

Salario minimo e contrattazione collettiva

Carlo Dell'Aringa*

Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Il saggio discute due aspetti del dibattito che si è recentemente sviluppato in Italia a proposito della riforma del sistema di relazioni industriali. Uno è l'introduzione dell'istituto del "salario minimo" e l'altro riguarda la riforma della contrattazione collettiva. Questi due problemi sono analizzati congiuntamente e una soluzione unitaria viene qui proposta. Innanzitutto i minimi salariali fissati negli accordi nazionali dovrebbero essere estesi per legge a tutti i lavoratori e a tutte le imprese, indipendentemente che essi siano iscritti o meno alle associazioni che hanno firmato il contratto (applicazione della clausola erga omnes). In secondo luogo, questi salari minimi nazionali dovrebbero svolgere lo stesso ruolo del "salario minimo", così come questo funziona nei Paesi in cui esso è fissato per legge. Questo implica che ogni aumento dei salari minimi contrattati a livello nazionale non dovrebbe più comportare un aumento corrispondente dei salari di tutti i lavoratori (come oggi succede col sistema attuale), ma dei soli lavoratori i cui salari si trovano al di sotto di questi stessi minimi.

The paper addresses two aspects of the debate that has recently developed in Italy about the reform of the system of industrial relations. One is the introduction of a statutory minimum wage and the other is the reform of collective bargaining. These two problems are jointly analysed and a common solution is proposed. First, the wage-rates set by national collective agreements should be extended by law to all workers and to all firms, whether or not they are members of the associations that have signed the contract (the erga omnes clause). Second, these wage-rates should play the same role that statutory minimum wage play in those countries where they are set by the law. This means that any increase of the nationally-agreed wage-rates should no longer determine an equivalent increase of wages of all workers (as they actually do with the present system) but only of those workers who are paid below these minimum levels. [JEL Classification: J31; J52]

* <carlo.dellaringa@unicatt.it>; Istituto di Economia dell'Impresa e del Lavoro.

1. - Introduzione

Vengono qui affrontati due temi che, sia pure con gradi diversi di intensità e di frequenza, ricorrono nel dibattito sindacale: il salario minimo e l'assetto della contrattazione collettiva. Per quanto distinti, i due argomenti presentano infatti aspetti che meritano di essere affrontati congiuntamente, anche nell'ottica di eventuali interventi riformatori.

Sarà innanzitutto illustrato il meccanismo applicativo dell'articolo 36 della Costituzione, cercando di evidenziarne le differenze rispetto ad altre realtà in cui funziona un salario minimo legale.

Verranno quindi illustrati i principali termini del dibattito, da tempo in corso nel nostro Paese, su una possibile revisione degli assetti della contrattazione collettiva.

Si cercherà infine di dimostrare come una graduale introduzione anche in Italia di meccanismi di determinazione dei salari minimi — simili a quelli funzionanti in altri paesi — potrebbe concorrere a rimuovere alcuni nodi che attualmente rischiano di bloccare qualsiasi possibilità di riforma dell'Accordo sul costo del lavoro del 1993.

2. - Salario minimo e articolo 36 della Costituzione

L'articolo 36 della Costituzione italiana recita: «... il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro, in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa».

A differenza di quanto è stato fatto in molti Paesi (fra gli ultimi in ordine di tempo l'Irlanda e la Gran Bretagna), nel nostro non è stato mai introdotto un salario minimo legale, cioè obbligatorio e imposto per legge (e aggiornato, nel corso del tempo, attraverso procedimenti che in genere, sono di natura amministrativa e che possono vedere coinvolte o meno, le parti sociali)¹.

¹ Si veda l'ampia rassegna contenuta in OCCHINO A. (2001).

La ragione della carenza di una disciplina legale di questo tipo è stata rinvenuta nella valorizzazione della autonomia collettiva contenuta nella stessa Carta costituzionale.

Di fatto si è preferito lasciare alle parti sociali il compito di definire i livelli sufficienti e proporzionali delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, e ciò nonostante la mancata piena realizzazione dell'articolo 39 della stessa Costituzione, laddove esso impone, attraverso il cosiddetto *erga omnes*, una validità soggettiva generalizzata dei contratti collettivi di lavoro.

In assenza di *erga omnes*, l'onere e l'onore di applicare l'art. 36 sono ricaduti sui giudici. Il che avviene ormai da circa 60 anni, in un contesto caratterizzato da un intenso dibattito dottrinale e da una giurisprudenza non sempre lineare sulle modalità di individuazione della retribuzione sufficiente e proporzionale².

Si tratta di questioni che rientrano solo marginalmente nell'oggetto della presente nota a cui tuttavia si farà un breve cenno, in termini non troppo tecnici sotto il profilo giuridico, e solo al fine di costruire utili riferimenti per la discussione del tema principale.

Il "modello italiano" si avvicina a quello adottato in quei Paesi dove la presenza dell'associazionismo sindacale è radicata e dove la tradizione della contrattazione collettiva è solida (è il caso dei Paesi del Nord Europa e anche in una certa misura, della Germania e dell'Austria). In questi Paesi la fissazione di minimi salariali è affidata alle parti sociali e non sempre i risultati della contrattazione collettiva sono fatti oggetto di una procedura di estensione a norma di legge a tutti i lavoratori dei settori coinvolti³.

Da noi la mancata realizzazione dell'art. 39 della Costituzione ha creato qualche problema ulteriore. I contratti collettivi sono infatti contratti di diritto comune e vincolano pertanto solo gli iscritti alle associazioni che li hanno sottoscritti. La mancanza di un salario minimo legale e la limitata efficacia dei livelli retributivi previsti dai contratti collettivi — che in linea teorica dovreb-

² Si veda la ricostruzione di questo dibattito in BELLOMO S. (2002).

³ Anche per gli aspetti propriamente economici legati alle diverse esperienze dei Paesi OCSE si veda: OECD (1998).

bero essere applicati solo nelle aziende e per i lavoratori iscritti alle associazioni firmatarie del contratto — ha lasciato quindi necessariamente spazio all'intervento della giurisprudenza che ha individuato in concreto la nozione di retribuzione «sufficiente e proporzionata» prevista dell'art. 36, facendo riferimento ai parametri retributivi dei contratti collettivi ed applicandoli quindi anche alle imprese non iscritte alle associazioni sindacali stipulanti.

Il problema, molto dibattuto, riguarda poi le modalità applicative del parametro retributivo rappresentato dai contratti collettivi e cioè, in primo luogo, l'individuazione delle voci retributive da prendere in considerazione. Ma, innanzitutto e ancor prima di questo aspetto, si è posta una questione di principio e cioè se il giudice possa o persino non debba esercitare un potere correttivo delle clausole contrattuali, ritenute, a seconda dei casi, adeguate ovvero non conformi, per eccesso o per difetto, al dettato costituzionale.

