale sembra essersi realizzato in forma complementare al contratto di settore.

In conclusione, gli esiti della ricerca appaiono incoraggianti laddove mettono in luce due aspetti: riguardo ai differenziali retributivi verticali, la contrattazione può ancora essere un motore di democrazia e giustizia sociale, perseguendo politiche contrattuali inclusive e solidaristiche; riguardo ai differenziali retributivi orizzontali, la contrattazione dovrebbe garantire che il declino del principio "eguale retribuzione per eguale lavoro" sia giustificato da ragioni oggettive e misurabili che valorizzino quanto più possibile la produttività e la qualità del lavoro prestato. Assisteremmo altrimenti alla deriva di significato delle parole "diversità", "differenza" e "differenziazione" verso l'orizzonte della "disuguaglianza".

Contrattazione collettiva, differenziali retributivi e disuguaglianze sociali – Riassunto. *L'articolo analizza il ruolo che le istituzioni di relazioni industriali in Italia svolgono in relazione alle differenze retributive nel mercato del lavoro in quattro settori: automotive, bancario, distribuzione e scuola statale. Il primo dato che emerge dall'analisi è che la capacità della contrattazione collettiva di controllo sul costo del lavoro e sulla dispersione salariale decresce al crescere dei livelli di inquadramento. I differenziali retributivi più significativi, relativi alla maggior parte dei fattori analizzati (genere, età, area geografica, tipologia contrattuale, top-bottom), si registrano là dove la copertura della contrattazione collettiva lascia spazio alla contrattazione individuale. Talvolta, tuttavia, il contratto collettivo può costituire anche un fattore di*

differenziazione retributiva. Gli esiti della ricerca appaiono incoraggianti laddove mettono in luce due aspetti: riguardo ai differenziali retributivi verticali, la contrattazione può ancora essere un motore di democrazia e giustizia sociale, perseguendo politiche contrattuali inclusive e solidaristiche; riguardo ai differenziali retributivi orizzontali, la contrattazione dovrebbe garantire che il declino inevitabile del principio “eguale retribuzione per eguale lavoro”, sia giustificato da ragioni oggettive e misurabili che valorizzino quanto più possibile la produttività e la qualità del lavoro prestato.

Collective bargaining, wage differences and social inequalities (Article in Italian)

– Summary. *This article analyses the role that Italian industrial relations institutions play with regard to wage differences in four sectors: automotive, banking, distribution and public school. The first aspect that emerges from the analysis is that the ability of collective bargaining to control labour cost and wage dispersion decreases as one’s employment grade increases. In other words, the equalizing role of collective bargaining is relevant in relation to the remuneration of blue- and white-collar workers, losing its grip when it comes to middle-managers and executives, for here individual bargaining plays a major role. The most relevant wage differentials concerning most of the cleavages examined (gender; age; geographical area; type of contract; top-bottom) are seen in contexts where collective bargaining gives way to individual bargaining. However, in some cases collective bargaining can also be a determinant of wage differences. The results of the report are encouraging in that they point out two main aspects. As for vertical wage differentials, collective bargaining can still be a catalyst for democracy and social justice, pursuing inclusive and egalitarian contractual policies. As far as horizontal wage differentials are concerned, collective bargaining should ensure that the inevitable decline of the “equal pay, for equal work” principle is justified by objective and assessable reasons promoting productivity and the work performed as much as possible. Otherwise, such words as diversity, difference and differentiation will drift away and lose their meanings, leading us to inequalities.*