ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*

Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti** *scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 8 aprile 2024 n. 14

La notizia della recente delibera della giunta del Comune di Bacoli (città metropolitana di Napoli) – che impone al titolare di uno **stabilimento balneare** di assicurare ai bagnini e ad altri loro dipendenti almeno un salario da **9 euro l'ora** laddove voglia ottenere o conservare un **appalto pubblico o una concessione demaniale** – conferma una tendenza dei comuni e di altre amministrazioni locali di prendere posizione sul tema del **salario minimo legale**. Molto è già stato scritto in proposito. Con ADAPT abbiamo avuto modo di precisare che queste delibere difettano di un fondamento giuridico posto che la legge non conferisce alcun potere agli organi amministrativi locali di stabilire trattamenti economici e normativi diversi da quelli previsti dall'art. 11 del d.lgs. n. 36 del 2023 (meglio noto come Codice degli appalti pubblici; cfr. **G. Piglialarmi, *Retribuzione e appalti pubblici: alcune considerazioni sulla recente "rivolta" dei Comuni***, in Bollettino ADAPT 25 marzo 2024, n. 12).

Di questa piccola rivolta dei comuni occorre tuttavia mettere in luce due punti non ancora emersi nel dibattito.

Per un verso, queste amministrazioni comunali sono soggetti promotori di appalti e micro-appalti dove la tariffa dei **9 euro lordi** è molto spesso aggirata, poiché gli appaltatori **ingaggiano il personale con schemi contrattuali alternativi al lavoro dipendente**. Pensiamo, a titolo di esempio, ai bagnini e al personale delle piscine comunali ingaggiati da vari intermediari con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e retribuiti con tariffe non superiori ai 5/6 euro all'ora. In un caso abbia persino visto operare tecniche contrattuali risibili che, per affrontare la soglia dei 9 euro, applicano tariffe di 11 euro per ogni due ore lavorate.

Per l'altro verso, anche chi è diffidente rispetto a un intervento legislativo in materia non può non riconoscere **la grande forza comunicativa (e semplificatrice) della proposta dei 9 euro**, o altra cifra, **rispetto a una "giungla retributiva" fatta da decine di voci retributive presenti**

nei contratti collettivi (paga base, indennità di contingenza, 13esima e 14esima, scatto di anzianità, *welfare* contrattuale ecc.). I contratti collettivi che gli appaltatori devono applicare – o quantomeno garantire un trattamento economico equipollente, come prevede espressamente il Codice degli appalti pubblici – sono caratterizzati da una **complessa struttura retributiva** la cui comprensione non è immediata neppure per un addetto ai lavori. Se questa complessità è di grande fascino per chi studia la contrattazione collettiva e le relazioni industriali, non è certamente lo stesso per il lavoratore, non essendo spesso alla sua portata, soprattutto se giovane e/o inesperto.

Questa breve riflessione nasce da una discussione di svariate ore tra i due autori, per provare a venire a capo del problema, se cioè la delibera del Comune di Bacoli sia migliorativa o peggiorativa del regime contrattuale vigente nel turismo, anche perché **non è poi così chiaro cosa rientri in questa tariffa lorda di 9 euro**, se solo la paga base oraria oppure la retribuzione complessiva mensile inclusi i trattamenti differiti. Del resto, un bagnino può essere inquadrato in diversi livelli contrattuali (III e, soprattutto, IV e V), matura una anzianità di servizio e, se assunto in apprendistato, può anche essere pagato con tariffe inferiori a quelle tabellari.

Per contro, l'analisi della struttura retributiva del **CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (FIPE)**, condotta secondo criteri metodologici definiti attraverso la lettura dei contratti (**M. Tiraboschi, *Salari minimi contrattuali: note metodologiche per una verifica empirica***, in Professionalità Studi, 2023, n. 2, pp. 5-12) rivela che **il trattamento retributivo orario di un lavoratore inquadrato al VII livello si attesta oltre i famosi 9 euro** (v. tabella che segue, ricavata dall'analisi condotta da F. Alifano, M. Dalla Sega, G. Piglialarmi, S. Spattini, M. Tiraboschi, *Salari minimi contrattuali: contributo per una verifica empirica*, in Professionalità Studi, 2023, n. 2, pp. 13-40, spec. p. 28).

