

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
SALARIO MINIMO
COSTO DEL LAVORO
IN PAESI EUROPEI CON SIMILE ECONOMIA



a cura di UILTuCS - UIL

CHI SIAMO



L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

è formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quale beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.



L'ENTE BILATERALE LAVORO DEL TURISMO (E.B.L.T.)

è formato e gestito dalle Associazioni imprenditoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.L.T. si rivolge quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano i CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici servizi e ai loro dipendenti, ma devono essere in regola con la contribuzione prevista contrattualmente a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti e servizi di favore nei confronti sia delle imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari Sociali socie degli Enti stessi.

CONTATTI

Sede: Via Massena 20, 10128 – Torino

mail E.B.T.: segreteriaaterziario@ebtorino.it

Sito: www.ebtorino.it

mail E.B.L.T.: segreteriaiturismo@ebtorino.it

INDICE

<u>PRESENTAZIONE</u>	1
1 ESITI DELLA RICERCA	3
1.1 <i>evoluzione dei salari medi</i>	9
1.2 <i>confronto tra salari e inflazione</i>	11
1.3 <i>come difendere il potere d'acquisto dei salari</i>	13
1.4 <i>salario minimo legale</i>	15
1.5 <i>evoluzione della produttività</i>	18
1.6 <i>produttività, salari e contrattazione collettiva</i>	20
1.7 <i>elementi e caratteristiche della contrattazione collettiva</i>	22
1.8 <i>nota sul modello delle relazioni industriali in Germania</i>	26
2 OSSERVAZIONI SUI MODELLI CONTRATTUALI COLLETTIVI E RELAZIONI SINDACALI	32
2.1 <i>introduzione all'analisi comparative e tabelle</i>	56
2.2 <i>Austria</i>	58
2.3 <i>Belgio</i>	66
2.4 <i>Danimarca</i>	76

<i>2.5 Finlandia</i>	80
<i>2.6 Francia</i>	86
<i>2.7 Italia</i>	93
<i>2.8 Spagna</i>	102
<i>2.9 Svezia</i>	108
<i>2.10 Germania</i>	113
3 I GRAFICI	121
<i>3.1 andamento salari medi</i>	121
<i>3.2 salario minimo legale rispetto al salario medio (su base mensile)</i>	122
<i>3.3 crescita salari medi al netto dell'inflazione</i>	123
<i>3.4 andamento produttività, inflazione e salari medi (2010 – 2022)</i>	124

PRESENTAZIONE

Questo manuale vuole dare attenzione al tema della evoluzione dei salari e della contrattazione collettiva nel nostro Paese, con un'attenzione specifica ai problemi e alle sfide del comparto turistico.

Si sono analizzate le ragioni per cui in Italia, uno tra i Paesi europei dove la contrattazione collettiva nazionale ha i più alti tassi di copertura, le dinamiche salariali sono tuttavia tra le più arretrate e i salari tra i più bassi d'Europa.

A questa contraddizione si accompagnano, in particolare nei settori del terziario e del turismo, crescenti difficoltà a rinnovare i contratti di lavoro alla loro scadenza e con aumenti salariali dignitosi, anche a causa della prevalenza della piccola impresa, volta a contenere i costi e massimizzare i profitti.

Non trascurabile è anche il problema di una crescente frammentazione delle Associazioni Datoriali avvenuta negli anni, con una moltiplicazione dei contratti collettivi applicati, forieri di una concorrenza al ribasso del costo del lavoro e delle normative.

A ciò si è aggiunta un'eccessiva invadenza del legislatore negli ambiti di competenza delle parti sociali, che ne ha limitato le prerogative e gli spazi negoziali.

Per meglio comprendere l'origine e le ragioni delle difficoltà e delle debolezze del sistema italiano in merito alle relazioni industriali, il manuale sviluppa un confronto con le esperienze di alcuni altri Paesi europei maggiormente simili alle caratteristiche italiane.

Il manuale realizza una ricerca comparativa dei sistemi di contrattazione e di adeguamento dei salari di nove Paesi dell'Unione Europea: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia.

Sono stati cioè comparati i Paesi dell'Unione Europea dove esistono modelli di negoziazione dei salari simili a quelli italiani e tassi di copertura della contrattazione collettiva superiori al target di convergenza dell'80% stabilito dalla Direttiva europea.

Si è inclusa in questa comparazione anche la Germania, Paese che pur attestandosi solamente al 54% di tasso di copertura della contrattazione, è però caratterizzato da problematiche delle relazioni industriali e delle dinamiche salariali di particolare interesse per questa analisi.

ESITI DELLA RICERCA

Questa ricerca, si ripete, ha inteso realizzare un approfondimento sul tema “Salari e Contrattazione Collettiva focalizzata su 18 quesiti di seguito elencati, relativi a 8 Paese dell’Unione Europea: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Italia, Spagna, Svezia.

A questi 8 Paese è stata aggiunta la Germania, come caso di approfondimento specifico. L’Italia è uno tra i Paese europei dove la contrattazione collettiva nazionale ha i più alti tassi di copertura del lavoro dipendente, ma dove al contempo le dinamiche salariali sono tra le più arretrate e i salari tra i più bassi d’Europa, sia in termini relativi che assoluti.

Una contraddizione che, assieme alle crescenti difficoltà a rinnovare i contratti di lavoro alla loro scadenza e con aumenti salariali dignitosi, segnala una crisi della contrattazione collettiva in Italia ed in particolare nei settori del terziario, distribuzione commerciale, turismo e servizi privati.

Questi settori, che rappresentano una porzione significativa e in costante crescita del mercato del lavoro, sono caratterizzati da prevalenza della piccola impresa, debole competitività, strategie delle imprese volte a ridurre quanto più possibile i costi e massimizzare i profitti, non si possono nascondere anche ampie sacche di precariato e lavoro povero.

Alcuni di questi problemi affliggono il mercato del lavoro italiano in generale, ma in questi settori si presentano in forma ancora più intensa.

Sul piano delle relazioni industriali, si è assistito negli anni ad una progressiva frammentazione delle Associazioni Datoriali, con conseguente replicazione dei contratti collettivi applicati nel medesimo settore e negli stessi posti di lavoro, il che ha generato un'endemica concorrenza al ribasso sul costo del lavoro e sulle tutele.

I ripetuti interventi legislativi dagli anni 2000 in avanti, successivi alle lungimiranti riforme del sistema contrattuale degli anni '90, hanno progressivamente destrutturato il mercato del lavoro e le relazioni industriali italiane, portando ad una crescente invadenza del legislatore negli ambiti di competenza delle parti sociali, limitandone le prerogative e riducendone gli spazi negoziali.

Attraverso un confronto con le esperienze di altri Paesi europei con solide relazioni industriali e performance salariali positive, si sono approfondite le ragioni delle difficoltà italiane.

Strumenti di indicizzazione inflattiva e di valorizzazione della produttività, articolazione dei livelli negoziali, durata dei contratti e incentivi al loro rinnovo, contrattazione per la piccola e media impresa, estensione erga omnes dei contratti e misurazione della rappresentatività delle parti, regimi relativi agli appalti, fondi di sostegno agli scioperi, contributo del sindacato al miglioramento delle performances economiche

settoriali e aziendali; questi sono stati alcuni degli elementi, analizzati nella ricerca citata, che caratterizzano i modelli contrattuali di successo in Europa e che potrebbero essere oggetto delle riflessioni e delle proposte delle parti sociali italiane.

L'obiettivo del manuale è stato di mettere a confronto le dinamiche salariali e i sistemi di contrattazione collettiva di 8 Paesi dell'Unione Europea, tra cui l'Italia, dove esistono tassi di copertura della contrattazione e modelli di negoziazione dei salari simili e comunque superiori al target di convergenza dell'80% stabilito dalla Direttiva europea: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Italia, Spagna, Svezia.

A questi 8 Paesi è stata aggiunta la Germania, che si attesta solamente al 54% di tasso di copertura della contrattazione, ma è caratterizzata da alcuni elementi problematici relativi all'evoluzione delle relazioni industriali e delle dinamiche salariali che meritano un approfondimento specifico.

Si sono approfondite in particolare le cause che in Italia determinano l'arretramento delle dinamiche salariali e la difficoltà a rinnovare i contratti nei tempi previsti e con risultati soddisfacenti, al fine di individuare possibili soluzioni, anche alla luce delle esperienze degli altri Paesi considerati.

Per gli 8 + 1 Paese citati, il manuale ha sviluppato una raccolta e analisi di dati quantitativi e qualitativi, basate su una serie di 18 quesiti sotto elencati:



1. Crescita dei salari medi dal 2010 al 2023
2. Andamento dell'inflazione e della produttività media dal 2010 al 2023
3. Esistenza o meno di un salario minimo legale, modalità della sua determinazione (legge, decreto, negoziazione trilaterale o bilaterale), periodicità dell'adeguamento
4. Andamento dei salari minimi legali (dove esistenti) dal 2010 al 2023, rapporto tra questi e i salari mediani/medi (rispetto ai targets del 50/60% stabiliti dalla Direttiva europea)
5. Esistenza o meno di sistemi di indicizzazione dei salari all'inflazione, modalità della loro determinazione (legge, decreto, negoziazione trilaterale o bilaterale), periodicità dell'adeguamento, percentuale di indicizzazione applicata rispetto al tasso inflattivo
6. Andamento dell'indicizzazione salariale (dove esistente) dal 2010 al 2023, e rapporto tra questa e l'andamento dei salari medi

7. Andamento del tasso di copertura della contrattazione collettiva (lavoro dipendente) dal 2010 al 2023
8. Andamento del tasso di copertura della contrattazione collettiva (lavoro atipico e autonomo) dal 2010 al 2023
9. Articolazione della contrattazione collettiva (livelli nazionale intersettoriale, nazionale settoriale, aziendale, per gruppi di aziende, territoriale), quote del salario negoziate ai vari livelli
10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali negoziati (indicatori di inflazione, produttività, altri fattori), procedure per la definizione delle richieste di aumento, esistenza o meno di meccanismi di mediazione (trilaterale, bilaterale, indipendente)
11. Durata della vigenza dei contratti (parte salariale, parte normativa)
12. Esistenza o meno di meccanismi di ultrattività dei contratti collettivi, e di compensazione salariale dopo la loro scadenza (misura della compensazione, tempi di applicazione)
13. Esistenza o meno di sistemi di estensione erga omnes dei contratti collettivi ai vari livelli, condizioni per l'estensione (rappresentatività delle parti e come viene misurata, prassi applicative, decisioni unilaterali delle autorità pubbliche, eccetera)

14. Materie di competenza della contrattazione, e materie normate in tutto o in parte dalla legge
15. Clausole legali o contrattuali che vincolino all'applicazione dei contratti collettivi in caso di appalti, cessione d'impresa, ristrutturazione, delocalizzazione, eccetera
16. Esistenza o meno di meccanismi di solidarietà per la compensazione economica a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in caso di sciopero
17. Esistenza o meno di misure di incentivazione alla contrattazione collettiva: contributi alle imprese, defiscalizzazione, decontribuzione, corsie preferenziali in caso di appalti, eccetera
18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo tra il 2010 e il 2023: distribuzione della grande/media/piccola/microimpresa, tassi di occupazione e disoccupazione, composizione dell'occupazione, evoluzione dei livelli di produttività, di redditività, di competitività interna e internazionale; capitalizzazione, accesso al credito, eccetera.

Sulla base di questi elementi, sono state elaborate delle schede-Paese e successivamente una serie di tabelle sintetiche, grafici e analisi interpretative.

Nell'elaborazione della ricerca, alcuni dei quesiti sopra descritti in alcuni casi sono stati accantonati e in altri casi sono stati adattati alla realtà fattuale che è emersa dai dati quantitativi e qualitativi, ma tutto è verificabile a seguire.

1.1 Evoluzione dei salari medi

Considerando il salario medio del 2022 (31.530 €), l'Italia si colloca al penultimo posto tra i 9 Paesi considerati, con un salario medio annuo di poco più di 1.000 € superiore all'ultimo Paese (la Spagna), di circa 10.000 € inferiore al terzultimo Paese (la Francia), e di oltre 20.000 € inferiore a quello del primo Paese (la Danimarca).



Inoltre, la crescita del salario lordo dell'Italia nel periodo 2010-2022 è la seconda più bassa (+13%), seguita solo dalla Spagna (+10%), il cui salario minimo legale nello stesso periodo è però cresciuto del 58%.

Nello stesso periodo, i salari medi degli altri Paesi sono cresciuti da un minimo del 23% in Francia ad un massimo del 37% in Svezia.

Va tenuto presente che il dato del salario medio per ciascun Paese si riferisce a tutti i settori economici e al settore pubblico; se si confrontassero solo i settori di competenza della UILTuCS

il dato dell'Italia sarebbe ancora più negativo (25.293,00 euro nel commercio, 21.983,00 euro nel turismo).

PAESE	2022	CRESCITA % 2010-2022
Austria	€ 49.199,11	35%
Belgio	€ 52.035,07	33%
Danimarca	€ 62.264,80	26%
Finlandia	€ 46.672,00	28%
Francia	€ 41.706,00	23%
Germania	€ 45.457,00	37%
Italia	€ 31.530,00	13%
Spagna	€ 29.113,00	10%
Svezia	€ 41.982,29	37%

1.2 Confronto tra salari e inflazione

Le tabelle che seguono mostrano il confronto tra l'evoluzione dei salari e dell'inflazione nel periodo 2010-2022 nei 9 Paesi considerati, da cui si evince la crescita dei salari reali

(al netto dell'inflazione) e conseguentemente del potere d'acquisto di lavoratori e lavoratrici:



	Crescita salari medi 2010 - 2022	Crescita salari aggregata 2010 - 2022	Crescita Inflazione 2010 - 2022	Crescita salari al netto dell'inflazione
Austria	35%	31%		4%
Belgio	33%	31%		2%
Danimarca	26%	22%		3%
Finlandia	28%	23%		6%
Francia	23%	19%		4%
Germania	37%	23%		14%
Italia	13%	22%		- 8%
Spagna	10%	24%		-13%
Svezia	37%	22%		15%

Come si vede, l'Italia e la Spagna sono gli unici Paesi dove i salari reali sono diminuiti, quando in tutti gli altri Paesi sono cresciuti in maniera più o meno sostenuta.

Mentre nei primi cinque Paesi della lista l'incremento dei salari reali si mantiene all'interno di un range percentuale sostanzialmente allineato (dal +2% del Belgio al +6% della Finlandia), si rilevano i casi "abnormi" di Germania (+14%) e Svezia (+15%). Nel caso della Germania, questo è essenzialmente dovuto all'introduzione nel 2015 del salario minimo legale, che pur non incidendo sugli assetti della contrattazione collettiva, ha fatto uscire milioni di lavoratrici e lavoratori (in particolare dei servizi privati) da una situazione di povertà dovuta a precarietà e bassi salari, aumentando in tal modo anche il salario medio del Paese ben oltre i tassi inflattivi.

Nel caso della Svezia, l'incremento dei salari reali nel periodo considerato è principalmente connesso dall'uscita del Paese dal periodo di moderazione salariale della prima decade degli anni 2000, concordato dai sindacati per far fronte alla crisi di competitività che il Paese stava attraversando.

C'è poi il caso "abnorme" in negativo della Spagna, con un arretramento dei salari reali maggiore di quello dell'Italia, in questo caso dovuto essenzialmente alle misure di tagli dei salari e smantellamento della contrattazione collettiva nazionale introdotte dalla cosiddetta Troika (Commissione Europea, Banca Centrale Europea e Fondo Monetario Internazionale) nel periodo della crisi dei debiti sovrani seguita alla crisi finanziaria internazionale.

La Spagna si sta riprendendo solo recentemente da questi interventi antisociali, attraverso una serie di riforme negoziate dal sindacato con i governi progressisti, che iniziano a produrre degli effetti positivi sulle dinamiche salariali.

È infine importante sottolineare che, nei Paesi in cui i salari sono cresciuti più dell'inflazione, ciò non si è tradotto in una spirale inflattiva, come sostenuto dalle teorie economiche neolibériste, ma al contrario ha determinato un aumento della competitività, come vedremo in seguito.

1.3 Come difendere il potere d'acquisto dei salari

Dall'analisi di questi dati sorge una domanda: come hanno fatto i sindacati, nei sette Paesi dove i salari reali sono cresciuti, a difendere il potere d'acquisto dall'erosione inflattiva?



Il Belgio è l'unico Paese tra questi in cui esiste un meccanismo di indicizzazione automatica dei salari, comunque negoziata dalle parti sociali assieme all'autorità pubblica in un sistema tripartito istituzionalizzato.

Inoltre, in alcuni di questi Paesi (Belgio, Francia, Germania, e anche la Spagna) vi è un salario minimo legale, anche questo determinato a livello tripartito e strettamente collegato alla

contrattazione collettiva, che sostiene i salari reali medi proteggendoli dall'inflazione.

In tutti i Paesi considerati, ma soprattutto in quelli dove non c'è un salario minimo legale, l'allineamento dei salari all'inflazione è affidato in tutto o in parte alla contrattazione collettiva, intersettoriale o settoriale.

Ciò che fa la differenza rispetto all'Italia e alla Spagna, è che nei Paesi in cui i salari reali sono cresciuti, vi sono dei meccanismi di garanzia che assicurano un allineamento dei salari all'inflazione, in particolare:

- Prima di avviare i negoziati salariali, vengono definiti, a livello intersettoriale tripartito o bipartito, obiettivi di crescita dei salari agganciati al costo della vita, che costituiscono la base dei negoziati in tutti i settori.
- I tassi di crescita dell'inflazione e/o i panieri di beni considerati sono i più vicini possibile all'inflazione reale.
- La periodicità della negoziazione/adeguamento dei salari è breve (1 o 2 anni, in qualche caso addirittura 6 mesi), a prescindere dalla vigenza dei contratti, che generalmente è più lunga.

Fermo restando il ruolo negoziale delle parti che è fortemente preservato in tutti i Paesi, vi sono meccanismi di "spinta" alla contrattazione e, in caso di mancato accordo, si prevede l'intervento conciliativo/arbitrale dell'autorità pubblica,

accompagnato da un adeguamento automatico o semi-automatico dei salari per i periodi di carenza contrattuale.

1.4 Salario minimo legale

Come già accennato, in quattro Paesi sui nove, dal presente manuale considerati, esiste un salario minimo legale (Belgio, Francia, Germania, Spagna).



In questi Paesi, con l'eccezione della Spagna, il salario minimo legale è relativamente alto; tuttavia, in nessuno dei quattro Paesi il rapporto tra salario minimo e salario medio raggiunge l'obiettivo di convergenza del 50% indicato dalla Direttiva europea.

VALORE % DEL SALARIO MINIMO LEGALE RISPETTO AL SALARIO MEDIO	SALARIO MINIMO LEGALE 2022	SALARIO MEDIO 2022	VALORE %
Belgio	€ 1.691,00	€ 4.336,26	39%
Francia	€ 1.603,00	€ 3.475,50	46%
Germania	€ 1.664,00	€ 3.788,08	44%
Spagna	€ 1.167,00	€ 2.426,08	48%

In tutti e quattro questi Paesi il salario minimo legale convive con la contrattazione collettiva e non ne ha intaccato negativamente la rilevanza ed efficienza.

Nel caso di Belgio e Francia, i tre livelli di adeguamento dei salari (salario minimo legale, meccanismi di indicizzazione, contrattazione collettiva) sono tutti negoziati dalle parti e sono incardinati in un modello di relazioni sindacali fortemente istituzionalizzato, che legittima il ruolo delle parti sociali riconosciute, a cui la legge assegna ruoli molto pervasivi.

Al contrario, in Germania e Spagna, seppure per ragioni storiche diverse, il salario minimo legale ha costituito e per certi versi ancora costituisce un baluardo a difesa di salari e condizioni di lavoro dignitose, a fronte di un arretramento della copertura e della forza della contrattazione collettiva.

Come si può vedere dai dati della ricerca, non è possibile dimostrare un impatto necessariamente positivo o negativo del salario minimo legale sulle dinamiche dei salari, sulla struttura della contrattazione collettiva e sulla rappresentatività delle parti sociali.

In generale, il salario minimo legale non ha un impatto negativo sulla contrattazione e sul potere del sindacato dove questi sono forti, ma all'opposto diventa uno strumento necessario di tutela quando si indeboliscono la contrattazione collettiva e la rappresentatività sindacale.

