



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

- Home
- Economia

12 ottobre 2023 | 13.44

LETTURA: 4 minuti

Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi



Uomo cammina in un ufficio vuoto - (123RF

)

Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Salario minimo o no? Cosa dicono gli esperti

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost.

indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un’accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell’Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l’effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c’è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell’assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l’annullamento di un verbale dell’Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d’accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.

Tag

Vedi anche







Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"

Home-Flash Lavoro-

Pubblicato il

13 Ottobre 2023 di Adnkronos

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive

previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



4' di lettura

Vivere Senigallia

12/10/2023

- (Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra.

E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi

ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva". | Oggi Treviso | News

13/10/2023 01:30 | AdnKronos |



Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e

paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.

Annunci Lavoro



Cerchi o offri lavoro? Accedi al servizio di quice.it. Seleziona tipologia e provincia per inserire o consultare le offerte proposte!

Cerca ora!





Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Home » Adnkronos »

Autore:

Adnkronos

agenzia di stampa

Segnala modifica

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da un lato e le opposizioni dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".



Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Salario minimo o no? Cosa dicono gli esperti

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.



“‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva” – Padovanews

il primo quotidiano online di Padova

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi

del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.

(Adnkronos – Lavoro)



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi

nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



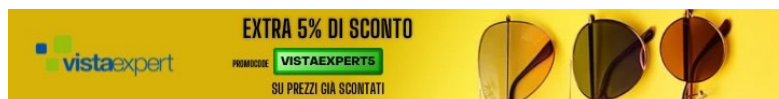
Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



Ottobre 12, 2023 0 commentiadnkronos, ultimora



AUTOHERO
Il vostro shop online di auto usate
Trova la tua auto



rom awin.com -->



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in

questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più

ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

• Ultim'ora Italia

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento

‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”. Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d’accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”. “Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono. — (Web Info)

Last Updated on 12 Ottobre 2023 by



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Salario minimo, gli esperti: " insidie="" anche="" in="" contrattazione="">

" title="

Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

" />

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro

che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

Adnkronos Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva" Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di

proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.

Condividi su

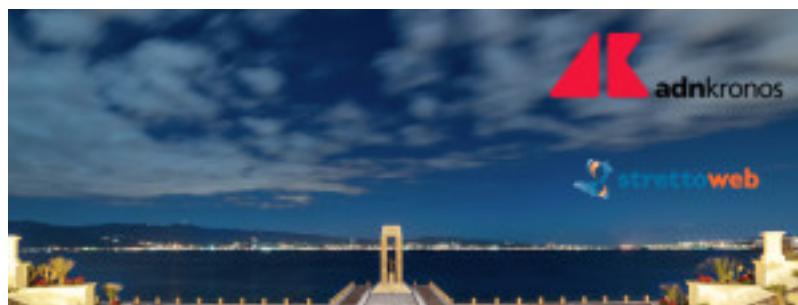


Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

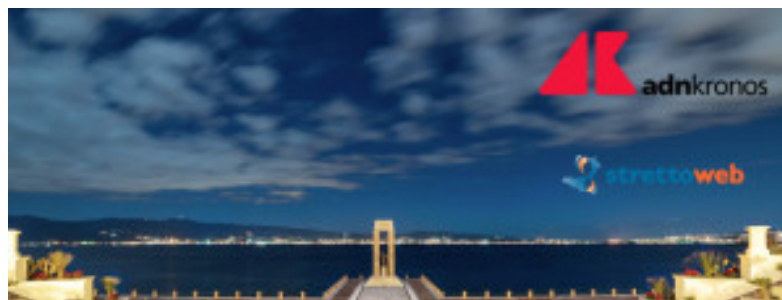


Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



StrettoWeb » NEWS

- di Adnkronos
- 12 Ott 2023 | 13:44



StrettoWeb

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl?, afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

?Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più?, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile intervenire sul versante della

misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali?

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento "ordinario" per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



- Notizie
 - Ultim'ora
- diadnkronos

12 Ottobre 2023



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con

la conseguenza che “si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta ‘soglia di povertà’”.

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

“Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso

per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

AdnKronos News12/10/2023 13:44

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori",

commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Leggi le altre news



“‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva” – Revenews Breaking News

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di

proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Dall'Italia e dal Mondo



ByRed
12/10/2023

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la

maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo

dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

• AdnKronos

12 Ottobre 2023

Facebook

Twitter

Google+

Pinterest

WhatsApp

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e

aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



“‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva” – AGIMEG

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando

in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”. Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”. “Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

DALL'ITALIA E DAL MONDO



By
12/10/2023

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle ‘strade’ al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità.

Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che “l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl”, afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che “si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta ‘soglia di povertà’”.

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

“Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei

nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Gazzetta di Modena

Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul

salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Dall'Italia e dal Mondo



Bysupportotecnico_noys321z
12/10/2023

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la

maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo

dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Dall'Italia e dal Mondo



ByRed
12/10/2023

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la

maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo

dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

LA SICILIA

Di Redazione | 12 Ottobre 2023

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La

giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. COPYRIGHT LASICILIA.IT © RIPRODUZIONE RISERVATA



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

12 ott 2023

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più

rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



“‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva” – Breaking Funweek

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di

proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



MeteoWeb » NEWS

- di Adnkronos
- 12 Ott 2023 | 13:44



MeteoWeb

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più?, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile intervenire sul versante della

misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali?

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento "ordinario" per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



Redazione

12/10/2023

Adnkronos

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing

partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un’accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell’Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l’effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c’è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell’assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l’annullamento di un verbale dell’Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d’accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



Nazionali
Oggi alle 13:44



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

“Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



4' di lettura

Vivere Italia

12/10/2023

- (Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra.

E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi

ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

12 Ott 2023News Adnkronos



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.

Sorgente:Adnkronos



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

Adnkronos Ultim'ora - 12/10/2023 13:44:00

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento

‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”. Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”. “Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

• Ultim'ora

12 Ottobre 2023

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[WhatsApp](#)

[Linkedin](#)

[Email](#)

[Print](#)

[Telegram](#)



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost.

indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un’accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell’Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l’effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c’è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell’assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l’annullamento di un verbale dell’Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d’accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



byRedazione12 Ottobre 2023inUltima ora Adn 0



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una

eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

- Ultim'ora

12 Ottobre 2023

[WhatsApp](#)[Facebook](#)[Twitter](#)[Linkedin](#)[Email](#)[Print](#)[Telegram](#)

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost.

indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un’accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell’Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l’effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c’è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell’assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l’annullamento di un verbale dell’Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d’accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che “l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl”, afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che “si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà’”.

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

“Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di

proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



economiaLavoroBy:ComunicatiStampa.org

Date:

Ottobre 12, 2023



Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa

preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'.

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Salario minimo o no? Cosa dicono gli esperti

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso

per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.

Adnkronos



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

- Staff
- 12 Ottobre 2023
- 0
- Check the News



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto

c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di

proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di

proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"



Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi



Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività

degli organismi sindacali.

“Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell’art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell’efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell’art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un’accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell’Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l’effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c’è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell’assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l’annullamento di un verbale dell’Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d’accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad

una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.

La 41esima edizione della Fiera internazionale dell'ortofrutta in programma dall'8 al 10 maggio 2024



Penisola Arabica focus internazionale, Puglia Regione partner, nascita della Macfrut Academy, due nuovi saloni e tre aree dinamiche. Sono decisamente tante le novità di Macfrut, la fiera internazionale dell'ortofrutta in programma al Rimini Expo Centre dall'8 al 10 maggio 2024. L'edizione numero 41 conferma l'elemento distintivo di questa fiera, unica di filiera nel panorama internazionale, in rappresentanza di tutti gli anelli della catena del settore ortofrutticolo. Tre gli asset di Macfrut: Business, elemento centrale della proposta fieristica; Conoscenza, 'certificata' dalla presenza di un team di esperti che coordinano i diversi Saloni e garantiscono qualità nei contenuti degli eventi sulle ultime novità; Networking, con incontri, organizzati dalla fiera, grazie a una squadra che organizza per gli espositori centinaia di B2B con buyer da tutto il mondo (1500 nell'ultima edizione) grazie al fondamentale supporto di Ice-Agenzia.

La presentazione della 41ma edizione di Macfrut è avvenuta a Expo Doha 2023 alla presenza del ministro dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste, Francesco Lollobrigida, dell'ambasciatore Italiano in Qatar, Paolo Toschi, di Matteo Zoppas, presidente di Ice Agenzia, Renzo Piraccini, presidente di Macfrut, Francesca Patrignani, dell'Università di Bologna, Massimo Gargano, direttore di Anbi, Andrea Primavera, presidente di Fippo, mentre Fabio Nicolucci ha illustrato la candidatura di Expo Roma 2030.

