



Commissione XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati

Audizione Confesercenti nell'ambito dell'esame delle proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando e C. 1053 Richetti, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo

Le proposte legislative finalizzate all'introduzione di un salario minimo per legge vedono la nostra contrarietà.

La storia delle relazioni sindacali del nostro Paese negli ultimi 70 anni dimostra che la contrattazione collettiva è stata in grado di garantire ai lavoratori e alle imprese trattamenti economici che, nel rispetto del precetto di cui all'art. 36 della Costituzione, siano in linea con le situazioni economiche di mercato dei singoli settori, nonché coerenti con le qualifiche dei singoli lavoratori e l'andamento della produttività dei diversi comparti.

Un intervento per legge in tale ambito, pertanto, porterebbe con sé una possibile alterazione degli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva. Infatti, se il valore minimo fissato dal Legislatore fosse più basso di quello stabilito dai contratti collettivi, si correrebbe il rischio di disapplicazione degli stessi, poiché per le aziende il salario negoziale sarebbe considerato come un mero ed incomprensibile costo ulteriore; al contrario, se fosse più alto, l'ingerenza legislativa in tale campo determinerebbe uno squilibrio nella rinegoziazione degli aumenti. Conseguenza - non voluta - di tale disapplicazione contrattuale potrebbe essere il peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori.

Il quadro internazionale dimostra che la determinazione per legge di un salario orario minimo è tipica di Paesi storicamente caratterizzati da un sistema di contrattazione collettiva “debole” ovvero decentrata a livello aziendale o locale, non in grado di definire una previsione salariale minima omogenea. E’ questo, ad esempio, quanto accaduto in Germania, ove l’introduzione del salario minimo è stata la conseguenza dell’incapacità dei sistemi di relazioni sindacali locali di definire una previsione salariale minima omogenea per tutto il territorio.

La situazione italiana è differente poiché vi è una significativa diffusione della contrattazione collettiva nazionale che negozia anche la retribuzione del lavoro subordinato coprendo ampiamente i settori produttivi, nonché un secondo livello di contrattazione (aziendale o territoriale) che regola il salario di produttività .

L’introduzione di un salario minimo legale orario, inoltre, getterebbe le basi per l’indebolimento della contrattazione collettiva nazionale, vanificando gli equilibri (a volte faticosamente) raggiunti tra le parti sociali che tengono strettamente conto dell’andamento economico nonché dei costi e oneri per ciascun comparto. Senza dimenticare che il contratto collettivo, lungi dal determinare i soli salari, è anche lo strumento che consente di individuare soluzioni per le mutevoli esigenze organizzative e di flessibilità delle imprese, di assicurare tutele collettive e, spesso, sistemi di welfare integrativi in favore dei dipendenti, come dimostrato in concreto dalla contrattazione collettiva dei settori del Terziario.

Il CCNL TDS Confesercenti ha un trattamento economico complessivo orario pari a 18.73 euro; il CCNL Turismo ha un trattamento economico complessivo orario pari a 17.58 euro (tabelle ministeriali). Di conseguenza in termini esemplificativi il datore di lavoro potrebbe, in caso di ispezione o di contenzioso, dimostrare facilmente che, pur non applicando il CCNL TDS Confesercenti, ma limitandosi ad applicare l’importo di legge (ove determinato), è in linea con quanto il sistema richiede. Questo rappresenterebbe la distruzione di tutto il “sistema di welfare contrattuale” (Enti bilaterali Fondi assistenza sanitaria) con evidente danno per i lavoratori.

Si pensi, ad esempio, alle previsioni dei ccnl sulle prestazioni bilaterali, che determinano vantaggi economici per i dipendenti ben superiori alla sola quota di contribuzione (si pensi ad. es., al lavoratore al quale viene integralmente rimborsato o anticipato il costo di un intervento chirurgico del valore di 20.000 euro). L’introduzione del salario minimo legale rischierebbe di colpire il welfare contrattuale.

Da ultimo, questo strumento non servirebbe neanche per combattere la questione del c.d. lavoro nero dal momento che questi lavoratori, probabilmente, non vedrebbero

comunque applicato loro il salario minimo legale. Come già evidenziato in altre sedi, il lavoro nero si combatte garantendo certezza delle regole, dell'applicazione dei contratti collettivi vigenti e delle correlate attività ispettive da parte degli organi di vigilanza.