Un orientamento in questo senso — cioè di un potere di “correzione” delle clausole dei contratti collettivi — ha trovato una sua giustificazione proprio nel mancato completamento del disegno costituzionale sull'efficacia soggettiva generalizzata dei contratti collettivi. Se la retribuzione è fissata con contratto di diritto comune — si argomenta — essa presenta connotati di opinabilità, che la trasformano da indicazione certa e incontrovertibile, in un valore meramente orientativo⁴. Di fronte alla prospettiva di portare un orientamento di questo tipo sino alle estreme conseguenze e di considerare il giudice come il supremo arbitro della adeguatezza delle tariffe del contratto collettivo, si può solo dire che il “modello italiano” avrebbe probabilmente imboccato una china alquanto pericolosa, in fondo alla quale si sarebbe assistito non solo allo svuotamento, volta per volta, degli equilibri trovati dalle parti sociali, ma ad una applicazione *ope iudicis* caso per caso. Con tutte le conseguenze che ne sarebbero derivate in termini sia di vistose sperequazioni, deleterie sul piano sociale, sia di incertezze del diritto, drammatiche per le imprese che rispettano le leggi.

⁴ Il tema è trattato, fra gli altri, in ROCCELLA M. (1986).

A questo estremo non si è arrivati, per fortuna, ma la giurisprudenza (e non solo la dottrina) non è stata affatto compatta. Ci sono state spesso interpretazioni antitetiche e atteggiamenti mutevoli dei giudici nei confronti dei contratti collettivi e si sono presentati problemi applicativi persino per le imprese iscritte alle associazioni dei datori di lavoro⁵. Questo è quanto è successo, ad esempio, con riguardo sia ai criteri da seguire per la selezione dei parametri di riferimento negli accordi sindacali, sia alla attività svolta dal datore di lavoro e alla eventuale coesistenza di più contratti collettivi potenzialmente applicabili al rapporto di lavoro preso in considerazione.

Un altro problema, su cui si è aperta una approfondita discussione nella dottrina, ha riguardato la necessità o meno di applicare i due principi, quello della sufficienza e quello della proporzionalità della retribuzione, in modo congiunto o disgiunto, con la conseguenza, in questo secondo caso, che si potrebbero al limite individuare livelli diversi di retribuzione dovuta al lavoratore. La disgiunta applicazione dei due principi complicherebbe poi di molto l'interpretazione consolidata che circoscrive l'ambito di rilevanza dei contratti collettivi, ai fini dell'applicazione dell'art. 36, ad alcune voci della struttura delle retribuzioni e in particolare ai minimi tabellari, alla *ex* contingenza e, ove esiste, alla tredicesima mensilità⁶, escludendosi quindi una serie di voci, anch'esse ricollegabili in qualche misura alla quantità e alla qualità della prestazione⁷.

⁵ Il punto è ben sviluppato in BELLOMO S. (2002, pp. 64 e ss.).

⁶ Per i numerosi riferimenti giurisprudenziali si veda: BELLOMO S. (2002, p. 71, nota 60).

⁷ Questa restrizione da un lato è diretta conseguenza dell'assenza dell'*erga omnes* (la cui presenza imporrebbe invece un adeguamento a tutte le voci del contratto) e, dall'altro, è giustificata dalla prevalenza del principio di sufficienza, per lo meno rispetto agli interventi «al ribasso» che potrebbero derivare da una libera e autonoma applicazione del principio di proporzionalità (LISO F., 1999) Ma vi è anche chi rifiuta che il principio di proporzionalità debba essere posto in secondo piano e lo valorizza al punto da ritenere che possa indurre il giudice a tener conto, nella determinazione dei trattamenti dei lavoratori anche di circostanze diverse dal contenuto delle rispettive prestazioni, per cui: ... «Quando il riferimento a tali elementi diversi — quali ad esempio l'anzianità di servizio, oppure la dislocazione geografica dell'azienda, oppure anche le dimensioni della stessa o dell'unità produttiva — non sia specificatamente vietato da altre norme, nulla vieta che anche in relazione a essi possano essere determinati l'inquadramento e il trattamento del lavoratore» (ICHINO P., 2004, p. 275).

Questi brevi ed incompleti accenni al dibattito in dottrina e alla variegata applicazione giurisprudenziale dell'art. 36, rappresentano già un primo elemento di riflessione sulle differenze fra il "modello italiano" e il modello del salario minimo per legge. Si potrebbe ritenere che l'applicazione congiunta dell'art. 36 e dell'art. 39 (*erga omnes*) avrebbe attenuato i problemi connessi alla individuazione della retribuzione sufficiente e proporzionale (così come succede in alcuni Paesi, come la Finlandia), anche se molti lo negano. In ogni caso la rilevanza data dal legislatore costituzionale all'autonomia collettiva dovrebbe convincere tutti che il punto di riferimento insostituibile per la individuazione del valore del salario sufficiente e proporzionale sia costituito dalle parti sociali (che ci sia o meno *erga omnes*); ed in effetti la maggioranza della giurisprudenza si è allineata su criteri omogenei e fondati appunto sulla contrattazione collettiva per la individuazione del salario minimo, sufficiente e proporzionale. Non tutti sono però convinti di questa opzione e ciò ha creato in ogni caso un potenziale indebolimento dei principi di certezza e di uniforme applicazione del diritto.

Il modello italiano è dunque caratterizzato da un certo margine di "incertezza"; porta poi i tratti tipici dei sistemi basati sull'estensione (per legge o giurisprudenza) dell'applicazione dei contratti collettivi a tutti i lavoratori dipendenti, e che li diversificano dai sistemi di salario minimo legale. Inoltre a differenza del salario minimo legale, i minimi dei contratti variano da settore a settore e, all'interno di ogni azienda, da qualifica a qualifica (nel caso italiano questo succede per effetto del principio di proporzionalità). Considerato che in Italia abbiamo più di 400 contratti collettivi, il numero di livelli salariali minimi si attesta su alcune migliaia.

In queste condizioni di grande abbondanza di livelli differenziati del salario minimo (senza contare le "correzioni" apportate dalla giurisprudenza), si è recentemente scoperto che si fa estrema fatica a giustificare una differenziazione legata all'età del lavoratore. L'età è forse l'unica articolazione prevista dai Paesi in cui vige l'istituto del salario minimo legale. Da noi, invece, una misura importante come l'introduzione dei cosiddetti contratti "a causa mista" (contratti di formazione e lavoro, l'apprendistato) e il tema, ad

essa legato, dei salari di ingresso, hanno fatto nascere un dibattito ricchissimo. Si è discusso in particolare sulla legittimità della previsione di un adattamento (al ribasso) dei parametri di sufficienza e proporzionalità della retribuzione, per piegarli ad esigenze occupazionali e a politiche di incentivo delle assunzioni, soprattutto di giovani. E solo a fatica sembra aver prevalso la flessibilità interpretativa, che fa riferimento al concetto di scambio tra retribuzione ed occupazione, rispetto al rigore del diritto (Zoppoli, 1994).

