

Con il patrocinio di:



Regione Umbria
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



**CONVEGNO
NAZIONALE**

**PERUGIA
9-11/06
2016**

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO

Il mestiere del giuslavorista ai tempi del jobs act



Workshop n°5 - 10 giugno 2016

La retribuzione tra salario minimo nazionale e
contrattazione decentrata

Introduzione

***Le competenze dell'autonomia collettiva e la
prospettiva di un intervento legislativo sul salario
minimo legale***

Stefano Bellomo
Università di Perugia
Dipartimento di Giurisprudenza



Dimensioni, tecniche regolative e fonti di disciplina della retribuzione

Connotazione strutturalmente e necessariamente polisemica del vocabolo «retribuzione». L'attività interpretativa come **disambiguazione, integrazione e specificazione** dei richiami all'istituto retributivo enunciati nei testi legislativi



Dimensioni, tecniche regolative e fonti di disciplina della retribuzione

La legge come fonte strutturalmente non autosufficiente per la regolazione della retribuzione (o delle sue componenti)

Regolazione della retribuzione come frutto del **concorso** di più «fonti»



Dimensioni, tecniche regolative e fonti di disciplina della retribuzione

A. «principio» o «regola» legale



B. Concretizzazione di fonte negoziale



C. (eventuale)

Verifica e possibile rideterminazione (sentenza costitutiva) in sede giudiziale – ad. es. combinato disposto dell'art. 36, primo comma, Cost. e 2099, secondo comma, c.c. – art. 432 c.p.c.



I modelli regolativi e la loro evoluzione

I) Norma o clausola generale



Rinvio implicito alla fonte negoziale (susceptibile di controllo giudiziale)



Retribuzione «proporzionata» e «sufficiente»
Retribuzione «globale di fatto»
[Modello in via di graduale rarefazione]



I modelli regolativi e la loro evoluzione

La garanzia del salario minimo e la sua «classica» realizzazione per via giudiziale. Gli orientamenti più recenti



Crescente valorizzazione e «oggettivizzazione» dell'autonomia collettiva (anche con riferimento al suo esercizio in ambito locale, Cass. 1415/2012, 19467/2007)



Ridimensionamento della facoltà di «scostamento» riconosciuta al giudice, il cui esercizio, si riconosce, è rigorosamente condizionato all'indicazione di parametri alternativi ed oggettivi (Cass. 24092/2009, 11437/2006, 132/2002, 10260/2001)



I modelli regolativi e la loro evoluzione

II) Alternatività tra criteri di determinazione



di fonte legale
(implicitamente residuali)

[Soluzione tecnica accolta,
tra i primi esempi, dall'art. 2120 c.c.
Come modificato nel 1982 e da allora
in graduale espansione
(ha sostituito il criterio della
«retribuzione globale di fatto»
nell'ambito della disciplina sui licenziamenti)]



Ovvero di **fonte**
contrattual-collettiva



I modelli regolativi e la loro evoluzione

III) Rinvio diretto, esclusivo, e dinamico al contratto collettivo



Ad es. norme in materia di retribuzione imponibile ai fini previdenziali (Art. 1, comma 1, d.l. 9-10.1989, n. 338, conv. in legge 7-12-1989, n. 389; Art. 2, comma 25, legge 28-12-1995, n. 549; Art. 3, comma 1, d.l. 14-6-1996 n. 318, conv. in legge 29 luglio 1996, n. 402)

Sulla estensione di tale rinvio Cass. S.U. 29-7-2002, n. 11199 Trattamenti spettanti ai soci lavoratori di cooperative (d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31, sulla cui costituzionalità si è espressa Corte Cost., 26 marzo 2015, n. 51)



I modelli regolativi e la loro evoluzione

IV) Rinvio diretto e «condizionato» al rispetto di determinati requisiti legali



Ad es., da ultimo, art. 1, commi 182 e 187 legge 28 dicembre 2015, n. 208 in materia di «premi di risultato di ammontare variabile la cui corrisponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili» che siano «erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81»



I persistenti punti di debolezza dell'impianto regolativo con particolare riferimento alla tematica dei minimi salariali

Limiti congeniti dell'intervento giurisprudenziale come garanzia di effettività dei diritti retributivi

-Intervento invocabile necessariamente «a valle» della violazione del diritto

-Limiti soggettivi della sentenza civile e conseguente limitatezza dello strumento giudiziale rispetto a problematiche che presentino risvolti di natura collettiva



I persistenti punti di debolezza dell'impianto regolativo con particolare riferimento alla tematica dei minimi salariali

Il decentramento e la crescente stratificazione del sistema contrattuale – ricadute problematiche sulla tradizionale «funzione parametrica» del contratto collettivo

Perdurante irrilevanza, quanto meno sul piano formale, dell'elemento della rappresentatività dei sindacati firmatari del contratto collettivo-parametro



Verso una possibile reimpostazione dell'assetto delle fonti preposte alla regolazione della retribuzione

Il salario minimo legale: misura di salvaguardia residuale o vincolo di portata generale? Gli insegnamenti ricavabili dall'insuccesso del modello prefigurato dalla legge delega n. 183 del 2014

- Possibili forme di connessione tra salario minimo legale e autonomia collettiva
- Schemi ed assetti alternativi
«svuotamento» o «promozione» del ruolo del sindacato
alternatività o nuova *complementarietà* tra discipline di fonte legale e contrattual-collettiva
- Possibili ruoli della giurisprudenza nei nuovi scenari regolativi



Grazie per l'attenzione