



# RELAZIONE P.D.L.

C.141, C.210,  
C.216, C.306 e  
C.432

*RECANTI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI  
GIUSTA RETRIBUZIONE E SALARIO  
MINIMO*



## RELAZIONE P.D.L. C.141, C.210, C.216, C.306 E C.432 RECANTI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GIUSTA RETRIBUZIONE E SALARIO MINIMO

### **Premessa**

La discussione relativa all'opportunità di fissare il c.d. "salario minimo" per i lavoratori è ultimamente al centro di numerosi dibattiti. Recepiamo in tal senso le proposte presentate sul tema a prima firma degli **Onorevoli Fratoianni (C.141), Serracchiani (C.210), Laus (C. 216), Conte (C.306), Orlando (C.432)** recanti norme di attuazione **dell'art. 36 della Costituzione**.

Segnaliamo come il benessere dei lavoratori, che passa necessariamente anche dall'applicazione dell'art. 36 della Costituzione - il quale prevede che ciascuno di essi abbia diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro ed, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa – venga da noi ritenuto un tema di primaria e fondamentale importanza ma urge porre un quesito circa il contenuto delle Proposte di Legge oggetto della nostra trattazione.

### *Qual è l'obiettivo della discussione?*

Pare a questa Confederazione che le PdL in esame rechino come obiettivo ultimo un ridimensionamento delle soglie ove viene ricondotta la rappresentatività sindacale, portando con sé la volontà di limitare lo spazio di libertà sindacale, principio tutelato a sua volta da norma di rango costituzionale (**art. 39 Cost.**). All'interno delle PdL in oggetto, infatti, vi sono numerose iniziative che riconducono l'indicazione del salario minimo ai *sol*i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle OO.SS. considerate maggiormente rappresentative sul piano nazionale, stabilendo successivamente una serie di criteri ove tale "maggiore rappresentatività" verrebbe rispettata.

Riteniamo, tuttavia, che garantire una retribuzione dignitosa e rispettosa di quanto stabilito ai sensi dell'art. 36 Cost. non abbia nulla a che vedere con la rappresentatività sindacale: non è, infatti, riducendo gli spazi di libertà sindacale che gli stipendi aumenteranno. Occorrerebbe, piuttosto, studiare la situazione attuale, andando ad identificare le problematiche insite in ciascun settore: la maggiore rappresentatività non è, infatti, garanzia di retribuzioni più alte e riteniamo di portare un esempio al riguardo.



## **1. Le problematiche dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative**

È forte attualmente il dibattito sul **Contratto Collettivo Nazionale di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari** stipulato dalla OO.SS. ASSIV, ANVIP, UNIV, AGCI Servizi, LEGA COOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI e CGIL e CISL il quale non solo indica delle retribuzioni che si pongono al di sotto della soglia di povertà (l'ultimo livello della Sezione Servizi Fiduciari non supera gli 800,00€/mese) ma non è oggetto di aggiornamento da *anni* (precisamente 8). L'ultimo Verbale di Accordo fra le OO.SS. risale al 1° luglio 2021 e ivi troviamo riportate le seguenti parole: *“Le Parti danno atto che la trattativa per il CCNL di settore, a distanza di cinque anni dalla presentazione della piattaforma, non ha prodotto ad oggi convergenze idonee a realizzare un'intesa”*.

Segnaliamo, in tal senso, che trattasi **non** di un CCNL stipulato da OO.SS non “maggiormente rappresentative” o di Contratto c.d. *“pirata”* ma di un Accordo che riporta le firme di sigle sindacali che risultano attualmente fra le più blasonate: secondo le PdL oggetto di questa trattazione tale CCNL potrebbe costituire il faro cui riferirsi per le retribuzioni minime dei lavoratori del settore quando essi stessi hanno opposto, proprio avverso a codesto Contratto, numerose vertenze financo richiamando proprio quell'articolo 36 della Costituzione che si vorrebbe tutelare e rispettare.

Desideriamo, inoltre, porre l'attenzione delle Associazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie di codesto Accordo, le quali lamentano di non riuscire a trovare un'intesa con le Associazioni Datoriali che permetta di rinnovare il CCNL, sull'utile strumento del *recesso*, il quale permette di rescindere dall'Accordo in essere portando alla sua decadenza, in modo da poter addivenire, laddove si desidera, alla stipula di un Contratto totalmente nuovo.