Questo deve indurre a riflettere sul caso italiano e sulle diverse posizioni espresse nella recente discussione politica e

parlamentare riguardo alla possibile introduzione di un salario minimo legale (al di là delle forme che questo potrebbe assumere).

È infatti importante che le possibili proposte per un salario minimo legale in Italia tengano conto e aiutino a risolvere le debolezze del nostro sistema, ovvero i salari bassi, la produttività stagnante, la copertura dei contratti nazionali in alcuni casi più teorica che sostanziale, le larghe sacche di precariato e di lavoro nero non protette dai contratti collettivi, etc.

1.5 Evoluzione della produttività

Tra i nove Paesi analizzati, l'Italia è l'unico che ha avuto una dinamica della produttività negativa nel periodo 2010-2022.



PAESE	CRESCITA % PRODUTTIVITA' MEDIA 2010-2022
Austria	8%
Belgio	7%
Danimarca	6%
Finlandia	4%
Francia	5%
Germania	4%
Italia	-1%
Spagna	2%
Svezia	12%

Vista l'evoluzione dei salari medi nei nove Paesi considerati, se ne può dedurre che la ragione della stagnazione della produttività in Italia non ha nulla a che vedere con un incremento eccessivo dei salari, dal momento che questi sono cresciuti poco in termini lordi e decresciuti in termini netti, mentre negli altri Paesi sono cresciuti entrambi in maniera sostenuta (con la sola eccezione della Spagna, per le ragioni già descritte) e al tempo stesso è cresciuta anche la produttività.

È quindi evidente che sono altri i fattori che influiscono negativamente sulla produttività nel nostro Paese, fattori che sono stati ampiamente descritti da anni di analisi economiche, tra i quali:

- Scarsità di investimenti pubblici e privati;
- Scarsità di innovazione tecnologica, produttiva e organizzativa;
- Scarsità degli investimenti in formazione;
- Assenza di politiche economiche settoriali e di promozione del sistema-Paese;
- Eccessiva prevalenza di piccole imprese, con conseguente sottocapitalizzazione, bassi margini operativi, scarsa managerialità, assenza di economie di scala, irregolarità diffusa.

Tutti questi fattori negativi risultano tendenzialmente assenti negli altri Paesi considerati (con qualche eccezione in Spagna), il che rende quei sistemi economici più competitivi di quello italiano, con chiari effetti sulle dinamiche della produttività.

1.6 Produttività, salari e contrattazione collettiva

Vi sono molte discussioni sull'impatto che la contrattazione collettiva può avere sull'evoluzione della produttività.



Nei Paesi considerati nella nostra ricerca al di fuori dell'Italia, la produttività viene negoziata ai fini della crescita salariale solo in termini medi a livello nazionale settoriale, entrando a far parte degli indicatori per la determinazione degli aumenti definiti in sede di negoziato, mentre non vi è correlazione tra produttività ed erogazioni salariali nella contrattazione decentrata, nei Paesi dove questa esiste.

A livello decentrato (solitamente aziendale, laddove esiste) non si negozia il salario (con l'eccezione di accordi in deroga peggiorativi, presenti soprattutto in passato in Spagna e in Germania), mentre questo livello è normalmente riservato alla negoziazione dell'organizzazione del lavoro e delle flessibilità, che hanno ovviamente effetti sulla produttività dell'impresa interessata.

Casi speciali sono quelli della cosiddetta “cogestione” alla tedesca (presente anche in alcune imprese dei Paesi nordici) o della partecipazione alla francese, che possono portare in determinate condizioni all’erogazione di bonus, prevalentemente legati alla partecipazione agli utili.

Alla luce di questi elementi, appare chiaro che le forme di negoziazione salariale variabile legate alla produttività o alla cosiddetta “redditività” dell’impresa sono un’esperienza originale italiana, che fino ad oggi è principalmente servita, nelle imprese in cui ve n’erano le condizioni, a redistribuire quote aggiuntive di salario e così compensare l’evoluzione negativa delle retribuzioni a livello nazionale settoriale.

In Italia la contrattazione aziendale copre circa il 25% dei lavoratori dei settori privati, e i suoi effetti sulle dinamiche salariali e della produttività a livello nazionale di settore sono stati pressoché nulli, mentre ha potuto in molti casi migliorare la produttività aziendale delle imprese in cui si è sviluppata, scambiandola con salari più alti e migliori condizioni di lavoro.

1.7 Elementi e caratteristiche della contrattazione collettiva

Dall'analisi dei Paesi considerati, emergono importanti elementi di riflessione:

- a. ***Il tasso di copertura della contrattazione collettiva*** per il lavoro dipendente è in tutti i Paesi superiore all'obiettivo di convergenza dell'80% fissato dalla Direttiva europea (nella maggior parte dei Paesi è superiore al 90%), con la sola eccezione della Germania (54%), per le ragioni spiegate nella nota che segue.
- b. ***L'articolazione della contrattazione collettiva*** è in tutti i Paesi prevalentemente a livello nazionale settoriale, in molti Paesi anche a livello nazionale intersettoriale (denominato interconfederale in Italia). ***Il salario è normalmente negoziato*** a livello settoriale nazionale, in alcuni Paesi anche a livello intersettoriale nazionale.
- c. In alcuni Paesi vi è ***contrattazione a livello aziendale***, ma prevalentemente se non esclusivamente per la parte normativa e organizzativa, mentre il salario è negoziato a livello aziendale solo in Italia (e in Germania e Spagna, in aziende che non applicano il contratto nazionale di settore). La ***contrattazione territoriale*** o per gruppi di aziende è sostanzialmente assente.
- d. Soprattutto nei Paesi nordici, si trovano forme di ***contrattazione individuale*** (anche salariale) con l'assistenza sindacale, sulla base delle modalità stabilite

nei contratti nazionali. La contrattazione individuale riguarda soprattutto gli impiegati e i laureati.

- e. In alcuni Paesi esistono forme di **negoziazione “in deroga”**, sia a livello nazionale che decentrato, che possono determinare scostamenti in meglio e in peggio rispetto alle disposizioni del contratto nazionale, sia per la parte salariale che per la parte normativa. Nei Paesi nordici queste deroghe sono negoziate dal sindacato in un’ottica di scambio (seppure non scevre da polemiche e contestazioni), mentre in Paesi come Germania e Spagna forme di contrattazione in deroga sono seguite a interventi di riforma regressivi e sono state contrastate e subite dal sindacato, avendo portato allo scardinamento del contratto collettivo nazionale.
- f. Essenzialmente solo nei Paesi nordici e in Italia sembrano esistere forme di contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi o atipici.
- g. Nella maggior parte dei Paesi analizzati, la durata della vigenza dei contratti è più breve che in Italia, 1 o 2 anni (3 anni in casi limitati) per la parte normativa, generalmente 1 anno per la parte salariale.
- h. Nella maggior parte dei Paesi esistono (o sono stati reintrodotti dopo essere stati eliminati) **meccanismi di ultrattività dei contratti collettivi**, seppure con limitazioni. In alcuni casi esistono **meccanismi di compensazione salariale** dopo la scadenza dei contratti.

In alcuni Paesi esistono **forme di conciliazione/arbitrato** in caso di mancato rinnovo dei contratti, in capo alle autorità pubbliche o a organi indipendenti.

- i. **I sistemi di estensione erga omnes dei contratti collettivi** sono generalmente diffusi, e per la maggior parte si tratta di forme di estensione legale. In Svezia e Danimarca non ci sono meccanismi di estensione, e i contratti collettivi si applicano solo alle imprese (e ai loro lavoratori) che aderiscono alle associazioni firmatarie del contratto. Nei Paesi in cui vi sono forme di estensione legale, questa non è basata su una **misurazione formale della rappresentatività**, ma è determinata di fatto rispetto alle organizzazioni maggioritarie. Va comunque considerato che in molti dei Paesi esaminati vige il sistema del “canale unico di rappresentanza” (un’unica organizzazione per ciascuna categoria, sia per la parte sindacale che imprenditoriale); mentre in quelli dove vi è pluralismo di rappresentanza, il sindacato confederale ha un monopolio di fatto e le organizzazioni autonome non sono riconosciute.
- j. La distinzione tra **materie di competenza della contrattazione e materie normate in tutto o in parte dalla legge** varia molto tra i Paesi oggetto della ricerca. Nei Paesi nordici c’è una minore ingerenza del legislatore e una forte prevalenza dell’autonomia delle parti sociali. Nei Paesi dell’Europa continentale, viceversa, il rapporto tra questi due approcci è più equilibrato. In generale, si

può affermare che la legislazione rafforza la contrattazione quando ne definisce un quadro giuridico di supporto, mentre la indebolisce laddove interviene in materie di contenuto normalmente definite a livello negoziale. Questione specifica è ovviamente quella dei diritti e delle tutele fondamentali, che in tutti i Paesi considerati sono normati dalla legge, spesso discendente dal diritto europeo e internazionale.

- k. In tutti i Paesi considerati vi sono ***“clausole sociali” (legali o contrattuali)*** che vincolano o incoraggiano all’applicazione dei contratti collettivi in caso di cambio di appalti, cessione d’impresa, ristrutturazione, delocalizzazione, eccetera.
- l. In alcuni Paesi, o in specifici settori di alcuni Paesi, esistono ***meccanismi di solidarietà per la compensazione economica dei lavoratori (iscritti al sindacato) in caso di sciopero***. Questi meccanismi rafforzano l’esercizio del diritto di sciopero e il potere negoziale del sindacato. Tuttavia, è molto difficile reperire dati oggettivi su questo punto.
- m. ***Misure di incentivazione alla contrattazione collettiva***, quali forme di defiscalizzazione, decontribuzione, corsie preferenziali in caso di appalti, eccetera, non esistono in nessuno dei Paesi esaminati, con l’eccezione di alcune esperienze in Italia. In molti Paesi il sindacato è esplicitamente contrario a queste che vengono ritenute forme di incentivazione delle imprese.

Questo deve indurci a riflettere sul caso italiano e sulle diverse posizioni espresse nella recente discussione politica e parlamentare riguardo alla possibile introduzione di un salario minimo legale (al di là delle forme che questo potrebbe assumere).

È infatti importante che le possibili proposte per un salario minimo legale in Italia tengano conto e aiutino a risolvere le debolezze del nostro sistema, ovvero i salari bassi, la produttività stagnante, la copertura dei contratti nazionali in alcuni casi più teorica che sostanziale, le larghe sacche di precariato e di lavoro nero non protette dai contratti collettivi, etc.

1.8 Nota sul modello di relazioni industriali in Germania

A seguito della riunificazione tedesca avvenuta nel 1990 e della conseguente determinazione in 1:1 del tasso di conversione monetaria tra le due Germanie, la Germania riunificata subì negli anni 90



una drammatica crisi economica, con tassi di disoccupazione e livelli di disagio sociale molto elevati, arretramento della produttività e delle esportazioni, incremento della spesa pubblica, in particolare in ambito sociale, e del debito pubblico.

Assieme a numerose misure di carattere macroeconomico e di sostegno alla produzione e all'export, per fronteggiare la crisi occupazionale e sociale il Paese avviò una serie di riforme in ambito giuslavoristico e del mercato del lavoro, a partire dai primi anni 2000.

In particolare, sotto il 2° governo Schröder, fu presentato il cosiddetto Piano Hartz, dal nome del Presidente della Commissione "Servizi moderni al mercato del lavoro", che tra il 2002 e il 2005 ha elaborato 4 leggi di riforma del mercato del lavoro e dei sussidi sociali e di disoccupazione (Hartz I, II, III, IV), introducendo tra le altre cose i cosiddetti Mini-Jobs.

Le numerose misure di riforma – del collocamento pubblico, del matching tra domanda e offerta, dell'apprendistato, delle politiche del lavoro per giovani e anziani, dei sussidi di disoccupazione e dei sussidi sociali, eccetera – determinarono ingenti tagli alla spesa pubblica negli ambiti sociali e un forte incremento di precarietà e povertà.

Negli anni immediatamente successivi, molte di queste misure furono dichiarate incostituzionali o in contrasto con le normative europee, e di conseguenza modificate. Quello che rileva per questa analisi è in particolare la misura dei Mini-Jobs, forma di lavoro inizialmente finalizzata ad impiegare disoccupati e studenti in settori quali le pulizie o la ristorazione.

Tale forma di lavoro prevedeva salari e contribuzione previdenziale e sociale molto più basse rispetto ai contratti di

lavoro dipendente tradizionale, e caratteristiche di temporaneità.

In un tempo relativamente breve i Mini-Jobs si estesero a quasi tutti i settori dei servizi privati, ad alcuni settori industriali come, ad esempio, l'edilizia o l'industria di trasformazione alimentare, ai servizi alla persona, e in alcuni casi persino al settore pubblico.

Questo determinò un'estensione endemica della precarietà e del lavoro povero, l'arretramento dei salari medi e l'ulteriore incrementando delle differenze tra i Länder dell'est e dell'ovest, una progressiva erosione delle tutele e della copertura dei contratti collettivi di settore.

Sia per scelta politica che per adattamento utilitaristico delle strategie delle imprese, si decise di privilegiare la grande industria, per spingere l'export e di conseguenza la produttività, con l'obiettivo di rilanciare il modello industriale tedesco a spese dei servizi, che furono utilizzati come strumento di abbattimento dei costi interni.

Alla già citata significativa contrazione della spesa pubblica, si accompagnarono il crollo degli investimenti pubblici (da cui lo stato di grave arretratezza delle infrastrutture in Germania), la contrazione della domanda interna, e un aumento del surplus della Germania ai danni dei Paesi importatori, nei quali si generarono deficit della bilancia dei pagamenti e incremento del debito pubblico (questa dinamica, assieme alla bolla speculativa e alla crisi finanziaria – per parte rilevante indotta

in Europa da banche tedesche – fu tra i fattori che determinarono la crisi dei debiti sovrani in Europa).

Al di là di questo scenario macroeconomico, importante per comprendere il contesto che ha originato tali riforme, quello che rileva qui sono gli effetti delle stesse sul mercato del lavoro e della contrattazione.

Solo per fare un esempio, all'interno di un impianto di produzione industriale tipo della Germania occidentale, nel decennio successivo all'introduzione delle riforme citate, il range dei salari applicati variava da oltre 40€/ora dei lavoratori diretti, a circa 25€/ora dei lavoratori dell'indotto industriale, a circa 4,5€/ora dei lavoratori dei servizi in appalto all'interno dello stesso impianto (ristorazione, pulizie, ecc.), generalmente impiegati con contratto di Mini-Job

In aggiunta a questa frammentazione salariale unita alla precarizzazione dei rapporti di lavoro nei servizi, i Länder iniziarono uno dopo l'altro a sospendere i decreti di estensione erga omnes dei contratti collettivi settoriali, sistema che aveva fino a quel momento garantito un alto livello di copertura della contrattazione collettiva.

Questo provocò la progressiva fuoriuscita della maggior parte delle grandi imprese dalle associazioni imprenditoriali, con conseguente disapplicazione del contratto collettivo di settore e adozione (soprattutto nel settore industriale) di un contratto aziendale (una tendenza seguita alcuni anni dopo dalla FIAT in Italia).

Il risultato di tali decisioni delle istituzioni e delle imprese è stato il crollo del tasso di copertura della contrattazione, che oggi si attesta a circa il 54% come media federale, con livelli decisamente inferiori al 50% nei Länder orientali.

È per tutte queste ragioni che nella prima metà degli anni 2010 il sindacato tedesco ha iniziato una discussione riguardo la necessità di introdurre un salario minimo legale, come soluzione ai problemi del lavoro povero e precario, soprattutto nei settori dei servizi privati.

Una soluzione, quella del salario minimo legale, che il sindacato stesso aveva osteggiato per decenni, paventando il rischio di un indebolimento della contrattazione collettiva e di un declino delle iscrizioni al sindacato, ma che è diventata l'unica via di uscita possibile da una situazione in cui tali rischi si erano ormai trasformati in realtà a causa delle citate riforme legislative ed economiche.

La forte pressione del sindacato sulle forze politiche, in particolare il Partito Socialdemocratico (SPD), ha condotto, seppur con la forte contrarietà degli imprenditori, all'approvazione della legge istitutiva del salario minimo legale a livello federale, che è stato introdotto a partire dal 2015, con un importo gradualmente crescente da poco meno di 9 euro fino a 12 euro per ora.

L'introduzione del salario minimo anche a favore dei lavoratori con contratto di Mini- Job ha avuto come effetto una drastica riduzione del ricorso a questo strumento, limitando così

notevolmente la precarietà nel mercato del lavoro tedesco e portando ad una crescita del salario medio di oltre il 37% dal 2010 ad oggi.

Tuttavia, l'introduzione del salario minimo non ha ancora prodotto gli effetti sperati in termini di rafforzamento della contrattazione collettiva e della sua copertura, che si mantiene al livello molto basso del 54%.

Per questo motivo, dopo il successo dell'introduzione del salario minimo legale, l'azione del sindacato in Germania si concentra ora sull'obiettivo di ottenere la reintroduzione dell'estensione erga omnes per decreto dei contratti collettivi nazionali di settore.

Le similitudini con la situazione del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva nei settori del terziario privato in Italia sono significative, così come simili sono i rischi a cui questi settori andranno incontro se non si metterà mano urgentemente ai problemi della precarietà, dei bassi salari, del lavoro povero, e dell'indebolimento dei contratti collettivi nazionali.

Osservazioni sui modelli contrattuali collettivi e relazioni sindacali



Si mettono a confronto le dinamiche salariali e i sistemi di contrattazione collettiva di alcuni Paesi dell'Unione Europea, tra cui l'Italia, dove esistono tassi di copertura della contrattazione e modelli di negoziazione dei salari simili a quelli italiani e comunque superiori al target dell'80% stabilito dalla Direttiva europea (Trattasi della Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea):

(I) Austria, (II) Belgio, (III) Danimarca, (IV) Finlandia, (V) Francia, (VI) Italia, (VII) Spagna, (VIII) Svezia, (IX) Germania.

Si approfondiranno in particolare le cause che in Italia determinano l'arretramento delle dinamiche salariali e la difficoltà a rinnovare i contratti nei tempi previsti e con risultati soddisfacenti, al fine di individuare possibili soluzioni, anche alla luce delle esperienze degli altri Paesi considerati.

Di seguito gli elementi di analisi riferiti ai Paesi citati, laddove possibile con uno specifico focus sui settori del commercio e del turismo:



1. Crescita dei salari medi dal 2010 al 2023;
2. Andamento dell'inflazione e della produttività media dal 2010 al 2023;
3. Esistenza o meno di un salario minimo legale, modalità della sua determinazione (legge, decreto, negoziazione trilaterale o bilaterale), periodicità dell'adeguamento;
4. Andamento dei salari minimi legali (dove esistenti) dal 2010 al 2023, rapporto tra questi e i salari mediani/medi (rispetto ai targets del 50/60% stabiliti dalla Direttiva europea);
5. Esistenza o meno di sistemi di indicizzazione dei salari all'inflazione, modalità della loro determinazione (legge, decreto, negoziazione trilaterale o bilaterale), periodicità

dell'adeguamento, percentuale di indicizzazione applicata rispetto al tasso inflattivo;

6. Andamento dell'indicizzazione salariale (dove esistente) dal 2010 al 2023, e rapporto tra questa e l'andamento dei salari medi;
7. Andamento del tasso di copertura della contrattazione collettiva (lavoro dipendente) dal 2010 al 2023;
8. Andamento del tasso di copertura della contrattazione collettiva (lavoro atipico e autonomo) dal 2010 al 2023;
9. Articolazione della contrattazione collettiva (livelli nazionale intersettoriale, nazionale settoriale, aziendale, per gruppi di aziende, territoriale), quote del salario negoziate ai vari livelli;
10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali negoziati (indicatori di inflazione, produttività, altri fattori), procedure per la definizione delle richieste di aumento, esistenza o meno di meccanismi di mediazione (trilaterale, bilaterale, indipendente);
11. Durata della vigenza dei contratti (parte salariale, parte normativa);
12. Esistenza o meno di meccanismi di ultrattività dei contratti collettivi (qui di seguito anche "CCNL"), e di compensazione salariale dopo la loro scadenza (misura della compensazione, tempi di applicazione);

13. Esistenza o meno di sistemi di estensione erga omnes dei contratti collettivi ai vari livelli, condizioni per l'estensione (rappresentatività delle parti e come viene misurata, prassi applicative, decisioni unilaterali delle autorità pubbliche, etc.);
14. Materie di competenza della contrattazione, e materie normate in tutto o in parte dalla legge;
15. Clausole legali o contrattuali che vincolino all'applicazione dei contratti collettivi in caso di appalti, cessione d'impresa, ristrutturazione, delocalizzazione, etc.;
16. Esistenza o meno di meccanismi di solidarietà per la compensazione economica dei lavoratori (o degli iscritti al sindacato) in caso di sciopero;
17. Esistenza o meno di misure di incentivazione alla contrattazione collettiva: contributi alle imprese, defiscalizzazione, decontribuzione, corsie preferenziali in caso di appalti, etc.;
18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo tra il 2010 e il 2023: distribuzione della grande/media/piccola/microimpresa, tassi di occupazione e disoccupazione, composizione dell'occupazione, evoluzione dei livelli di produttività/redditività/competitività interna e internazionale, capitalizzazione, accesso al credito, etc.