L'introduzione del salario minimo per legge non risolverebbe a nostro avviso neppure la complessa questione dei *working poor*, anzi, avrebbe l'effetto di spiazzare i lavoratori a basso salario relegandoli a percepire solo il minimo oppure addirittura a trasformarli in disoccupati.

Confesercenti ritiene più idoneo, rispetto al consolidato sistema di relazioni sindacali italiano, il mero rinvio ai contratti collettivi nazionali per la determinazione della retribuzione che in ogni caso dovrebbe avere misura mensile, implementando l'applicazione delle suddette retribuzioni anche alle attività produttive non coperte dalla contrattazione collettiva.

Come già evidenziato infatti, posto che in Italia il salario è stabilito dai contratti collettivi, occorre rafforzare questo principio, attraverso una previsione che, indipendentemente dalla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione, faccia leva sull'art. 36 e dia valore legale ai minimi contrattuali stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi, sulla base degli indirizzi già consolidati, sia nella giurisprudenza, sia nella prassi amministrativa, affiancandovi una più incisiva vigilanza attraverso indirizzi agli organi ispettivi, oggi non ancora sistematizzati e pertanto carenti.

Si ritiene quindi prioritario, prima di procedere con le ipotesi di introduzione di un salario minimo per legge, **porre in essere le condizioni per favorire l'applicazione delle norme che già oggi privilegiano l'applicazione dei contratti collettivi**, estendendo il riferimento alla retribuzione da essi definita da parametro obbligatorio per il versamento dei contributi previdenziali a parametro obbligatorio per il riconoscimento di retribuzioni minime. Questa soluzione rafforzerebbe la funzione dei contratti collettivi mentre la fissazione ex lege di un salario ne sminuirebbe del tutto la funzione salariale. Inoltre, occorre intensificare il contrasto ai contratti pirata sottoscritti da Organizzazioni prive di rappresentatività e non presenti nel Cnel, che generano dumping contrattuale e determinano l'applicazione di salari non congrui rispetto a quelli dei contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni realmente rappresentative.

Qui di seguito indichiamo alcune sintetiche considerazioni sui DDL oggi in esame.

Proposta di legge Orlando C. 432

Si parte dall'elaborazione giurisprudenziale del concetto di retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost., per riconoscere nei CCNL la funzione di "autorità salariali".

Si estendono i minimi retributivi previsti dai CCNL più rappresentativi: i trattamenti economici complessivi minimi, previsti dai CCNL, costituiscono il parametro esterno di commisurazione per definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere ai lavoratori.

Si intende contrastare le forme di competizione salariale al ribasso, rinviando alla retribuzione concordata nei CCNL firmati da associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

Si fa riferimento ai trattamenti economici complessivi (TEC), per alludere all'intera retribuzione spettante ai lavoratori, una volta che viene loro applicato uno specifico contratto collettivo. Per "retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente" si intende il complessivo trattamento economico corrisposto ai lavoratori, che deve comunque essere non inferiore a quello previsto dal CCNL stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività prevalentemente svolta dal datore di lavoro (art. 2, co. 1).

Si prevede l'istituzione di una commissione interistituzionale (art. 2, co. 5) per l'individuazione del TEC, in caso di mancata definizione nel CCNL o di mancato stipula di un accordo interconfederale ad hoc. In ogni caso il trattamento economico minimo corrisposto ai lavoratori non può essere inferiore a 9,5 euro all'ora, al lordo degli oneri contributivi e previdenziali (art. 2, co. 7).

Valutazioni

- i. Non è chiara la definizione del TEC
- ii. Non è chiaro il compito della commissione ex art. 2, co. 5
- iii. Anche alla luce della direttiva europea, risulta complesso decidere quale istituzione avrebbe il compito di verificare periodicamente tale copertura e quali CCNL tenere in considerazione per la misurazione (solo quelli di CGIL, CISL, UIL? Tutti?).
- iv. È positivo il contrasto a contrattazione collettiva comparativamente non rappresentativa.

- v. È superflua l'estensione della disciplina ai rapporti di collaborazione etero-organizzati di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

Proposta di legge Serracchiani C. 210

Si estendono i minimi retributivi previsti dai CCNL più rappresentativi: i trattamenti economici complessivi minimi, previsti dai CCNL, costituiscono il parametro esterno di commisurazione per definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere ai lavoratori.

Tale trattamento economico complessivo, stabilito dai CCNL più rappresentativi, si applica a tutti i lavoratori del settore di riferimento, ovunque impiegati nel territorio nazionale (art. 1, co. 2).

