

Nota

Camera dei Deputati XI Commissione Lavoro pubblico e privato

Risoluzioni 7-00847 (Rizzetto), 7-00886 (Cominardi), 7-01237
(Baldassarre), 7-01241 (Gribaudo), 7-01268 (Martelli)

Con riferimento alle Risoluzioni, presentate presso l'XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati, relative ad iniziative concernenti *l'introduzione di retribuzione e compensi minimi* (7-00847, 7-00886, 7-01237, 7-01241, 7-01268), si rilevano di seguito alcune considerazioni.

In particolare, si ritiene che l'impegno richiesto al Governo di provvedere all'introduzione di un salario minimo legale, al fine di garantire al lavoratore, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, *"(...) 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"*, sia condivisibile solo per quei settori non coperti dalla contrattazione collettiva .

In edilizia, infatti, 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.

In particolare, per le imprese edili dell'industria, il contratto collettivo stipulato dall'Ance (come parte datoriale) 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.

A livello nazionale viene definito il trattamento economico e retributivo di base da riservare ai lavoratori dipendenti, mentre a livello decentrato (territoriale) si definiscono tutte le materie delegate dal contratto

collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge, che non siano già state negoziate.

Il contratto collettivo nazionale determina, dunque, la dinamica salariale generale, mentre le erogazioni economiche del secondo livello di contrattazione sono strettamente legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità e altri elementi di competitività.

In particolare, all'art. 11 del Ccnl dell'edilizia sono stati definiti i minimi di paga base oraria per gli operai che prevedono, ad esempio, per l'operaio comune, un livello minimo di retribuzione superiore a quanto indicato nella risoluzione 7/00886.

Pertanto, con riferimento a quanto riportato nell'ambito della risoluzione 7-01237 che definisce *“al di fuori del salario minimo interi settori come il turismo, l'agricoltura o l'edilizia”*, evidenziando che *“oltre la metà dei lavoratori di questi settori guadagni un salario medio inferiore a quello stabilito nei contratti nazionali (...)”* si rileva che, come anzidetto, il settore delle costruzioni è ampiamente coperto dalla contrattazione collettiva.

Si tratta quindi di aspetti relativi al fenomeno del lavoro irregolare, da affrontarsi diversamente, e che vede sempre le parti sociali impegnate nel definire un quadro di regole e di legalità per gli operatori del settore.

Intervenire, dunque, *“per offrire coperture di carattere universale che riportino uguaglianza sociale e pongano le basi per una effettiva crescita e rilancio dei consumi”*, potrebbe anche alterare gli equilibri già raggiunti dalle parti sociali nazionali di settore.

Infatti, impegnare il Governo ad istituire un salario minimo legale da *“applicare a lavoratori non contrattualizzati o contrattualizzati attraverso accordi firmati con organizzazioni sindacali non rappresentative sul piano nazionale”* (risoluzione n.7/01237) non solo non garantirebbe il giusto ed equo trattamento dei lavoratori ma, anzi, ne favorirebbe la diversificazione.

Se, infatti, il valore del minimo salariale fosse inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi, ne conseguirebbe una disapplicazione degli stessi, con un conseguente abbassamento dei livelli retributivi dei lavoratori.

Peraltro, un intervento in tal senso non consentirebbe il superamento della illegale fuoriuscita dal contratto collettivo nonché il ricorso al lavoro nero. Questioni che, oltre a gravare sui lavoratori, determinano un'alterazione della leale concorrenza tra le imprese.

Da considerare, inoltre, quanto previsto nell'ambito del Codice degli appalti pubblici (D.Lgs n. 50/2016) che, all'art. 23, comma 16, prevede che *“per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, il costo del lavoro è determinato annualmente dal Ministero del lavoro con apposite tabelle. Tale costo è definito sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali”*.

Con l'introduzione, invece, di un salario minimo legale, qualora quest'ultimo 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.

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

Infatti, se da un lato non si ritiene corretto provvedere all'istituzione di una misura minima e indistinta per la generalità dei lavoratori che, annullando o indebolendo il potere negoziale delle parti sociali, non valorizzerebbe le diverse qualifiche dei lavoratori né le peculiarità dei singoli settori, dall'altro, però, non si reputa opportuno individuare un livello di salario applicabile ai soli lavoratori esclusi dall'applicazione del contratto. Ciò, in quanto, come anzidetto, si determinerebbe non solo una disparità di trattamento tra i lavoratori, ma anche un'alterazione degli equilibri tra le imprese.

Intervenire per rendere stringente l'applicazione del contratto collettivo di riferimento con conseguente applicazione dei livelli retributivi definiti a livello nazionale e territoriale ed intensificare i controlli al fine di contrastare il lavoro sommerso attraverso, ad esempio, la tracciabilità dei pagamenti, è il percorso da intraprendere per garantire certezza ed equità nei trattamenti per lavoratori e imprese.

23.10.2017