



Preg.ma
Sen. Nunzia Catalfo
Presidente XI Commissione
'Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale'
Palazzo Madama – Roma

Oggetto: Considerazioni in materia di lavoro con riferimento al DDL 658 e DDL 310

Ecc.ma Presidente Senatrice Catalfo,

ringraziandoLa primariamente di avermi dato la possibilità di un confronto diretto con Voi attraverso questo incontro, considerata l'intenzione di voler dare un contributo allo sviluppo del settore giuslavoristico e sindacale basato sull'esperienza dell'Associazione che rappresento, Le espongo alcune considerazioni che trovo opportune in raffronto alle proposte di Legge approvate ed approvande ed al DDL 658 da Lei presentato e al correlato DDL 310 oltreché altri spunti di riflessione che spero Le potranno essere utili in ragione del Suo incarico.

In un contesto quale quello economico e sociale in cui oggi viviamo in Italia ci pare una corretta linea di sistema quella di voler legislativamente attuare i principi costituzionali sanciti dall'Art. 36 (retribuzione del lavoratore proporzionata e sufficiente alla quantità e qualità del suo lavoro) e dall'Art. 39 (libertà sindacale), i quali fino a oggi non hanno trovato corrispondenza normativa.

Quello che auspichiamo di poter veder completato è un percorso normativo che veda i diritti dei lavoratori e delle imprese potersi coordinare tra loro all'interno di un macro-sistema economico in cui si dia maggiore capacità alle PMI di poter incidere sul mercato e sfruttare le proprie potenzialità.

In questo quadro si deve necessariamente pensare a una diminuzione del livello di pressione fiscale per tutte le imprese che investono in risorse umane, calcolando il circolo economico virtuoso che così si sviluppa. L'impresa deve cioè essere incentivata ad investire nel lavoro a mezzo di assunzioni che beneficino di sgravi fiscali che accorcino la distanza del costo del lavoro che ad oggi è troppo ampia tra il sistema Italia e quello di altri Paesi facenti parte del Mercato Europeo.

Vogliamo affermare con forza che è da noi molto apprezzato la volontà di introdurre per via legislativa un salario minimo orario che garantisca una soglia nel bilanciamento tra retribuzione e lavoro svolto, tale da determinare una definizione puntuale di quanto minimamente dovuto al lavoratore. Nell'Unione Europea al

momento sono 23 i Paesi che già adottano questa misura, con varie fasce di livello minimo determinate dalle diverse e contingenti situazioni dei singoli mercati nazionali. Prescindendo da un'analisi sul fatto che all'interno di uno stesso Mercato Economico di riferimento quale quello Europeo un operaio attivo in Romania venga pagato – e dunque costi a un'azienda – oltre 1/3 meno di un operaio che lavora in Germania, con tutto quello che ne può derivare a livello di competitività industriale, siamo assolutamente consci di quanto possa essere giusto ed equo l'introdurre tale fattore anche all'interno della legislazione italiana. Sappiamo infatti che chi fa impresa in modo sano e sviluppato tende sempre a valorizzare le proprie risorse umane e che, dunque, una misura come quella adottanda sarà foriera di un maggior equilibrio tra gli operatori economici.

Andando ad analizzare quanto proposto con il DDL 658 e con il DDL 310, riteniamo che le due proposte si fondino su un'idea assolutamente condivisibile quale quella dell'attribuzione di un salario minimo proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto, in grado primariamente di scongiurare l'applicazione di sistemi contrattuali che non garantiscano questo indefettibile bilanciamento e, secondariamente, di attribuire una soglia valutata come minimo economico dell'attività svolta sulla base di parametri normativamente sanciti.

Tale soglia è individuata in un valore orario del salario che non può essere inferiore ad Euro 9, che nella formulazione del DDL 310 è da valutarsi al netto degli oneri contributivi e previdenziali, mentre nella redazione del DDL 658, oltretutto da correlarsi al lordo degli oneri suindicati, è incardinata a un concetto di retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente in rapporto a un trattamento economico complessivo avente a riferimento i Contratti Collettivi Nazionali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative ai sensi della Legge 936/1986, ovvero le OOSS presenti nel CNEL.