Per quei settori produttivi non coperti dalla contrattazione collettiva, il salario minimo è fissato annualmente con decreto interministeriale, d'intesa con conferenza Stato-Regioni, e sentito il CNEL e le parti sociali, tenuto conto dei livelli retributivi vigenti nei settori affini (art. 1, co. 3).

È prevista la sanzione per i datori di lavoro che violano tale articolo, oltre al risarcimento del danno economico patito dai lavoratori (art. 1, co. 4).

Valutazioni

- i. Proposta che supporta l'autonomia collettiva, con particolare riguardo ai CCNL delle associazioni comparativamente più rappresentative.
- ii. È positivo il contrasto a contrattazione collettiva comparativamente non rappresentativa.
- iii. Monitoraggio costante dei cd. "working poors"

Proposta di legge Laus C. 216

Mira ad una attuazione, per via legislativa, del diritto ad una giusta retribuzione previsto dall'art. 36 Cost.: la rappresentatività delle parti stipulanti opera come parametro per individuare la contrattazione collettiva attuativa del disposto costituzionale, seguendo l'impostazione di C. Cost. 26 marzo 2015, n. 51, che

individua nella contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali più rappresentative un parametro esterno ed indiretto di commisurazione della retribuzione sufficiente e proporzionata.

Recepisce in norma di legge il principio secondo cui, ai fini della determinazione della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost., si deve far riferimento ai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore (art. 1 co. 1). Il trattamento minimo tabellare stabilito dal Ccnl, pertanto, deve trovare applicazione a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale (art. 1 co. 2).

Negli ambiti di attività non coperti dai CCNL, viene istituito il salario minimo di garanzia, ossia il trattamento economico minimo che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato — e, quindi, anche alle collaborazioni etero-organizzate — secondo gli importi e le modalità determinati da una apposita «Commissione paritetica per la rappresentanza e la contrattazione collettiva» (art. 1, co. 3).

Tale Commissione — entro diciotto mesi dalla propria costituzione, tenendo conto degli accordi interconfederali in materia — deve definire gli ambiti della contrattazione collettiva nazionale (con l'obiettivo di ridurre il numero), i criteri di individuazione dei CCNL comparativamente più rappresentativi in ogni ambito, i criteri di misurazione e certificazione delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali, la titolarità e l'efficacia soggettiva della contrattazione collettiva nazionale e decentrata, i rapporti tra i diversi livelli contrattuali in un'ottica di coordinamento, il salario minimo di garanzia per gli ambiti di attività non coperti da contrattazione collettiva, nonché i criteri per il suo aggiornamento (art. 2 co. 6).

È previsto che il CNEL, in cooperazione con l'INPS, aggiorni la numerazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro depositati e archiviati presso lo stesso CNEL, attribuendo un codice alfanumerico — c.d. "codice CCNL" — a ciascun contratto o accordo collettivo (art. 3 co. 1). Tale codice viene integrato dall'INPS nella procedura relativa alla denuncia retributiva e contributiva mensile (flusso Uniemens) nella quale il datore di lavoro è tenuto a indicare per ciascuna posizione professionale il codice CCNL riferibile al contratto o accordo collettivo applicato.

Valutazioni

- i. Si limita ad estendere i minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva, senza entrare in concorrenza con la stessa con un salario minimo legale intersettoriale e questo è positivo.
- ii. Quanto alla definizione dei perimetri contrattuali, seppur in via mediata per il tramite della Commissione, mantiene tale ruolo in capo alle parti sociali.

Proposta di legge Conte C. 306

Mira ad una attuazione, per via legislativa, del diritto ad una giusta retribuzione previsto dall'art. 36 Cost.: la rappresentatività delle parti stipulanti opera come parametro per individuare la contrattazione collettiva attuativa del disposto costituzionale, seguendo l'impostazione di C. Cost. 26 marzo 2015, n. 51, che individua nella contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali più rappresentative un parametro esterno ed indiretto di commisurazione della retribuzione sufficiente e proporzionata.

Prevede due strumenti (l'estensione dei contratti collettivi e la fissazione di un salario minimo legale) tra loro incompatibili che operano contemporaneamente.