A questi elementi che distinguono il nostro sistema da quello di salario minimo legale, se ne aggiungono altri, rilevanti non tanto sotto il profilo giuridico, ma sotto quello socio-economico e che si riconnettono al dibattito sulla riforma del modello di contrattazione collettiva. Si vuole evidenziare in particolare la duplicità di funzione che nel nostro assetto contrattuale e giurisprudenziale, svolgono i minimi contrattuali (incrementati della "ex" contingenza): "salario minimo" (ancorché distinto per settori e qualifiche) per i lavoratori non direttamente tutelati dai contratti collettivi, ma, anche e soprattutto, componente della retribuzione di fatto per tutti i lavoratori dipendenti. In quanto componente della retribuzione di fatto, i minimi contrattuali contribuiscono a determinarne le variazioni nel corso del tempo; ogniqualvolta cioè i minimi tabellari di un dato settore vengono incrementati, aumentano dello stesso ammontare anche le retribuzioni di fatto di "tutti" i lavoratori del settore (tra l'altro, in misura più che proporzionale, data la loro incidenza sugli istituti indiretti).

Ciò che interessa sottolineare è che questo legame tra minimi tabellari e retribuzioni di fatto ed il loro andamento parallelo non esistono, laddove vige un sistema di salario minimo legale. La revisione di quest'ultimo verso l'alto, quando ha luogo, non determina un aumento delle retribuzioni generalizzato ed indipendente dal rapporto esistente tra il livello retributivo originario e quello legale, come aumentato. Crescono infatti solo le retribuzioni di quei lavoratori che erano pagati meno del salario minimo; solo per queste si pone un'esigenza di adeguamento. Tutti gli altri lavoratori non vengono toccati dal provvedimento. Così ad esempio, se in Francia viene aumentato lo S.M.I.C. di qualche centesimo di euro, oppure in Gran Bretagna viene aumentato di qual-

che *penny* lo *statutory minimum wage*, non tutti i lavoratori vedono aumentare di altrettanto le loro retribuzioni. Solo le retribuzioni che stavano sotto i nuovi livelli si riaggiustano verso l'alto e solo dell'ammontare necessario per riportarsi al nuovo livello minimo. In Italia, invece, se il contratto dei metalmeccanici determina un aumento dei minimi tabellari di 100 euro al mese (differenziati a seconda del livello di inquadramento), aumentano le retribuzioni di tutti i lavoratori metalmeccanici (in teoria solo quelli delle aziende iscritte alla Federmeccanica), comprese quelle di quei lavoratori che godono di retribuzioni di fatto maggiori dei nuovi livelli minimi nazionali.

In altre parole, i minimi tabellari non svolgono l'esclusivo ruolo di minimi costituzionali, paragonabile a quello del salario minimo legale nei Paesi dove questo è in vigore, ma un ruolo ulteriore, che influenza in modo significativo la dinamica di tutte le retribuzioni (che siano sotto o che siano sopra e anche abbondantemente sopra i livelli minimi nazionali). Questo meccanismo di funzionamento presenta però rilevanti eccezioni, che fanno riferimento sempre alla applicazione, in via giurisprudenziale, dell'art. 36 della Costituzione. Queste eccezioni sono tutte riconducibili ad una considerazione unitaria della retribuzione ovvero ad un principio di assorbimento, in virtù dei quali non viene consentita una dinamica autonoma delle varie voci retributive, con effetti finali cumulativi, ma viene invece valorizzato il risultato finale complessivo. In questi casi si realizza in sostanza qualche cosa di simile al meccanismo tipico del salario minimo legale.

Nell'applicazione dell'art. 36 della Costituzione, l'orientamento della giurisprudenza è nel senso di ritenere adeguato il trattamento retributivo del lavoratore, se il complesso delle voci retributive che gli sono attribuite è almeno uguale al minimo costituzionale rappresentato dai parametri del contratto collettivo nazionale. Non è importante cioè a quale titolo l'azienda corrisponda al proprio dipendente determinate somme, né è necessario che rispetti le articolazioni retributive del contratto collettivo⁸; basta

⁸ Si veda SANTORO PASSARELLI G. (1988, p. 401), anche per i riferimenti alla giurisprudenza.

che l'ammontare corrisposto sia almeno uguale al minimo tabellare (incrementato della "ex contingenza"). Il minimo tabellare non svolge qui il ruolo di componente della retribuzione, ma proprio ed esclusivamente quello di salario minimo legale.

In questo caso, infatti, per l'azienda, non iscritta alla associazione datoriale stipulante e quindi non direttamente vincolata al rispetto del contratto collettivo e che paga già ai propri dipendenti retribuzioni di fatto superiori ai minimi nazionali, un aumento di questi ultimi non si trasforma automaticamente in un aumento delle retribuzioni. Salvo che i nuovi minimi sopravanzino le retribuzioni di fatto e solo per la differenza che si verrebbe a creare. Esattamente come accadrebbe per l'azienda francese o inglese, in caso di aumento del salario minimo legale.

Una ipotesi simile — non conseguente però al meccanismo applicativo dell'art. 36 della Costituzione, ma alla disciplina dei rapporti tra contratto individuale e collettivo — si verifica con riferimento ai superminimi individuali previsti nel contratto individuale.

È giurisprudenza consolidata che il cosiddetto superminimo, ossia l'eccedenza della retribuzione rispetto ai minimi, che sia stata individualmente pattuito, è normalmente soggetto al principio generale dell'assorbimento nei miglioramenti contemplati dalla disciplina collettiva⁹. Questo succede tranne che la disciplina collettiva disponga diversamente o che le parti abbiano attribuito al superminimo la natura di compenso strettamente collegato a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni svolte dal dipendente e sia quindi sorretto da un autonomo titolo. Se il superminimo individuale viene cioè corrisposto alla pari del minimo nazionale come un elemento di carattere oggettivo, che non fa riferimento a peculiarità o caratteristiche del singolo posto di lavoro o del lavoratore, viene disciplinato alla stessa stregua e quindi può essere "assorbito" negli aumenti del minimo nazionale.

La parola "assorbimento" è la parola chiave, per capire questo meccanismo che regola i livelli e gli aumenti retributivi, quelli stabiliti a livello collettivo e quelli stabiliti a livello individuale.

⁹ Si veda TURSI A. - VARESI P.A. (2004, p. 325).

Si tratta anche in questo caso di un meccanismo che avvicina la situazione a quella che si riscontra nel caso di un salario minimo legale. Come le aziende francesi o inglesi che pagano retribuzioni ben superiori al minimo non vengono influenzate dagli aumenti di quest'ultimo, allo stesso modo le aziende italiane che decidono autonomamente di remunerare molto bene i propri dipendenti con superminimi individuali, non sono costrette ad aumentare le loro già elevate retribuzioni quando i contratti collettivi stabiliscono aumenti dei minimi nazionali. Queste componenti individuali delle retribuzioni possono essere "assorbite" in tutto o in parte negli aumenti dei livelli minimi nazionali. In linea di principio, se questi superminimi sono sufficientemente elevati, i contratti collettivi nazionali finiscono con lo svolgere, nei confronti di queste aziende, "solo" la funzione di fissare il salario minimo e quindi non influenzeranno, almeno direttamente, la dinamica delle retribuzioni di fatto. Così come succede per le aziende francesi ed inglesi.