Qui di seguito sono riportati i **primi risultati della ricerca**:

1. Il primo problema che è stato analizzato riguarda **la convergenza o la divergenza tra modelli di contrattazione collettiva** che, per struttura e per contenuti, sono stati introdotti e sviluppati da ciascun ordinamento sindacale nazionale. Si può affermare che **negli ultimi trent'anni vi sia stata una certa convergenza tra tali modelli**. Anche se con forme diverse, i vari Paesi analizzati hanno perseguito e realizzato una sorta di avvicinamento tra sistemi contrattuali e di relazioni industriali.

Le forme diverse riguardano prevalentemente il grado di istituzionalizzazione delle relazioni industriali, il ruolo della legge nelle strutture contrattuali partecipative e di rappresentanza sindacale, anche a livello aziendale, e, da ultimo, ma non meno importante, la determinazione delle dinamiche salariali attuate mediante legge e/o mediante contrattazione collettiva. Si potrebbe dire che **in Italia il grado di istituzionalizzazione delle relazioni industriali è tra i più bassi, mentre nei Paesi scandinavi selezionati tale grado è assai elevato**. Inoltre, il ruolo della legge nelle strutture contrattuali, partecipative e di rappresentanza sindacale nel tempo si è assai sviluppato in Francia. La Germania ha scelto una via del tutto diversa. Non misura la rappresentatività, ma incide su

istituzioni di rappresentanza aziendale, rendendole assai forti e capaci di gestire, nel medesimo conteso, sia situazioni di crisi aziendale che di crescita. La legge tedesca formalizza elementi che attengono al potere di influenza del sindacato e alle vicende conflittuali. Il che determina variazioni su alcuni effetti riguardanti la determinazione dei contenuti salariali e, dunque, di conseguenza, anche sugli eventuali relativi incrementi periodici che permettono di ben adeguare al costo della vita le retribuzioni. Ci sono Paesi dove la modalità di determinazione del salario è in qualche modo sostenuta anche dalla norma di legge, mediante meccanismi di rafforzamento delle procedure individuate dalla contrattazione, e Paesi dove ciò non sussiste.

2. Ma al di là delle forme, molte soluzioni appaiono funzionalmente equivalenti: prima fra tutte c'è una **crescente tensione dell'ambito della contrattazione, con speciale riferimento alle aree tematiche che hanno un contenuto questioni di gestione dell'impresa** (livello aziendale) **e dell'economia** (livello nazionale/interconfederale e livello nazionale/settoriale), le aree che attengono alla partecipazione finanziaria e gestionale, la determinazione della vigenza di un contratto collettivo. La convergenza tra modelli contrattuali è oggetto di un interessante dibattito scientifico nonché di un confronto che riguarda le parti

sociali, a livello nazionale ed europeo, con l'esito di creare un atteggiamento di condivisa responsabilità per ciò che può fare la contrattazione collettiva anche in sistemi meno istituzionalizzati. A tal proposito, è più che legittimo chiedersi se negli anni futuri ci sarà una inversione di tendenza, cioè per essere più netti, se ci sarà o meno un indirizzo verso una divergenza di modelli che mantiene in ogni caso un minimo comun denominatore.

3. La recente crisi economico-sociale che ha colpito soprattutto i Paesi più deboli del continente, ha allontanato tali ordinamenti da un modello contrattuale maturo, cioè stabile, istituzionalizzato e partecipativo, dove il coordinamento tra contratto nazionale e contratto decentrato determina maggiore redistribuzione della ricchezza prodotta. La crisi ha fatto venire in evidenza che **la centralizzazione contrattuale non sempre incide positivamente sulla dinamica conflittuale e retributiva, anzi implica spesso situazioni di forte disallineamento tra il livello nazionale e il livello decentrato**, con influenze negative anche sulle tematiche che attengono all'informazione e al controllo gestionale. Tutto ciò fa permanere forti elementi di instabilità e di indeterminatezza nelle relazioni industriali in Paesi che non hanno garantito, anche mediante una norma di legge promozionale delle relazioni sindacali,

una struttura contrattuale più forte e più orientata alla soluzione effettiva dei problemi, tra cui il mancato rinnovo di CCNL, la definizione dei diritti nelle fasi di ultravigenza contrattuale, l'adeguamento (anche indiretto) del salario al costo della vita.

4. Dalla ricerca emerge che quella inversione di tendenza che riguarda alcuni Paesi, tra cui il nostro e la Francia, è già in atto. In primo luogo, ci sono delle spinte centrifughe che creano una sorta di polarizzazione della struttura contrattuale, con tensioni tra il livello nazionale e il livello aziendale, la quale potrebbe, per alcuni casi, soprattutto in sistemi di relazioni industriali deboli, lacerare la già precaria stabilizzazione e il coordinamento centrale con rivendicazioni che non troverebbero il giusto punto di equilibrio sulla determinazione del salario. A tal proposito abbiamo segnalato che ci sono segni di rallentamento nella contrattazione aziendale e di polarizzazione nei relativi contenuti. È assai interessante notare come recentemente, in alcuni ordinamenti sindacali, ci sia una perdita di rilievo dei testi normativi classici del decentramento contrattuale, i quali attengono alla organizzazione del tempo e del luogo di lavoro, delle flessibilità buone, della sicurezza sul lavoro, a favore di un ambiguo spostamento verso interessi di carattere prevalentemente salariale e un'enfasi sulla difesa dell'occupazione. E ciò deve essere letto con una

prospettiva neutra perché tale fenomeno va posto in relazione alla perdita di ruolo che in alcuni Paesi la contrattazione nazionale di categoria ha subito e sta subendo. In particolare, abbiamo notato che la contrattazione nazionale di categoria, la quale è da sempre chiamata a svolgere un ruolo di raccordo fondamentale nella complessa vicenda pluri-livello nazionale/territoriale/aziendale, dalla pandemia in poi, anche in Paesi storicamente affidabili per il livello di gestione del conflitto sociale (Germania, Danimarca, Svezia, Austria), ha subito una sorta di frenata. Qualora la crisi socio-economica che stiamo vivendo dalla pandemia in poi, con la crisi energetica, la guerra, etc., continuasse per un tempo medio-lungo, potrebbe crescere il rischio di una non più controllabile divaricazione tra livelli contrattuali, con fughe in avanti del livello aziendale, o, viceversa, situazioni ingessate da troppo centralismo, che porterebbero, inevitabilmente, a una specie di schizofrenia del sistema.

5. Le istituzioni e gli elementi che stanno alla base di un equilibrato sistema di relazioni industriali debbono avere come primario obiettivo quello della resistenza rispetto alle spinte destabilizzanti. Nei Paesi studiati abbiamo compreso che quella inversione di tendenza che certamente presenta alcune forme di minaccia è fortunatamente ancora lontana.

Resta una sindacalizzazione alta, anche se in stasi (Germania, Belgio, Svezia, Finlandia, Italia) e, in alcuni Paesi, in regresso (Francia), nonché alcune forme di rappresentanza sindacale di livello aziendale assai forti (Germania, Austria, Francia) che hanno legami importanti con le strutture territoriali e centrali del sindacato tali da mitigare il rischio di divergenze incontrollabili tra livello nazionale e livello decentrato.

- 6. La ricerca ci ha dimostrato che è fondamentale una maggiore selettività delle funzioni sindacali** che può condurre a un certo autocontrollo negli interventi pubblici, anche per distinguere meglio le diverse responsabilità e i correttivi istituzionali da apportare al sistema. Con altre parole, osservando i Paesi studiati, si deve sottolineare che distinguere tra concertazione di vertice (istituzioni statale/parti sociali) e negoziazione propriamente detta non è assolutamente facile. Anzi, da tale osservazione comparata tra i diversi ordinamenti sindacali abbiamo compreso che, in alcuni Paesi, vi è una situazione sperimentata che si colloca mezza via tra concertazione sociale e contrattazione diretta tra parti sociali e governo, praticata soprattutto dai sindacati nelle fasi di crisi che si sono susseguite negli ultimi trent'anni (Francia, Belgio, Austria). Ci sono altresì forme di tripartitismo organico, dove le istituzioni pubbliche

statali con le parti sociali intraprendono decisioni economiche di stampo quasi neo-corporativo (Svezia, Danimarca), le quali sono assai istituzionalizzate e, per alcuni versi, anche difficilmente proponibili in altri contesti. A tal proposito, si può ritenere che ci sia la necessità di correttivi a strumenti istituzionali per favorire l'avvio di una concertazione che, da una parte, sia al riparo da interferenze indebite della struttura partitica-politica e, dall'altra, assurga a luogo istituzionale volto al "problem solving". Il che è certamente vero per tutto ciò che può diventare meccanismo legislativo di estensione dei contratti collettivi e dei relativi minimi retributivi, in ragione di analisi e decisioni che una certa commissione tripartita o un certo procedimento di consultazione concertata possano determinare in volta in volta.

7. È stato compreso che non si può non fornire una adeguata articolazione alla struttura contrattuale per poter far fronte anche all'incremento costo della vita con forme di retribuzione che sono riferibili anche a una misurazione della maggiore produttività. Il problema dei livelli della contrattazione e del rapporto tra i vari livelli, come risulta da questa analisi, è assai cruciale in tutti i Paesi che hanno come obiettivo quello della crescita dei salari in relazione alla crescita delle politiche di investimento e industriali. Il problema è stato acuitizzato

negli anni passati perché vi è stata una certa spinta, soprattutto dal sistema politico-partitico, verso forme di contrattazione che sono finalizzate alla gestione dell'impresa in crisi. Il che presenta molte criticità perché si vede solo una parte del tutto. Alla luce di ciò l'attuale situazione di alcuni Paesi, tra cui il nostro, appare particolarmente confusa. Ai rischi di una divaricazione tra livello nazionale e decentrato, si aggiunge una condizione di ambigua informalità e di sovrapposizione di competenze tra livelli contrattuali, la quale è deleteria per una serie di conseguenze che attengono alla capacità del sistema di incidere effettivamente sulla vita delle persone.

8. In passato, in altri Paesi è stata affrontata con successo tale inefficienza del rapporto tra livello nazionale e decentrato. Le opzioni sono state almeno due. Da una parte, si è scelto di centralizzare ulteriormente la contrattazione, soprattutto nella logica del controllo del salario, il quale è parte cruciale delle politiche economiche di un Paese. Tale centralizzazione ha permesso di sperimentare delle forme efficienti di politiche dei redditi, concordate e non. Dall'altra, si è scelto di intervenire su una articolazione volta a permettere ai vari livelli contrattuali autonomia e specializzazione di interventi, in modo tale da rendere più coeso l'intero sistema. Ciò che si può dedurre da

queste varie opzioni è che il problema non è risolvibile con formalizzazioni normative affrettate che incidono in un modo o nell'altro sul rapporto tra i livelli. Anzi, **si può evidenziare che non esiste un assetto razionale fisso di tali rapporti tra livelli contrattuali.**

9. **Non esiste una formula che vale per tutti.** Ciò che è davvero interessante, in termini di risultati della nostra ricerca, attiene alla filosofia di base di un sistema di relazioni industriali, il quale, per raggiungere un certo consenso, in primo luogo tra le parti stesse, ha bisogno di una redistribuzione sostanziale delle competenze da applicare in modo graduale e flessibile, con procedure concordate, e in ragione del settore produttivo, in cui quella contrattazione collettiva si è sviluppata (l'industria ha un proprio binario, non coincidente con il terziario).

10. C'è un'evoluzione in atto nell'ambito della **struttura bipolare** che osserviamo nei Paesi studiati. Da una parte, c'è una **centralizzazione che si sta attuando nei fatti senza un minimo di riconoscimento formale**, cioè procedurale, da parte degli attori sociali. Dall'altra, c'è una polarizzazione verso una **aziendalizzazione dei contratti collettivi** (Francia). Uno stato simile di informalità è evidentemente causa di inefficacia e inefficienza della contrattazione e, dunque, di instabilità

dell'intero sistema di relazioni industriali, anche con riferimento a quei meccanismi che in alcuni Paesi sono ormai strutturati da anni (Germania). Qualora si ipotizzasse una riforma plausibile bisognerebbe puntare schematicamente su alcune direzioni: **(i)** maggiore selettività e più contenuti sindacali nella contrattazione interconfederale, **(ii)** funzionalizzazione della contrattazione di categoria, con sviluppo dei livelli di settore, **(iii)** specializzazione controllata della contrattazione decentrata, soprattutto di quella aziendale, sui temi della partecipazione, della gestione e delle flessibilità buone.

11. La connessione tra contrattazione collettiva e informazione è diventata inevitabile, non solo rispetto a questioni che attengono all'indirizzo di politica industriale, di investimenti e di tecnologia/digitalizzazione, ma ancor di più con riferimento a alcuni aspetti che riguardano il rapporto tra aziende, all'interno di distretti o di settori che sono strategici per il Paese. Il che ha determinato in quasi tutti i Paesi che abbiamo studiato una certa **tendenza della contrattazione collettiva a occuparsi di organizzazione e mobilità del lavoro, di ricchezza da redistribuire, di conseguenze dell'innovazione tecnologiche e, in alcuni casi, specificatamente, anche di produttività**. Abbiamo notato che la prima parte dei contratti obiettivi nazionali

assume, in quasi tutti i Paesi analizzati, un ruolo centrale riferito a procedimenti che hanno come obiettivo lo sforzo congiunto rispetto a obiettivi intrapresi e comuni.

12. Ci sono forme di gestione e di condizionamento reciproco, anche in relazione allo sciopero e alle clausole di tregua, forme di solidarietà endo-categoriale che possono permettere il sostegno dei lavoratori che esercitano il diritto allo sciopero, la configurazione di organizzazioni di carattere paritetico che rilevano contribuzione, al fine di erogare forme varie di prestazioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

13. Non mancano **modelli misti di organizzazione specializzati nella trattazione di alcuni elementi gestionali e informativi che determinano forme di co-responsabilità aziendale**. Un incentivo alla diffusione di tali organismi paritetici o misti non può non venire da un intervento legislativo di sostegno all'esercizio dei diritti definiti della prima parte dei contratti anche con ampliamenti in ragione del tipo di imprese di settore si tratta di un intervento che ha un valore integrativo, non sostitutivo, dell'iniziativa delle parti, e, dunque, di un intervento che può permettere una partecipazione istituzionale del sindacato negli organismi di gestione dell'impresa, con un rafforzamento delle istanze di

rappresentanza sindacale, anche volte a una negoziazione aziendale che ha obiettivi mirati ed è specializzata.

14. C'è un'indicazione assai utile che deriva dalla nostra ricerca. Essa riguarda il **controllo delle dissociazioni dall'organizzazione datoriale e, per l'effetto, dal CCNL**. In Germania il fenomeno è regolato dall'OT Status. In altri Paesi il fenomeno è informale e crea molte complicazioni e irregolarità del lavoro prestato. Dove esistono meccanismi di estensione del CCNL/parte retributiva (Francia/ Germania), le eventuali fughe dai contratti collettivi più protettivi sono in qualche modo rimate.

La ricerca è altresì finalizzata a suggerire **l'elaborazione di un modello di relazioni sindacali più adeguato ai tempi attuali e alla gestione delle grandi crisi** che riguardano vari settori produttivi.

A tal fine è stata elaborata la scheda che segue, la quale, alla luce della ricerca svolta, proietta da una parte una serie di temi aperti e dall'altra alcune soluzioni adottate in altri ordinamenti che hanno determinato e determinato un certo rafforzamento del contratto collettivo, della rappresentanza sindacale e delle linee strategiche delle organizzazioni nazionali.

Il che può essere riletto secondo una **analisi di costi e benefici** per le parti sociali nell'ambito del dibattito che verrà avviato successivamente alla presentazione della ricerca.

Temi aperti	Soluzioni adottate in altri Paesi europei
<p>Stabilità della contrattazione collettiva nazionale</p>	<p>Estensione dei minimi retributivi contrattuali mediante intervento ministeriale/legge.</p> <p>Misurazione della rappresentatività sindacale e datoriale.</p> <p>Introduzione dell'obbligo a trattare, date alcune condizioni.</p> <p>Regolazione della dissociazione dei datori di lavoro dall'organizzazione di riferimento e dal relativo CCNL.</p>
<p>Determinazione qualitativa/quantitativa delle retribuzioni</p>	<p>Istituzione di commissioni tripartite che hanno la funzione di individuare elementi/indici che valgono a livello intersettoriale.</p> <p>Rafforzamento della contrattazione nazionale, con meccanismi di indicizzazione semi- automatica che scattano in caso di mancato rinnovo.</p>

	<p>Forme di arbitrato e/o di conciliazione tra le parti sociali attuate da istituzioni pubbliche</p>
<p>Durata e rinnovo dei CCNL</p>	<p>Determinazione di un quadro generale di regole sulla durata e sul rinnovo dei CCNL e dei contratti decentrati.</p> <p>Regole sul rinnovo contrattuale, con l'introduzione di meccanismi di intervento di istituzioni pubbliche con funzione di arbitrato/ conciliazione in caso di mancato rinnovo.</p> <p>Determinazione della durata fissata da protocolli intersettoriali dotati di una certa esigibilità, anche per intervento di istituzioni pubbliche.</p>
<p>Comparsa di altri attori sociali, con effetti di concorrenza incontrollabile sulla contrattazione collettiva al ribasso</p>	<p>Re-impostazione di un sistema di regole sulla selezione dei sindacati più rappresentative e delle organizzazioni datoriali più rappresentative. Regole sulla struttura interna e sulla capacità di influenza nel proprio settore di riferimento.</p> <p>Misurazione della rappresentatività sindacale e datoriale.</p> <p>Determinazione del perimetro nel quale misurare la rappresentatività.</p>

	Sostegno legislativo ai protocolli che definiscono le regole sulla misurazione della rappresentatività.
Rappresentanza dei lavoratori in azienda	<p>Rafforzamento degli agenti contrattuali di livello aziendale.</p> <p>Definizione della catena di controllo tra livello nazionale/territoriale e rappresentanza in azienda.</p> <p>Definizione delle materie della contrattazione aziendale.</p> <p>Definizione più efficiente dei sistemi di informazione, consultazione esame congiunto.</p>
Funzione dei pubblici poteri	<p>Intervento a sostegno della pari sociali.</p> <p>Definizione di sistemi di arbitrato/ conciliazione per i conflitti e per le situazioni patologiche di mancato rinnovo contrattuale.</p>
Struttura e procedure della contrattazione collettiva	<p>Definizione delle regole sulla validità di contratto collettivo, anche in relazione alla rappresentatività sindacale/datoriali.</p> <p>Riarticolazione tra livello nazionale e decentrato delle materie.</p> <p>Specializzazione controllata del livello aziendale.</p> <p>Impostazione più ampia e completa di</p>

	procedure di informazione/consultazione/ esame congiunto, da cui può altresì derivare ogni forma di negoziato a livello aziendale.
Conflitto collettivo, tregua sindacale e solidarietà per chi esercita il diritto di sciopero	Regolamentazione negoziale del diritto di sciopero, della clausola di tregua e di forme di conciliazione collettiva. Introduzione di forme mutualistiche, interne al sindacato, per sostenere i lavoratori che decidono di scioperare in base a una proclamazione dell'organizzazione di riferimento.

