

DEAL

Centro Studi Internazionali e Comparati  
Diritto Economia Ambiente LavoroADAPT  
www.adapt.itDIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI  
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIAFilo diretto con il Centro  
Marco Biagi / 290

## L'Europa converge sul decentramento contrattuale

Un nuovo studio della Fondazione di Dublino analizza i principali cambiamenti verificatisi nei 29 Stati membri dell'Ue per quanto concerne i meccanismi di determinazione dei salari dal 2008 ad oggi. La ricerca si concentra su sei ambiti: i livelli di contrattazione, il coordinamento orizzontale tra i differenti soggetti contraenti, i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione, l'estensione e la durata nel tempo dei contratti collettivi, il salario minimo e l'indicizzazione dello stesso, il numero e la durata dei contratti collettivi. Per quanto riguarda i livelli di contrattazione lo studio osserva una generalizzata tendenza al decentramento degli assetti contrattuali in favore dei singoli comparti e/o verso il livello aziendale (ad eccezione di Finlandia e Belgio). Il report richiama il caso Fiat, emblema di questa tendenza: spostamento del baricentro negoziale verso i luoghi di lavoro. L'azienda automobilistica ha ricercato e raggiunto una piena autonomia rispetto alla contrattazione nazionale e di categoria sottoscrivendo un contratto aziendale di primo livello. Anche rispetto al coordinamento orizzontale tra i differenti soggetti contraenti il rapporto registra tendenze decentralizzanti; sempre più diffusi sono i contratti collettivi di categoria e/o aziendali in Irlanda, Romania, Austria, Ungheria, Spagna e Svezia. Negli ordinamenti che presentano diversi livelli di contrattazione, i rapporti tra questi ultimi sono profondamente

mutati. In Grecia, Portogallo e Spagna il principio del favor, volto a regolare i diversi livelli di contrattazione, è stato temporaneamente sospeso o invertito. E' frequente il ricorso a clausole di sganciamento e/o di deroga (consentono alla contrattazione aziendale di disapplicare il contratto di settore ovvero rinegoziarne i relativi istituti anche in pejus), introdotte in Italia, Portogallo, Germania, Austria, Francia, Svezia, Spagna, Irlanda, Grecia, Bulgaria, Slovenia e Finlandia. Inoltre, in Francia, Grecia, Ungheria, Portogallo e Romania la possibilità di concludere contratti collettivi aziendali è stata riconosciuta a soggetti non iscritti a nessuna associazione sindacale. Un altro ambito in cui si sono verificati cambiamenti coinvolge l'estensione e la durata nel tempo dei contratti collettivi. Meccanismi di estensione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi nazionali e/o di categoria nei confronti di tutti i datori di lavoro e dei lavoratori interessati, anche se non rappresentati da alcuna associazione firmataria, sono da tempo presenti in molti Stati. Da ultimo, in tutta l'Ue è tangibile la diminuzione del numero e della durata dei contratti collettivi. Anche per quanto concerne il salario minimo e l'indicizzazione dello stesso, la tendenza, con la rilevante esclusione della Germania, testimonia un forte ripensamento al ribasso: riduzione del salario minimo o abolizione/revisione dello stesso, forti critiche nei con-

fronti dei sistemi di indicizzazione. L'Eurofound suggerisce le possibili cause a cui ricondurre questi cambiamenti e le individua in ragioni prevalentemente macro e micro economiche per quanto riguarda il declino nella durata dei contratti collettivi, il ricorso alle clausole di deroga e sganciamento, le novità inerenti ai livelli di contrattazione e il coordinamento orizzontale tra i differenti soggetti contraenti; ravvisa, poi, scelte prevalentemente politiche alla base del riconoscimento della possibilità di concludere contratti collettivi aziendali a soggetti non appartenenti ad alcuna associazione sindacale, l'estensione dell'efficacia dei contratti collettivi nazionali e/o di categoria nei confronti di tutti i datori di lavoro e dei lavoratori interessati e la sopravvivenza dei contratti collettivi scaduti sino al successivo rinnovo. Infine, la ricerca individua nei governi nazionali, nelle istituzioni internazionali ed europee i responsabili della maggior parte dei mutamenti avvenuti. Evidenzia come l'introduzione del nuovo sistema europeo di governance abbia rafforzato i poteri di controllo e coordinamento della Commissione europea nei confronti degli Stati membri, facendo rientrare anche la gestione dei meccanismi di determinazione dei salari tra le competenze dell'Ue. Così, ben sedici Stati hanno ricevuto raccomandazioni specifiche o sono soggetti al *Memoranda of Understanding*; stru-

menti questi che avrebbero inciso sulla decentralizzazione dei livelli di contrattazione, sul salario minimo e sull'indicizzazione dello stesso. Tali ingerenze da parte dei governi nei meccanismi di determinazione dei salari hanno determinato le reazioni sfavorevoli delle parti sociali.

In conclusione, i cambiamenti sono numerosi. Gli Stati membri si suddividono in tre macro gruppi, secondo il maggiore o minore grado d'innovazione implementato. Le novità più rilevanti hanno interessato i Paesi sotto il controllo della Troika (Grecia, Cipro, Spagna, Romania, Portogallo e Irlanda). In altri Stati (Croazia, Italia, Ungheria e Slovenia) si sono registrati alcuni cambiamenti ad opera dei governi e delle parti sociali, mentre in ben diciannove Paesi (tra cui Germania, Paesi Bassi, Regno Unito e Austria) l'impatto della crisi e della contrattazione sui meccanismi di determinazione dei salari è stato minimo. La tendenza generale rivela un forte decentramento della contrattazione (prevalentemente nei Paesi del sud dell'Ue), un deciso intervento volto alla rimozione/revisione del salario minimo (ad eccezione della Germania) e la volontà di eliminare l'indicizzazione dello stesso. In ultima analisi, la direzione intrapresa dai governi e dalle istituzioni Ue, volta ad affidare la determinazione dei salari alle regole di mercato, è destinata a perdurare nel tempo, portando con sé ulteriori novità.

**Dario Pandolfo**

Adapt Junior Research Fellow