Expo Doha 2023, rassegna universale dedicata all'orticoltura promossa dal Bureau International des Expositions, si svolge a Doha sino al 28 marzo 2024. Green Desert, Better Environment è il filo conduttore di questa esposizione, con l'obiettivo di illustrare le tecniche che consentono la coltivazione sostenibile di alberi e colture in terre aride e che sono indispensabili per affrontare i problemi di desertificazione in tutto il mondo. Presente un Padiglione Italia realizzato da Ice Agenzia con il coordinamento del ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (Maeci).

Francesco Lollobrigida, ministro dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste, ha dichiarato: "Macfrut è una importante vetrina di promozione dell'agro biodiversità italiana, le cui varietà e dimensioni rendono la nostra Nazione unica al mondo. Innovazione e sostenibilità sono aspetti essenziali della strategia di sviluppo del

Governo per il nostro settore primario e che dunque caratterizzeranno anche la prossima edizione di questo importante evento. Riteniamo, infatti, che questa sia la strada maestra per realizzare un'agricoltura moderna, capace di garantire la sostenibilità non solo ambientale, ma anche economica e sociale delle nostre imprese”.

Matteo Zoppas, presidente Agenzia Ice, ha commentato: “Una collaborazione pluriennale, quella tra Agenzia Ice e Macfrut, che si rinnova anche per il prossimo anno e che offre una vetrina privilegiata alle imprese italiane al fine di rinforzare gli scambi con l'estero e accrescere la loro visibilità sul mercato internazionale. Per quest'edizione, Ice ha organizzato l'incoming di circa 300 operatori esteri che realizzeranno oltre 1500 incontri con le aziende espositrici italiane. Inoltre verrà promossa un'area dedicata alle start-up italiane dell'agroindustria. Nel 2024 il Focus Internazionale di Macfrut sarà dedicato ai paesi partner della Penisola Arabica, verso i quali l'export del settore ortofrutticolo italiano è cresciuto del +36% nei primi sei mesi del 2023, per un totale di 51,2 milioni di euro”.

Per Renzo Piraccini, presidente di Macfrut, “nel panorama delle fiere mondiali dell'ortofrutta Macfrut si sta caratterizzando per alcune caratteristiche peculiari che la distinguono da tutte le altre, una distintività che sarà ancora più marcata nell'edizione 2024, nel segno dell'innovazione e dell'internazionalizzazione dell'intera filiera”. “I tratti distintivi di Macfrut sono lo spiccato orientamento al business, elemento centrale per una fiera internazionale; la grande qualità dei contenuti dei saloni, garantita da un team di esperti internazionali che collabora con Macfrut; la programmazione degli incontri tra espositori e buyer da tutto il mondo, realizzata già dai mesi precedenti lo svolgimento della manifestazione da un pool specializzato di persone”, ha aggiunto.

La diversità di Macfrut si fa ancora più marcata con la nascita della Macfrut Academy, una innovativa piattaforma digitale che coinvolgerà per l'intero arco dell'anno espositori e visitatori della fiera. Nel dettaglio, attraverso video-lezioni tenute da esperti verranno approfondite tematiche relative ad alcune filiere in modo da aggiornare i professionisti del settore sulle novità. Le video lezioni avranno una durata di circa 30 minuti, suddivise in vari moduli, disponibili in quattro lingue (inglese, spagnolo, francese e italiano) su un'apposita sezione nel sito di Macfrut. La prima video Academy è in programma giovedì 9 novembre (ore 17 italiane) con un focus sulla filiera della patata, dalla raccolta al confezionamento; la seconda è in programma giovedì 14 dicembre (sempre alle 17 ora italiana) sul mercato europeo di avocado e mango. La fruizione dei contenuti è gratuita previa registrazione.

Non è casuale la presentazione di Macfrut 2024 nella capitale del Qatar dal momento che si inserisce in un'attenzione alla Penisola Arabica attestata dalle ultime presentazioni della fiera proprio in quest'area: a Dubai, negli Emirati Arabi l'edizione 2022 e a Riyadh, in Arabia Saudita, l'edizione 2023. Si tratta di un'area strategica per l'ortofrutta italiana che ha visto incrementare le esportazioni dalle 68mila tonnellate del 2020 alle 97mila tonnellate dello scorso anno (+42,6%). Una crescita anche nel giro d'affari passato dai 73 milioni di euro ai 113 milioni dello scorso anno (+54,7%), secondo i dati CSO Italy. I prodotti italiani maggiormente esportati sono mele, con un certo rilievo anche per kiwi e uva da tavola. La Penisola Arabica importa il 70% dei prodotti ortofrutticoli freschi che consuma e in questo l'Italia può giocare un ruolo centrale sia per la qualità delle proprie produzioni che per la favorevole logistica marittima.