Questo, alla fine, è il punto che preme sottolineare. Si tratta di un punto che verrà ripreso e inserito nel contesto del dibattito sulla riforma del sistema di contrattazione collettiva.

3. - Un nuovo modello di contrattazione collettiva

Si discute, da tempo, sui meriti e i demeriti di un eventuale decentramento del sistema di contrattazione collettiva in Italia e sull'opportunità di attribuire maggiore peso alla contrattazione che ha luogo a livello di singola azienda (o di territorio). Sulla questione non solo gli esperti manifestano idee diverse, ma anche le parti sociali sono divise. E lo sono in modo trasversale; su questo tema, infatti, non si osserva la solita contrapposizione fra sindacati da una parte e associazioni imprenditoriali dall'altra: forti dubbi nei confronti di un eventuale decentramento, vengono manifestati sia all'interno del mondo sindacale, sia all'interno di quello imprenditoriale.

La teoria economica, dal canto suo, non viene molto in aiuto per risolvere questo problema. Non esiste, in linea di principio,

un sistema migliore di un altro, cioè un sistema di contrattazione collettiva che sia in grado di garantire congiuntamente maggiore stabilità monetaria e maggiore occupazione (Flanagan, 1999). Non esiste nemmeno una forte evidenza empirica che faccia pendere il giudizio a favore di un sistema accentrato piuttosto che di un sistema decentrato (Aidt - Tzannatos, 2002). Un certo accordo sembra emergere su alcuni aspetti positivi di entrambi i sistemi. Così ad esempio se un sistema centralizzato è in grado di dare buoni risultati in termini di controllo macroeconomico delle spinte rivendicative quando esse provengono da sindacati molto forti (Tarantelli, 1986), un sistema decentrato, dal canto suo, è da preferire quando si vogliono valorizzare i vantaggi microeconomici, consistenti in maggiore efficienza e in più elevata flessibilità dei differenziali salariali (OECD, 2004). Strutture salariali determinate a livello decentrato possono dare un aiuto significativo per correggere gli squilibri dei mercati del lavoro e rispondere meglio alle esigenze delle imprese di legare le retribuzioni ai risultati aziendali. Detto questo, è difficile dare un giudizio complessivo che tenga conto di questi e di altri aspetti che caratterizzano i due sistemi. Si può solo osservare che un certo numero di Paesi si è mosso, nel corso di questi ultimi 10-15 anni, verso un maggior decentramento della contrattazione collettiva (EEAG, 2004). I Paesi di tradizione anglosassone costituiscono un esempio classico: il processo di decentramento si è accompagnato in questi Paesi ad un progressivo indebolimento del movimento sindacale. Ma anche alcuni Paesi del Nord Europa (come la Svezia, ad esempio) caratterizzati da una solida tradizione di relazioni sindacali, hanno decentrato il sistema di contrattazione collettiva. Segno questo che il sistema decentrato deve avere mostrato qualche vantaggio in più, se, in questi ultimi decenni, è stato oggetto di queste preferenze.

In Italia, il dibattito è stato ampio e ha riguardato una serie di aspetti che non si intende affrontare in questa sede. Si vuole invece concentrare l'attenzione su un aspetto in particolare, quello che riguarda il rapporto fra i vari livelli contrattazione e, più in particolare, il problema di quanti livelli di contrattazione possano coesistere. Nello specifico si vuole fare riferi-

mento alla discussione se i livelli contrattuali debbano essere uno solo oppure più di uno. Su questo punto la contrapposizione tra le parti sociali è netta e ripropone le posizioni tradizionali, con i sindacati schierati a favore di due livelli di contrattazione collettiva e le associazioni imprenditoriali che propendono per averne uno solo. Questo problema fu affrontato anche in occasione dell'Accordo del luglio del 1993. Il confronto si protrasse a lungo e, alla fine, il compromesso venne raggiunto nel riconoscere che il secondo livello di contrattazione, a livello di azienda, non era vietato, ma non era nemmeno obbligatorio. La contrattazione aziendale avrebbe dovuto svolgersi "come da prassi". In pratica si lasciavano le cose come stavano e si faceva affidamento alla autonomia e alla iniziativa delle parti, a livello di azienda, di decidere se fare o meno contrattazione. Nel caso si fosse fatta contrattazione di secondo livello, l'Accordo del 1993 stabiliva comunque che questa avrebbe dovuto riguardare solo il cosiddetto "salario variabile", cioè solo aumenti retributivi legati alla *performance* dell'impresa¹⁰.

L'Accordo del luglio 1993 svolse un ruolo importante nel definire il rapporto tra i due livelli di contrattazione. Non solo accentuò il carattere gerarchico di preminenza del contratto nazionale rispetto a quello aziendale (che divenne per l'appunto "integrativo"), ma sancì altresì la specializzazione funzionale dei due livelli. Più specificatamente il contratto aziendale avrebbe dovuto limitarsi a disciplinare «materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale».

Negli anni successivi al 1993, in un certo numero di aziende si svolse una contrattazione integrativa sul "salario variabile", così come aveva disposto l'Accordo del 1993. Ma il grado di diffusione di questo tipo di contrattazione non fu particolarmente elevato. In molte aziende si fece contrattazione ricalcando il modello del passato, quello precedente il 1993, quando gli aumenti retributivi concordati erano di natura prevalentemente fissa e non

¹⁰ Sulla struttura contrattuale definita dal Protocollo del 1993, si veda: CELLA G. - TREU T. (1999).

variabile (come il “vecchio” premio di produzione)¹¹. E anche i premi che venivano chiamati variabili, lo erano spesso solo sulla carta. Essi partivano spesso da un minimo che sarebbe stato concesso al raggiungimento di risultati che, anche valutati *ex ante*, potevano considerarsi quasi scontati. E la “forbice” fra il minimo e il massimo era spesso modesta. Inoltre una volta raggiunti i risultati, spesso i sindacati chiedevano che gli aumenti (o parte di essi) non venissero più considerati reversibili, ma che venissero “consolidati” in una voce fissa aziendale della retribuzione. A quel punto esisteva poca differenza fra la natura di questi aumenti e gli aumenti dei minimi fissati dal contratto nazionale.

Non ci si deve meravigliare più di tanto di questi risultati della contrattazione integrativa, se si considera che i lavoratori non accettano volentieri che parte del loro reddito sia legato alle alterne fortune aziendali (si dice che i lavoratori sono “avversi al rischio”). E si capisce anche come le aziende, consapevoli di queste preferenze dei loro lavoratori, spesso cedano alle richieste sindacali di consolidare parte degli aumenti cosiddetti “variabili”.