Codice CNEL: H05Y
Firmatari: FIPE, ANGEM, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative, AGCI Servizi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil (in firma separata Ugl Terziario)
Numero di lavoratori (2022) a cui il CCNL è applicato: 592.364

Trattamento economico (minimo) ordinario Tariffa oraria ultimo livello di inquadramento					
Retribuzione standard			Welfare contrattuale	Tfr	Totale
Minimo contrattuale (misura della professionalità) *(divisore orario: 172)*	**Altre voci retributive fisse e certe**	**Mensilità aggiuntive**			
• Paga base nazionale • Indennità di contingenza • Scatti di anzianità	• Elemento distinto della retribuzione (*mancata adesione a fondo assistenza sanitaria*) • Elemento distinto della retribuzione (*mancata adesione a ente bilaterale nazionale*)	• Tredicesima • Quattordicesima	*Prestazioni sanitarie, previdenziali e altre coperture offerte dalla bilateralità*	• Rateo mensile TFR	
Tariffa minima oraria	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	Quota oraria integrativa	**Tariffa oraria complessiva**
€ 7,70	€ 0,14	€ 1,29	//	€0,68	**€ 9,81**
Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)					**Scostamento da 60% salario mediano (€ 6,85)**
€ +0,85					**€ +2,96**
Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)					**Scostamento da 50% salario medio (€ 7,10)**
€ +0,60					**€ +2,71**

Il calcolo della retribuzione oraria è effettuato sull'ultimo livello previsto dall'inquadramento (livello 7). Sono incluse voci retributive e trattamenti economici erogati di base a tutti i lavoratori. Inoltre, è incluso nel calcolo del minimo contrattuale uno scatto di anzianità. Sono escluse le voci retributive variabili legate al secondo livello contrattuale e/o a prestazioni peculiari come il notturno, lo straordinario, le trasferte, ecc. Il contratto presenta, inoltre, prestazioni di welfare contrattuale (sanità, previdenza, tutele/servizi dell'ente bilaterale) di cui beneficia il lavoratore che hanno un significativo valore economico e che, tuttavia, non vengono conteggiate in quanto tecnicamente non si tratta di retribuzione

I calcoli illustrati in questa tabella riguardano il trattamento retributivo orario del livello di inquadramento più basso del contratto; ciò vuol dire che **la tariffa oraria prevista dal suddetto CCNL** – che è il contratto collettivo che dovrebbero applicare gli stabilimenti balneari ai propri dipendenti – **è destinata a crescere per le figure professionali inquadrate ai livelli superiori** come nel caso dei bagnini.

A questo punto, occorre chiedersi se sia ancora opportuno definire nelle delibere questa soglia o "invocare" l'intervento del legislatore per la definizione di una tariffa minima, non essendo remoto, peraltro, il rischio che un intervento di questo tipo possa comportare un appiattimento dei livelli salariali, retribuendo più o meno allo stesso modo e con lo stesso importo lavoratori che hanno differenti responsabilità e competenze. Senza contare, poi, che spesso **la "regola" che vige nel settore della balneazione è il lavoro nero** o, talvolta, il c.d. "fuori busta" (cioè l'erogazione di un trattamento in parte dichiarato in busta paga e in parte corrisposto al lavoratore informalmente).

E allora, giunti a questo punto, **il cuore del problema legato ai lavoratori balneari sottopagati ci sembra decisamente un altro**, che ha a che fare con la scarsità dei controlli da parte degli enti preposti alla vigilanza sul rispetto della legislazione sociale e della contrattazione collettiva. In altri termini, non è l'ennesima legge che potrà risolvere la piaga del lavoro sottopagato. Occorrerebbe, piuttosto, far rispettare quelle già vigenti.

Resta il fatto che i Comuni, prima di usare strumentalmente delibere di giunta per fini politici, dovrebbero iniziare a monitorare con attenzione gli appalti di cui sono promotori, a partire dagli schemi contrattuali e dai trattamenti retributivi che concretamente vengono applicati dagli appaltatori.

Giovanni Piglialarmi

Ricercatore in diritto del lavoro

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

@Gio_Piglialarmi

Michele Tiraboschi

Università di Modena e Reggio Emilia

@MicheTiraboschi