In questa edizione di Macfrut la Penisola Arabica sarà al centro del focus internazionale ospitando in fiera i principali importatori e le catene commerciali di quell'area, nonché organizzando eventi e incontri nel corso della tre giorni fieristica.

Un ruolo da protagonista in fiera lo avrà anche la Regione Puglia, conosciuta per le sue produzioni ortofrutticole di eccellenza certificate. Prima di tutto l'Uva da Tavola Igp, che concentra il 60% della produzione nazionale. Insieme ad essa anche la Cipolla Bianca di

Margherita Igp, Arancia del Gargano Igp, Lenticchia di Altamura Igp, Patata Novella di Galatina Dop, Carciofo Brindisino Igp, La Bella della Daunia Dop. La Regione sarà presente in fiera con un'importante area e durante la manifestazione promuoverà eventi e degustazioni presentandosi sul palcoscenico internazionale.

L'Italia è il primo paese in Europa nella produzione dell'uva da tavola con circa 1 milione di tonnellate concentrate su tre regioni: Puglia (60%), Sicilia (35%), Basilicata (5%). A questa eccellenza Macfrut riserva un evento di caratura internazionale: il Simposio internazionale, Macfrut Table Grape Symposium. Evento dedicato agli operatori della filiera dell'uva da tavola, richiama su più giorni i principali esperti e player di tutto il mondo su quattro fili conduttori: Simposio internazionale con contributi tecnico-scientifici e imprese; le visite in campo per toccare con mano gli aspetti tecnici; l'area espositiva con i principali produttori mondiali del settore; attività di networking. A coordinare Macfrut Table Grape Symposium sarà Bruno Mezzetti dell'Università Politecnica delle Marche.

Quello che rende distintivo Macfrut sono i numerosi saloni tematici coordinati da un team di esperti che fanno della tre giorni fieristica un unicum nel panorama fieristico. Partiamo dalle novità, dall'esordio di Innovation Hub For Healthy Food, Salone dedicato a prodotti e tecnologie di trasformazione sostenibili per la produzione di alimenti funzionali ad elevato valore nutrizionale. Realizzato in collaborazione con l'Università di Bologna, Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari (Distal), Campus Scienze degli Alimenti, Cesena, il salone è dedicato ai prodotti ortofrutticoli innovativi e prevede workshop tematici e attività dimostrative realizzate da ricercatori di fama mondiale e aziende leader.

Un'altra importante novità riguarda la prima edizione del Salone dell'Agrivoltaico by Key, realizzato in partnership con Key – The Energy Transition Expo, la manifestazione di leg leader in Italia e nel bacino del mediterraneo sulle tecnologie e soluzioni per la transizione energetica. Il nuovo salone in fiera sarà una vetrina verticale sulle opportunità offerte dalla possibilità di integrare la produzione agricola alla generazione di energia fotovoltaica, che rappresenta un'enorme opportunità per il paese per il raggiungimento degli obiettivi di decarbonizzazione della nostra economia. Biosolutions International Event, è il Salone dedicato ai prodotti naturali per la difesa, nutrizione e biostimolazione delle piante. Iniziativa di riferimento per conoscere le novità del settore, prevede quattro tipologie di proposte: una parte espositiva (oltre 50 le aziende presenti nella scorsa edizione); Congresso internazionale sul tema 'Quali Biosolutions per ciliegie di qualità?'; Biosolutions Innovation Award, riconoscimento destinato ai prodotti più innovativi; informazioni sui consumi e news di aggiornamento. A coordinare l'area è Camillo Gardini di Agri2000.

Un viaggio immersivo nel mondo del pomodoro alla scoperta di come qualificare il prodotto è la seconda edizione di Pianeta Rosso, momento di incontro insieme a tutti gli attori della filiera. Attraverso test con gli acquirenti si parte dal processo di acquisto per arrivare all'esperienza di consumo, in un viaggio che si completa in un tunnel immersivo di immagini, video, odori e sapori. A coordinare l'area è Roberto Della Casa di Agroter.