Il sistema delle relazioni sindacali viene chiamato, oggi, a dare un contributo importante alle riforme che servono al nostro Paese.

Anzi, si può affermare che c'è, in una sorta di binario parallelo con il sistema politico, una specifica funzione di progettazione e attuazione di riforme che il sistema di relazioni industriali è chiamato a svolgere. Ciascuno - nel senso di politica, da un lato, e, parti sociali, dall'altro - ha la propria porzione di riforma. Ciascuno si gioca il proprio futuro, anche in termini di sopravvivenza. La riforma che si chiede, ormai da tempo, alle relazioni sindacali italiane consiste nel mutamento di alcune regole del gioco perché esse possano effettivamente

funzionare. Cioè, non regole scritte solo sulla carta, ma regole vive, attuate, efficaci.

Anche in questo caso si può fare una specie di lavoro di comparazione con il sistema politico, dove le regole del gioco non sono solo un punto astratto o una ridefinizione di schemi alla luce delle ideologie, ma c'è qualcosa di più. Nella politica, le regole del gioco riguardano il modo attraverso cui si presume si voglia governare il sistema Paese per il futuro. Nelle relazioni sindacali governare il sistema significa prendere atto di come stiano mutando velocemente le strutture produttive, la competizione globale, l'organizzazione del lavoro, anche al di là della crisi delle ideologie e di ciò che sta accadendo in ragione della richiesta forte, a livello nazionale e europeo, di digitalizzazione dell'impresa, pubblica e privata.

La questione del lavoro del futuro e dell'incidenza della pandemia e della guerra sul lavoro si pongono in questo orizzonte. Di qui muove la domanda che sta alla base di questa riflessione: qual è la coscienza che le relazioni sindacali stanno maturando sul futuro del lavoro? Cioè, ci si chiede quale sia la funzione che le relazioni industriali intendono svolgere a favore del lavoro delle future generazioni. Siamo di fronte a una domanda che non è neutra né dal punto di vista politico né da quello delle politiche da attuare. Rispondere in un senso o nell'altro significa, infatti, determinare concretamente le politiche del lavoro per il periodo futuro.

Le politiche del lavoro si rafforzano in questo contesto storico-economico nella misura in cui le relazioni sindacali, diventando più consapevoli delle proprie capacità di sostegno a una maggiore occupabilità delle persone, determinano un adattamento della contrattazione collettiva in vista della trasformazione digitale dell'impresa. Ritenere, però, che le politiche del lavoro possano essere create, in una specie di laboratorio artificiale, mediante l'intervento del legislatore o della mano pubblica significa intraprendere un cammino che probabilmente non porterà alcun risultato. Le politiche del lavoro sono materia viva che dalle relazioni industriali debbono dedurre la desiderabilità sociale di realizzare alcuni e non altri obiettivi. Ecco perché è importante chiedersi quale sia la coscienza delle relazioni sindacali (e del diritto che le regola), oggi in Italia, rispetto al collegamento, molto complicato, tra pandemia, lavoro e futuro.

Del resto, ciò che è accaduto in questi ultimi decenni, anche al di là della fase pandemica, segnala la direzione di un certo collegamento tra politiche del lavoro e relazioni industriali italiane. Sappiamo che le relazioni industriali dagli anni '90 in poi hanno sviluppato una serie di anticorpi contro varie forme di attacchi. Le tre grandi confederazioni sindacali e le organizzazioni datoriali, ciascuna con il proprio portato storico e ideologico, sono riuscite a tenere sotto controllo fenomeni complicati che, dal 1993 in poi, passando per le crisi dei primi anni '10 di questo nuovo millennio, hanno fatto riferimento a un sistema partecipativo solidaristico. Certamente hanno

interagito con le istituzioni governative e parlamentari, nazionali e europee, costruendo un sistema a impronta nettamente confederale e con un'impostazione che si adattava alla singola situazione congiunturale. Ma la crisi pandemica e la guerra hanno caratteristiche non più solo congiunturali. Esse hanno un impatto strutturale. Tale carattere strutturale della crisi che stiamo vivendo nasce dal fatto che c'è una riorganizzazione industriale e un conseguente spostamento del baricentro occupazionale, non del tutto chiaro al momento, ma forse definibile da ciò che accadrà dal venir meno del divieto di licenziamento in poi. Da quella data ci sarà probabilmente uno stravolgimento sociale, in relazione al quale, almeno a oggi, si deve notare, ahinoi, una mancata attuazione delle misure di possibile mitigazione di esso (per esemplificare, il rafforzamento delle politiche attive, il miglioramento delle politiche di sostegno al reddito, la valorizzazione della formazione professionale, la definizione di flessibilità contrattuali in ingresso e di mobilità professionale nel mercato del lavoro).

C'è un ulteriore elemento che ha caratterizzato negli anni scorsi il sistema sindacale italiano. C'è una forma di sgretolamento dei sistemi di solidarietà su cui poggiano le tre grandi confederazioni sindacali e le organizzazioni datoriali. La pandemia ha accelerato tale processo. L'essere parte di una delle tre organizzazioni sindacali o di un'associazione di imprenditori non genera automaticamente rapporti di solidarietà intercategoriale. Viene meno man mano anche il

consenso verso tali organizzazioni. C'è una percezione abbastanza comune che ciò che può ispirare l'azione di una certa categoria di lavoratori o di un gruppo di imprese possa non essere condivisa da un'altra categoria di lavoratori o da altre imprese. Viene meno quella convergenza che si supponeva esistesse tra interessi o, in qualche modo, quella solidarietà che permetteva anche a interessi contrapposti di trovare una forma di comune denominatore.

Tali elementi provano ampiamente che non è mai esistita una classe di lavoratori intesa come massa astratta. Il che, pur essendo condivisibile, ci interessa sino a un certo punto. È, invece, molto più importante ciò che nasce da questa constatazione: se non c'è più una visione comune che determina un'osservanza spontanea delle regole del gioco, allora bisogna agevolare il passaggio verso un sistema più formalizzato di relazioni industriali, almeno a livello aziendale. Sistema più formalizzato, per i fini di questo saggio, non si traduce in un suggerimento a intervenire con una norma di legge sulle relazioni industriali. Sistema più formalizzato significa introdurre per fini specifici regole di sostegno per realizzare, caso per caso, ma in modo programmato, un maggiore grado di istituzionalizzazione di quella contrattazione collettiva decentrata che è funzionale a regolare una serie di temi importanti, tra cui il tempo e il luogo di lavoro, anche digitali, la qualità delle condizioni di lavoro, la mobilità professionale e i sistemi di classificazione, la struttura salariale

premiale, la riorganizzazione del lavoro, la flessibilità in entrata e in uscita.

2.1 Introduzione all'analisi comparativa e tabelle

I dati EUROFOUND che qui si riportano offrono una immediata fotografia di ciò che sarà l'oggetto di questa successiva analisi. Per ciascun ordinamento sindacale sono state impostate alcune indagini relative alla contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, alle relative interazioni con il sistema economico-sociale e agli effetti che tali istituti hanno o possono avere in relazione alla tutela dei diritti.

Si noti che alcune voci delle tabelle non state completate. Il che, in larga parte, dipende da una serie di ragioni collegate alle fonti utilizzate, tra cui OECD, EUROFOUND, dottrina, giurisprudenza e alle informazioni che abbiamo tratto dalle interviste effettuate con sindacati e organizzazioni datoriali.

La formulazione dei paragrafi è volutamente divulgativa.

Minimum wages in the EU in 2024

Monthly statutory minimum wages converted to 12 monthly payments in euro

Country	Jan-2010 — Jan-2024	January 2023	January 2024	Year-on-year change	Annual inflation: December 2022 to December 2023
Belgium		€1,955	€1,994	2.0%	0.5%
Bulgaria		€399	€477	19.6%	5.0%
Cyprus		€940	€1,000	6.4%	1.9%
Czechia		€717	€764	9.2%	7.6%
Germany		€1,981	€2,049	3.4%	3.8%
Estonia		€725	€820	13.1%	4.3%
Spain		€1,260	€1,323	5.0%	3.3%
France		€1,709	€1,767	3.4%	4.1%
Greece		€832	€910	9.4%	3.7%
Croatia		€700	€840	20.0%	5.4%
Hungary		€579	€697	15.0%	5.5%
Ireland		€1,910	€2,146	12.4%	3.2%
Latvia		€620	€700	12.9%	0.9%
Lithuania		€840	€924	10.0%	1.6%
Luxembourg		€2,387	€2,571	7.7%	3.2%
Malta		€835	€925	10.8%	3.7%
Netherlands		€2,042	€2,183	6.9%	1.0%
Poland		€746	€978	21.5%	6.2%
Portugal		€887	€957	7.9%	1.9%
Romania		€606	€663	10.0%	7.0%
Slovenia		€1,304	€1,358	4.2%	3.8%
Slovakia		€700	€750	7.1%	6.6%

2.2 AUSTRIA



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022), si è registrato un importante incremento dei salari. Se il salario medio del 2010 si attestava a 36.381,00 euro, nel 2022 il salario medio è aumentato raggiungendo 49.199,00 euro. Determinando così una crescita del 35%.

2. Andamento inflazione e produttività media

Nel periodo 2010-2022 si evidenzia un incremento medio nella produttività del lavoro dell'8%. Per quanto concerne la dinamica inflazionistica nell'arco temporale preso in considerazione (2010-2022), emerge un significativo aumento dell'inflazione media, che passa dall'1,81% al 8.52%.

3. Salario minimo legale

Non esiste una disposizione legislativa ad hoc sul salario minimo.

La determinazione di quest'ultimo è prerogativa di un articolato sistema di relazioni industriali e accordi sindacali tra organizzazioni datoriali e sindacali rappresentative dei vari settori industriali. Tali accordi stabiliscono il salario minimo da garantire ai lavoratori, oltre ad altri aspetti del rapporto di lavoro quali, a titolo esemplificativo, l'orario e le ferie. Nonostante l'assenza di un salario minimo legale, non si

riscontrano rapporti di lavoro con un salario minimo inferiore a 1.000,00 euro/mese. Attualmente la maggioranza dei rapporti di lavoro in Austria è addirittura coperta da un salario minimo di almeno 1.500,00 euro/mese. Dal 2020, ai sensi dell'accordo concluso nel giugno 2017 tra le parti sociali tutti i contratti collettivi di lavoro dovranno garantire un salario minimo di almeno 1.500,00 euro/mese a tutti i lavoratori subordinati coperti da un contratto collettivo nazionale di lavoro (qui di seguito anche "CCNL").

4. Andamento dei salari minimi legali

Non esiste un salario minimo legale.

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

Le organizzazioni sindacali e datoriali coinvolte nelle trattative concordano preventivamente il livello della variabile inflazionistica prima dell'avvio dei negoziati. Questo livello è determinato dall'indice nazionale dei prezzi al consumo e tiene conto dell'inflazione media registrata nei 12 mesi precedenti l'inizio del ciclo contrattuale. Non sono previste indicizzazioni automatiche o aggiornamenti ad hoc. Gli accordi vengono generalmente stipulati su base annuale e hanno una validità di un anno.

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

Rispetto alle aliquote statutarie, le tendenze nei livelli salariali concordati collettivamente nell'ultimo decennio sono generalmente meno favorevoli. Nei Paesi senza aliquote statutarie che dispongono di tali informazioni, i salari negoziati sono diminuiti in termini reali negli ultimi 10 anni (Austria,

Finlandia, Italia). Come regola generale, gli accordi collettivi vengono di solito rinegoziati ogni anno in Austria e Norvegia.

7. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva – lavoro dipendente

L’Austria, con un tasso di copertura del 98% (stabile dal 2000), rientra nel gruppo di Paesi con i più alti tassi di copertura della contrattazione collettiva in Europa.

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro atipico e autonomo

Nessun dato rilevato.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

Le organizzazioni di rappresentanza (Koalitionen) sono espressione della libertà di associazione. La più importante organizzazione sindacale dei lavoratori di diritto privato è la “Osterreichische Gewerkschaftsbund” (ÖGB) che rappresenta circa 1.2 milioni di lavoratori (34% della forza lavoro nazionale). Le Koalitionen possono stipulare contratti collettivi e hanno lo scopo di supportare i lavoratori nei rapporti e nelle possibili controversie con il datore di lavoro. L’iscrizione è volontaria.

Le istanze dei datori di lavoro sono prerogativa della WKO (camera di commercio), a cui essi sono iscritti obbligatoriamente. La WKO svolge anche funzioni tipicamente negoziali-collettive.

In Austria la contrattazione collettiva si articola principalmente a livello di categoria tra le organizzazioni sindacali appartenenti alla ÖGB e, per la parte datoriale, le organizzazioni datoriali più

rappresentative. Più del 80% dei circa 850 contratti collettivi in vigore in Austria sono stati stipulati da membri del OGB e la WKO. Il restante 20% dei contratti viene invece negoziato tra organizzazioni datoriali minori e (e.g. Verband Österreichischer Zeitungen) e organizzazioni sindacali affiliate al ÖGB. Infatti, sebbene le Chambers of Labour siano autorizzate teoricamente a stipulare contratti collettivi per la parte dei lavoratori, la OGB gode di un potere monopolistico, di fatto, sulla conclusione dei contratti collettivi. Non si evidenzia concorrenza tra i sindacati e tra i diversi contratti collettivi.

Il sistema di contrattazione collettiva è disciplinato da una norma degli anni '70. Tuttavia, non tutti gli aspetti del sistema austriaco di contrattazione collettiva settoriale possono essere spiegati facendo riferimento alla suddetta legge, in quanto esistono prassi contrattuali importanti che configurano la contrattazione collettiva austriaca.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

I rinnovi annuali dei CCNL sono lo strumento privilegiato di determinazione degli incrementi salariali. Un esempio di meccanismo di determinazione degli incrementi salariali molto importante in Austria è rappresentato dal Istlohnklauseln (clausole di garanzia). Secondo queste clausole, che possono far parte del contratto collettivo settoriale, gli aumenti salariali annuali non si applicano solo ai salari minimi concordati collettivamente nell'intero settore, ma anche alla retribuzione premiale concordata individualmente.

11. Durata vigenza contratti

I contratti collettivi concernenti il salario generalmente hanno validità per un anno, o, in casi eccezionali, per due anni.

12. Meccanismi di ultrattività

Il CCNL produce effetti anche dopo la scadenza e rimane temporaneamente applicabile ai rapporti di lavoro che ha già coperto, fino a quando un nuovo CCNL sarà stipulato.

13. Esistenza sistemi erga omnes

Nel sistema di relazioni industriali i contratti collettivi, a determinate condizioni, possono avere validità erga omnes ed essere applicabili anche ai lavoratori e ai datori di lavoro non affiliati a nessuna delle organizzazioni firmatarie del CCNL. C'è, dunque, un meccanismo di estensione dei CCNL. Per quanto riguarda le condizioni necessarie affinché il CCNL abbia efficacia erga omnes, l'Austria dispone di una procedura legale specifica, la quale consente di estendere gli effetti di un CCNL anche a tutti quei rapporti di lavoro non coperti da un contratto collettivo preesistente, di natura simile a quelli oggetto del contratto collettivo.

C'è un ufficio federale competente, consiglio federale di conciliazione, per la gestione di tale procedura che valuta le domande di estensione dell'efficacia del CCNL presentate dalle parti sociali firmatarie del contratto collettivo medesimo. Tutti i contratti con validità erga omnes del sistema industriale austriaco possono essere consultati nel sistema d'informazione giuridica federale.

La normativa austriaca conosce tre forme di estensione degli effetti contrattuali dei CCNL ai soggetti non affiliati a nessuna delle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo. Il primo strumento è permette l'applicazione della parte normativa di un CCNL anche al di fuori del suo ambito soggettivo. Il secondo strumento consiste nell'applicazione generale dei minimi salariali indicati dalla contrattazione collettiva qualora non esista una organizzazione datoriale capace di stipulare contratti collettivi e non esistano accordi che hanno fissato minimi standard a questo proposito. Il terzo strumento è quello che stabilisce uno speciale schema di estensione applicabile agli apprendisti.

14. Materie di competenza della contrattazione

In Austria si riscontra principalmente l'esistenza di contratti collettivi che si applicano su tutto il territorio nazionale.

Sono pochi i casi di contratti collettivi stipulati a livello territoriale o i casi di contratti negoziati a livello aziendale. Le clausole di apertura nei CCNL che consentono ai datori di lavoro, a determinate condizioni, di derogare agli standard stabiliti collettivamente, non sono ancora state attuate, in quanto vi è incertezza sulla loro conformità legale.

Un primo tentativo di regolamentazione in deroga attraverso contratti collettivi aziendali è avvenuto nel settore metallurgico, ma non ha avuto successo ed è stato rapidamente abbandonati.

Nel sistema di relazioni industriali austriaco, tuttavia, le parti negoziali a livello aziendale hanno la facoltà di concordare degli aumenti della retribuzione effettiva (“Ist-Löhne”) rispetto ai minimi salariali (“KV-Löhne”), attraverso le cd. “opzioni di distribuzione” (“Verteiloption”). Inoltre, in un CCNL può essere incluso un cd. “volume di distribuzione” che consente pagamenti annuali *una tantum* per gruppi specifici di lavoratori. Nelle aziende con un comitato aziendale, le procedure e i criteri di distribuzione devono essere inclusi in un accordo aziendale, mentre nelle aziende senza comitato aziendale è necessaria l’approvazione degli attori della contrattazione nazionale.

La contrattazione collettiva a livello settoriale non è competente a disciplinare tutti gli aspetti del rapporto di lavoro. La legge dispone le materie che possono essere oggetto di contrattazione collettiva.

Il CCNL contiene una parte obbligatoria che mira a regolare le relazioni contrattuali tra le parti firmatarie e una parte normativa che disciplina le obbligazioni tra datore di lavoro e lavoratore derivanti dal loro rapporto di lavoro. Inoltre, nel CCNL possono essere regolate alcune questioni, molto limitate, relative ai comitati aziendali. Le parti sociali possono istituire eventuali fondi paritetici. Contrariamente alla normale legislazione del lavoro, i contratti collettivi settoriali sono la sede ideale per l’introduzione di modifiche e sperimentazioni concernenti il rapporto di lavoro.

Attualmente, mentre il governo federale non riesce a trovare un accordo su una maggiore flessibilità dell’orario di lavoro,

alcuni contratti collettivi settoriali hanno già stabilito dei regimi che consentono ai lavoratori di usufruire di permessi compensativi che non incidono sul salario.

15. Clausole legali o contrattuali, appalti e delocalizzazione

Nel caso di esternalizzazione, il datore di lavoro e il comitato aziendale possono altresì concludere un cd. “piano sociale” (“Sozialplan”) per prevenire, eliminare o alleviare le conseguenze negative per i lavoratori.

Dal punto di vista giuridico, il piano sociale è un accordo aziendale che può essere negoziato anche davanti alla commissione pubblica di mediazione e arbitrato (“Schlichtungsstelle”), se nello stabilimento lavorano almeno 20 lavoratori. In pratica, i piani sociali riguardano principalmente le disposizioni finanziarie per la partecipazione o l’organizzazione di programmi di riqualificazione e le indennità speciali di licenziamento per i lavoratori che sono stati o stanno per essere licenziati o trasferiti.

**È in corso un riscontro scientifico relativo all’applicazione anche ai casi di appalto, subappalto e delocalizzazione della Direttiva 2001/23/CE sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un’impresa.*

2.3 BELGIO



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022), si è registrato un incremento dei salari medi. Tale incremento risulta particolarmente apprezzabile mediante il confronto tra il salario medio del 2022, pari a 52.035,00 euro, e il salario medio del 2010, attestato a 39.208,00 euro. Risulta quindi una crescita del 33%.

2. Andamento inflazione e produttività media

Nonostante un significativo rallentamento nella crescita, la produttività del lavoro in Belgio si mantiene a livelli sostanzialmente elevati. Analizzando i dati si evidenzia come la produttività media tra il 2010 e il 2022 si attesti al 7%.

Analizzando l'andamento dell'inflazione nel periodo considerato (2010 - 2022), si osserva un significativo aumento dell'inflazione media che passa dal 2.19% al 9.58%.

3. Salario minimo legale

Il Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen è un valore parametro che deriva dalla contrattazione collettiva. La norma stabilisce che, nell'ambito di un certo numero di CCNL, si possa individuare un certo importo mensile che diventa il parametro di riferimento per indicare il salario minimo legale (Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen).

