

Salario minimo

210/C; 216/C; 306/C
432/C; 1053/C; 141/C

*Commissione Lavoro
Camera dei deputati*

**Audizione ANCE
6 giugno 2023**

Premessa

Con riferimento alle proposte di legge attualmente all'esame, in prima lettura, della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati (C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando e C. 1053 Richetti) volte, tra l'altro, ad individuare una retribuzione minima oraria (cd. salario minimo), si riportano di seguito alcune considerazioni.

Pur condividendo l'intento del Legislatore di intervenire su un tema così rilevante, quale il riconoscimento ad ogni lavoratore, ai sensi dall'art. 36 della Costituzione, di una *"retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*, si ritiene necessario effettuare una valutazione complessiva dei risvolti che l'attuale formulazione di alcuni dei diversi testi in esame potrebbe generare, in particolare con riferimento al settore dell'edilizia.

Si ritiene, infatti, che l'applicazione generalizzata di un salario minimo legale dovrebbe essere prevista esclusivamente per i settori privi della contrattazione collettiva in quanto potrebbe condurre alla conseguenza opposta, ossia una fuga incontrollata dai contratti di lavoro, a danno delle imprese regolari e del complessivo impianto normativo contrattuale, al solo scopo di ridurre il costo del lavoro e creare forme di dumping salariale.

Peculiarità settore edile

In particolare, nel settore dell'edilizia il rispetto di tale principio è già ampiamente soddisfatto dalle parti sociali nazionali comparativamente più rappresentative che, con i contratti collettivi di categoria stipulati, garantiscono ai lavoratori trattamenti economici coerenti e in linea con l'andamento economico e produttivo delle imprese.

Per le imprese edili dell'industria, il contratto collettivo stipulato dall'Ance e dalle organizzazioni sindacali del settore (Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil), si articola su due livelli di contrattazione: nazionale e territoriale. Analogo impianto si ravvisa negli altri contratti edili stipulati dalle altre organizzazioni datoriali comparativamente più rappresentative con i medesimi sindacati.

Si segnala che anche il contratto collettivo territoriale disciplina voci retributive facenti parte integrante del trattamento economico obbligatorio spettante al lavoratore.

Inoltre, l'applicazione integrale del contratto sia nazionale che di secondo livello territoriale, comporta la necessaria iscrizione degli operai, da parte delle imprese, alla Cassa Edile territoriale (Ente bilaterale di settore) e il relativo versamento di tutte le contribuzioni e gli accantonamenti riferiti

agli elementi della retribuzione nonché agli oneri della sicurezza, alle misure assistenziali e sanitarie, che sono obbligatori, inscindibili e vincolanti ai fini della verifica della regolarità contributiva e, quindi, ai fini del rilascio del Durc.

C. 1053 Provvedere, dunque, all'introduzione di una retribuzione di carattere universale, da estendere anche ai settori già coperti dalla contrattazione collettiva, come previsto, ad esempio, dalla proposta **C. 1053**, potrebbe alterare gli equilibri raggiunti nel tempo dalle parti sociali nazionali di settore.

Qualora, infatti, tale salario minimo legale dovesse risultare inferiore al valore definito dalla contrattazione collettiva, le imprese che non applicano alcun contratto potrebbero presentare un'offerta più vantaggiosa, con la conseguente fuoriuscita dal mercato di tutte le imprese che fanno riferimento ai minimi contrattuali.

C. 306, C. 141, C. 432 Non si condivide, altresì, l'impianto di talune proposte di legge, quali **C. 306, C. 141, C. 432**, che, pur facendo riferimento al trattamento economico complessivo definito dalla contrattazione collettiva, ne individuano, comunque, un valore minimo al di sotto del quale la contrattazione non può andare (rispettivamente 9 euro, 10 euro, 9,5 euro).

Nonostante nel settore delle costruzioni il trattamento economico obbligatorio orario sia superiore al valore minimo definito nelle citate proposte, si ritiene comunque che l'individuazione di una misura minima rischierebbe di indebolire il potere negoziale delle parti sociali, non valorizzando le diverse qualifiche dei lavoratori né le peculiarità dei singoli settori.

C. 216 Non condivisibile, inoltre, il riferimento operato dalla proposta **C. 216** che dispone, nei settori coperti dalla contrattazione collettiva, l'applicazione a tutti i lavoratori del settore del solo *"trattamento minimo tabellare"* stabilito dal CCNL *"stipulato dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuate come tali ai sensi della presente legge"*.

Per l'edilizia, come anzidetto, infatti, il riferimento al *"trattamento minimo tabellare"* previsto dal CCNL, risulta critico e fuorviante, perché non considera le altre voci retributive *"di base"* previste dal CCNL e dalla contrattazione integrativa territoriale (es. contingenza, indennità territoriale di settore), che costituiscono parte integrante e sostanziale del trattamento economico obbligatorio da riconoscere al lavoratore, anche ai fini del DURC.

Tale proposta istituisce, inoltre, presso il CNEL una Commissione paritetica con il compito di individuare *“i criteri di maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro, nonché degli ambiti e della efficacia dei contratti collettivi”*, le cui deliberazioni saranno recepite con decreto del Ministro del Lavoro.

Al riguardo si rileva che la disciplina sulla misurazione della rappresentatività delle parti sociali dovrebbe essere stralciata da tale proposta di legge, in quanto necessita di valutazioni e approfondimenti a sé stanti. Ciò anche in considerazione della specificità di taluni settori, come l'edilizia, caratterizzata da un consolidato assetto di relazioni sindacali e da un importante sistema di enti bilaterali, nazionali e territoriali, che da quell'assetto deriva.

**C. 432,
C. 306 e
C. 141**

Dovrebbe essere, altresì, espunta dalle proposte **C. 432, C. 306 e C. 141** anche la norma che impone, nel caso di scadenza del contratto collettivo, l'incremento automatico del trattamento economico ivi previsto, perché lede gravemente l'autonomia delle parti sociali nella trattativa per il rinnovo del contratto collettivo scaduto.

C. 210

Si ritiene, invece, condivisibile l'impianto della proposta **C. 210**, che prevede che *“la retribuzione minima applicabile ai lavoratori del settore privato deve coincidere con il valore del trattamento economico complessivo stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Detto valore deve intendersi applicabile a tutti i lavoratori del settore di riferimento, ovunque impiegati nel territorio nazionale”*.

Solo per quei settori produttivi non coperti dalla contrattazione collettiva, il comma 3 dell'art. 1 della suddetta proposta, prevede, infatti, che la fissazione della retribuzione minima applicabile ai lavoratori sia individuata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Occorre tuttavia precisare nel testo che, come anzidetto, nel settore dell'edilizia, il trattamento economico complessivo è determinato non solo dalla contrattazione collettiva nazionale ma anche dalla contrattazione integrativa territoriale.

conclusioni

Alla luce di quanto esposto, si ritiene indispensabile mantenere fermo il ruolo della contrattazione collettiva, per l'edilizia nazionale e territoriale, quale garanzia di proporzionalità e adeguatezza.

Occorre, pertanto, intervenire per rendere obbligatoria l'applicazione dei contratti collettivi nazionali, e territoriali per l'edilizia, stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e strettamente connessi all'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente. Ciò garantirebbe l'applicazione, per le lavorazioni edili o prevalentemente edili, della suddetta contrattazione, con il conseguente riconoscimento di tutte le relative tutele e prestazioni, anche in termini di formazione e sicurezza sul lavoro. Questo è il percorso da intraprendere per garantire certezza ed equità nei trattamenti per lavoratori e imprese.