L'innovazione della filiera vivaistica è al centro di Plant Nursery area, salone specializzato per vivaisti, breeder, produttori, tecnici e ricercatori in un settore strategico per lo sviluppo della moderna ortofrutticoltura. Tra le novità di quest'anno, un Simposio internazionale sulle innovazioni genetiche nel comparto portinnesti con le ultime novità su melo, pero, drupacee e agrumi. E ancora, seminari su temi cardine come le strategie commerciali per lo sviluppo dei brevetti, l'armonizzazione dei sistemi di certificazione e una serie di open day dedicati alle eccellenze vivaistiche. A coordinare Plant Nursery area è Stefano Lugli di SL Fruit Service.

Il Salone del Vivaismo si arricchirà anche della parte orticola coordinata da Assoplant (Associazione italiana produttori di piante in coltura protetta) e dal tecnico agronomo

Marco Valerio Del Grosso. Spice & Herbs Global Expo, è l'unico Salone interamente rivolto alla coltivazione e alle tecnologie per la prima trasformazione delle piante officinali e dei loro derivati primari, e allo sviluppo del mercato internazionale delle spezie e delle materie prime erboristiche.

Tra le nuove proposte dell'edizione 2024 ci sarà la prima edizione della 'botanical by-products gallery', una rassegna dei prodotti funzionali altamente innovativi provenienti dalle filiere agrarie. E ancora, un'area dedicata alle tecnologie per la lavorazione delle erbe, un viaggio alla scoperta dei fiori eduli, prodotti ricercati dalla ristorazione e dal consumatore, così come il ritorno del Forum Fippo giunto alla undicesima edizione. L'area è coordinata da Fippo, Erboristeria Domani e Cannamela.

Sotto il segno delle conferme Acqua Campus, in collaborazione con Anbi e Cer, dedicato alle innovazioni e alle tecnologie del risparmio idrico. Nei padiglioni fieristici verrà allestito un campo prova per toccare con mano le più avanzate tecnologie per la gestione delle risorse idriche applicate all'orticoltura, corredate da incontri e visite tecniche guidate. In fiera anche altre aree dinamiche dedicate all'uva da tavola e alle coltivazioni fuori suolo. A coordinarle Luciano Trentini, esperto del settore.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

economia

12 Ottobre 2023

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la

corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Pubblicato il 12 Ottobre 2023



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per

legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Ricevi notifiche in tempo reale sul tuo dispositivo. Riceverai 1 notifica al giorno con la notizia di punta.



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"

Email:

redazione@tarantobuonasera.it

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la

corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



“‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva” – LolNews Breaking

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di

proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

ITALIA SERA

HomeATTUALITÀ

Di
Adnkronos

-

12 Ottobre 2023

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[WhatsApp](#)

[Telegram](#)



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile

anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”. Adnkronos – ultimora

Scritto il 12 Ottobre 2023



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo

dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.

economia



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



diRedazione

12 Ottobre 2023

2





(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici".

Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Nazionali
Oggi alle 13:44



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo

dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando

in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. — (Web Info)

Vuoi la tua pubblicità qui?Vuoi la tua pubblicità qui?

© Riproduzione riservata



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare

con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



RedazioneAgenzia Adnkronos 12 Ottobre 2023 di Agenzia Adnkronos12 Ottobre 2023



Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della

rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

DaRedazione Ultimenews24.it12 Ottobre 2023InAttualità 0



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per

legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



di Adnkronos

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive

previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)

© Riproduzione riservata



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



Notizie dall'Italia e dal Mondo



AdnKronos
3 minuti di lettura





(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E

Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”. Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”. “Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Pubblicato il 12 Ottobre 2023



'Insidie' anche in contrattazione collettiva



fonte Adnkronos

-

12/10/2023

-

Economia

Condividi su:

Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing

partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un’accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell’Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l’effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c’è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell’assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l’annullamento di un verbale dell’Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d’accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.

Articolo precedente



Iran, Raisi: "Paesi islamici si uniscano per fermare crimini Israele"



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



12 ottobre 2023- 13:44



Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E

Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

Flash news Adnkronos

| Articoli

12 Ottobre 2023



Richiedi una consulenza ai nostri professionisti

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il

sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".



lancio di agenzia Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



SEI IN > VIVERE ITALIA > **ATTUALITA'**



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra.