Vi è poi un altro motivo che spiega lo scarso sviluppo della contrattazione aziendale. La modesta crescita dell'economia e gli ancora più modesti incrementi della produttività del lavoro che si sono verificati in questi ultimi anni hanno lasciato effettivamente poco spazio negoziale alle parti sociali a livello di singola azienda. Il problema di come distribuire, con la contrattazione collettiva, i frutti del progresso tecnico non si è quasi nemmeno posto: le innovazioni sia di processo e, soprattutto, di prodotto, hanno segnato il passo¹².

I pochi spazi disponibili in termini di “capacità a pagare” da parte delle aziende (cioè di disponibilità economica a concedere aumenti retributivi), sono poi stati sfruttati non tanto dalla contrattazione integrativa di secondo livello, quanto dalle stesse aziende che

¹¹ Si veda a questo proposito il lavoro di CASADIO P. - LAMELAS M. - RODANO G. (2005) e la letteratura sull'argomento ivi citata. Si consultino anche le rassegne esistenti sull'argomento. Fra le altre: DELL'ARINGA C. - VIGNOCCHI C. (2005); PEDERSINI R. (2005) e il capitolo su «Determinazione del salario e relazioni industriali», in LUCIFORA C. (2003).

¹² Si veda l'ampia analisi contenuta in ISTAT (2005).

hanno preferito concedere aumenti retributivi alle fasce alte, maggiormente professionalizzate, della manodopera occupata. Le aziende sono diventate sempre più attente ad utilizzare gli aumenti retributivi per riconoscere il merito e la professionalità individuali e per incentivare l'impegno e le assunzioni di responsabilità.

Infine va ricordato che la contrattazione aziendale riguarda un numero di lavoratori che a livello di intera economia, probabilmente, non raggiunge il 50 per cento¹³. Si crea evidentemente, in questo modo, una differenza nel trattamento dei lavoratori anche all'interno dello stesso settore di produzione.

In queste condizioni di salari reali stagnanti, di differenziazione del grado di copertura della contrattazione di secondo livello e di ripresa delle prerogative manageriali all'interno delle aziende, si è fatta sempre più insistente la voce di quelle componenti sindacali che manifestavano insoddisfazione e insofferenza per il modo in cui veniva applicato l'Accordo del luglio 1993. Anche per cercare di rispondere a queste richieste di cambiamento, venne costituita una Commissione (la Commissione "Giugni") incaricata di fare proposte per eventuali modifiche ed integrazioni da apportare al Protocollo del 1993. Il Rapporto finale della Commissione conteneva suggerimenti molto interessanti (Giugni, 2003). Sollecitava le parti sociali ad imboccare con maggiore determinazione la strada del decentramento della contrattazione ed indicò, fra gli strumenti da utilizzare per raggiungere questo scopo, anche le famose "clausole di uscita" (*opting out*), utilizzate in altri sistemi, come quello tedesco, e finalizzate a conciliare i trattamenti economici dei lavoratori occupati con la necessità di difendere i livelli occupazionali. Questa e altre proposte della "Commissione Giugni" vennero messe nel cassetto e lì rimasero¹⁴. I problemi, non risolti, continuarono ad animare un dibattito che, condotto sia a livello di esperti e studiosi, sia a livello delle parti sociali, rimase, tutto sommato, abbastanza sterile. Nessuna seria iniziativa venne presa.

¹³ Si veda BORDOGNA L. (1999) e ISTAT (1999).

¹⁴ I contenuti del Rapporto della Commissione Giugni sono ben illustrati in NEGRELLI S. (2005).

L'unico fatto nuovo che, a mio avviso, si è verificato in questi anni, è rappresentato dal rinnovo del contratto dei metalmeccanici del 2005. In questo contratto, oltre agli aumenti dei minimi tabellari, si prevedono ulteriori aumenti retributivi a favore dei lavoratori delle aziende che non fanno contrattazione aziendale. Questa nuova componente degli aumenti retributivi definiti a livello nazionale ha carattere sperimentale e si dovrà decidere se mantenerla o meno e se, nel caso, in quale voce della busta paga dovrà confluire. Per ora essa assume la forma di un aumento fisso (non variabile) di carattere generalizzato, che andrà a tutti i lavoratori delle aziende che non fanno contrattazione integrativa, indipendentemente dai risultati economici di ciascuna di queste imprese. Si definisce in questo modo un doppio regime salariale. Esso non rappresenta una novità in assoluto: vi sono dei precedenti (ad esempio nel contratto dei chimici), ma questa è stata la prima volta che i sindacati ne hanno fatto un punto qualificante della loro piattaforma. E, alla fine, nonostante l'opposizione della controparte imprenditoriale, l'hanno spuntata. Certo la partita non è chiusa, ma i sindacati hanno certamente segnato un punto a loro favore, soprattutto se si considera il carattere di riferimento e di "guida" che il contratto dei metalmeccanici svolge nel panorama generale della contrattazione collettiva del nostro Paese.

Alcune implicazioni economiche di questo doppio regime sono evidenti: se agli aumenti dei minimi tabellari che sono destinati a recuperare e mantenere il potere di acquisto delle retribuzioni, si aggiungono aumenti ulteriori (di natura fissa) a carico delle imprese (presumibilmente piccole) che non fanno contrattazione aziendale, i costi unitari reali di queste aziende sono destinati ad aumentare, a meno che non vengano controbilanciati da corrispondenti aumenti della produttività del lavoro. Per i sindacati e soprattutto per alcuni sindacati che hanno sempre sostenuto che la produttività deve essere distribuita anche a livello di contratto nazionale, la questione riveste una importanza fondamentale. Questo è uno dei motivi più importanti di contrapposizione fra le parti sociali, dal momento che le associazioni imprenditoriali escludono nel modo più categorico che il Protocollo del 1993 possa essere letto in questo senso e difendono a spada

tratta il principio secondo cui gli aumenti di produttività (ma meglio sarebbe dire di redditività) devono essere distribuiti, non a livello nazionale, ma solo (e solamente se vengono realizzati) a livello aziendale.

La firma del contratto dei metalmeccanici (questa volta da parte di tutti e tre i principali sindacati) ha scaricato in buona misura le tensioni esistenti e ha reso il dibattito sul nuovo modello contrattuale meno urgente. In fondo il nodo più importante, il rinnovo di questo contratto, che è il più importante, era stato sciolto. Ma le discussioni e le proposte non si sono mai esaurite del tutto ed esse rimangono sul tappeto pronte ad essere riesumate alla prima difficoltà che si dovesse ripresentare in occasione di qualche importante trattativa.

Una proposta, in particolare, riemerge tutte le volte che il tema del decentramento contrattuale riprende vigore e si tratta della proposta, avanzata soprattutto dalla Cisl, di introdurre un livello contrattuale di tipo territoriale, da attivare per tutte quelle aziende che non hanno contrattazione aziendale.