Gli aumenti del salario minimo nazionale avvengono secondo una certa periodicità. L'ultimo incremento stabilito nel contratto collettivo n. 43/15 del 15 luglio 2021, nell'ambito di una serie di aggiustamenti previsti per il 2022, 2024 e 2026.

4. Andamento dei salari minimi legali

Riguardo all'andamento dei salari minimi, dall'ultima indicizzazione di dicembre 2022, il salario minimo nazionale si posiziona a 1.954,99 euro al mese, o a una tariffa oraria equivalente, a seconda del numero di ore lavorative settimanali, considerando una media di 4,33 settimane al mese. Nello specifico, per (i) 38 ore settimanali: 11,87 euro l'ora, (ii) 39 ore settimanali: 11,57 euro all'ora, (iii) 40 ore settimanali: 11,29 euro all'ora.

Gli incrementi effettivi del salario minimo mostrano una certa periodicità, con un intervallo di 14 anni tra gli aumenti osservati nel 2008 e quelli registrati nel 2022. L'ultimo incremento, parte di una serie di tre previsti per il 2022, 2024 e 2026, è stato di 76,28 euro (80,95 euro dopo l'indicizzazione). Quelli prospettati per il 2024 e il 2026 sono stimati a 35,00 euro ciascuno.

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

Il salario minimo nazionale viene indicizzato mediante un riferimento all'indice complesso - un indice dei prezzi che esclude alcol, tabacco e carburante per autotrazione - che sale oltre il 2%.

L'indicizzazione delle retribuzioni in base all'andamento dei prezzi è pressoché universale e si applica in egual misura

nell'ambito dei rapporti di lavoro con imprese, industrie e settore pubblico.

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

*In fase di verifica.

7. Tasso di copertura contrattazione collettiva

Il Belgio presenta un tasso di copertura della contrattazione collettiva per il lavoro dipendente del 96% (stabile dal 2000).

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro atipico e autonomo

Nessun dato.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva si articola in diversi livelli gerarchicamente ordinati dando vita ad un sistema strutturato in grado di regolamentare efficacemente tutti gli aspetti del rapporto di lavoro e di coprire i diversi settori dell'economia nazionale.

Il primo livello di contrattazione è quello nazionale intersettoriale, in cui si stipulano contratti concernenti tematiche generali quali i salari e le condizioni di lavoro dettate dalle politiche economiche generali e dalle leggi sul lavoro.

Il consiglio nazionale del lavoro (Conseil national du travail) è l'organo competente per la contrattazione intersettoriale, istituito dalla legge a livello federale (Loi organique du Conseil national du Travail, 29 maggio 1952, M.B. 31 maggio 1952). I contratti collettivi conclusi in seno al consiglio nazionale del

lavoro sono indicati con una numerazione progressiva. Lo stesso esercita anche una funzione consultativa riguardo i progetti di legge riguardanti le materie di interesse sociale. Tale organo è composto da 26 membri (nominati dal governo) delegati dalle organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, più un presidente indipendente (scelto dal governo).

Il secondo livello di contrattazione è quello settoriale nazionale in cui vengono stipulati contratti collettivi più specifici in relazione alle esigenze del settore. A livello settoriale, gli organi deputati alla contrattazione collettiva sono le commissioni paritarie o, sottocommissioni. Tali commissioni sono costituite per decreto governativo (*arrêté royal*), il quale fissa il loro ambito di competenza (art. 35 della legge del 1968).

Tale ambito è normalmente definito in termini di un settore di attività economico industriale. Le rare eccezioni stabiliscono la competenza, per esempio, sulla base dell'attività del lavoratore, in qualunque contesto sia esercitata. Per quei settori non coperti da una commissione paritaria esistono delle commissioni paritarie residuali, dette "ausiliarie", il cui funzionamento non è tuttavia effettivo.

I membri delle commissioni, in numero uguale per i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono nominati dal ministro competente (ministro del lavoro) fra i candidati proposti dalle organizzazioni più rappresentative. Il principio generale è quello dell'appartenenza del datore di lavoro ad una e una sola commissione paritaria. Spetta al datore

di lavoro determinare la commissione paritaria competente per la propria impresa, eventualmente sulla base di un parere ottenuto presso gli uffici competenti del ministero del lavoro. I datori di lavoro hanno, infine, la facoltà di stipulare con le organizzazioni sindacali contratti collettivi a livello aziendale per elaborare termini e condizioni di lavoro che soddisfino le loro specifiche esigenze operative, le diverse prestazioni e gli obiettivi di produttività della società. I gruppi societari più grandi possono condurre trattative a livello di gruppo per garantire politiche uniformi in tutte le diverse società ad esso collegate.

A livello aziendale il sistema belga è caratterizzato da un doppio canale di rappresentanza. Per quel che riguarda l'informazione e la consultazione dei lavoratori sono presenti due organi di rappresentanza: il consiglio di impresa (Conseil d'entreprise, istituito nelle aziende con almeno 100 dipendenti) e il comitato per la prevenzione e protezione al lavoro (Comité de prévention et de protection au travail, istituito nelle aziende con almeno 50 dipendenti). Questi organi sono composti da membri del personale eletti dai lavoratori stessi e dai rappresentanti del datore di lavoro (oltre al datore di lavoro stesso). Infine, c'è il livello regionale o territoriale di contrattazione che ha lo scopo di valorizzare le particolari esigenze locali.

Ci sono tre organizzazioni sindacali: la federazione generale belga del lavoro (FGTB, di ispirazione socialista e caratterizzata dal colore rosso), la organizzazione dei sindacati cristiani (CSC, colore verde), la confederazione generale dei sindacati liberali

del Belgio (CGSLB, blu). Le confederazioni riuniscono a loro volta le tradizionali professionali, normalmente organizzate su base settoriale (metallurgico, servizi pubblici, costruzione, trasporto...). I datori di lavoro sono invece organizzati in un'unica confederazione, la federazione dei datori di lavoro del Belgio (FEB). A fianco di questi attori principali, altre organizzazioni possono essere chiamate a prendere parte alla contrattazione collettiva.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

Gli incrementi salariali sono strutturati in modo complesso e regolamentati legalmente, integrando l'indicizzazione con le negoziazioni strategiche tra le parti sociali.

Il meccanismo di indicizzazione assicura che gli stipendi rispecchino le variazioni del costo della vita, con modalità di applicazione differenziate in base al settore. Tale approccio comprende adeguamenti annuali e revisioni più frequenti, queste ultime basate su parametri specifici di inflazione. Nel 2024 sono stati introdotti aumenti salariali biennali, progettati per incrementare salari e benefici due volte nell'arco dell'anno. La legge sui salari fornisce il quadro normativo per tali trattative, stabilendo che gli aumenti salariali nel corso di un biennio rispettino un certo limite. Tale cifra viene ricalibrata ogni due anni per allineare la crescita salariale con la posizione competitiva della nazione.

11. Durata vigenza contratti

La durata massima di efficacia del CCNL viene stabilita dalle parti stipulanti.

12. Meccanismi di ultrattività

La durata massima dei contratti, anche in ultrattività a seguito di scadenza del termine finale, non viene fissata per legge. Sono le parti sociali che hanno la facoltà di accordarsi circa la possibile ultrattività dei contratti collettivi siglati.

13. Esistenza sistemi erga omnes

L'estensione erga omnes è trattata dagli artt. 28 a 34 della legge del 5 dicembre 1968. L'art. 28 in particolare prevede che un CCNL concluso nel contesto di un organo paritario (consiglio nazionale del lavoro o commissione paritaria) possa essere reso obbligatorio mediante provvedimento ministeriale, su richiesta dell'organo paritario stesso o di un'organizzazione rappresentata in tale organo. Il ministro competente (ministro del lavoro) può rifiutare di rendere obbligatorio il CCNL in questione fornendo una motivazione all'organo paritario (art. 29).

Se, invece, il governo accetta l'estensione, il CCNL è pubblicato in gazzetta ufficiale. Da questo momento (o, dal momento previsto per l'entrata in vigore del CCNL, se posteriore), il contratto vincola tutti i datori di lavoro e i lavoratori che ricadono nel suo campo di applicazione (art. 31). Nella gerarchia delle fonti disposta dalla legge del 1968 (art. 51) i contratti collettivi resi obbligatori si trovano al secondo livello, cioè nel gradino immediatamente successivo alle disposizioni imperative di legge. Un CCNL concluso in seno al consiglio nazionale del lavoro e reso obbligatorio dal governo vincola tutti i datori di lavoro e i lavoratori nel territorio belga.

14. Materie di competenza della contrattazione

Il livello intersettoriale, il quale copre l'intero sistema economico nazionale, si occupa delle materie per le quali una soglia di protezione comune è necessaria, come per esempio il salario minimo nazionale o la non discriminazione.

Il contenuto tipico della contrattazione settoriale è rappresentato dai salari (classificazioni professionali, salari minimi, bonus di fine anno e altri bonus ricorrenti, intervento nei costi di trasporto), dal tempo di lavoro (durata giornaliera e settimanale, tempo parziale, vacanze supplementari), dalla disciplina dei rapporti di lavoro (licenziamenti collettivi, prepensioni, ricorso al lavoro interinale, congedi per finalità di educazione), dalle relazioni industriali (delegazione sindacale, formazione dei rappresentanti, clausole di pace sociale).

La contrattazione collettiva a livello aziendale si occupa per lo più di materie relative all'organizzazione della produzione, quali ad esempio i differenti orari e turni esistenti in azienda e la retribuzione incentivante. Il principio generale che regola il rapporto fra i tre livelli della contrattazione collettiva è quello gerarchico, stabilito dalla norma di legge.

L'applicazione del principio gerarchico è, dunque, lo strumento per risolvere i conflitti fra fonti situate a livelli differenti. Non esiste, invece, alcun principio di derogabilità in melius: nel caso di conflitto fra fonti, prevale la regola sovraordinata, anche se questa prevede condizioni meno favorevoli per il lavoratore. Volendo sintetizzare gli snodi fondamentali della gerarchia abbiamo i contratti collettivi "resi obbligatori" e poi i contratti

collettivi che non beneficiano dell'estensione della forza obbligatoria.

A partire dal 1985, un susseguirsi di leggi ha autorizzato l'introduzione di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro. Queste deroghe alla disciplina legale tradizionale, per esempio, in tema di orario di lavoro e lavoro notturno, sono consentite dalla legge, ma possono essere realmente applicate presso un datore di lavoro solo se regolamentate nello specifico dalla contrattazione collettiva. Tal meccanismo derogatorio da parte della contrattazione collettiva sconvolge la cd. gerarchia tra le fonti giuridiche. Nei casi in cui le deroghe sono circoscritte, la negoziazione può avvenire a livello aziendale.

Nelle situazioni in cui le deroghe sono più ampie il legislatore ha decisamente favorito la contrattazione a livello settoriale. Solo se questa fallisce, è possibile negoziare un CCNL a livello aziendale, e allora solo se ha il consenso di tutte le organizzazioni sindacali. In questa configurazione, che all'epoca fu definita "mutation du modèle de négociation collective" viene concesso alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori un vero e proprio diritto di veto, noto anche come "blocco collettivo", che può essere visto come una compensazione per la destrutturazione della regolamentazione dell'orario di lavoro.

15. Clausole legali o contrattuali, appalti, delocalizzazioni

È in corso riscontro scientifico relativo all'applicazione anche ai casi di appalto, subappalto e delocalizzazione della Direttiva

2001/23/CE sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un'impresa.

16. Esistenza meccanismi di solidarietà in caso di sciopero

Nessun dato.

17. Esistenza misure di incentivazione alla contrattazione collettiva

Nessun dato.

18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo

Il tasso di disoccupazione in Belgio nel 2022 si è attestato al 5,63%, registrando un calo dello 0,63% rispetto al 2021. Quest'ultimo anno aveva visto un aumento dello 0,71% rispetto al 2020, quando il tasso di disoccupazione era del 5,55%, a sua volta lievemente superiore al 5,36% del 2019, che aveva segnato un decremento dello 0,59% dal 2018.

In questo contesto economico, il settore del commercio e quello turistico hanno mostrato dinamiche occupazionali e imprenditoriali diverse. Nel settore del commercio, il numero di dipendenti è diminuito del 2,81% passando da 643.770 nel 2021 a 625.683 nel 2022, mentre il numero delle imprese è sceso da 143.984 a 137.464 nello stesso periodo. Al contrario, il settore turistico ha evidenziato una crescita sia nel numero di dipendenti, con un incremento del 4,96% da 220.221 nel 2021 a 231.145 nel 2022, sia nel numero di imprese, aumentate da 21.306 a 21.796.

2.4 DANIMARCA



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022), si è registrato un incremento dei salari medi. Tale incremento risulta particolarmente apprezzabile mediante il confronto tra il salario medio del 2022, pari a 478.960 corone danesi (62.264€), e il salario medio del 2010, attestato a 381.589(49.606€), corone danesi. Si determina così un incremento del 26%.

2. Andamento inflazione e produttività media

La produttività del lavoro, si è collocato, nell'arco temporale analizzato, quasi sempre al di sopra della media OECD. Analizzando i dati si evidenzia come la produttività media tra il 2010 e il 2022 si attesti al 6%. Per quanto concerne la dinamica inflazionistica nell'arco temporale preso in considerazione (2010-2022), emerge un significativo aumento dell'inflazione media, che passa dal 2.31% al 7.68%.

3. Salario minimo legale

In Danimarca non è istituito un salario minimo legale.

4. Andamento dei salari minimi legali

Non esiste un salario minimo legale.

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

In Danimarca non esistono meccanismi di indicizzazione automatica legati all'inflazione. Tuttavia, durante le trattative, le parti sociali considerano diversi indicatori economici al fine di adeguare il più possibile i salari.

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

**In fase di verifica.*

7. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro dipendente.

Il tasso di copertura della contrattazione collettiva dal 2010 al 2022 è di circa l'83%.

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro atipico e autonomo

Non ci sono dati disponibili.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

Esistono vari tipi di contratti collettivi. Il livello gerarchicamente più alto è costituito dai contratti collettivi principali intersettoriali, che regolano uno o più settori e disciplinano in generale il contratto di lavoro e le relazioni contrattuali tra le parti sociali. Il livello successivo è costituito dai contratti collettivi di settore che coprono settori specifici dell'economia nazionale e il livello più basso costituito dai contratti aziendali conclusi a livello di stabilimento, anch'essi specifici per il settore.

I contratti collettivi principali sono tipicamente conclusi tra le maggiori organizzazioni nazionali, e sono vincolanti per tutte le organizzazioni sindacali affiliate alle confederazioni nazionali. I

contratti settoriali sono tipicamente stipulati tra un sindacato nazionale e una organizzazione nazionale di datori di lavoro (o, un singolo datore di lavoro). Il datore di lavoro e i lavoratori molto spesso integrano le disposizioni degli accordi di settore stipulando contratti collettivi aziendali, che consentono di tenere conto delle circostanze del singolo stabilimento.

I contratti collettivi fungono da quadro legislativo per le parti sia a livello individuale, cioè il rapporto di lavoro individuale, sia a livello collettivo, cioè il rapporto tra le parti sociali. Per non interferire con questo quadro, non esiste una normativa generale sulle condizioni di lavoro, sulle relazioni industriali, sui sindacati o sulle loro attività.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

Nell'ambito del mercato del lavoro danese, la determinazione della retribuzione avviene principalmente attraverso contratti collettivi stipulati tra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Questi contratti collettivi presentano un carattere flessibile e incorporano diversi regimi retributivi, tra cui il sistema standard con tariffe fisse e supplementi, il sistema minimo che stabilisce tariffe in base a criteri come l'esperienza e le responsabilità, e il sistema di pagamento individuale, il quale consente la negoziazione di retribuzioni individuali superiori a un livello minimo predeterminato. Inoltre, sono presenti contratti collettivi cd. non tariffari, nei quali la retribuzione è oggetto di negoziazione individuale, rispecchiando le performance e la natura specifica del lavoro del dipendente. Infine, ci sono

sistemi di pagamento a cottimo per la remunerazione legata alle prestazioni.

11. Durata vigenza contratti

I contratti collettivi settoriali hanno una durata di 2/3 anni. Il periodo di scadenza consente alle parti di dare un preavviso di recesso, in genere di 3 mesi. Una volta scaduto il periodo di preavviso, il CCNL non è più efficace. I contratti collettivi aziendali possono anche essere di breve durata e riguardare incarichi o periodi di produzione specifici.

12. Meccanismi di ultrattività

Il CCNL è ultrattivo fino a quando il contratto non viene (i) sostituito da un nuovo che riguarda le stesse parti, o (ii) non si verifica una sospensione delle attività lavorative di durata e intensità sufficienti affinché il datore di lavoro possa ritenersi completamente svincolato dagli obblighi del contratto di settore.

13. Esistenza sistemi erga omnes

I contratti collettivi non hanno efficacia erga omnes, ma sono vincolanti solo per i firmatari e i loro membri. Il datore di lavoro è vincolato da un CCNL mediante l'adesione a un'organizzazione datoriale. Il diritto individuale di godere dei diritti previsti dal CCNL può essere riconosciuto tramite un esplicito rinvio nel contratto di lavoro individuale del lavoratore, o implicitamente dalla prassi delle parti.

Quando il contratto individuale di lavoro fa riferimento al CCNL, il singolo lavoratore può attivare una lite contro il datore di

lavoro per violazione del contratto di lavoro se quest'ultimo tratta il lavoratore non sindacalizzato in modo meno favorevole di quanto richiesto dal CCNL.

2.5 FINLANDIA



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022), si è registrato un incremento dei salari medi. Tale incremento risulta particolarmente apprezzabile mediante il confronto tra il salario medio del 2022, pari a 46.672 euro, e il salario medio del 2010, attestato a 36.368 euro.

2. Andamento inflazione e produttività media

La produttività del lavoro in Finlandia ha manifestato una situazione di stasi. Dal 2008, la crescita della produttività del lavoro è rimasta notevolmente al di sotto della media OECD.

Analizzando i dati si evidenzia come la produttività media tra il 2010 e il 2022 si attesti al 4%. Tale tendenza è strettamente associata ai cambiamenti strutturali sfavorevoli nell'economia finlandese, evidenziati da un aumento dell'occupazione nei settori a basso valore aggiunto, in particolare nei servizi.

La scarsità di manodopera nei settori più produttivi, come le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), la carenza di laureati e il deficit di competenze, aggrava ulteriormente la problematica. Inoltre, la Finlandia presenta una distribuzione salariale relativamente compressa, indicando una limitata disparità salariale tra i lavoratori poco qualificati e quelli altamente qualificati. Per quanto concerne la dinamica inflazionistica nell'arco temporale preso in considerazione (2010-2022), emerge un significativo aumento dell'inflazione media, che passa dall'1,19% al 7.11%.

3. Salario minimo legale

In Finlandia non è istituito un salario minimo legale.

4. Andamento dei salari minimi legali

Non esiste un salario minimo legale.

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

Non esistono meccanismi automatici di indicizzazione legati all'inflazione. Tuttavia, durante le trattative, le parti sociali prendono in considerazione vari indicatori economici, come ad esempio il costo della vita.

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

**In fase di verifica.*

7. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro dipendente

La Finlandia presenta un tasso di copertura della contrattazione collettiva di circa il 90%.

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro atipico e autonomo

Nessun dato.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

Il sistema di contrattazione collettiva si articola storicamente su più livelli: nazionale, settoriale e aziendale. Esso è capace di garantire - in tema di salario minimo e regolamentazione delle condizioni di lavoro - un'ampia copertura a livello nazionale.

I contratti collettivi nazionali, molto diffusi dal 1968 al 2006, hanno determinato le direttive economiche generali, e sono stati poi adattati a livello industriale per soddisfare esigenze specifiche del settore. Le trattative a livello aziendale mirano ad attuare ulteriormente queste condizioni a seconda delle diverse esigenze organizzative dei datori di lavoro. Tuttavia, il panorama delle relazioni industriali finlandesi è cambiato in modo significativo dopo il 2007, con un deciso incremento della contrattazione settoriale e locale.