E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi

ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi

limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



giovedì 12 ottobre 2023



12 ottobre 2023

News Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Salario minimo o no? Cosa dicono gli esperti

“Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"

economia

12/10/2023 13:44

AdnKronos

@Adnkronos



Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento

dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la

corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Il Tirreno

Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul

salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



La Nuova Ferrara

Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul

salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

CRONACA DI SICILIA
quotidiano di informazione

CronacaVIDEO | Israele, paura per l'inviato del Tg1: razzo esplode in direttaRedazione-10 Ottobre 2023 - 21:000

L'inviato del Tg1 Matteo Alviti stava raccontando in diretta come alcuni razzi siano caduti a poca distanza dall'auto della troupe ad Ashkelon, in Israele.

Leggi di piùCronacaStupro agghiacciante, 89enne violentata per un'ora: arrestato un egizianoRedazione-10 Ottobre 2023 - 16:200

Ha abusato di una donna di 89 anni affetta da gravi problemi cognitivi che era uscita di notte per andare in farmacia: con la scusa di riaccomagnarla a casa, l'ha picchiata e violentata.

Leggi di piùCronacaIsraele, due aerei militari con 200 italiani in arrivo a Pratica di MareRedazione-10 Ottobre 2023 - 10:300

“Circa 200 italiani stanno rientrando da Israele su due aerei militari. I voli attivati su richiesta della Farnesina e coordinati con la Difesa arriveranno a Pratica di Mare”.

Leggi di piùCronacaBerlusconi, spunta un testamento firmato in Colombia: c'è un nuovo eredeRedazione-10 Ottobre 2023 - 07:250

Spunta un nuovo testamento di Silvio Berlusconi. Il testamento speciale, che sarebbe stato sottoscritto dal Cav in Colombia.

Leggi di più

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per

raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle

condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



News Adnkronos di Adnkronos

giovedì, 12 Ottobre 2023

3 minuti di lettura

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e

paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi

nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.

Ho scritto e condiviso questo articolo

Author: Red Adnkronos Website:

<http://ilcentrotirreno.it/>

Email:



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Ultime Notizie – Salario minimo, insidie anche in contrattazione collettiva? Cosa dicono gli esperti



Ultime Notizie – Svelato nuovo segreto della Gioconda di Leonardo: ecco qual è

October 12, 2023

Ultime Notizie – “Giornata Psicologia occasione importante di riflessione”

October 12, 2023

Ultime Notizie – Nadeff, Ciriani e l'alert ai ministri sul voto: maggioranza serra ranghi

October 12, 2023

Ultime Notizie – Hamas, come si è arrivati all'attacco: scelte e errori, l'analisi

October 12, 2023

Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che “l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl”, afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che “si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà’”.

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Salario minimo o no? Cosa dicono gli esperti

“Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La

giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

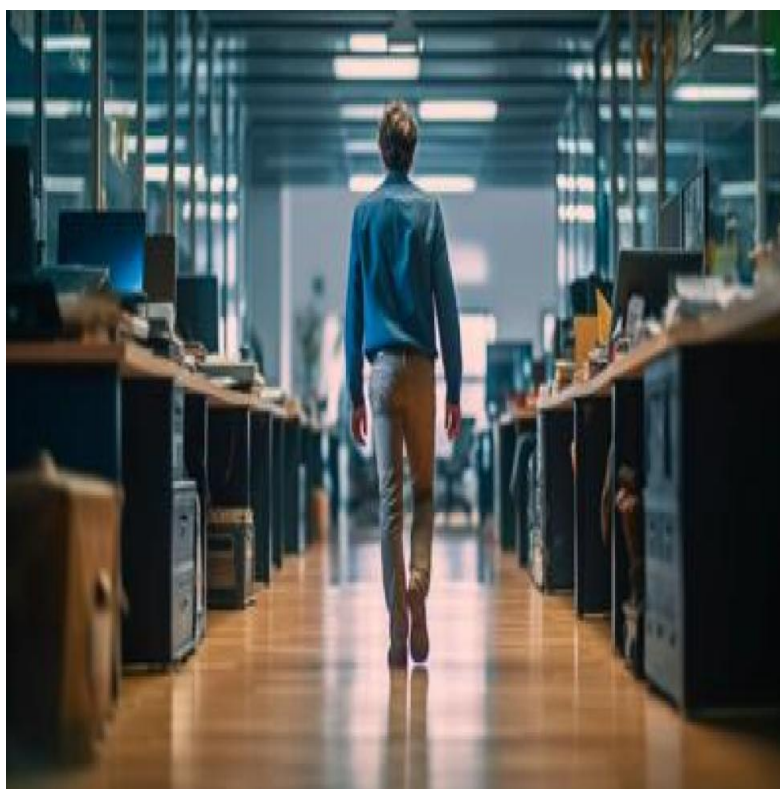
economia



Reporter:

Agenzia Adnkronos

12 Ottobre 2023



Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione

collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'.