La definizione di "retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente" è contenuta nell'art. 2 co. 1 che considera tale il trattamento economico complessivo, non inferiore a quello previsto dal CCNL in vigore per il settore in cui opera l'impresa, stipulato dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso e obiettivamente vicino, in senso qualitativo, all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro. Il trattamento economico minimo orario come definito dal CCNL non può, comunque, essere inferiore a 9 euro lordi: è mantenuta la convivenza tra il salario minimo legale ed il rinvio quale parametro alla contrattazione collettiva.

In presenza di più CCNL applicabili, si stabilisce che il trattamento economico complessivo che costituisce retribuzione proporzionata e sufficiente non può essere inferiore a quello previsto dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria merceologico-produttiva. In ogni caso, il trattamento economico minimo

orario definito dal CCNL “prevalente” non può essere inferiore all’importo di 9 euro lordi (art. 3 co. 1).

È prevista l’istituzione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di una apposita Commissione a cui compete la valutazione in merito all’aggiornamento del valore soglia del trattamento economico minimo orario, il monitoraggio del rispetto della retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente, nonché l’individuazione dei Ccnl “prevalenti”.

Valutazioni

- i. Limita l’autonomia collettiva
- ii. Rischio che la contrattazione collettiva sarà superata ogniqualvolta la stessa preveda un salario minimo che non sia pari almeno ai 9 euro lordi previsti legislativamente, nel caso dei CCNL TDS e Turismo diventerebbe addirittura più conveniente il salario legale (vedi considerazioni in premessa)
- iii. Si limita a fissare una soglia minima: non sufficiente, è opportuno attivare procedure formali di coinvolgimento delle parti sociali
- iv. È superflua l’estensione della disciplina ai rapporti di collaborazione etero-organizzati di cui all’art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

Proposta di legge Fratoianni e Mari C. 141

Mira ad una attuazione, per via legislativa, del diritto ad una giusta retribuzione previsto dall’art. 36 Cost.: la rappresentatività delle parti stipulanti opera come parametro per individuare la contrattazione collettiva attuativa del disposto costituzionale, seguendo l’impostazione di C. Cost. 26 marzo 2015, n. 51, che individua nella contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali più rappresentative un parametro esterno ed indiretto di commisurazione della retribuzione sufficiente e proporzionata.

Prevede due strumenti (l’estensione dei contratti collettivi e la fissazione di un salario minimo legale) tra loro incompatibili che operano contemporaneamente.

Il trattamento economico minimo orario come definito dal CCNL non può, comunque, essere inferiore a 10 euro lordi: è mantenuta la convivenza tra il salario minimo legale ed il rinvio quale parametro alla contrattazione collettiva.

Valutazioni

- i. Limita l'autonomia collettiva
- ii. Rischio che la contrattazione collettiva sarà superata ogniqualvolta la stessa preveda un salario minimo che non sia pari almeno ai 10 ro lordi previsti legislativamente, nel caso dei CCNL TDS e Turismo diventerebbe addirittura più conveniente il salario legale (vedi considerazioni in premessa)
- iii. Si limita a fissare una soglia minima: non sufficiente, è opportuno attivare procedure formali di coinvolgimento delle parti sociali
- iv. È superflua l'estensione della disciplina ai rapporti di collaborazione etero-organizzati di cui all'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e alle altre forme contrattuali, anche autonome.

Proposta di legge Richetti C. 1053

Al fine di salvaguardare il disposto dell'art. 36 Cost., viene stabilita la retribuzione oraria minima non al di sotto di 9 euro, col monitoraggio e aggiornamento da parte della «Commissione per l'aggiornamento della retribuzione oraria minima» (art. 2, co. 3), e sanzioni amministrative pecuniarie in caso di violazioni da parte dei datori di lavoro (art. 7). Si prevede il compito per le parti sociali di provvedere all'aggiornamento dei CCNL per adeguarsi a quanto previsto dalla norma.

Si prevede che l'ambito di applicazione soggettivo di tali norme riguardi i rapporti di lavoro a cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, comprese le collaborazioni etero-organizzate e quelle occasionali, nonché “tutti i rapporti di lavoro la cui retribuzione è stabilita su base oraria” (art. 3).

Si dispone che i premi di risultato/produttività, entro il limite annuo di seimila euro lordi, nonché gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori sulla base della contrattazione decentrata, non concorrono alla formazione del reddito imponibile (art. 5).

Valutazione

- i. L'introduzione del riferimento ai 9 euro pone seri problemi ai CCNL per le valutazioni già ampiamente rappresentate nella nostra premessa.