

Differenziali salariali e politiche contrattuali in Italia

Presentazione del Rapporto
NEWIN-Negotiating Wage (In)Equality

Roma, 13 maggio 2016

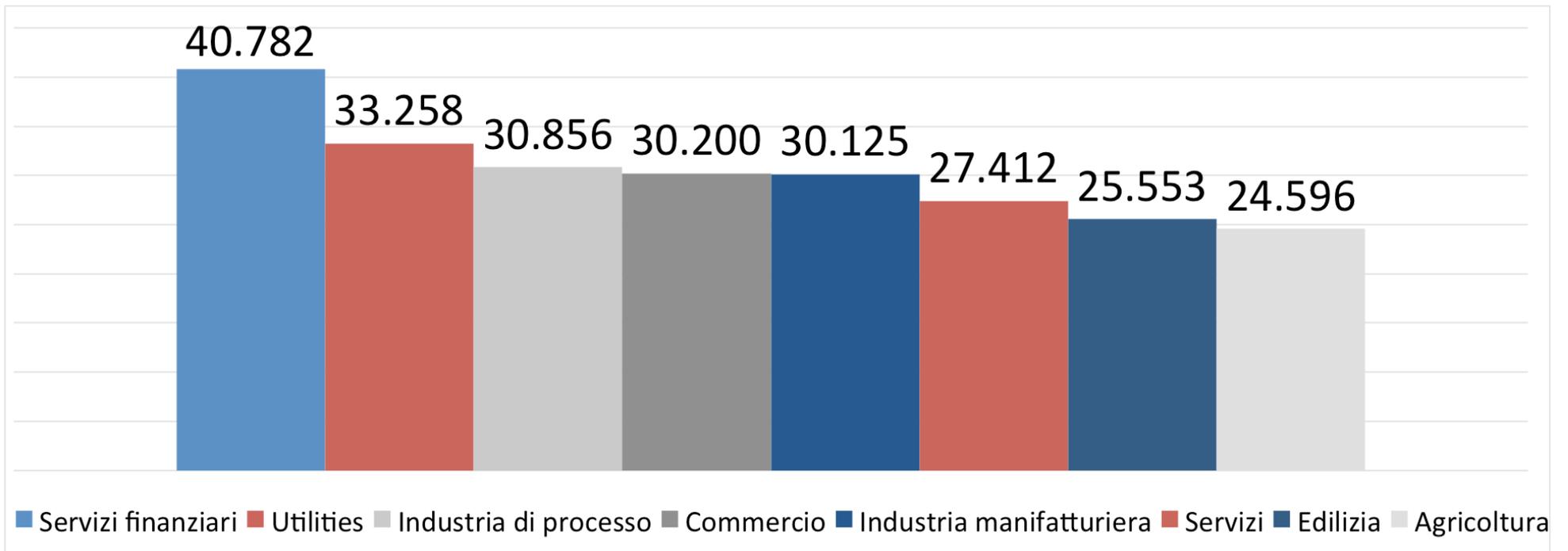


fareContrattazione.it

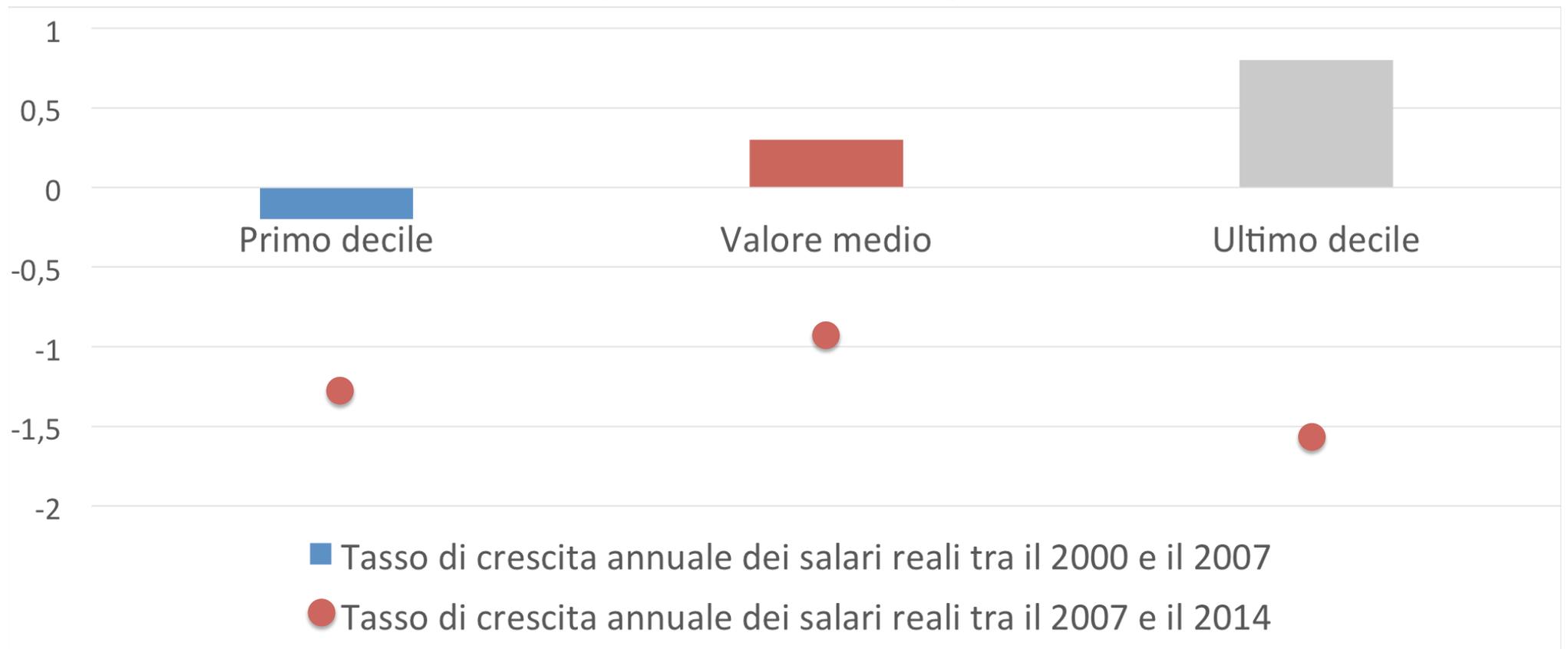
Introduzione

- Il senso e i limiti di una ricerca sui differenziali salariali
- La complessità del processo valutativo
- Precisazioni metodologiche e delimitazione dell'oggetto della ricerca

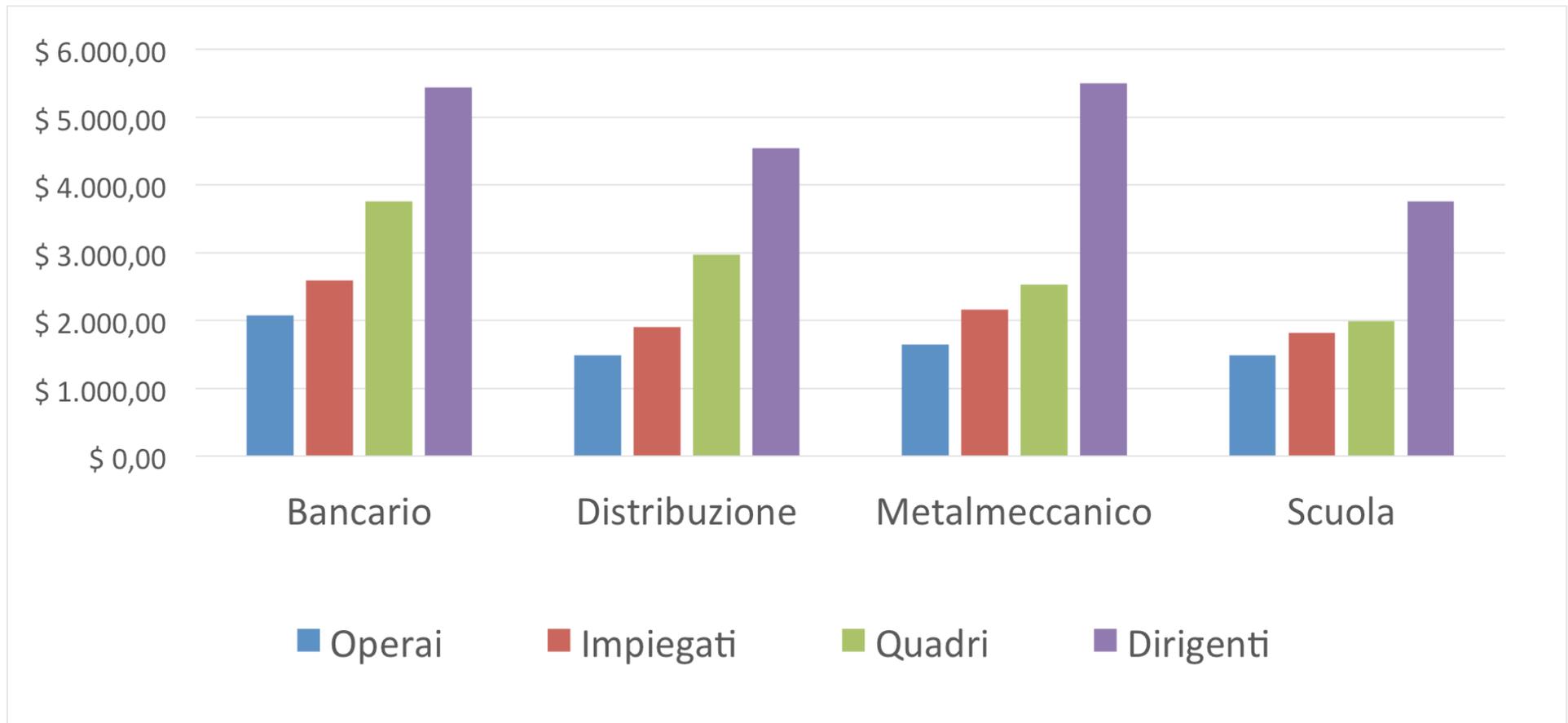
Differenziali retributivi tra settori (JP 2015)



Crisi economica e (de)crescita salariale (OCSE, 2015)



Retribuzioni contrattuali (2014)



Differenze verticali (top vs. bottom)

- **Operai vs quadri:** la *distribuzione* è il settore meno “equo” → i quadri guadagnano (CCNL Terziario) il 100% in più degli operai
- **Operai vs dirigenti:** i settori *metalmeccanici* e *distribuzione* sono i meno “equi” → in entrambi i settori, i dirigenti guadagnano (CCNL) il 200% in più degli operai

Un tetto agli stipendi dei top manager?