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso

per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

IL GAZZETTINO.it

Giovedì 12 Ottobre 2023

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ordinario per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



La Nuova Sardegna

Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul

salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Gazzetta di Reggio

Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul

salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore". Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche". "Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"



Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e

paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



Lavoro



AdnKronos
3 minuti di lettura





(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'". Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali. "Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali". Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo. Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo". E

Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia. Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”. Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”. “Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono. —economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Pubblicato il 12 Ottobre 2023



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"

Autore webinfo@adnkronos.com (Web Info) | gio, 12 ott 2023 13:44



(Adnkronos) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

- Ultim'ora

12 Ottobre 2023

[Facebook](#)[Twitter](#)[WhatsApp](#)[Linkedin](#)[Email](#)[Print](#)[Telegram](#)

(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost.

indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più”, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile “intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un’accurata selezione delle parti negoziali”.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell’Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l’effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c’è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell’assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, “fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici”. Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che “soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo”.

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che “il Tar Lombardia si è pronunciato per l’annullamento di un verbale dell’Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda”. “Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo”, spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, “le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ‘ordinario’ per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori”, commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: “In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore”.

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d’accordo sul fatto che “va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche”.

“Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere ‘tabù’ anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all’attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l’economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano”, concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



ByMedia Intelligence

12 Ottobre 2023

0

19



(Adnkronos) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non

funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.

Adnkronos



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, fissare un salario

orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici . Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo .

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo , spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ordinario per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori , commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano , concludono. Ultimo aggiornamento: Giovedì 12 Ottobre 2023, 13:44



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"



Giovedì 12 Ottobre 2023, 13:44

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più, commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali.

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici . Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo .

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo , spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento ordinario per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori , commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano , concludono.



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”

- ADNKRONOS

- ADNK News

giovedì 12 Ottobre 2023

50

[Facebook](#)[WhatsApp](#)[Twitter](#)[Pinterest](#)[Email](#)[Print](#)[Telegram](#)

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare

con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".



Salario minimo, gli esperti: “‘Insidie’ anche in contrattazione collettiva”



12 Ottobre 2023

3 minute read

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte

dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono. Diventa anche tu sostenitore di SardiniaPost.it

Care lettrici e cari lettori,
Sardinia Post è sempre stato un giornale gratuito. E lo sarà anche in futuro. Non smetteremo di raccontare quello che gli altri non dicono e non scrivono. E lo faremo sempre sette giorni su sette, nella maniera più accurata possibile. Oggi più che mai il vostro supporto è prezioso per garantire un giornalismo di qualità, di inchiesta e di denuncia. Un giornalismo libero da censure.





Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"



economia

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa

situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante - Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "'Insidie' anche in contrattazione collettiva"

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione...

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro

che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.



Salario minimo, gli esperti: "Insidie" anche in contrattazione collettiva"

Ottobre 12, 2023

Roma, 12 ott. (Adnkronos/Labitalia) – Salario minimo o no? E come raggiungerlo? Sono i quesiti centrali in questi giorni nel mondo del lavoro, con il confronto tra la maggioranza da una parte e le opposizioni con il sindacato dall'altra. E una delle 'strade' al centro della discussione per raggiungere un salario dignitoso è la contrattazione collettiva. Ma anche qui non mancano le criticità. Le recenti inchieste sui vigilantes hanno puntato un faro su una distorsione nell'applicazione dei contratti collettivi e su quello che oggi viene definita come la nuova frontiera del caporalato, un fenomeno non più relegato allo sfruttamento dei lavoratori extracomunitari, ma che "l'autorità giudiziaria ha ritenuto configurabile anche in altri settori, quali il food delivery e la vigilanza non armata, al ricorrere di trattamenti retributivi ritenuti non adeguati, benché in linea con i Ccnl", afferma ad Adnkronos/Labitalia, Andrea Puccio, founding partner di Puccio Penalisti Associati, con la conseguenza che "si è giunti a criticare la legittimità della contrattazione collettiva, nei casi in cui questa preveda una retribuzione inferiore alla cosiddetta 'soglia di povertà'".

