



Senato della Repubblica

AUDIZIONE DEL 12 MARZO 2019

SU DISEGNI DI LEGGE A.S. 310 e A.S. 658, PER L'ISTITUZIONE DI UN SALARIO MINIMO ORARIO

L'ALLEANZA DELLE COOPERATIVE ITALIANE unisce AGCI, CONFCOOPERATIVE e LEGACOOP, le più rappresentative centrali del movimento cooperativo italiano. Costituisce il più avanzato esperimento di integrazione delle associazioni di rappresentanza nella storia del Paese. Rappresenta il 90% della cooperazione italiana la quale, nel suo complesso, incide per l'8% sul PIL. Le imprese di Alleanza associano ben 12 milioni di soci, occupano 1.150.000 persone e producono 150 miliardi di fatturato. L'Alleanza si esprime attraverso il proprio presidente, Mauro Lusetti (presidente di Legacoop) e due copresidenti (Brenno Begani, presidente Agci, e Maurizio Gardini, presidente di Confcooperative). Ha sede in Roma, presso il Palazzo della Cooperazione di Via Torino n. 146.

<http://www.alleanzacooperative.it/>

<https://www.agci.it/>

<http://www.confcooperative.it/>

<http://www.legacoop.coop/>

Come Alleanza delle Cooperative Italiane, condividiamo in termini generali l'obiettivo dei 2 DDL di **determinare livelli minimi di retribuzione** dignitosi per i lavoratori, in linea con il dettato costituzionale (art. 36) di garantire a tutti una retribuzione proporzionata e sufficiente. Tanto più che questa misura, oltre a essere presente nella maggior parte dei paesi UE, può aiutare a contrastare fenomeni di concorrenza sleale sul costo del lavoro (soprattutto nei settori ad alta intensità di appalti). Fenomeni, questi ultimi, che come sistema cooperativo ci siamo impegnati da tempo a contrastare, attraverso campagne straordinarie contro la falsa cooperazione o per il tramite di un impegno quotidiano negli osservatori territoriali per la cooperazione nonché nella lotta al dumping contrattuale subito da imprese che ricorrono abitualmente a CCNL pirata.

E' però opportuno precisare che, per garantire la sua efficacia ed evitare fenomeni distorsivi, qualsiasi tipo di provvedimento sul tema "Salario Minimo" deve a nostro avviso **conciliarsi con il principio di centralità del CCNL leader che da sempre abbiamo sostenuto e praticato e a cui, quindi, laddove esistente va ricondotta la funzione di determinare il trattamento economico minimo.**

Sebbene in Italia il dibattito sul salario minimo abbia una storia piuttosto recente, come richiamato anche nella relazione al DDL 658, il sistema cooperativo ha affrontato il tema già da oltre 10 anni attraverso una specifica disciplina a riguardo. Infatti, con l'art. 7, comma 4, della legge 31/2008, norma **fortemente voluta a suo tempo dalle centrali che rappresentiamo e condivisa con il sindacato**, il legislatore ha imposto **per i soci-lavoratori l'applicazione dei minimi contrattuali previsti dai CCNL leader**, vale a dire quelli sottoscritti dalle parti sociali **comparativamente più rappresentative a livello nazionale**. In questo modo, in considerazione della presenza di associazioni non affatto rappresentative e del proliferare di CCNL pirata, come sistema cooperativo abbiamo avuto l'ambizione - pioneristica e anticipatoria rispetto a tutti gli altri settori - che si garantisse il rispetto della contrattazione da noi sottoscritta in quanto organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionali. **Previsione che a più riprese abbiamo auspicato anche per tutti i lavoratori e non solo limitatamente ai soci.**

Questo in linea con ulteriori disposizioni normative che già impongono, per altri motivi, l'applicazione della contrattazione leader (es. la legge 389/1989 in materia di minimali contributivi INPS, oppure l'art. 1, comma 1175, della legge 296/2006 per la fruizione di

eventuali benefici normativi/contributivi). Ulteriore conferma rispetto a questa nostra posizione è avvenuta anche con la sentenza della Corte Costituzionale n. 51/2015 che ha ribadito la legittimità costituzionale dell'art. 7 comma 4 della Legge 31/2008, sottolineando peraltro contestualmente il buon operato in questi anni dei nostri Osservatori territoriali della Cooperazione. Tutto ciò, poiché è stata riconosciuta la capacità della contrattazione collettiva, meglio di altre fonti, di recepire l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le imprese.