La principale organizzazione datoriale, l'EK, si è pronunciata a favore della valorizzazione della contrattazione a livello settoriale, sottolineando la necessità di CCNL specifici per ogni singolo settore. Il governo spesso svolge un ruolo cruciale nelle trattative contrattuali. Gli accordi a livello settoriale definiscono i tassi di retribuzione effettivi e le condizioni di lavoro di base e, attraverso un meccanismo specifico, i relativi effetti possono essere estesi a tutti i datori di lavoro del settore a prescindere dalla loro affiliazione sindacale. Le trattative a livello aziendale, che negli ultimi anni hanno acquisito maggiore importanza,

muovono dalla disciplina disposta dai CCNL a livello di settore, ma consentono una maggiore flessibilità e localizzazione dei diversi istituti.

In questo sistema in evoluzione, mentre c'è stato un notevole spostamento verso una contrattazione più settoriale e locale, la struttura della contrattazione collettiva multilivello rimane un aspetto fondamentale del mercato del lavoro finlandese, riflettendo la sua natura dinamica e l'attenzione verso le esigenze in evoluzione dei suoi datori di lavoro.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

La determinazione degli aumenti salariali negoziati inizia a livello superiore con le trattative tra organizzazioni datoriali e le organizzazioni sindacali.

11. Durata vigenza contratti

I contratti collettivi presentano una durata media di 24 mesi. La mancanza di una durata massima predeterminata per tali CCNL conferisce una certa flessibilità per la stipula di accordi di durata superiore, qualora richiesto dalle parti contraenti. A livello intersettoriale, i CCNL sono vincolati al principio *pacta sunt servanda*, cioè devono essere rispettati in modo rigoroso fino alla loro scadenza, senza possibilità di risoluzione anticipata. In contrasto, a livello aziendale e settoriale, è ammissibile recedere anticipatamente da un contratto, purché si osservi il periodo di preavviso stabilito in conformità con i termini del CCNL medesimo.

12. Meccanismi di ultrattività

I meccanismi di ultrattività dei contratti collettivi non vengono regolati dalla legge. Le condizioni per cui un CCNL possa esplicitare i propri effetti anche dopo la scadenza del suo termine finale sono, quindi, oggetto dei negoziati tra le organizzazioni datoriali e i sindacati.

13. Esistenza sistemi erga omnes

I contratti collettivi possono avere efficacia erga omnes o essere vincolanti in base alla disciplina privatistica comune. Quando un CCNL è considerato universalmente vincolante, tutti i datori di lavoro di un determinato settore sono tenuti a rispettarne il contenuto. C'è una commissione ministeriale (Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta) che ha il compito di verificare se/in che misura il CCNL possa esser esteso – la commissione ministeriale è presieduta da un giudice. La condizione principale dell'estensione è la verifica dell'applicazione del CCNL a almeno il 50% di lavoratori nel settore di riferimento. Questo sistema garantisce che le condizioni minime di occupazione, come salario, orari di lavoro e altre condizioni critiche del rapporto di lavoro, siano applicate uniformemente in tutto il settore, promuovendo l'equità e la coerenza negli standard occupazionali.

14. Materie di competenza della contrattazione

L'oggetto centrale della contrattazione collettiva in Finlandia è rappresentato dai salari, dall'organizzazione del tempo di lavoro, le disposizioni sulle ferie, le clausole sociali quali la malattia infantile, il congedo parentale, le tematiche inerenti

alle pensioni e all'equilibrio tra lavoro e vita privata, nonché le regole di negoziazione. Inoltre, risultano di particolare importanza le questioni in materia di parità di genere (retributiva) e di riforma delle pensioni sono concordate a livello federale.

Attraverso la contrattazione aziendale, i datori di lavoro hanno la facoltà di migliorare gli standard minimi retributivi fissati a livello di contrattazione settoriale. Le materie non regolate espressamente dalla contrattazione collettiva aziendale possono essere disciplinate attraverso contratti collettivi locali. La definizione effettiva degli stipendi varia in base al settore: nel manifatturiero, a causa del lavoro a turni e del calcolo complesso dei bonus, si riscontrano sistemi salariali particolarmente articolati, mentre nel settore dei servizi la base è costituita da uno stipendio orario più semplice.

15. Clausole legali o contrattuali, appalti, delocalizzazioni

È in corso un riscontro scientifico relativo all'applicazione anche ai casi di appalto, subappalto e delocalizzazione della Direttiva 2001/23/CE sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un'impresa.

16. Esistenza meccanismi di solidarietà in caso di sciopero

Nessun dato.

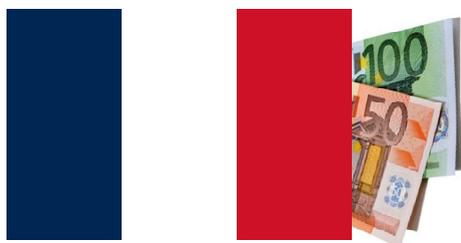
17. Esistenza misure di incentivazione alla contrattazione collettiva

Nessun dato.

18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo

Tra il 2013 e il 2023, il tasso di disoccupazione in Finlandia ha toccato il massimo del 9,6% nel 2015, per poi seguire una tendenza al ribasso fino al 2020, stabilizzandosi al 7,2% nel 2023. Nel commercio, i dipendenti sono aumentati da 271.056 nel 2021 a 277.824 nel 2022, con un calo delle imprese da 55.550 a 54.995. Nel turismo, i dipendenti sono cresciuti da 122.119 a 123.259, e le imprese da 23.343 a 23.678, indicando una crescita del settore.

2.6 FRANCIA



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022), si è registrato un incremento dei salari medi. Tale incremento risulta particolarmente apprezzabile mediante il confronto tra il salario medio del 2022, pari a 41.706,00 euro, e il salario medio del 2010, attestato a 33.976,00 euro. Si determina un incremento dei salari medi pari al 23%.

2. Andamento inflazione e produttività media

Pur assistendo a un recupero della crescita della produttività del lavoro rispetto all'area OECD, permane la presenza di fragilità strutturali. La crescita della produttività del lavoro ha riconquistato una posizione in linea con la media dell'area OECD prima dell'insorgere della crisi pandemica da Covid-19.

Negli ultimi anni, si è evidenziato un nuovo importante rallentamento. Tale rallentamento è imputabile alla persistente scarsità di manodopera nella fase post-pandemica e della risposta dinamica dell'occupazione alle misure di politiche attive. Analizzando i dati si evidenzia come la produttività media tra il 2010 e il 2022 si attesti al 5%. Per quanto concerne la dinamica inflazionistica nell'arco temporale preso in considerazione (2010-2023), emerge un significativo aumento dell'inflazione media, che passa dall'1,53% al 5,22%.

3. Salario minimo legale

Il salario minimo legale, noto come SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance), viene calcolato annualmente e indica il salario minimo orario legale che i datori di lavoro devono elargire ai lavoratori.

A partire dal 1° gennaio 2024, lo SMIC è stato fissato a 11,65 euro lordi all'ora, che si traduce in un importo lordo mensile di 1.766,92 euro per una settimana lavorativa standard di 35 ore. Dopo le detrazioni per i contributi dei dipendenti, questo si traduce in una retribuzione mensile netta di 1.398,69 euro.

Specifiche norme vengono disposte, invece, per i lavoratori subordinati minori di età, i quali, nei casi espressamente previsti dalla legge, avranno diritto ad un salario minimo ridotto in base alla loro età e esperienza professionale.

4. Andamento dei salari minimi legali

Il salario minimo legale viene indicizzato periodicamente, in base a una valutazione politico-economica, effettuata dalla commissione ministeriale tripartita, sul superamento di un certo livello di inflazione.

In ogni caso c'è una analisi biennale condotta da alcune istituzioni pubbliche, anche in cooperazione con le parti sociali, sull'incremento del salario da introdurre sia a livello contrattuale che di salario minimo legale

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

Non esiste un meccanismo automatico di indicizzazione dei salari. Il salario minimo viene regolato attraverso tre meccanismi. Il primo meccanismo prevede che ogni 1° gennaio si adotti una formula basata su due parametri obbligatori.

Il primo parametro è l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo (HICP), escludendo il tabacco, per i nuclei familiari a basso reddito (appartenenti al primo quintile di reddito). Questo aumento è calcolato nel periodo tra l'ultimo adeguamento del salario minimo legale e la decisione di un nuovo adeguamento.

Quest'ultimo si basa generalmente sui dati sull'inflazione fino a novembre di ogni anno, pubblicati a metà dicembre. Il secondo

parametro rappresenta la metà dell'incremento annuale del potere d'acquisto del salario orario di base dei lavoratori e degli impiegati, misurato tra l'ultimo trimestre noto dell'anno in corso e lo stesso trimestre dell'anno precedente. I due parametri vengono sommati per determinare l'incremento della tariffa statutaria (nessun contributo negativo è possibile, quindi i parametri sono limitati a zero in caso di valore negativo).

Il secondo meccanismo fa riferimento ad una rivalutazione automatica durante l'anno se l'HICP dei nuclei familiari a basso reddito, calcolato mensilmente, cresce almeno del 2% rispetto all'indice registrato all'ultimo cambio dell'importo del salario minimo.

Come terzo meccanismo, vi è la facoltà del governo di aggiungere un incremento alla proposta di aumento del salario minimo, sebbene non vi siano stati aumenti aggiuntivi al ricalcolo automatico dal luglio 2012. Il comitato di esperti sul salario minimo può raccomandare o meno tale incremento e, in caso affermativo, indicarne il possibile livello, nel suo rapporto annuale pubblicato a dicembre.

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

**In fase di verifica.*

7. Tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro dipendente

La Francia presenta un tasso di copertura della contrattazione collettiva del 90%.

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro atipico e autonomo

Nessun dato.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

C'è il livello nazionale, interconfederale e di settore, quello regionale/locale e quello aziendale. Il sistema è assai complesso ed è integralmente regolato da codice del lavoro.

C'è altresì una condizione necessaria per l'applicazione dei contratti collettivi, la quale è data dalla cd. validità. In particolare, un contratto collettivo è applicabile solo se è valido, ed è valido solo se sottoscritto da organizzazioni rappresentative (L2231-1).

I criteri di rappresentatività sono definiti dalla legge, tra essi vi è l'adesione ai valori della Repubblica, la trasparenza finanziaria, i dati associativi, i dati elettorali in relazione a un certo ciclo elettorale/periodico. Anche le organizzazioni datoriali sono assoggettate a un certo regime di misurazione della rappresentatività.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

Il contratto collettivo nazionale di settore stabilisce l'incremento salariale periodico.

11. Durata vigenza contratti

Quanto alla durata del contratto collettivo la tradizione francese è quella dei contratti collettivi a durata indeterminata o determinata. Il sistema è integralmente regolato da codice del

lavoro. La legge dispone come e quando si debbono attivare i cd. meccanismi di revisione contrattuale.

12. Meccanismi di ultrattività

In fase di revisione contrattuale, il contratto collettivo si considera ultravigente.

13. Esistenza sistemi erga omnes

L'ordinamento francese, già dalla l. 24 giugno 1936, ha introdotto la tecnica dell'estensione dei contratti collettivi. Per essere suscettibile di estensione un CCNL deve essere negoziato a condizioni sostanzialmente differenti rispetto a quelle ordinarie. Tali condizioni vengono espressamente indicate dal codice del lavoro.

14. Materie di competenza della contrattazione

Il sistema è assai articolato ed è mutato negli ultimi 20 anni in più occasioni, con interventi legislativi significativi anche per la portata politica delle riforme. In particolare, le recenti riforme hanno impostato la distinzione per materie secondo i cd. blocchi.

La contrattazione aziendale prevale su quella di categoria (L2253-1 ss.), con l'obbligo di garanzia delle tutele equivalenti tra CCNL e contratto aziendale. Il metodo di comparazione delle tutele, offerte dall'uno o dall'altro livello di contrattazione, è basato sull'analisi specifica di ogni materia che è simile a quella disciplinata dall'altro livello negoziale (*"le même objet ou le même cause au sein de le même matière"*). Sussiste anche un

sistema di negoziazione obbligatoria a livello aziendale che è connessa a alcune materie, tra cui l'orario di lavoro (L2232-33).

15. Clausole legali o contrattuali, appalti, delocalizzazione

*È in corso un nostro riscontro scientifico relativo all'applicazione anche ai casi di appalto, subappalto e delocalizzazione della Direttiva 2001/23/CE sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un'impresa.

16. Esistenza meccanismi di solidarietà in caso di sciopero

Lo sciopero comporta la perdita di retribuzione per gli scioperanti, senza istituzionalizzazione di un pagamento o indennizzo. In Francia, le risorse delle organizzazioni sindacali sono limitate a causa di un basso tasso di sindacalizzazione e di modeste trattenute sindacali. Le risorse finanziarie disponibili sono principalmente allocate a funzioni essenziali come la formazione.

17. Esistenza misure di incentivazione alla contrattazione collettiva

Nessun dato.

18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo

Nel 2022, il tasso di disoccupazione in Francia si è posizionato al 7,45%, mostrando un andamento fluttuante rispetto agli anni precedenti, con un 8,87% nel 2010, un picco del 10,35% nel 2015 e un 8,01% nel 2020. Il settore del commercio ha visto un leggero aumento di dipendenti da 3.658.304 nel 2021 a

3.663.691 nel 2022, e un incremento delle imprese da 714.642 a 729.138. Nel turismo, il numero di dipendenti e imprese è cresciuto notevolmente, rispettivamente da 1.424.343 a 1.478.375 e da 181.815 a 225.394.

2.7 ITALIA



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022), si è registrato un incremento dei salari medi. Tale incremento risulta particolarmente apprezzabile mediante il confronto tra il salario medio del 2022, pari a 31.530,00 euro, e il salario medio del 2010, attestato a 27.807,00 euro. Si determina un incremento del 13%

2. Andamento inflazione e produttività media

Nell'intervallo temporale analizzato, l'Italia risulta essere l'unico Paese nel quale la produttività ha registrato un andamento negativo. Infatti, analizzando i dati si evidenzia come la produttività media tra il 2010 e il 2022 si attesti al -1%. Per quanto riguarda l'inflazione, analizzando il periodo (2010-2022) si registra un notevole aumento dell'indice inflazionistico, passando dal 1,52% del 2010 al 8,18% del 2022.

3. Salario minimo legale

Manca in Italia una legge che imponga un salario minimo legale. Il 19 ottobre 2022 è stata adottata la Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a “salari minimi adeguati nell’Unione Europea”.

Successiva è la proposta di legge n. 1275 presentata il 4 luglio 2023 dai partiti di minoranza (PD e M5S) nella quale si propone l’istituzione di una soglia minima salariale inderogabile pari a 9,00 euro l’ora. Il CNEL (Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro), interrogato dal Governo sul tema, ha redatto un documento tecnico che, approvato dalla maggioranza dei suoi membri, propone la contrattazione collettiva come la soluzione più efficace per contrastare il lavoro povero e le basse retribuzioni.

Nel mese di novembre 2023 sono stati depositati gli emendamenti alla proposta di legge di cui sopra, a firma di un gruppo parlamentare di maggioranza di governo (on. Rizzetto et altri). In relazione all’art. 1, l’emendamento presentato propone di (i) delegare il governo a adottare, entro 6 mesi, decreti legislativi per intervenire in materia di retribuzione e contrattazione collettiva, al fine di garantire retribuzioni giuste e eque ex art. 36 Cost., contrastare il lavoro sottopagato, stimolare il rinnovo dei CCNL, contrastare il dumping salariale e contrattuale; e di (ii) definire, per ciascuna categoria, i CCNL più applicati in riferimento al numero dei datori di lavoro e dei lavoratori per stabilire che il trattamento economico complessivo minimo (TEC) del CCNL maggiormente applicato

sia conforme all'art. 36 Cost., garantire tale previsione anche negli appalti e subappalti, estendere i TEC minimi ai lavoratori non raggiunti da contrattazione collettiva, col criterio della categoria più affine, favorire la contrattazione di secondo livello in materia, utilizzare strumenti di misurazione che si basino sulla indicazione obbligatoria del codice del CCNL applicato al rapporto nei flussi Uniemens, favorire il rinnovo dei CCNL, prevedere l'intervento diretto del ministero del lavoro nei casi di CCNL non rinnovati o settori non coperti da contrattazione, sempre applicato i TEC dei CCNL più applicati per settori affini, disciplinare modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili di impresa.

4. Andamento dei salari minimi legali

Non esiste un salario minimo legale.

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

Non esiste un sistema automatico di indicizzazione dei salari. Le parti sociali prefigurano la dinamica delle retribuzioni prendendo in considerazione non più il tasso di inflazione programmata, ma all'indice dei prezzi al consumo armonizzati in ambito europeo per l'Italia, depurato dei beni energetici importati (IPCA).

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

L'Italia, seppure tra il 1991 e il 2022 abbia conosciuto un incremento dei salari nominali del 107,5%, ha registrato una crescita dei salari reali pressoché nulla, pari all'1%, a differenza dei Paesi dell'area OCSE dove i salari reali sono cresciuti in media del 32,5%.

Questo andamento presenta una dinamica composta. Nell'ultimo trentennio in tre momenti storici si è registrata una decrescita dei salari in termini reali. Il primo tra il '91 e il '95 con un flesso del -5%. Si tratta di un periodo storico ricco di mutamenti importanti, tra cui l'istituzione dell'Unione Europea, in cui si colloca anche l'avvio del modello italiano basato sul doppio livello di contrattazione che determina i livelli salariali e che in sostanza è ancora vigente.

Il secondo tra il 2010 e il 2012 con una decrescita del -4,7% che si è concentrata proprio negli anni successivi alla crisi mondiale del 2008. Infine, il terzo nell'anno della pandemia da Covid-19 con un -4,8% registrato nel solo 2020. In quest'anno si registra anche la differenza più ampia con la crescita dell'area OCSE con un -33,6%

7. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro dipendente

I circa 200 CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL con le grandi organizzazioni datoriali, coprono il 97% dei lavoratori. Questo dato non coglie integralmente ciò che accade nella realtà.

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro atipico e autonomo

Nessun dato.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

La struttura della contrattazione collettiva in Italia si articola su più livelli. Ai contratti nazionali di categoria che tuttora, nonostante la tensione verso un maggiore decentramento,

rappresentano il livello baricentrico della contrattazione collettiva, si affiancano, da una parte, gli accordi interconfederali, d'altra parte, i contratti aziendali e territoriali. Tale struttura articolata, in mancanza di una disciplina legale della contrattazione collettiva e del CCNL, è frutto della stessa autodeterminazione delle organizzazioni sindacali e datoriali. Tradizionalmente, in periodi di crisi abbiamo sempre assistito, almeno in passato, ad una centralizzazione della contrattazione con assunzione di un ruolo di preminenza della contrattazione nazionale ed in particolare di quella interconfederale. Oggi il quadro è più variegato e il combinarsi dell'internazionalizzazione dell'economia con una prolungata crisi economico-finanziaria sembra spingere al contrario ad un maggiore decentramento contrattuale.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

Il meccanismo di negoziazione dei salari, fin dal Protocollo del 23 luglio 1993 tra governo e parti sociali, prevede due livelli negoziali specializzati e non sovrapposti con istituti diversi e non ripetitivi. Mentre al primo livello (CCNL) spetta di stabilire i minimi retributivi, nel secondo (all'interno della singola azienda o nel territorio) viene contrattato il salario di risultato legato a incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Dopo il superamento del parametro dell'inflazione programmata, il principale riferimento per la determinazione degli incrementi salariali rimane l'IPCA-NEI, ma non è il solo indice preso in considerazione. Un'altra leva per la

determinazione degli incrementi salariali è l'accelerazione del rinnovo dei contratti scaduti che permette una ricontrattazione dei minimi tabellari più adeguati al nuovo contesto socio-economico e produttivo.

11. Durata vigenza del contratto

I contratti collettivi hanno normalmente un termine di durata. Tale durata è stata definita dall'accordo quadro del 22 gennaio 2009 che ha previsto per i CCNL una durata triennale, tanto per la parte economica quanto per quella normativa. Analoga durata triennale è prevista per i contratti aziendali. Nelle prassi settoriali le durate spesso seguono tempistiche diverse.

12. Meccanismi di ultrattività

I contratti nazionali di categoria sono soliti prevedere una clausola di ultrattività. Si ritiene che, in presenza di tale clausola, il contratto continui a produrre effetti anche dopo la relativa scadenza. Inoltre, se il principio della inderogabilità in peius opera solo nei rapporti tra CCNL e contratto individuale di lavoro.