Nel dibattito che si è aperto su questi temi, c'è chi ritiene si debba parlare senza mezzi termini di dumping contrattuale e portare la questione sul piano della rappresentatività degli organismi sindacali.

"Si tratta di un tema strettamente correlato alla mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. e alla vicenda della rappresentanza e della rappresentatività sindacale che evoca anche il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi di lavoro. La giurisprudenza ha individuato una possibile forma di attuazione dell'art. 36 Cost. indicando un criterio per rendere giusta la retribuzione, criterio che oggi pare non funzionare più", commenta con Adnkronos/Labitalia Giulietta Bergamaschi, managing partner di Lexellent, per la quale sarebbe auspicabile "intervenire sul versante della misurazione della rappresentatività in modo da operare un'accurata selezione delle parti negoziali".

Ma in attesa di una eventuale azione da parte del Governo e di un globale riordino dei nodi da sciogliere, si assiste a un continuo rimbalzo della questione dal campo dell'Autorità giudiziaria a quello dei sindacati, con l'effetto di generare incertezza e paradossi retributivi. E intanto c'è chi si chiede chi possa fare qualcosa in questa situazione, limitando gli effetti dell'assenza di una disciplina nazionale sul salario minimo.

Secondo Attilio Pavone, partner, head of Italy di Norton Rose Fulbright, "fissare un salario orario minimo per legge potrebbe sicuramente aiutare la magistratura a valutare con più certezza i casi limite, ma ritengo estremamente difficile trovare una soluzione legislativa che funzioni per tutte le tipologie di lavoro e per tutti i settori merceologici". Pavone prosegue con Adnkronos/Labitalia auspicando che "soluzioni più puntuali e aderenti alle singole realtà lavorative possano emergere dalla contrattazione collettiva, a patto però che datori di lavoro e organizzazioni sindacali abbiano un atteggiamento collaborativo e innovativo".

E Federico Torzo, partner in Ughi e Nunziante – Studio legale, ricorda che "il Tar Lombardia si è pronunciato per l'annullamento di un verbale dell'Ispettorato del lavoro che aveva riconosciuto ai soci-lavoratori dipendenti della Cooperativa Servizi Fiduciari la corresponsione delle differenze retributive rideterminate secondo le tabelle retributive previste dal Ccnl Multiservizi, più favorevoli di quelle utilizzate dalla cooperativa ai sensi

del ccnl vigilanza privata applicato in azienda". "Secondo il Tar, è il Ccnl più rappresentativo, ovvero quello della vigilanza privata, a determinare il parametro di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Dalla magistratura la palla torna quindi nel campo dei sindacati e del governo", spiega ad Adnkronos/Labitalia.

Certo, "le iniziative giudiziarie alle quali stiamo assistendo, non possono divenire strumento 'ordinario' per la gestione di problematiche legate ai trattamenti retributivi dei lavoratori", commenta con Adnkronos/Labitalia Valentina Pepe, Partner di Pepe & Associati, citando in particolare il settore appalti: "In un periodo storico nel quale è acceso il dibattito sul salario minimo legale, sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva e le parti sociali riacquisissero un ruolo centrale nella determinazione delle condizioni di lavoro e salariali in ogni settore".

Anche Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler Italia, si trovano d'accordo sul fatto che "va favorita una contrattazione collettiva più virtuosa, investendo sul welfare aziendale nonché agendo su agevolazioni fiscali e contributive idonee a tagliare il costo del lavoro e quindi a rendere le buste paga più ricche".

"Dal nostro punto di vista, crediamo -spiegano ad Adnkronos/Labitalia- non debbono sussistere 'tabù' anche perché la ricetta per il rilancio del mercato del lavoro, e con esso per il rafforzamento della dignità del lavoro, è probabilmente complessa e necessita di una visione globale sicché si potrebbe fondare su una molteplicità di elementi. Per questo motivo, come giuslavoristi e come Littler, guardiamo con grande attenzione all'attuale dibattito politico e sociale. Ci auguriamo però esiti concreti a breve perché, come ben sanno le aziende del nostro Paese, l'economia ed il business viaggiano ad una velocità decisamente superiore rispetto a quella del dibattito italiano", concludono.