È opinione di questa Confederazione che il collegare le retribuzioni minime alla rappresentatività sindacale costituirebbe un paradosso laddove le sigle maggiormente rappresentative siano firmatarie di CCNL scaduti da anni e con retribuzioni che si pongono al di sotto della soglia di dignità. Non solo, imporre alle Aziende l'applicazione dei soli contratti stipulati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative lederebbe al principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 della Costituzione, il che porta alla trattazione di cui al prossimo paragrafo.



## 2. Art. 36 ed art. 39 Cost.: una riflessione

Prendiamo atto che pressoché ogni Proposta di Legge in discussione aggancia, come già esplicito all'interno del precedente paragrafo, il concetto di salario minimo alla maggiore rappresentatività dei sindacati stipulanti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. È parere di questa Confederazione che la tutela di uno non debba necessariamente andare a scapito dell'altro: la libertà sindacale, così come la proliferazione di contratti collettivi, non può essere considerata un ostacolo alla definizione del salario minimo ed alla tutela della dignità del lavoratore. Anzi, segnaliamo che sono numerosi, e quello enunciato al paragrafo precedente costituisce solamente uno dei tanti possibili, i casi in cui quanto stabilito all'interno di CCNL stipulati da OO.SS. considerate maggiormente rappresentative sia inadeguato o, in alcuni casi, anche inferiore rispetto a quanto definito da CCNL siglati da Associazioni considerate minori. Seguendo l'impostazione delle Proposte di Legge in oggetto laddove anche un CCNL "minore" stabilisse delle condizioni effettivamente migliorative rispetto ad uno c.d. "leader" comunque non potrebbe essere preso come riferimento né per le retribuzioni minime né per qualsiasi altro trattamento applicato al lavoratore (ferie, permessi, trattamento per infortunio, malattia ecc.).

Portiamo al riguardo un'ulteriore esemplificazione. In data 1° dicembre 2022 è stato sottoscritto dalle OO.SS. Unilavoro PMI, Assoyacht, Confsal Fisals e CIU Unionquadri il *primo* CCNL per i marittimi imbarcati su unità da diporto per i servizi resi in ambito marittimo e di navigazione non commerciale, il quale è primo Accordo dedicato al settore della nautica da diporto privato. Tale Contratto ha innalzato le retribuzioni minime di almeno 300,00€/livello contrattuale e ha dedicato una serie di normative declinandole sulle esigenze espresse dalle categorie di settore. Indichiamo che, prima di siffatto CCNL, i rapporti intercorrenti fra armatore e marittimo nel settore della nautica da diporto privato risultavano disciplinati da CCNL generici o relativi a rapporti commerciali (significativamente differenti rispetto a quelli privati): secondo l'impostazione delle PdL in oggetto, stante il fatto che non tutte le OO.SS siglanti il CCNL detengono la maggiore rappresentatività comparata, detto Accordo non potrebbe essere preso in considerazione, seppur nettamente migliorativo.

Segnaliamo, inoltre, che anche laddove si ritenesse che la contrattazione collettiva così come attualmente impostata creasse un qualche ostacolo alla definizione ed all'applicazione del salario



minimo al lavoratore, resta la possibilità di intervenire direttamente con legge. Difatti la **Direttiva UE 2022/2041** non configura alcun obbligo per gli Stati circa l'esclusività della definizione del salario minimo tramite contrattazione collettiva ma segnala che possono seguirsi tre vie:

- 1) Definizione tramite legge (salario minimo legale);
- 2) Definizione tramite contrattazione collettiva;
- 3) Definizione tramite combinato di legge e contrattazione collettiva.

Si ritiene che se l'obiettivo ultimo delle Proposte in oggetto rimane quello di tutelare la dignità del lavoratore si potrebbe lasciare la determinazione della soglia minima del salario direttamente al Legislatore – così come evidenziato dalle stesse – lasciando però libere le OO.SS. di determinare liberamente tutto quanto al di sopra di tale soglia. In tale maniera si rispetterebbe sia quanto sancito dall'art. 36 della Costituzione sia quanto enunciato dall'art. 39, tutelando correlativamente sia il lavoratore che la libertà sindacale. Rimane pertanto poco chiara la ragione per la quale viene ritenuto quasi imprescindibile il dover revisionare l'intera impostazione relativa alla rappresentatività delle Associazioni Sindacali, che già di per sé presenta delle problematiche che verranno esplicitate nel prossimo paragrafo.