Le associazioni imprenditoriali e in particolare la Confindustria, sono decisamente contrarie a questa proposta. Essa consiste infatti nel riproporre i due livelli obbligatori di contrattazione che rappresentavano esattamente il motivo di contrasto e di scontro prima della firma del Protocollo del 1993. Le associazioni imprenditoriali sono nettamente in difesa dei principi di gerarchia e di specializzazione dei due livelli contrattuali che sono stati sottolineati e rafforzati con il Protocollo del 1993 e in particolare non intendono contrattare di nuovo a livello aziendale ciò che è stato deciso a livello nazionale. Il documento della Confindustria, elaborato nel corso del 2005 per sintetizzare le posizioni di questa associazione sui temi del nuovo modello contrattuale, è molto preciso su questo punto. E va anche oltre, laddove rivendica con forza il rispetto del contratto nazionale nei luoghi di lavoro. La preoccupazione delle imprese è appunto di dover rimettere in causa ciò che viene sancito nel contratto nazionale, su istituti che sono di competenza di questo livello negoziale. E si tratta di un timore fondato. Nelle aziende in cui il sindacato è molto forte e combattivo, succede spesso che il testo del contratto nazionale venga

forzato per ottenere, a favore dei lavoratori, qualche cosa in più o di diverso di quanto già deciso in relazione a specifici punti sui quali è stato già raggiunto un compromesso in sede nazionale (potrebbe essere definito come un caso da manuale di "opportunismo *post-contrattuale*"). Se queste sono le condizioni in cui talvolta vengono a trovarsi le imprese iscritte alle associazioni imprenditoriali (soprattutto grandi e medio-grandi), si può ben capire la assoluta contrarietà della Confindustria nei confronti dell'introduzione di un ulteriore livello di contrattazione, a livello territoriale, in aggiunta a quello nazionale.

L'opposizione non è dovuta solo all'aumento dei costi di contrattazione che il duplice livello comporterebbe (ad esempio i tempi, spesso estenuanti, richiesti per chiudere i contratti). Questi costi certamente pesano, ma non si tratta solo di questi. Vi è anche l'assoluta certezza da parte delle associazioni imprenditoriali che un livello ulteriore di contrattazione porti, alla fine, a risultati complessivi più pesanti per le imprese. In definitiva si è convinti che più livelli di contrattazione aumentino le pressioni rivendicative, con il risultato di far lievitare gli incrementi retributivi che alla fine occorre concedere per poter risolvere i conflitti sindacali e chiudere i contratti. Il timore quindi è quello di avere, alla fine, un effetto "sommatoria": i contenuti dei contratti si sommerebbero, anziché compensarsi uno con l'altro. I due livelli sarebbero aggiuntivi e non sostitutivi. Da qui nasce la forte opposizione ad un secondo livello obbligatorio di contrattazione.

D'altra parte è lo stesso principio della specializzazione funzionale dei due contratti, nazionale e aziendale, che il protocollo del 1993 ha sancito e che le associazioni imprenditoriali difendono, a rafforzare questo concetto della sommatoria dei contenuti dei due contratti. Certamente ciascun contratto determina aumenti dei salari che hanno natura e caratteristiche diverse (uno determina gli aumenti fissi e l'altro gli aumenti variabili). Ma non vi è dubbio che sempre di aumenti salariali si tratta e talvolta, come si è detto, anche di aumenti che, per quanto definiti in termini variabili, tendono poi a diventare fissi, o quasi. E non vi è dubbio che i due tipi di aumenti si sommino. Questo succede, come si è detto, in un sistema, come il nostro, in cui i livelli con-

trattuali sono di fatto aggiuntivi e non sostitutivi. In altri Paesi i due livelli sono sostitutivi, cioè o si applica l'uno o si applica l'altro. Il tipico esempio è quello dei Paesi anglosassoni, ma esempi esistono anche nei Paesi del Nord Europa¹⁵; e anche in Germania e in Austria, almeno in linea di principio, esiste un solo livello di contrattazione¹⁶.

Le associazioni imprenditoriali e la Confindustria in particolare sarebbero molto contente di avere un solo livello, e sarebbero anche disposte a sceglierlo fra più livelli possibili e fra loro alternativi (*a la carte*). Forse è questa la vera piattaforma contrattuale che le associazioni imprenditoriali presenterebbero in occasione di un'eventuale rivisitazione del modello del 1993. E in questo sta forse il motivo per cui la proposta della Cisl di introdurre un livello contrattuale di tipo territoriale non suscita molto entusiasmo presso altri sindacati. La Cgil, in particolare, non intende assolutamente mettere in discussione la posizione di preminenza del contratto nazionale (anche per i riflessi negativi di natura politica che questo potrebbe avere sul ruolo del sindacato nel nostro Paese) e teme che accettare un confronto sindacale su questi argomenti potrebbe condurre ad un accordo che "scambi" il secondo livello di contrattazione con un ridimensionamento del contratto nazionale. Timore peraltro fondato, perché è quasi impossibile che le associazioni imprenditoriali accettino di introdurre un secondo livello obbligatorio di contrattazione (se mai accetteranno) senza avere in cambio fortissime garanzie sul punto per loro fondamentale e cioè quello di evitare un effetto "sommatoria". La situazione sembra effettivamente bloccata.

A questo punto è interessante richiamare alcuni aspetti descritti nella prima parte di questa nota: quelli che facevano riferimento alle modalità di applicazione in Italia dell'istituto del salario minimo. Lo scopo è di proporre qualche idea per indirizzare utilmente il dibattito. Non si intende proporre una soluzione al

¹⁵ Certamente esistono differenze fondamentali tra un decentramento regolato da norme e da accordi e un decentramento completamente disorganizzato e non coordinato. Si veda TRAXLER F. (1995).

¹⁶ La tendenza verso il decentramento anche in Germania è ben spiegata in OCHEL W. (2005).

problema, ma di fornire semplicemente qualche spunto di riflessione su come aggirare alcuni ostacoli di fronte ai quali si è arenato il dibattito.

4. - Una proposta (o una provocazione?)

La parola chiave, si è detto nella prima parte, è “assorbimento”. È un parola usata prevalentemente nel contesto giuridico italiano. Si applica, come si è visto, per regolare i rapporti fra contratto individuale e contratto collettivo, a proposito dell’assorbimento dei superminimi individuali negli aumenti dei minimi tabellari. Si applica, inoltre, in molti contratti collettivi, nazionali e aziendali, quando si decide che due voci retributive o i loro aumenti non si cumulino, ma si compensino. Si può usare questa parola (forzandone un po’ il significato originale) per descrivere ciò che di fatto succede quando un giudice, come si è visto, deve tener conto di tutti gli elementi della retribuzione di fatto per accertare se una azienda non vincolata dal contratto collettivo, rispetti il minimo costituzionale rappresentato dai minimi tabellari e dalla *ex* contingenza. Rileva, in questo caso non il pagamento, da parte dell’azienda delle singole voci retributive previste dal contratto nazionale, ma il semplice fatto che essa paghi, “a qualsiasi titolo”, un ammontare almeno corrispondente al minimo nazionale. Questo, si è detto, è esattamente il modo in cui funziona il salario minimo legale nei Paesi in cui esso è in vigore: gli aumenti del minimo non incidono sulle retribuzioni che sono oltre il minimo. Sarebbe come dire che parte della retribuzione di fatto viene assorbita nell’aumento del minimo legale. La conseguenza è la stessa: la retribuzione complessiva di fatto rimane inalterata.