- Maggioranza degli intervistati reticente rispetto all'ipotesi di un tetto allo stipendio dei dirigenti
- Organizzazioni sindacali più possibiliste con riguardo ai top manager (v. Fisac-Cgil 2013; Fiba-Cisl 2014)
- In alcuni settori il divario retributivo tra dirigenti e fasce basse del mercato del lavoro è diminuito in conseguenza di alcuni interventi della contrattazione collettiva sulle fasce dirigenziali (es. congelamenti retributivi o eliminazione degli scatti di anzianità)

Un tetto agli stipendi dei top manager?

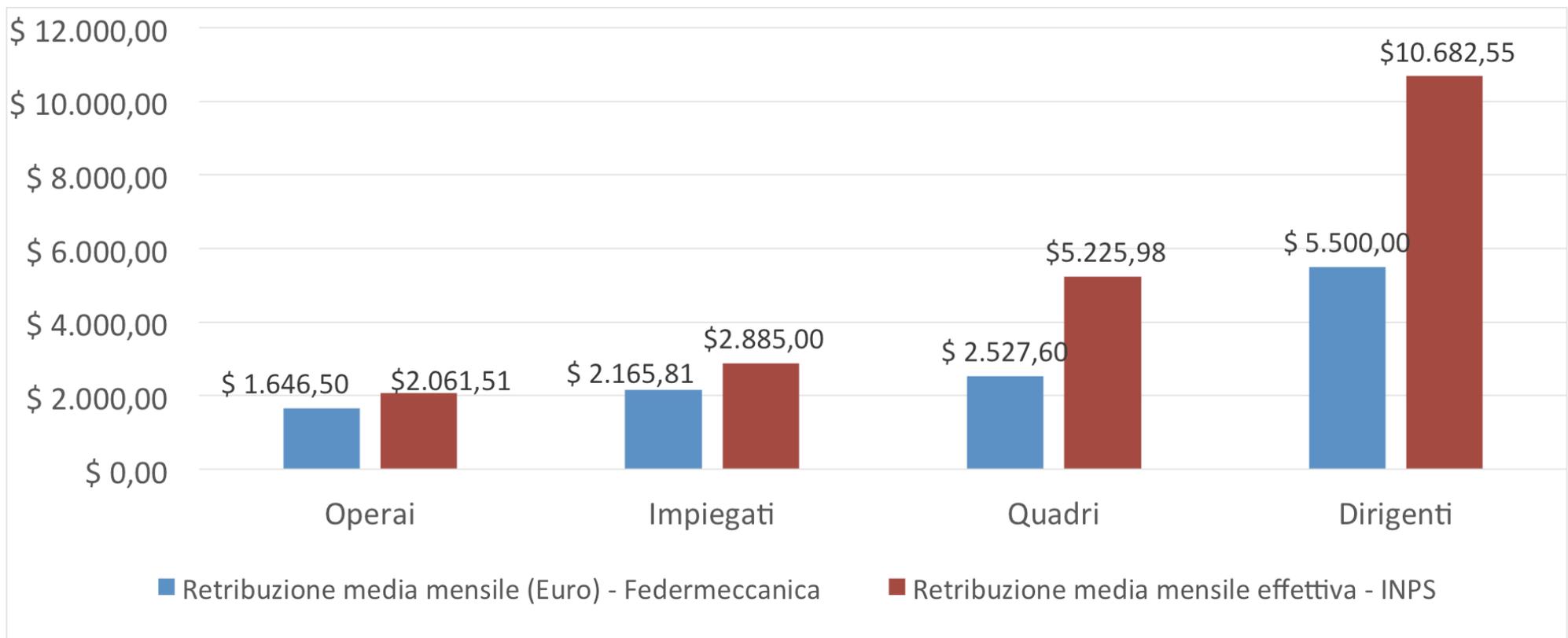
«Pensiamo solo alla differenza tra ciò che percepisce un lavoratore salariato e un amministratore delegato! Sergio Marchionne ha dichiarato di prendere 150.000 euro al giorno più le stock options. Questo corrisponde a circa lo stipendio annuale di 4 lavoratori della sua impresa!»

Retribuzioni dei livelli prevalenti d'assunzione nei CCNL: quale è il contratto più "equo"?