13. Esistenza sistemi erga omnes

La regola generale prevede che il CCNL dispieghi efficacia unicamente nei confronti dei lavoratori i cui datori di lavoro si siano vincolati al CCNL.

14. Materie di competenza della contrattazione

L'accordo quadro del 22 gennaio 2009 ha confermato l'assetto della contrattazione collettiva su due livelli. Il CCNL ha lo scopo di garantire trattamenti economici e normativi comuni per tutti

i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale. Il contratto decentrato, invece, ha lo scopo, non solo di legare le retribuzioni al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, efficienza, etc., concordati tra le parti, ma anche, in situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico od occupazionale, di modificare in tutto o in parte singoli istituti economici o normativi dei CCNL.

Anche nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 si prevede nuovamente un sistema articolato su due livelli, nazionale ed aziendale, in cui la "contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal CCNL di categoria o dalla legge". Ma la prospettiva più interessante riguarda i limiti in cui il contratto aziendale può derogare in peius al contratto nazionale e quindi consentire (incentivare) la contrattazione aziendale anche derogatoria rispetto alla disciplina del contratto nazionale, là dove si tratti di risolvere situazioni di crisi aziendali o di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa.

Il tentativo di spostare il baricentro della contrattazione collettiva verso il livello aziendale proviene dalle stesse istituzioni dell'Unione Europea ed è già presente nelle indicazioni trasmesse dalla BCE il 5 agosto 2011 al Governo italiano. Ancora recentemente, il Consiglio dell'Unione Europea, nella Raccomandazione del 18 maggio 2016 sul programma nazionale di riforma 2016 dell'Italia, ha sollecitato quest'ultima ad incentivare la contrattazione collettiva di secondo livello e a riformare il sistema negoziale.

Già nell' accordo interconfederale del 2011, successivamente recepito nel T.U. del 2014, si prevede espressamente che “i contratti collettivi aziendali possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro”. Peraltro, in attesa della stipulazione dei nuovi contratti collettivi, si conferisce ai contratti aziendali il potere di derogare alla disciplina prevista dal CCNL in materia di “prestazione lavorativa”, “orari” e “organizzazione del lavoro”.

15. Clausole legali o contrattuali, appalti, delocalizzazione

La disciplina del trasferimento di ramo di azienda e dell'appalto si intersecano in relazione ai cambi di appalto. Quando, nell'ambito di un contratto di appalto, subentra un nuovo soggetto appaltatore rispetto a quello uscente, nasce l'esigenza di salvaguardare l'occupazione del personale impiegato nell'appalto non rinnovato dall'impresa committente.

L'appaltatore uscente, infatti, una volta persa la gestione del servizio commissionato, si potrebbe trovare in una situazione di eccedenza del personale che potrebbe indurlo a licenziare i lavoratori addetti al servizio stesso. Per fare fronte a tale criticità i contratti collettivi o le stesse regole delle gare di appalto prevedono l'obbligo dell'impresa subentrante di assumere i lavoratori impiegati nell'appalto pregresso, applicando agli stessi le regole contrattuali precedenti.

Tali regole, denominate clausole sociali, al fine proprio di tutelare i lavoratori nell'ambito dei fenomeni di successione della titolarità soggettiva del datore di lavoro, sono spesso contenute nei CCNL, che disciplinano le modalità del passaggio dei lavoratori alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro.

16. Esistenza meccanismi di solidarietà in caso di sciopero

Ci sono alcune esperienze categoriali di solidarietà endo-categoriale.

17. Esistenza misure di incentivazione alla contrattazione collettiva

Vengono disposti sgravi per i premi, con meccanismi volti ad accelerare o supportare il perfezionamento di contratti collettivi aziendali/territoriali. Il CCNL, in questo quadro, può regolare la scelta individuale di conversione del premio in alcuni schemi di welfare aziendale. Si noti che con la legge di stabilità 2016 si premia in modo significativo il fatto che tale volontà di conversione venga disposta o programmata in un quadro di coinvolgimento paritetico dei lavoratori (si v. l'art. 1, comma 189, l. 28 dicembre 2015, n. 208).

18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo

L'Italia ha registrato nel 2022 il tasso di disoccupazione più basso dell'ultimo decennio, attestandosi all'8,2%. Nel settore del commercio, i dipendenti sono aumentati del 2,16% tra il 2021 e il 2022, mentre il numero delle imprese è leggermente diminuito, passando da 1.033.914 a 1.032.984. Nel turismo, si è

registrato un aumento dell'1,79% dei dipendenti nello stesso periodo, con un calo delle imprese da 115.231 a 113.838.

2.8 SPAGNA



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022), si è registrato un incremento dei salari medi. Tale incremento risulta particolarmente apprezzabile mediante il confronto tra il salario medio del 2022, pari a 29.113,00 euro, e il salario medio del 2010, attestato a 26.349,00 euro. Si determina un aumento del 10%.

2. Andamento inflazione e produttività media

Analizzando i dati si evidenzia come la produttività media tra il 2010 e il 2022 si attesti al 2%. Per quanto concerne la dinamica inflazionistica nell'arco temporale preso in considerazione (2010-2022), emerge un significativo aumento dell'inflazione media, che passa dall'1,80% al 8.40%.

3. Salario minimo legale

C'è un salario minimo legale e si chiama salario minimo interprofesional (SMI). Il governo stabilisce il salario minimo, tenendo conto di fattori come il tasso di inflazione, lo sviluppo

economico, la produttività, il costo della vita, le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, e il livello generale dei salari e dei redditi nel Paese. La legislazione sul salario minimo si applica universalmente ai diversi settori, tra cui agricoltura, industria e servizi.

La determinazione e la rivalutazione del SMI muovono tipicamente da negoziati tra il governo, i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro. Non esiste una rigorosa periodicità per la revisione dello SMI.

4. Andamento dei salari minimi legali

Esso viene indicizzato periodicamente, anche su base annuale, tenendo in considerazione ciò che è accaduto dal 2022 in poi, sulla base di una consultazione tripartita e di analisi/studi di istituzioni pubbliche.

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

I contratti collettivi includono meccanismi per recuperare il potere d'acquisto ex-post. Infatti, in Spagna, circa il 45% dei lavoratori con un CCNL firmato per il 2023 ha clausole di revisione salariale che consentiranno di aumentare gli stipendi in caso di inflazione reale superiore a quella prevista.

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

La quota dei salari nell'economia è in calo dal 2000, ma questa tendenza si è accelerata con la crisi. È importante sottolineare che il coefficiente di Gini è aumentato di 5 punti, con una diminuzione dei salari reali, mentre nella maggior parte dei

Paesi europei il coefficiente è rimasto stabile o è addirittura diminuito.

Alcune forme di dialogo sociale a livello nazionale sono state comunque utilizzate in momenti chiave e hanno svolto un ruolo, seppur limitato, su una serie di questioni salariali e agende formative.

7. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro dipendente

La Spagna presenta un tasso di copertura della contrattazione collettiva del 91%

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro atipico e autonomo

Nessun dato.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva si articola su vari livelli, che comprendono contratti collettivi aziendali, i quali sono negoziati tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro, contratti settoriali locali o regionali, i quali si applicano a un settore specifico di attività economica in un'area locale o regionale (come una comunità autonoma o una provincia) e sono negoziati dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro di tale regione, il CCNL, il quale si applica a livello nazionale, nell'ambito di settori produttivi, e, i contratti collettivi intersettoriali.

In Spagna i negoziati possono svolgersi a livello nazionale, settoriale e aziendale, con contratti nazionali che forniscono generalmente un quadro per i negoziati di livello inferiore.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

L'incremento dei salari è regolato da molteplici meccanismi, prevalentemente attraverso l'istituzione di contratti collettivi operanti su differenti livelli, inclusi quelli aziendali, settoriali locali o regionali, statali e nazionali, nonché accordi settoriali e intersettoriali.

11. Durata vigenza dei contratti

La prassi comune nei contratti collettivi prevede una durata media di 12 mesi, consentendo alle parti contraenti di concordare una durata massima sia a livello aziendale che settoriale. È contemplata la facoltà di risoluzione anticipata da parte delle parti, con l'obbligo di avviare nuove trattative per la rinegoziazione dei termini contrattuali nel caso di rescissione anticipata.

12. Meccanismi di ultrattività

Le nuove normative del 2012 prevedono una proroga automatica di un anno dei contratti collettivi mentre si negozia un nuovo contratto. Se non viene raggiunto un nuovo CCNL dopo tale limite temporale, il CCNL attuale cessa di esistere e al suo posto un CCNL di livello superiore o la norma di legge diventano il quadro per le relazioni di lavoro. Alcune recenti decisioni giudiziarie hanno sottolineato, tuttavia, che le condizioni acquisite dai lavoratori già in azienda al momento della firma del CCNL non possano essere ablate perché fanno

parte del loro contratto. In ogni caso, per evitare ulteriori controversie, quando oggi viene firmato un CCNL, le parti spesso concordano di includere una clausola che stabilisce che il CCNL sarà prorogato per tre anni o più (non ci sono limiti nella legge) mentre si negozia il nuovo.

13. Esistenza sistemi erga omnes

L'estensione dell'efficacia del CCNL è automatica se le parti firmatarie convengono in tal senso (con pubblicazione in gazzetta ufficiale). In mancanza di accordo, il ministero del lavoro può comunque attribuire al contratto che considera particolarmente importante per il contenuto un'efficacia erga omnes, su richiesta anche di una delle parti firmatarie.

14. Materie di competenza della contrattazione

Gli elementi normativi vengono definiti nei CCNL settoriali nazionali. Tuttavia, in alcune materie, per esempio retribuzione e orari di lavoro, i contratti collettivi aziendali possono derogare, entro certi limiti, la disciplina dei CCNL.

15. Clausole legali o contrattuali, appalti, delocalizzazioni

*È in corso un riscontro scientifico relativo all'applicazione anche ai casi di appalto, subappalto e delocalizzazione della Direttiva 2001/23/CE sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un'impresa.

16. Esistenza meccanismi di solidarietà in caso di sciopero

Nessun dato.

17. Esistenza misure di incentivazione alla contrattazione collettiva

Nessun dato.

18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo

Nel secondo trimestre del 2023, la Spagna ha registrato uno dei tassi di disoccupazione più elevati nell'Unione Europea, pari all'11,6%. Rispetto al terzo trimestre del 2005, quando il tasso era solo dell'8,4%, si è osservato un notevole incremento fino al 2009, dopodiché dal 2016 si è avviata una tendenza al ribasso. Il settore del commercio ha registrato un aumento dei dipendenti da 3.080.641 nel 2021 a 3.185.408 nel 2022, nonostante una riduzione delle imprese da 729.343 a 704.777. Nel turismo, il numero dei lavoratori è cresciuto da 906.970 a 950.123, con una diminuzione delle imprese da 224.761 a 212.306.

2.9 SVEZIA



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022), si è registrato un incremento dei salari medi. Tale incremento risulta particolarmente apprezzabile mediante il confronto tra il salario medio del 2022, pari a 482.555 corone svedesi (41.982€), e il salario medio del 2010, attestato a 352.076 corone svedesi (30.630€). Si determina un incremento del 37%.

2. Andamento inflazione e produttività media

Analizzando i dati si evidenzia come la produttività media tra il 2010 e il 2022 si attesti al 12%

Per quanto concerne la dinamica inflazionistica nell'arco temporale preso in considerazione (2010-2022), emerge un significativo aumento dell'inflazione media, passando dall'1,16% al 8.34%.

3. Salario minimo legale

La Svezia non ha un salario minimo legale.

4. Andamento dei salari minimi legali

Non esiste un salario minimo legale.

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

In Svezia non esistono meccanismi automatici di indicizzazione legati all'inflazione. Tuttavia, durante le trattative, le parti

sociali prendono in considerazione vari indicatori economici. Il sistema svedese è inoltre caratterizzato dal suo obiettivo settoriale per le industrie esportatrici, stabilendo un valore normativo per gli aumenti salariali in altri settori e tenendo conto della competitività della sua economia aperta.

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

A differenza del periodo 1980-1994, quando l'aumento medio annuo dei salari nominali è stato del 6,8%, ma i salari reali non sono aumentati, tra il 1995 e il 2017 al crescere dei salari nominali anche i salari reali sono cresciuti del 64%.

7. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro dipendente

La Svezia presenta un tasso di copertura della contrattazione collettiva del 89% (stabile dal 2010).

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro atipico e autonomo

Non ci sono dati disponibili.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

Ci sono almeno due livelli di contrattazione collettiva, quello nazionale e quello decentrato (territoriale/aziendale). Il livello aziendale della contrattazione collettiva è gestito mediante il consiglio di fabbrica o il rappresentante dei lavoratori, al quale sono altresì assegnate una serie di materie nell'ambito della co-determinazione, con riferimento alle quali si possono altresì derogare i CCNL.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

La determinazione dei salari avviene in modo coordinato tra i diversi livelli di contrattazione collettiva. Le modalità di determinazione degli incrementi salariali sono combinate con diversi modelli di formazione dei salari decentrati. Esistono accordi collettivi che contengono tabelle salariali tradizionali o lavoro a cottimo e contratti collettivi che non le contengono.

I CCNL possono garantire ai singoli lavoratori un aumento salariale minimo fisso, oppure distribuire gli aumenti salariali a livello di posto di lavoro. Altri CCNL non hanno tali garanzie. Nel 2018, il 40% di tutti i lavoratori ha avuto una qualche forma di aumento salariale individuale (62% nel settore privato e 82% tra gli operai del settore privato).

11. Durata vigenza contratto

La durata media dei CCNL è di 36 mesi. Mentre la maggior parte degli accordi ha una data di scadenza specificata, alcuni possono essere a tempo indeterminato. In particolare, nel settore manifatturiero, la durata massima degli accordi collettivi è anch'essa di 36 mesi. Le parti hanno la flessibilità di terminare un contratto prima della sua data di scadenza, ma ciò richiede una rinegoziazione con un preavviso, tipicamente di 12 mesi per il settore.

12. Meccanismi di ultrattività

L'ultrattività dei contratti collettivi non è regolamentata dalla legge. Ciò suggerisce che la proroga delle condizioni di un CCNL dopo la relativa scadenza è soggetta a negoziazione tra le organizzazioni datoriali e i sindacati

13. Esistenza sistemi erga omnes

Non esistono meccanismi di estensione erga omnes degli effetti dei contratti collettivi. Pertanto, non è possibile ampliare l'ambito di applicazione di un CCNL per renderlo applicabile a datori di lavoro che non erano originariamente coperti da esso.

14. Materie di competenza della contrattazione

I contratti collettivi di settore stabiliscono norme su retribuzioni e condizioni di lavoro, offrendo regole che possono divergere dalla legislazione generale e disciplinando aspetti quali orari, straordinari, permessi e ferie. Questi accordi, vincolanti per i datori di lavoro a livello locale, tendono a presentare una struttura standardizzata, limitando così il margine per negoziati locali specifici. Nonostante ciò, esistono casi in cui gli accordi settoriali permettono regolamentazioni locali su certe materie, senza essere ostacolati da normative legali contrarie.

15. Clausole legali o contrattuali, appalti e delocalizzazione.

**È in corso un riscontro scientifico relativo all'applicazione anche ai casi di appalto, subappalto e delocalizzazione della Direttiva 2001/23/CE sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un'impresa.*

16. Esistenza meccanismi di solidarietà in caso di sciopero

Nessun dato.

17. Esistenza misure di incentivazione alla contrattazione collettiva

Nessun dato.

18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo

La crescita del tasso di disoccupazione in Svezia si è evidenziata notevolmente dal marzo del 2020, con le sfide imposte dalla crisi sanitaria globale dovuta alla pandemia da Covid-19, toccando il suo apice nel giugno dello stesso anno al 9,3%.

Questo valore si è stabilizzato intorno al 9% fino a maggio 2021, per poi iniziare una fase di calo. A dicembre 2023, il tasso di disoccupazione si attestava all'8% nel contesto svedese.

Nel settore del commercio, il numero di lavoratori è diminuito passando da 692.226 nel 2021 a 619.706 nel 2022, registrando una riduzione del 10,48%. Anche il numero delle imprese in questo settore ha visto una diminuzione, passando da 116.012 nel 2021 a 108.864 nel 2022.

Nel settore turistico, il numero di lavoratori si è ridotto da 272.957 nel 2021 a 246.564 nel 2022, con un calo del 9,67%, mentre il numero delle imprese è leggermente diminuito, passando da 30.339 nel 2021 a 30.116 nel 2022.

2.10 GERMANIA



1. Crescita dei salari medi

Nel corso del periodo considerato (2010-2022) si è registrato un incremento dei salari medi. Tale incremento risulta particolarmente apprezzabile mediante il confronto tra il salario medio del 2022, pari a 45.457,00 euro, e il salario medio del 2010 attestato a 33.101,00 euro.

2. Andamento inflazione e produttività media

Analizzando i dati si evidenzia come la produttività media tra il 2010 e il 2022 si attesti al 4%. Tuttavia, l'economia tedesca presenta debolezze strutturali come bassi investimenti in beni immateriali (compresa la ricerca e l'innovazione), carenza di manodopera qualificata e un calo del dinamismo aziendale.

Esaminando l'evoluzione dell'inflazione nel periodo preso in considerazione (2010-2022), si evidenzia un notevole incremento dell'indice inflazionario, passato dal 1,10% al 6,86% nel corso del 2023.

3. Salario minimo legale

La legge del 11 agosto 2014 (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz) ha introdotto il salario minimo legale in Germania, a partire dal 1° gennaio 2015. Il salario minimo è oggi stabilito in 9,35 euro lordi per ora a partire dal 1° gennaio 2020.

4. Andamento dei salari minimi legali

Il salario minimo cresce progressivamente con il passare degli anni. Nel 2015 viene fissato a 8,50 euro all'ora. Dopo aver subito una serie di aggiustamenti negli anni successivi, nel 2017 sale a 8,84 euro. La tendenza al rialzo è continuata, con il salario che ha raggiunto i 9,19 euro nel 2019 e i 9,35 euro nel 2020. Il 2021 ha visto due adeguamenti: il salario è stato aumentato a gennaio a 9,50 euro e poi a 9,60 euro a luglio. Nel 2022 ha segnato un aumento più significativo salendo a 9,82 euro a gennaio e ancora a 10,45 euro a luglio. Questa progressione è culminata in un aumento sostanziale a 12,00 euro all'ora a partire da ottobre 2022, evidenziando uno sforzo costante per migliorare gli standard di vita per i lavoratori in tutta la nazione.

5. Sistemi di indicizzazione dei salari

Non esistono meccanismi automatici di indicizzazione legati all'inflazione. Il processo per stabilire il salario minimo coinvolge un organismo specializzato (la commissione Mindestlohnkommission).

A questa commissione è affidato il compito di decidere gli aggiustamenti biennali al salario minimo, basando le sue decisioni principalmente sullo sviluppo dei salari collettivi. Essa comprende rappresentanti sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, e sebbene cerchi consigli da esperti indipendenti, questi ultimi non hanno diritto di voto nella commissione. Di fronte all'alta inflazione nel 2022, i sindacati hanno adottato vari mezzi per evitare la minaccia di perdite reali dei salari.

La maggior parte di questi prevede incrementi percentuali fissi, talvolta combinati con diritti di licenziamento speciali se vengono superate determinate tassi di inflazione predefiniti.

In alcuni casi, tuttavia, si cercano anche di contrastare l'inflazione con le cosiddette clausole di indicizzazione. Queste clausole collegano lo sviluppo della remunerazione a un indice, tipicamente l'indice dei prezzi al consumo dell'Ufficio federale di statistica tedesco.

6. Andamento dell'indicizzazione salariale

**In fase di verifica.*

7. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva - lavoro dipendente

La copertura dei contratti collettivi in Germania è diminuita dal 2010. È passata dal 60% del 2010, al 54% del 2019 (non aggiornato da allora).

8. Andamento del tasso di copertura contrattazione collettiva -lavoro atipico e autonomo

Nessun dato.

9. Articolazione della contrattazione collettiva

Esiste un modello a doppio canale, in quanto gli interessi dei lavoratori sono rappresentati sia dai sindacati sia dai comitati aziendali. Lo status giuridico e i poteri dei comitati aziendali sono fissati dalla legge ordinaria, la legge sulla costituzione aziendale (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG).