Siamo perciò fermamente convinti che sia compito della contrattazione leader definire il salario minimo valido per tutti nel settore di riferimento (stessa linea su cui si muove ormai da diverso tempo tutta la giurisprudenza), **lasciando al legislatore la definizione di un salario minimo unicamente per quegli ambiti di attività non coperti da CCNL o dove non esista una contrattazione collettiva sottoscritta da organizzazioni rappresentative a livello nazionale.**

Contrariamente a quanto da noi sostenuto, nei due disegni di legge oggetto dell'audizione, invece, riscontriamo la scelta di meccanismi ibridi per la definizione dei compensi minimi attribuendo solo apparentemente un ruolo alla contrattazione, di fatto svuotata di senso laddove il legislatore stabilisce come e comunque dei salari minimi legali applicabili anche in quei settori dove già esistono CCNL leader e relativi minimi contrattuali. In questo modo, non prevedendo la validità dei salari minimi di legge unicamente per realtà prive di contrattazione, **si introduce un pericoloso sistema che non ha nulla a che vedere con la storia e la tradizione delle relazioni industriali e degli assetti contrattuali del nostro paese**, dove da sempre la definizione dei salari/minimi resta prerogativa delle parti sociali. Osservazione che vale a prescindere dai valori economici utilizzati, peraltro diversi nelle due proposte parlamentari (9 euro netti o lordi), e che muove dal rischio di un trascinarsi verso il basso degli attuali livelli salariali minimi garantiti ai lavoratori dai CCNL. In linea con quanto fino ad ora affermato, non condividiamo la previsione di definire per decreto ministeriale, seppure previo accordo con le parti sociali, le modalità di incremento dei salari di importo superiore al salario minimo orario (proposta contenuta nel ddl. 310 – art. 3, comma 1, lett. b) cioè anche per quei settori coperti dalla contrattazione collettiva. Per la definizione di tali parametri il sistema delle parti sociali ha da tempo sviluppato accordi interconfederali che entrano nel merito di tali modalità, secondo una

storica tradizione di confronto tra le parti, aggiornandola peraltro alle esigenze dettate dal contesto di riferimento, sociale ed economico, più attuale.

Riteniamo perciò sostanziale sottolineare come si debba **necessariamente tener conto di quanto previsto dagli accordi interconfederali** firmati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, ricordando ai senatori firmatari del DDL 658 che l'accordo citato nell'art. 3, comma 2 non è ne' l'unico, né l'ultimo accordo interconfederale presente nel nostro paese.

Il più recente è quello sottoscritto dalle Centrali cooperative con CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018. In tale accordo, in linea con l'evoluzione delle politiche salariali, si stabilisce un **obbligo di rispetto non solo dei minimi tabellari, ma anche di tutte quelle voci economiche che ciascun CCNL in via pattizia fa rientrare nel trattamento economico complessivo da garantire ad un lavoratore** (es. assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare).

Nell'ottica da noi proposta, laddove il salario minimo sia applicabile ai settori non coperti dalla contrattazione collettiva, riteniamo essenziale affrontare anche un altro tema, quello della misurazione della rappresentanza, parte integrante per garantire l'efficace tenuta dell'intero impianto. Rispetto alla misurazione della rappresentanza – tema su cui peraltro ricordiamo l'avanzato ragionamento aperto in sede CNEL con la partecipazione delle principali organizzazioni sindacali e datoriali – siamo **favorevoli ad utilizzare gli indici previsti dall'art. 4 della legge 936/1986** già ampiamente impiegati dal Ministero del Lavoro e dai giudici **per acclarare** quali siano **le organizzazioni più rappresentative a livello nazionale** (es. numero dei lavoratori occupati, numero delle imprese associate, articolazione settoriale/territoriale, accordi e CCNL sottoscritti). Per cui condividiamo in questo senso la scelta operata nel ddl. 658 all'art. 2, comma 1. Laddove, invece, in presenza di una pluralità di CCNL applicabili, si debbano individuare le **parti comparativamente più rappresentative,** abbiamo **qualche perplessità rispetto alla soluzione prospettata nell'art. 3, comma 2, del DDL 658 relativamente alla misurazione delle organizzazioni datoriali,** vale a dire l'utilizzo indiscriminato di un mero conteggio del numero complessivo di imprese associate e del relativo numero di occupati. **Per la misurazione comparativa della rappresentanza datoriale riteniamo indispensabile** - come previsto insieme a CGIL CISL e UIL nel nostro recente accordo interconfederale – **tener conto della tipologia e forma**

giuridica di impresa. Nel nostro caso quella cooperativa, peraltro tutelata a livello costituzionale.

In conclusione, si tratta quindi di interventi da soppesare con molta attenzione, poiché eventuali errori potrebbero avere effetti devastanti per l'economia del paese. Metodologicamente, riterremmo **più corretto aprire una seria e approfondita riflessione con le principali parti sociali** che stipulano contratti comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, che non si esaurisca con un ciclo di audizioni separate ma che raccolga, in un'ottica partecipativa, le istanze dei diversi soggetti ed intervenga nel merito dei singoli elementi già proposti nei disegni di legge.

Un tavolo con le principali organizzazioni datoriali e sindacali si spiega anche con la **necessità di focalizzare meglio il rapporto tra salario minimo e contrattazione collettiva nonché con la MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA delle parti sociali**, laddove, se presenti, dovrebbero essere i CCNL sottoscritti da quelle **comparativamente più rappresentative** a stabilire i minimi salariali validi *erga omnes*.