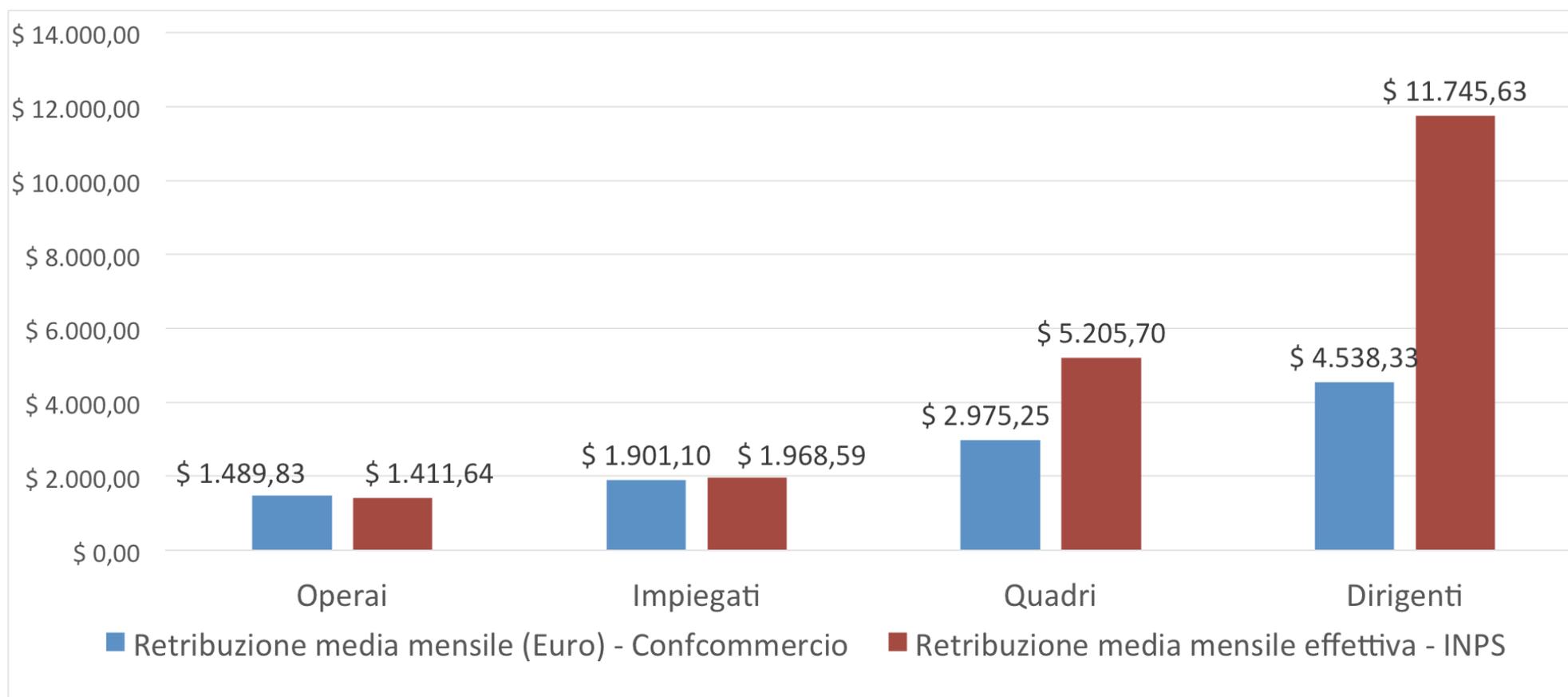
- Misura della distanza tra il salario del livello prevalente d'assunzione e il valore medio di tutti i livelli

<i>Settore</i>	<i>Percentuale</i>
Metalmecanico	91%
Distribuzione (CCNL Terziario)	86%
Bancario	76%

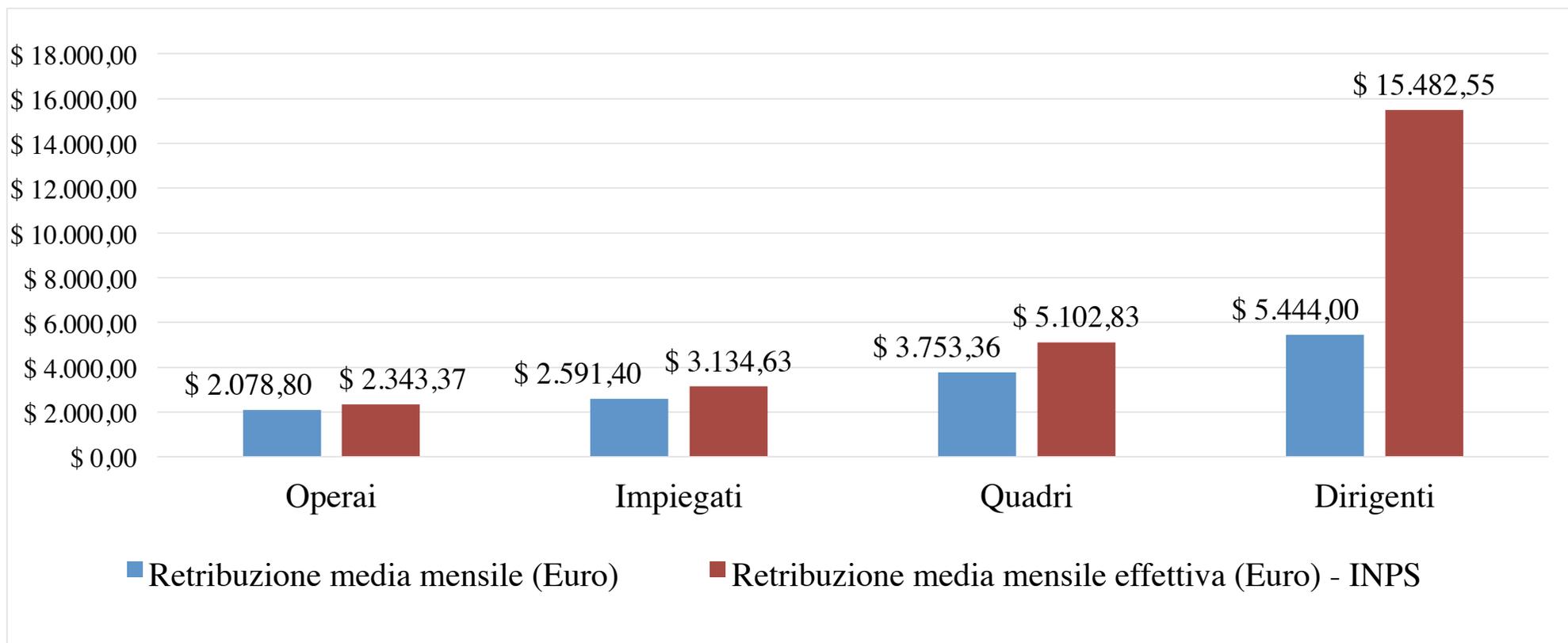
Slittamento salariale (Industria metalmeccanica, 2014)