Quanto ai livelli della contrattazione collettiva, dominano i contratti collettivi a livello di Land; nei grandi Lander vi possono essere contratti collettivi anche a livello di distretto, mentre più rari sono i contratti collettivi che coprono l'intero territorio nazionale, tranne che nei settori sindacalmente deboli come l'edilizia. In Germania la struttura della contrattazione collettiva è molto accentrata nel senso della prevalenza del contratto di categoria, per quanto a livello di Land o di distretto. Tuttavia, i consigli di azienda sono legittimati, a certe condizioni, a regolare specifiche materie in modo diverso rispetto a quanto previsto dal CCNL.

Questo è possibile grazie alle clausole di apertura (Offnungsklauseln), nei contratti collettivi, la cui base giuridica è nell'art. 4 3° co. Del TVG. Ai sensi dell'art. 77, 3°co. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), i contratti aziendali stipulati dai consigli di azienda relativi alla retribuzione o ad altre condizioni di lavoro sono permessi solo se la stessa materia non è regolata in un CCNL, anche se in ipotesi non applicato allo specifico rapporto di lavoro. Tuttavia, le stesse parti del CCNL possono decidere se consentire o meno agli accordi aziendali in materie regolate dal CCNL stesso.

10. Modalità di determinazione degli incrementi salariali

La legge ha istituito una commissione con il compito di proporre l'ammontare del salario minimo per adeguarlo alle nuove condizioni e determinare, quindi, l'ammontare degli incrementi salariali. Nel loro operato, i membri della commissione – che

decidono a maggioranza – devono tenere conto dei risultati della contrattazione collettiva nell’anno di riferimento.

In aggiunta ai membri ordinari della commissione il governo federale designa due persone provenienti dal mondo accademico, una designata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, l’altra dalle organizzazioni datoriali. Questi membri devono essere indipendenti e hanno solo una funzione consultiva vale a dire non hanno diritto di voto. Sulla base della proposta della commissione, il governo federale fissa l’ammontare del salario minimo con decreto e quanto al suo ammontare, la proposta della commissione è vincolante.

Tuttavia, l’emanazione del decreto da parte del governo non costituisce un obbligo: come chiarisce la relazione ministeriale di accompagnamento alla legge, il governo può rigettare la proposta della commissione laddove non ne condivida le motivazioni. La legge, avversata dalle organizzazioni datoriali, si applica a tutti i lavoratori dipendenti con alcune eccezioni espressamente indicate dalla legge (giovani fino a diciotto anni senza diploma professionali, apprendisti).

11. Durata vigenza contratti

I contratti collettivi sia a livello aziendale che di settore generalmente specificano la loro durata massima una volta concordata dalle parti sociali interessate. Allo spirare del termine finale, il contratto termina automaticamente a meno che venga rinnovato o rinegoziato dalle parti.

12. Meccanismi di ultrattività

I meccanismi di ultrattività dei contratti collettivi sono prevalentemente definiti dalle parti.

13. Esistenza sistemi erga omnes

È previsto un meccanismo legale di estensione dell'efficacia soggettiva del CCNL. Secondo la normativa sui contratti collettivi (Tarifeinheitsgesetz), il Ministro federale per il diritto del lavoro e gli affari sociali ha il potere di dichiarare vincolante un CCNL su richiesta congiunta delle parti coinvolte e in consultazione con un comitato composto da rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

14. Materie di competenza della contrattazione

L'utilizzo delle clausole di apertura nei CCNL ha implicazioni di vasta portata per quanto concerne la tradizionale suddivisione delle materie di competenza tra i diversi livelli di contrattazione.

Oggi, i comitati aziendali sono sempre più coinvolti nelle negoziazioni sui salari e sull'orario di lavoro, che in precedenza, almeno formalmente, erano prerogativa dei sindacati a livello di settore. Questa transizione de facto a un sistema di contrattazione a due livelli ha cambiato il carattere degli accordi a livello industriale, che funzionano sempre più come accordi quadro con una ridotta capacità normativa, aprendo potenzialmente la strada a una maggiore differenziazione dei salari e delle condizioni di lavoro.

I contratti collettivi di settore definiscono, quindi, le condizioni in cui sono possibili deroghe a livello aziendale. Questo decentramento organizzato è possibile, tuttavia, solo grazie ad una stretta connessione tra i sindacati a livello industriale e i comitati aziendali a livello aziendale. Tra le materie che possono essere oggetto della negoziazione a livello aziendale, attuata mediante i comitati aziendali, ci sono quelle indicate nell'art. 87 del Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) – modelli organizzativi/ produttivi, tempo e luogo di lavoro, permessi, intelligenza artificiale, controllo dei lavoratori, sicurezza sul lavoro, ambiente, welfare aziendale, bonus e premi, etc.

15. Clausole legali o contrattuali, appalti, delocalizzazioni

**È in corso un riscontro scientifico relativo all'applicazione anche ai casi di appalto, subappalto e delocalizzazione della Direttiva 2001/23/CE sulla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento della proprietà di un'impresa.*

16. Esistenza meccanismi di solidarietà in caso di sciopero

I lavoratori possono ricevere una certa somma di denaro da parte dei sindacati, per tutelarli dal danno economico sofferto per la partecipazione allo sciopero, in caso di previsione di tale possibilità negli statuti dei sindacati medesimi.

17. Esistenza misure di incentivazione alla contrattazione collettiva

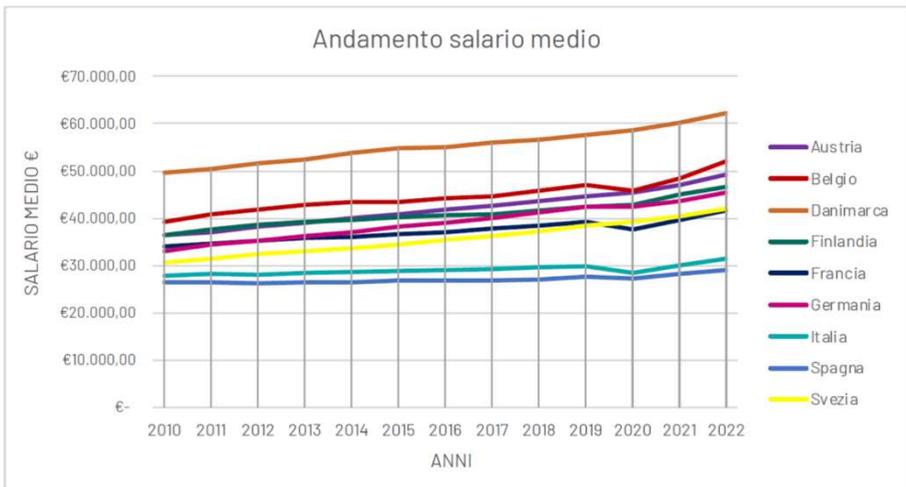
Nessun dato

18. Composizione economica dei settori del commercio e del turismo

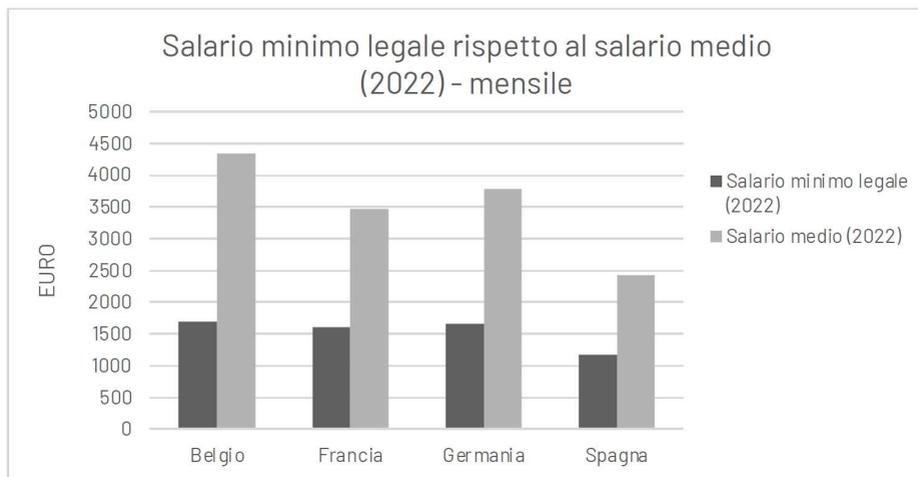
Nel 2023, il tasso medio di disoccupazione in Germania è stato del 5,7%, mostrando un trend generale di diminuzione dal 2005, con un incremento dal 2019 a causa della pandemia di Covid-19. Nel settore commerciale, si è registrato un lieve aumento del numero di lavoratori, passando da 6.366.524 nel 2021 a 6.432.554 nel 2022, mentre il numero di imprese è leggermente diminuito (da 100.517 a 101.107). Nel settore turistico, il numero di lavoratori è sceso da 2.292.208 nel 2021 a 2.229.933 nel 2022, ma il numero di imprese è aumentato, segnando un incremento da 100.517 a 101.107.

GRAFICI

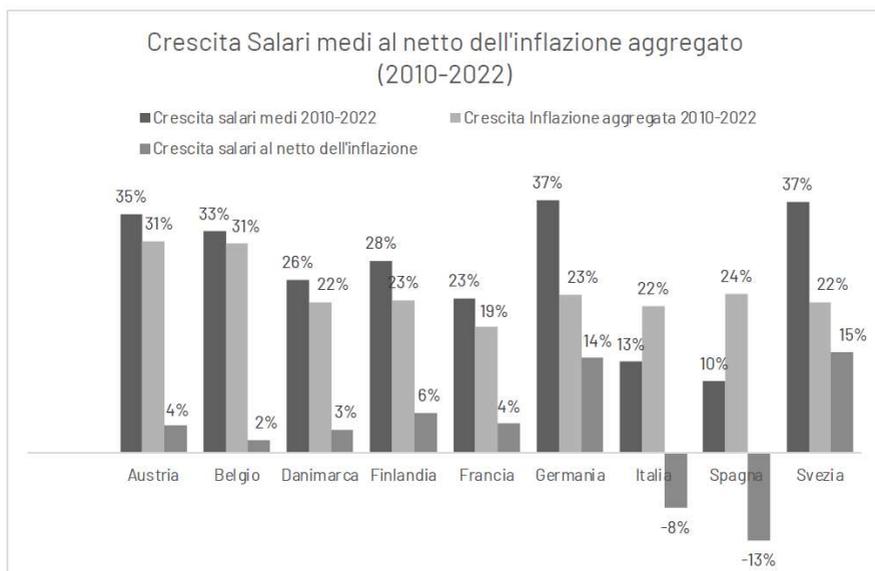
3.1 ANDAMENTO SALARI MEDI



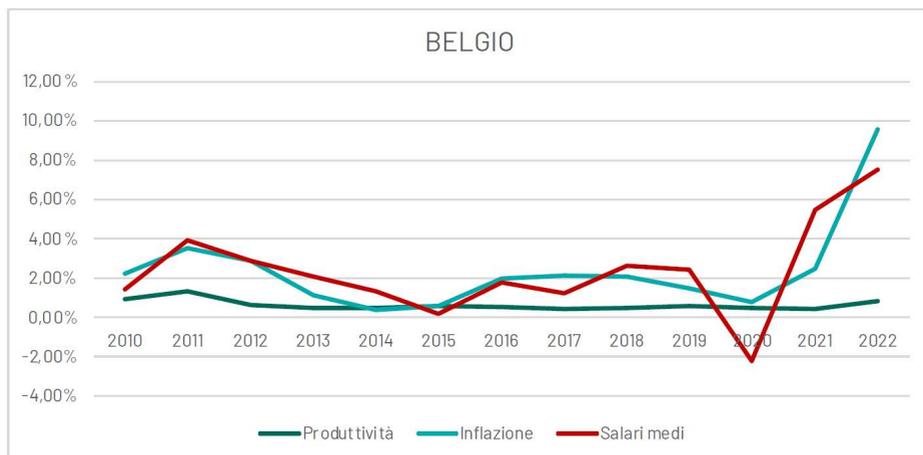
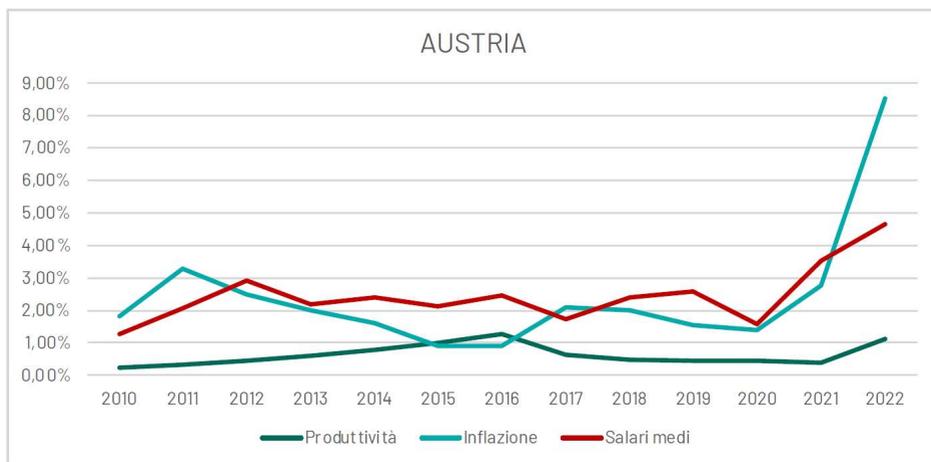
3.2 SALARIO MINIMO LEGALE RISPETTO AL SALARIO MEDIO (SU BASE MENSILE)



3.3 CRESCITA SALARI MEDI AL NETTO DELL'INFLAZIONE



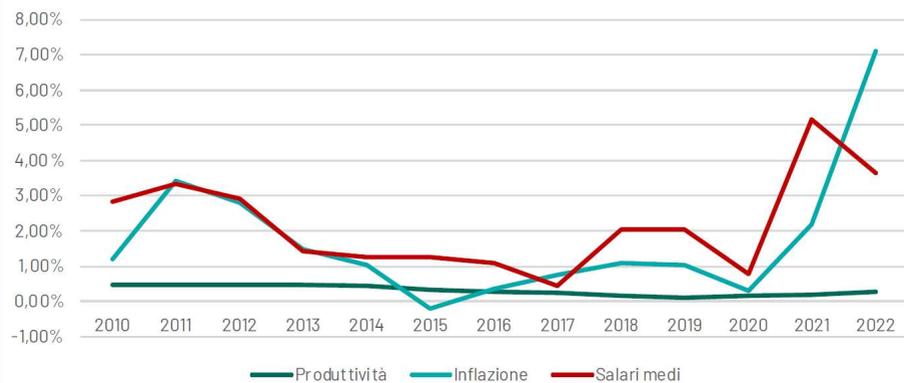
3.4 ANDAMENTO PRODUTTIVITÀ, INFLAZIONE E SALARI MEDI (2010-2022)

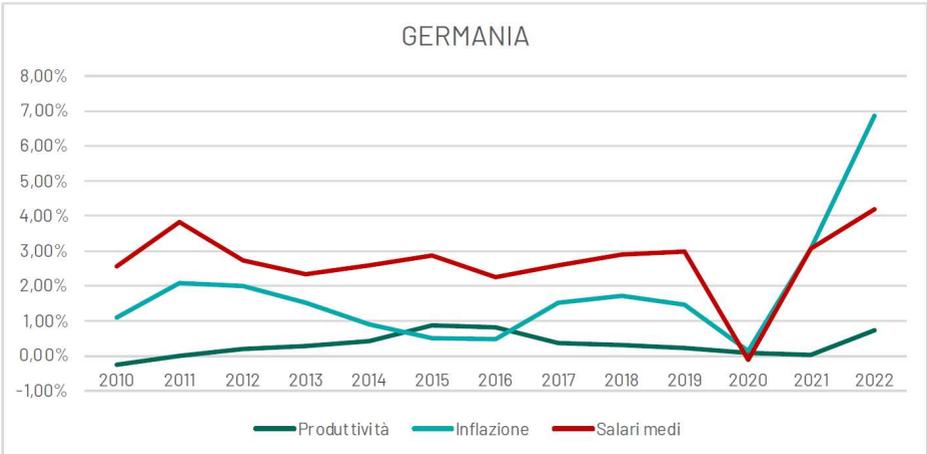
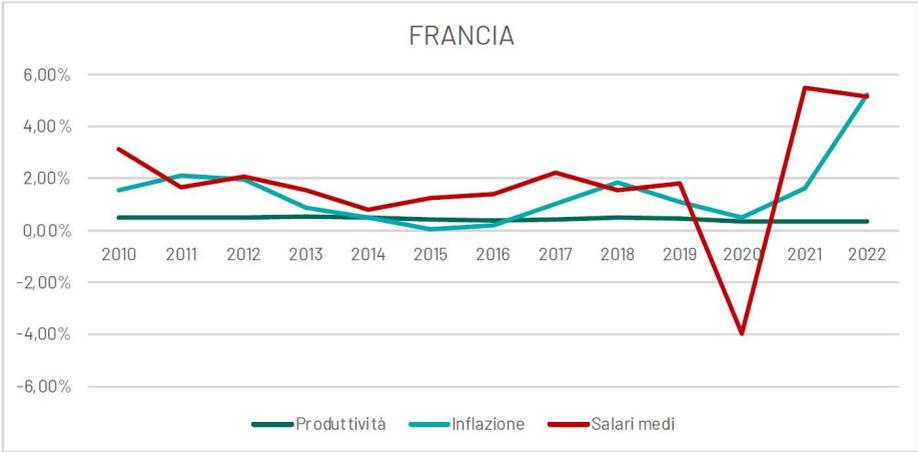


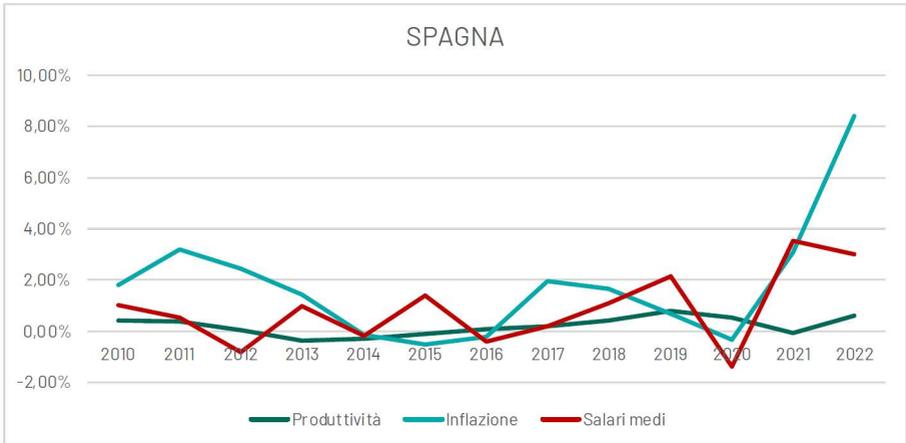
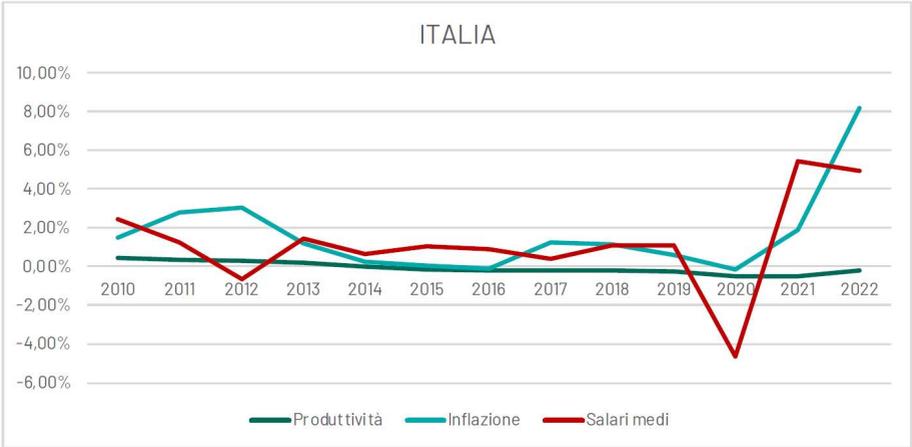
DANIMARCA



FINLANDIA







SVEZIA