Per quanto tra poco andremo a esporre, ci pare doveroso preliminarmente segnalare come tale prospettiva sia del tutto contraria al su elencato Art. 39 della Costituzione laddove limita la libertà sindacale nei campi della contrattazione, della formazione, degli sgravi, della flessibilità nonché di ogni altro elemento specificatamente indicato nel Decreto Legislativo 81/2015. Tale compromissione

della libertà sindacale ha nel tempo generato confusione e incertezza sulla selezione dei soggetti autorizzati a contrattare a livello collettivo, laddove sarebbe normativamente auspicabile un definitivo chiarimento che sancisse la cogente applicazione del criterio del 'maggiormente' rappresentativo.

Tornando ad analizzare quanto in oggetto, noi riteniamo opportuno procedere in una direzione di maggiore territorialità e prossimità nell'individuazione della soglia minima salariale del livello più basso previsto nei CCNL da rispettare, contestualizzandola al massimo nel contesto economico di riferimento.

In un Paese quale l'Italia, in cui vi è molta diversità nel costo della vita tra le varie aree territoriali ed economiche che compongono il nostro Paese, ci pare difatti una misura congrua quella di voler collegare il salario minimo al reale costo della vita di una determinata area. Partiamo, a titolo esemplificativo, dall'assunto che costo degli immobili, costo e prestazione di servizi hanno variabili economiche anche importanti in relazione all'area territoriale a cui facciamo riferimento, con la diretta conseguenza che fissare un unico parametro retributivo orario risulterebbe sostanzialmente e praticamente squilibrato nel suo ammontare rispetto a gran parte delle aree in cui lo stesso si applica.

Con la ulteriore, diretta conseguenza che, laddove tale quota sia troppo elevata rispetto al contesto di riferimento, la misura sarebbe non attrattiva per lo stimolo all'assunzione e, parimenti, nei casi in cui tale cifra possa risultare bassa rispetto ai parametri suindicati, si avrebbe una scarsa intenzione dei soggetti a farsi contrattualizzare in tale forma. Noi siamo convinti invece che una corretta, puntuale e locale formalizzazione del salario minimo sia assolutamente foriera di spinta all'assunzione da parte delle imprese e, parallelamente, di una volontà di collocazione delle forme contrattuali previste dalla legge anche da parte della forza lavoratrice, senza penalizzare i lavoratori situati nelle aree più depresse ma premiando i prestatori di lavoro nelle zone con un costo della vita più alto.

Al fine di definire il parametro economico del salario minimo diversificato su base territoriale, riteniamo fondata l'apertura di un tavolo di lavoro tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le OOSS maggiormente rappresentative, così come



individuate dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 14 del 1995, all' interno del quale discutere e ricercare i parametri di equilibrio e bilanciamento necessari ai fini del rispetto della norma.

Un altro riferimento normativo che a nostro giudizio merita una diversa valutazione rispetto a quanto sinora prospettato è relativo al concetto di rappresentatività comparativa, andando preliminarmente a individuare quali soggetti sindacali hanno un effettivo potere di rappresentanza e di contrattazione. Da tempo siamo dell'idea di dover sancire quale criterio identificativo della rappresentatività dei sindacati firmanti i contratti di settore quello del 'maggiormente' rappresentativo, constatando come il concetto di 'comparativamente', oltre a non essere mai stato definito in termini formalmente certi, ha anche delineato una realtà del mondo sindacale nella quale si è ampiamente contrastato il principio costituzionale fissato nell'Art. 39 della Costituzione. Siamo dunque in disaccordo su quanto sancito dall'Art. 2 del DDL 658, che individua come criteri per la rappresentatività elementi formalmente e sostanzialmente inadeguati a tale contestualizzazione, residuando infatti insufficiente l'appartenenza al CNEL come discriminante della rappresentatività stessa.

Si è cioè fissato un indicatore di validità dell'efficacia contrattuale a cui, però, non fa da base alcuna formale statuizione del contenuto del 'comparativamente', attribuendo al Potere Giudiziario l'interpretazione di una norma che invece avrebbe dovuto essere disapplicata per carenza di disciplina normativa di riferimento.