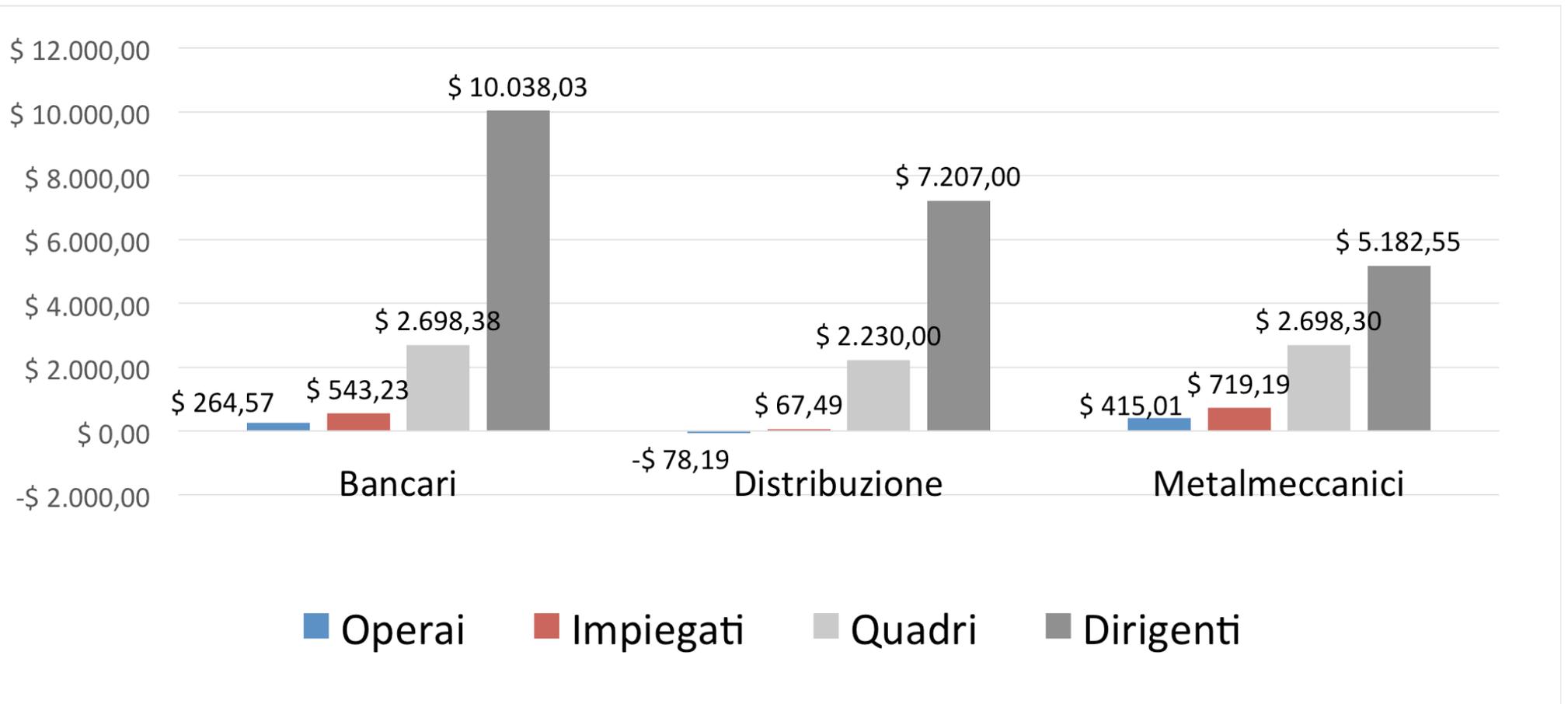
Slittamento salariale (Distribuzione, 2014)