Nulla vieta che questo principio venga esteso anche agli aumenti previsti da due (o anche al limite più di due) livelli di contrattazione. Ad esempio si può immaginare che gli aumenti dei salari a livello aziendale vengano assorbiti negli aumenti dei minimi nazionali. In questo caso se i salari contrattati a livello locale fossero stabilmente più elevati dei minimi nazionali, gli au-

menti di questi ultimi darebbero sempre luogo ad un assorbimento e quindi non avrebbero nessuna influenza diretta sulle retribuzioni complessive di fatto. A quel punto i minimi nazionali svolgerebbero “solo” la funzione di minimi salariali e non più quella di voce retributiva autonoma che, in caso di aumento, col sistema attuale, fa automaticamente aumentare tutte le retribuzioni di fatto, alte o basse che siano. Si tratterebbe di una soluzione non molto diversa da quella adottata nell’ultimo rinnovo del contratto della dirigenza privata dove la retribuzione minima nazionale è stata trasformata in un “minimo di garanzia” (Lanna, 2006). Si tratta di un vera e propria retribuzione minima, che svolge il solo ruolo di rete protettiva: la retribuzione dei dirigenti non può scendere sotto quel livello, ma una volta che la retribuzione di fatto è sopra quel livello (e lo è abbondantemente per la gran parte dei dirigenti) il fatto di alzare la rete protettiva non produce alcun effetto. Lo produce solamente nei confronti di coloro che sono pagati sotto o nella prossimità del nuovo livello minimo.

In pratica si tratterebbe di estendere il principio di assorbimento del superminimo individuale, previsto dalla giurisprudenza, alle voci della contrattazione integrativa e, un domani, se si volesse, anche alle voci della contrattazione territoriale. Ma una decisione in questo senso spetterebbe alle parti sociali, non certamente al giudice e nemmeno alla legge. Certamente se la componente aziendale fosse veramente variabile (come in teoria, ma spesso solo in teoria, dovrebbe essere) sarebbe un problema prevedere il suo assorbimento negli aumenti dei minimi tabellari, che sono fissi¹⁷. Ma, come si è detto gli aumenti retributivi che si contrattano a livello aziendale spesso, da variabili diventano fissi.

In ogni caso, se vale il principio di assorbimento, potrebbe anche cadere il principio di specializzazione funzionale di livelli contrattuali. Perché a quel punto i contratti aziendali non dovrebbero limitarsi alla parte variabile e non avrebbero più carattere “integrativo”. Essi potrebbero intervenire sulle stesse voci della retribuzione definite nel contratto nazionale. Potrebbero al li-

¹⁷ A dire il vero vi è chi propone anche di utilizzare la parte variabile della retribuzione per l’assorbimento. Si veda NICCOLAI A. (1998).

mite fissare essi stessi livelli aziendali dei minimi tabellari: in questo modo sarebbe più chiaro e semplice far funzionare il principio di assorbimento. Con queste nuove regole anche un contratto territoriale farebbe meno paura alle associazioni imprenditoriali. E l'istituzione di un livello territoriale andrebbe incontro ai suggerimenti delle Organizzazioni internazionali (UE; OCSE; Fondo Monetario) che ci invitano ad andare in questa direzione per dare un contributo alla soluzione del problema del dualismo territoriale del nostro Paese¹⁸. Un sistema di questo tipo garantirebbe, anche nel nostro Paese, quella flessibilità dei differenziali retributivi, che, dal punto di vista del funzionamento dei mercati locali del lavoro, darebbe senz'altro migliori risultati dal punto di vista dell'incontro tra domanda ed offerta.

Col principio di assorbimento si applicherebbe sempre e solo il contratto con la retribuzione fissa più elevata: si applicherebbe, cioè, il contratto più favorevole al lavoratore. I contenuti dei contratti presenterebbero il massimo grado di "sostituibilità". Non vi sarebbe più sommatoria dei contenuti. Il livello contrattuale sarebbe uno solo. I minimi contrattuali del salario nazionale svolgerebbero "solo" la funzione di salario minimo. Un salario minimo fissato non dalla legge, ma dalle parti sociali e differenziato per settori e qualifiche. A quel punto si potrebbero ridurre drasticamente i settori e accorpare i contratti (come alcuni sindacati propongono). E, inoltre, vi sarebbe qualche motivo in più per applicare *l'erga omnes* ai contratti nazionali, che in quel caso fisserebbero i minimi costituzionali validi per tutti i lavoratori di tutte le imprese, iscritte o meno alle associazioni imprenditoriali. Sarebbe una semplificazione anche dal punto di vista dell'applicazione dell'art. 36 della Costituzione. Nelle attuali circostanze, invece, le imprese, se volessero evitare di cumulare gli aumenti retributivi, nazionale e aziendali, dovrebbero ritirare la loro adesione alle associazioni imprenditoriali, col rischio di dover difendere le loro ragioni davanti al giudice e di pregiudicare la pace so-

¹⁸ Napoli propone una diversa modalità di conciliare l'esistenza dei diversi livelli contrattuali. Propone di alternare un biennio di contratto aziendale e un biennio di contratto territoriale. Si veda: NAPOLI M. (2006, pp. 123-133).

ziale al loro interno. La soluzione alternativa sta in un accordo fra le parti sociali a livello nazionale teso a riformare il modello contrattuale¹⁹.

Presentata come una estensione del contratto dei dirigenti a tutti i lavoratori del settore privato, la proposta assumerebbe le sembianze di una provocazione. Come potrebbero i sindacati accettare di ridurre in questo modo il ruolo del contratto nazionale? A parte l'opinione di coloro che, come il sottoscritto, ritengono che un sistema di questo tipo non intaccherebbe necessariamente il potere e il ruolo "politico" del sindacato (in Svezia il sistema non è molto diverso da questo ora descritto), non vi è dubbio che una simile proposta risulterebbe eccessivamente squilibrata rispetto alle posizioni che le parti hanno assunto nel dibattito su questo tema.