### **3. Chi controlla i controllori?**

Riportiamo di seguito quanto enunciato dall'art. 39 Cost.:

*“L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.*

*I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.”*

Segnaliamo che questo articolo è in realtà applicato solamente in parte all'interno del nostro ordinamento. Difatti non è presente alcuna normativa che indichi con precisione come la maggiore



rappresentatività debba essere misurata e non solo: attualmente non vi è alcun controllo né relativo alla registrazione degli Statuti o al loro contenuto (in particolare una verifica apposita sul rispetto del principio della libertà democratica) né circa l'effettivo rispetto del criterio della personalità giuridica, non posseduta da tutte le sigle sindacali.

Stante la situazione appena descritta ci chiediamo perché le Pdl in oggetto riprendano pedissequamente la parte dell'articolo relativa alla stipula dei contratti collettivi ed alla loro efficacia per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce ma non considerino che, *prima facie*, detto articolo dovrebbe essere applicato nella sua interezza: dovrebbe quindi essere predisposto un sistema di controllo e verifica di *tutti* i requisiti, non solamente di uno.

Segnaliamo, in particolar modo, la **Pdl C.216** che prevede l'introduzione di criteri volti alla misurazione della rappresentatività delle OO.SS. Tali criteri dovrebbero essere valutati da un'apposita Commissione Paritetica istituita presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL): tale Commissione dovrebbe essere composta da 10 rappresentanti dei lavoratori dipendenti, da 10 rappresentanti delle imprese e dal Presidente del CNEL, che avrebbe il compito di convocarla e presiederla. Detti 20 membri sarebbero nominati per 5 anni, con la possibilità di essere confermati, con decreto del Presidente della Repubblica (su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri) **su designazione delle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**. In sede di prima nomina, inoltre, **i membri della Commissione rappresentanti delle parti sociali sarebbero nominati dalle organizzazioni rappresentate nell'assemblea del CNEL**. La domanda che ci poniamo è: *la valutazione della rappresentatività delle organizzazioni che – attualmente – vengono considerate “maggiormente rappresentative” sulla base di quali criteri è stata effettuata?* Poiché, come abbiamo appena visto, non vi è alcuna normativa che li determini. Nostra opinione è che tali OO.SS. siano considerate maggiormente rappresentative per prassi, poiché costituite da moltissimo tempo ma senza che vi sia mai stata una valutazione effettiva circa il rispetto dei criteri relativi al possesso della personalità giuridica, di una base democratica, del numero effettivo di iscritti. Se tale valutazione sulla rappresentatività deve essere fatta che allora valga *per tutti* e venga affidata ad una commissione esterna rispetto ai sindacati attualmente esistenti, seguendo il principio giuridico del *nemo iudex in re sua*, ovvero che **nessuno può farsi giudice della propria causa**.



In definitiva è opinione di questa Confederazione che, anche laddove si volesse mettere mano al sistema della rappresentatività e si volesse finalmente applicare in toto l'art. 39 della Costituzione, ciò dovrebbe essere fatto partendo da zero e dando a tutte le OO.SS. le medesime possibilità di essere valutate in modo oggettivo.

#### **4. La detassazione degli aumenti retributivi: un passo in più**

Accogliamo con favore la proposta della **Pdl C.306** (art. 8) la quale prevede, seppur in via sperimentale, per gli anni dal 2023 al 2025, una detassazione degli incrementi retributivi previsti dai CCNL, disponendo che tali incrementi siano soggetti all'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali in misura ridotta, ossia pari al 10%, entro il limite di importo complessivo pari a 3.000€; tali importi non concorrerebbero al raggiungimento del limite di importo complessivo stabilito dalla normativa vigente per la tassazione agevolata dei premi di risultato fino a 3.000€ lordi. Tale proposta viene da noi considerata di buon senso, seppur riteniamo che potrebbe essere più coraggiosa: non vi può essere un aumento degli stipendi applicati ai lavoratori senza che vi sia un ripensamento anche del sistema di tassazione che attualmente grava su di essi ed, inoltre, riteniamo che una normativa relativa alla detassazione degli aumenti risulti di più facile applicazione per tutti, laddove invece la normativa applicata ai Premi di Risultato favorisce le Aziende più strutturate in quanto piuttosto complicata.

È nostra opinione che, anche ove si aumentassero gli stipendi per legge il rischio è che detto aumento venga successivamente eroso da una tassazione elevata e che deve essere messa in discussione.

#### **Conclusioni**

In conclusione è nostra opinione che il tema del salario minimo *debba* essere dibattuto e si debba addivenire ad una soluzione che tuteli correlativamente i lavoratori e le aziende ma sosteniamo, con fermezza, che la strada da percorrere per il rispetto della dignità e della salute dei lavoratori non debba passare dalla lesione del principio di libertà sindacale.