Slittamento salariale (Credito e assicurazioni, 2014)



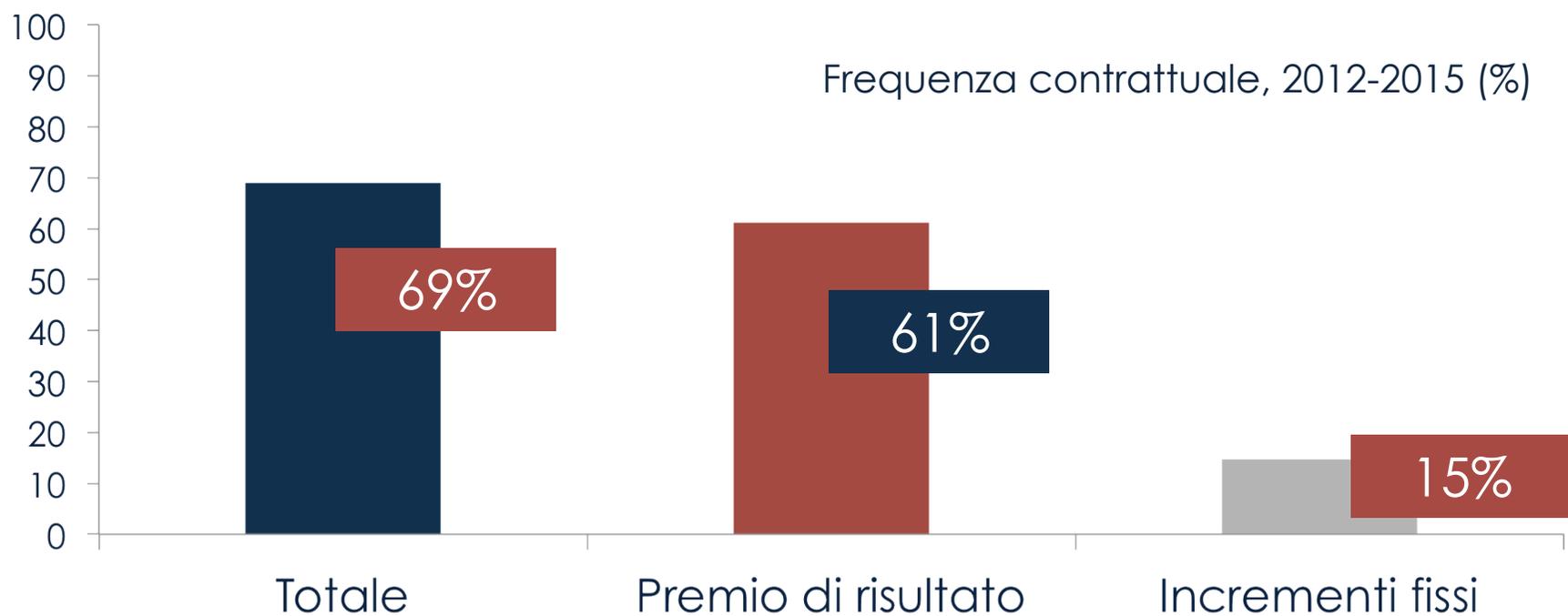
Slittamento salariale (2014)



Contrattazione decentrata e differenziali salariali tra lavoratori impiegati in diverse aziende

- **Scarsa diffusione della contrattazione decentrata**, basso livello redistributivo del reddito, scarsi investimenti in produttività. Ma condizioni di lavoro e retributive più standardizzate
- Contrattazione salariale in azienda: sempre migliorativa (CCNL), ma non qualitativamente (ampia diffusione di incrementi economici in cifra fissa). Quindi dove c'è, aumenta i differenziali retributivi non sempre sulla base del merito
- In tempo di crisi, **contrattazione concessiva e di riallineamento** (v. industria metalmeccanica; grande distribuzione)

Retribuzione – Aziendali



Erogazioni in cifra fissa

Tab. 1 – Diffusione degli incrementi economici in cifra fissa nella contrattazione aziendale (2012-2015), valori assoluti e percentuali

Settore	N. di contratti collettivi aziendali (2012-2015)	N. di accordi con erogazioni in cifra fissa	Percentuale di accordi con erogazioni in cifra fissa
Metalmeccanico	245	46	18,8%
Credito	141	26	18,4%
Alimentare	112	15	13,4%
Totale	498	87	17,4%

Fonte: ADAPT, banca dati sulla contrattazione collettiva aziendale, www.farecontrattazione.it

Erogazioni in cifra fissa

Tab. 2 – Parti firmatarie di accordi contenenti incrementi economici in cifra fissa nella contrattazione aziendale (2012-2015), valori percentuali

Settore	Federazioni aderenti alla CGIL	Federazioni aderenti alla CISL	Federazioni aderenti alla UIL	Associazioni datoriali
Metalmeccanico	76,1%	63%	39,1%	32,6%
Credito	84,6%	84,6%	69,2%	0%
Alimentare	80%	53,3%	53,3%	33,3%
Totale	79,3%	67,8%	51,7%	23%

Fonte: ADAPT, banca dati sulla contrattazione collettiva aziendale, www.farecontrattazione.it