La proposta può essere resa più equilibrata, se si utilizza lo strumento dell'assorbimento in modo flessibile. Finora si è ipotizzato il caso limite (che corrisponde al funzionamento del salario minimo legale), in cui gli aumenti complessivi dei minimi nazionali possono assorbire le componenti fisse aziendali (sempre che la loro consistenza lo consenta). Ma non è detto che tutto l'aumento dei minimi nazionali sia destinato a seguire questa sorte, cioè di provocare un completo assorbimento. Quest'ultimo può essere solo parziale. Cioè si potrebbe prevedere che solo parte degli aumenti dei minimi nazionali sia destinata ad assorbire le componenti fisse aziendali. La parte rimanente continuerebbe a svol-

¹⁹ BOERI T. - ICHINO P. (2005) hanno fatto una proposta che, pur con finalità in parte simili (favorire il decentramento della contrattazione), si differenzia da quella qui presentata per vari aspetti. Di fatto i due autori presentano due proposte. La prima è quella di introdurre anche in Italia un salario minimo legale. La seconda è quella di abbandonare il principio di inderogabilità dei contratti collettivi nazionali. Questa ricorda, in una certa misura l'*opting out* della Commissione Giugni. Si vuole ammettere la possibilità, per i contratti di secondo livello, di derogare dalla contrattazione nazionale, regolando gli stessi istituti e gli stessi standard minimi (eventualmente anche verso il basso). L'ispirazione di fondo sta, da un lato, nell'assicurare protezione minima anche a lavoratori che non godono nemmeno della copertura di un contratto nazionale, e dall'altro, nell'attribuire al livello di contrattazione decentrato il ruolo e la responsabilità di definire i termini dello scambio fra costo del lavoro e occupazione. Un aspetto in comune con la proposta qui presentata è di dare al livello decentrato il potere di regolare gli stessi istituti (salariali) del livello nazionale.

gere il ruolo di voce retributiva aggiuntiva, destinata ad aumentare le retribuzioni di tutti i lavoratori.

La misura e i modi in cui l'assorbimento può essere reso parziale sono praticamente infiniti e non sembra il caso di trattarli in questa sede. Su questo, la fantasia che in genere non manca ai negoziatori, potrebbe scatenarsi a piacere. Una cosa però preme mettere in luce: le modalità e la consistenza dell'assorbimento andrebbero definite a livello di accordo nazionale, confederale e di categoria e non a livello aziendale. Credo che in questa fase delle relazioni industriali il principio di gerarchia dei livelli contrattuali vada mantenuto, anzi rafforzato. Decentrare la determinazione del salario non significa sminuire il ruolo di coordinamento del livello nazionale. Di questo, probabilmente ne abbiamo ancora bisogno.

Un'ultima annotazione. Un cambiamento del tipo qui proposto sarebbe utile soprattutto nel pubblico impiego. È qui che l'effetto "sommatoria" dispiega tutte le sue (perverse) potenzialità. E che andrebbe, quindi, velocemente, corretto.

BIBLIOGRAFIA

- AIDT T. - TZANNATOS Z., *Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment*, Washington D.C., The World Bank, 2002.
- BELLOMO S., *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Torino, Giappichelli, 2002.
- BOERI T. - ICHINO P., *Salario minimo e decentramento della contrattazione*, «*la voce-info*», 2005.
- BORDOGNA L., «Il fattore dimensionale nelle relazioni sindacali e nella contrattazione collettiva in azienda», in TRAÙ F. (a cura di), *La questione "dimensionale" nell'industria italiana*, Bologna, Il Mulino, 1999.
- CASADIO P. - LAMELAS M. - RODANO G., «Cambiamento istituzionale, salari e flessibilità: l'esperienza della concertazione in Italia», *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, aprile-giugno, 2005, pp. 185 e ss.
- CELLA G. - TREU T., «La contrattazione collettiva», in CELLA G. - TREU T. (a cura di), *Le nuove relazioni sindacali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, Bologna, Il Mulino, 1998.
- DELL'ARINGA C. - NEGRELLI S. (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993, un decennio di studi e ricerche*, Milano, F. Angeli, 2005.
- DELL'ARINGA C. - VIGNOCCHI C., «Relazioni industriali fra istituzioni e mercato», in DELL'ARINGA C. - NEGRELLI S. (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993, un decennio di studi e ricerche*, Milano, F. Angeli, 2005.
- EEAG (EUROPEAN ECONOMIC ADVISORS GROUP), *Report on the European Economy*, Munich, CeSifo, 2004.
- GIUGNI G., *La lunga marcia della contrattazione*, Bologna, Il Mulino, 2003.
- FLANAGAN R.J., «Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective», *Journal of Economic Literature*, vol. 37, September, 1999, pp. 1150-1175.
- ICHINO P., *Lezioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004.
- ISTAT, *La rilevazione sulla flessibilità del mercato del lavoro nel periodo 1995-96*, Roma, 1999.
- —, *Rapporto annuale*, Roma, 2005.
- LANNA G., *Dirigenti industria*, Roma, Buffetti, 2006.
- LISO F., «Autonomia collettiva e occupazione», in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 191, 1998, pp. 207 e ss.
- NAPOLI M., *Il diritto del lavoro tra conferme e sviluppi*, Torino, Giappichelli, 2006.
- NEGRELLI S., «Contrattazione, concertazione, dialogo sociale», in DELL'ARINGA C. - NEGRELLI S. (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993, un decennio di studi e ricerche*, Milano, F. Angeli, 2005.
- NICCOLAI A., «Retribuzione variabile, minimi salariali e autonomia individuale», *Lavoro e Diritto*, 1998, pp. 365 e ss.
- OCCHINO A., «Minimi salariali e Comunità Europea», *Il Diritto del Lavoro*, fasc. 2-3, Parte I, 2001, pp. 149-189.
- OCHEL W., «Decentralising Wage Bargaining in Germany - A Way to Increase Employment?», *Labour*, vol. 19, n. 1, 2005, pp. 91-122.
- OECD, *Employment Outlook*, Paris, 1998.
- —, *Employment Outlook*, Paris, 2004.

- PEDERSINI R., «Le relazioni industriali a livello di impresa», in DELL'ARINGA C. - NEGRELLI S. (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993, un decennio di studi e ricerche*, Milano, F. Angeli, 2005, pp. 230-253.
- ROCCELLA M., *I salari*, Bologna, Il Mulino, 1986.
- SANTORO PASSARELLI G., *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, Ipsoa, 1998.
- TARANTELLI E., «The Regulation of Inflation and Unemployment», *Industrial Relations*, vol. 25, 1986, pp. 1-15.
- TRAXLER F., «Farewell to Labour Market Association? Organized versus Disorganized Decentralisation as a Map for Industrial Relations», in CROUCH C. - TRAXLER F. (a cura di), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future*, Ader-shot, Avebury, 1995, pp. 3-19.
- TREU T., *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Bologna, Il Mulino, 2001.
- TURSI A. - VARESI P.A., *Lineamenti di diritto del lavoro*, Milano, Kluwer, Ipsoa, 2004.
- ZOPPOLI L., «L'articolo 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva», in CARUSO B. - ZOLI C. - ZOPPOLI L. (a cura di), *La retribuzione: struttura e regime giuridico*, Napoli, Jovene, 1994.