L'affermazione del 'comparativamente più rappresentativo', secondo l'odierno indirizzo giurisprudenziale, ministeriale e degli Uffici competenti in tema di applicazione normativa, vede affermare che solo determinate e ben individuate organizzazioni sindacali hanno il diritto di realizzare specifiche intese che trovano validità nei confronti di tutti i lavoratori interessati di quella determinata categoria. Partendo dall'assunto che siamo di fronte a una forzatura del diritto che si distanzia dal mondo del lavoro laddove, senza alcuna significazione e fondamento di Legge, si è dato luogo a un'interpretazione che favorisce senza mezzi termini alcuni sindacati, riteniamo opportuno sollecitare un intervento legislativo adeguato al contesto attuale. Ovvero un intervento legislativo che, ponendo al centro dell'attenzione la realtà dei problemi economici e del lavoro del nostro Paese, possa riequilibrare tale forzatura



attribuendo un significato di vera sindacalità e democrazia alla sostanza della rappresentatività.

Non avendo dubbi che un sindacato per essere rappresentativo debba avere i requisiti fissati dalla circolare 14/1995 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, riteniamo che tali parametri debbano essere quelli sufficienti, unici e qualificanti le parti sociali in grado di poter rappresentare a ogni livello gli interessi di imprese e lavoratori con efficacia diffusa degli accordi dagli stessi conclusi, compreso quello di essere punto di raffronto istituzionale sia per la fase contrattuale sia per quanto attiene gli accordi necessari a stabilire la giusta identificazione dei salari minimi.

Il tutto anche in un'ottica di uniformazione ai principi che vedono in Europa andare sempre più verso un concetto che unisce il riconoscimento di legittimità, così come fondato in Italia dalla circolare sovracitata, a un principio di vicinanza e prossimità sindacale che deve necessariamente superare i termini oggi a fondamento del 'comparativamente' e rendere effettiva la rispondenza tra la necessità della rappresentatività sindacale e gli scopi di miglioramento del comparto economico cui la stessa è sottesa.

Proprio in un'ottica di applicazione di un salario minimo orario, nel pieno rispetto di un concetto di pluralismo sindacale, tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative che si pongono sopra la soglia di sufficienza stabilita dalla Legge devono essere legittimate a contrarre, poiché rispettanti la Legge e la Costituzione, residuando come di forte dubbio su una piena legittimità la previa individuazione di sigle sindacali cui riconoscere una esclusiva facoltà di disposizione contrattuale.

Siamo convinti che un salario minimo di Legge possa avere l'utilità di stimolare la pluralità sindacale enunciata dal Costituente sia per la parte normativa sia per la parte economica, purché tutti gli attori rimangano sopra la soglia oraria della retribuzione minima di legge, intesa come salario equo e sufficiente.

E' infatti il pieno rispetto del principio di pluralismo sindacale a dover necessariamente trovare una sua contestualizzazione anche nel riconoscimento a una pluralità di sindacati di poter sviluppare una contrattazione collettiva che, fondata sul



salario minimo orario come presupposto di Legge, deve però lasciare libertà in merito agli altri elementi formanti la struttura contrattuale.

Se infatti andasse in approvazione il DDL 658 così come adesso formulato, si arriverebbe alla forzatura di veder riconosciuto un solo CCNL come valido e legittimo, non residuando al di fuori di quello alcuno spazio operativo e funzionale in nessun altro elemento contrattuale. La fattispecie ci pare, oltretché palesemente incostituzionale, anche una forzatura sostanziale laddove appunto va a inserirsi in un modello generale che scongiura l'applicazione di contratti che non rispettino il minimo imposto per Legge.

Fiduciosi di una Sua attenzione su quanto qua esposto, sempre a disposizione per ogni scambio di logiche politiche ed economiche che siano di stimolo ad una crescita del Paese, colgo l'occasione per salutarLa con stima e rinnovata cordialità.

Lucca lì, 12/03/2019



Roberto Capobianco
Presidente Conflavoro PMI