Erogazioni in cifra fissa

Tab. 3 – Tipologie di incrementi economici in cifra fissa nella contrattazione aziendale

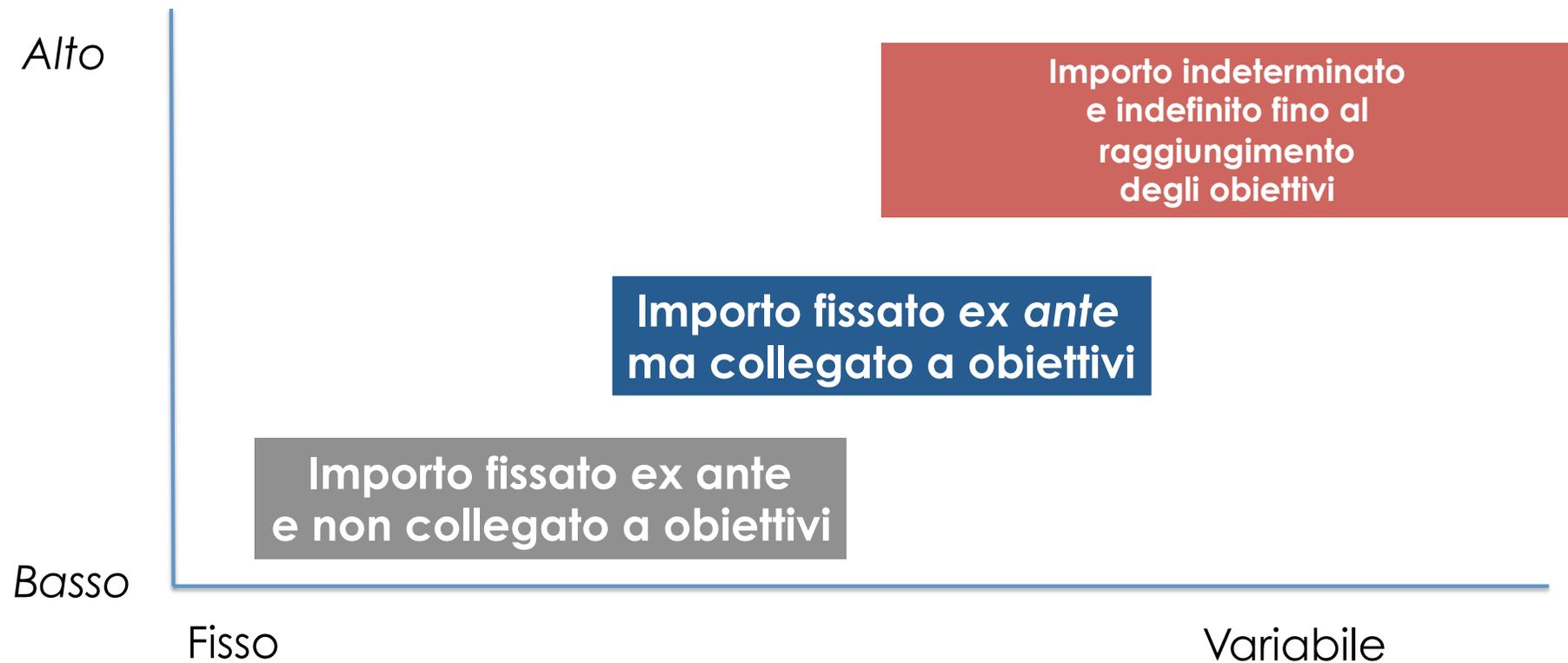
	Natura	Cadenza	Assorbibilità	Parametrazione	Incidenza
Premio fisso	Premiale Liberalità	Annuale	No	Si/no	Si/no
Superminimo collettivo	Potere acquisto Conglobamento Consolidamento	Mensile	Si	Si	Si
<i>Una tantum</i>	Premiale Compensativo	Una o due volte	No	No	No

Fonte: ADAPT, banca dati sulla contrattazione collettiva aziendale, www.farecontrattazione.it

Contrattazione decentrata e differenziali salariali tra lavoratori impiegati nella stessa azienda

- **La contrattazione decentrata può incidere sui differenziali retributivi dei lavoratori impiegati in una medesima azienda:**
 - I premi di risultato a volte non si applicano agli apprendisti, i quali sono anche sottoinquadri
 - Le misure contrattuali di contenimento del costo del lavoro, come salari di ingresso o congelamenti delle retribuzioni, spesso si applicano solo ai nuovi assunti
- **Ma PDR piuttosto standardizzati**

Grado di flessibilità dei PDR



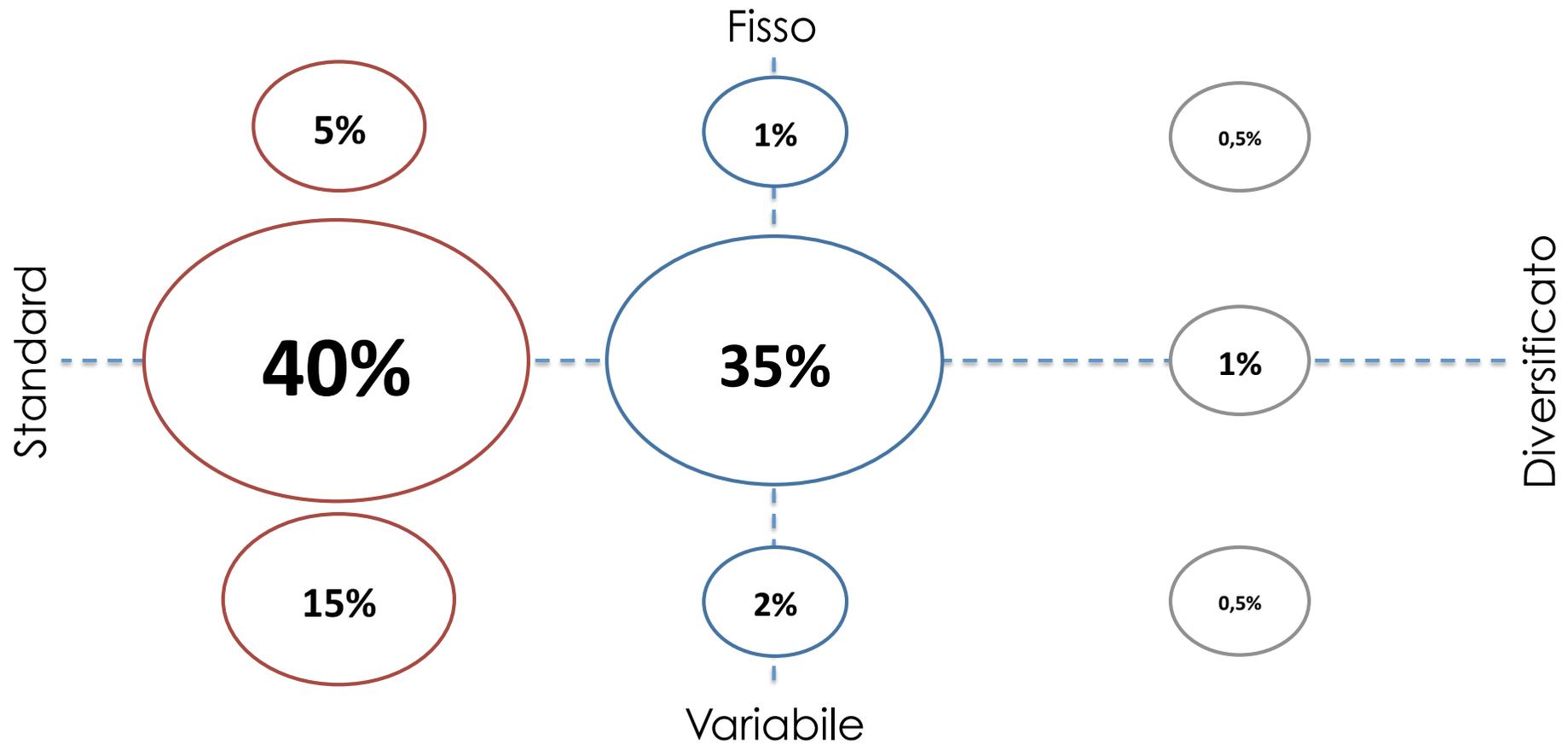
Grado di flessibilità dei PDR



Grado di flessibilità dei PDR

Standard	Fisso			Diversificato
	Importo uguale per tutti Importo ex ante, no obiettivi	Importo parametrato Importo ex ante, no obiettivi	Importo personalizzato Importo ex ante, no obiettivi	
	Importo uguale per tutti Importo ex ante, si obiettivi	Importo parametrato Importo ex ante, si obiettivi	Importo personalizzato Importo ex ante, si obiettivi	
	Importo uguale per tutti Importo indeterminato	Importo parametrato Importo indeterminato	Importo personalizzato Importo indeterminato	
	Variabile			

Grado di flessibilità dei PDR



Differenziali di genere

- I differenziali di genere hanno dominato il dibattito sulle disuguaglianze salariali in Italia dal II dopoguerra
- La contrattazione collettiva resta neutrale sul punto
- Le parti sociali affrontano la questione indirettamente, promuovendo politiche legislative e gestionali inclusive

Differenziali salariali geografici

- **Divario Nord-Sud:** Nel 2014 le retribuzioni lorde annue dei lavoratori del Nord Italia (30.134 euro) superavano del 19,8 per cento quelle dei lavoratori del Mezzogiorno e delle isole (25.148 euro) (JP Salary Outlook 2015)
- **Ma non solo....** Anche le aree del Nord-Est si vedono interessate da trattamenti retributivi inferiori rispetto ai valori mediani, con un differenziale salariale che ammonta al 4,2 per cento (ISTAT 2014)
- La copertura nazionale della contrattazione collettiva settoriale contribuisce solo in parte al contenimento dei differenziali geografici. **Nelle regioni del Sud Italia minore diffusione della contrattazione territoriale**

Altri fattori di differenziazione retributiva

- Contratti pirata sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali scarsamente rappresentative
- Dimensione aziendale: aziende + grandi, politica salariale + espansiva
- Terziarizzazione, decentramento produttivo e differenziali retributivi



Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Grazie per l'attenzione!