

AUDIZIONE

CAMERA DEI DEPUTATI
XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

RISOLUZIONI IN COMMISSIONE 7-00012, 7-00215, 7-00216 e 7-00234

Istituzione del salario minimo orario

Con riferimento alle risoluzioni 7-00012 primo firmatario On. Rizzetto, 7-00215 prima firmataria On. Serracchiani, 7-00216 prima firmataria On. Segneri e 7-00234 prima firmataria On. Murelli, concernenti l'istituzione della retribuzione minima oraria, si esprimono le seguenti osservazioni.

In via preliminare si concorda sulla necessità, rilevata in tutte le risoluzioni, di assicurare, ad ogni 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”*.

E', però, necessario effettuare una valutazione complessiva dei risvolti che l'annunciata introduzione dell'istituto del salario minimo potrebbe generare.

Si concorda, ad esempio, sulla disposizione contenuta nel Disegno di Legge n. 658/S, secondo la quale *“il trattamento economico complessivo, proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, non deve essere inferiore a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 936/1986, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso e obiettivamente vicino in senso qualitativo, anche considerato nel suo complesso, all'attività svolta dai lavoratori anche in maniera prevalente e, comunque, non inferiore a 9 euro all'ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali”*.

E', però, necessario chiarire che per retribuzione complessiva proporzionata e sufficiente nel senso suddetto, debba intendersi quale unico riferimento, per i settori già coperti dalla contrattazione, il **trattamento economico complessivo** individuato dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Si concorda, pertanto, con quanto rilevato in alcune risoluzioni che, nel ribadire il ruolo già riconosciuto ai contratti collettivi nazionali di categoria, impegnano il Governo ad assumere iniziative volte a prevedere l'introduzione del salario minimo legale per i soli settori non regolati dalla contrattazione collettiva.

Occorrerebbe, infatti, specificare chiaramente, al fine di evitare fraintendimenti, la netta demarcazione tra attività già coperte dalla contrattazione collettiva e le nuove attività nelle quali non esiste alcuna contrattazione collettiva di riferimento.

Sul punto, si condivide quanto rilevato nelle risoluzioni in esame, in merito alla necessità, al fine di contrastare il *dumping contrattuale*, di rafforzare e valorizzare la contrattazione collettiva, assumendo iniziative normative volte a favorire l'applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sarebbe, altresì, necessario che ogni valore minimo individuato a tal fine fosse considerato, in ogni caso, quale trattamento lordo complessivo.

In particolare, nel settore dell'edilizia il trattamento retributivo è pari, per l'operaio comune (parametro 100) a circa 13 euro, considerando minimo, contingenza, EDR, rateo 13[^], rateo TFR, rateo ferie e Indennità territoriale di settore (ITS), tutte voci che sono parte integrante della retribuzione, voci inscindibili, obbligatorie e vevoli ai fini della regolarità delle imprese, attestata attraverso il Documento unico di regolarità contributiva (DURC).

A ciò si aggiungono ulteriori prestazioni, retributive, previdenziali e assistenziali, nonché importanti previsioni in materia di formazione e sicurezza, assicurate dalla contrattazione collettiva ai lavoratori anche tramite il sistema bilaterale.

Individuare, invece, un minimo garantito applicabile a tutti i settori, indipendentemente dalla presenza di una contrattazione collettiva di riferimento, determinerebbe la fuga dal contratto collettivo, considerato, per tali evidenti motivi, più oneroso, a scapito, come detto, anche delle fondamentali garanzie in termini di formazione e sicurezza a tutela dei lavoratori.

E', altresì, condivisibile quanto rilevato nell'ambito di una delle risoluzioni, in merito alla necessità che il Governo si impegni a promuovere iniziative orientate alla riduzione strutturale del cuneo fiscale e contributivo, al fine di standardizzare il costo del lavoro alla media europea.

Alcune considerazioni, poi, con riferimento al comma 2 dell'art. 3 del DdL n. 658/S *"Pluralità dei contratti collettivi nazionali applicabili"* secondo il quale, ai fini del computo comparativo di rappresentatività del contratto, *in presenza di una pluralità di contratti collettivi applicabili, per le organizzazioni dei datori di lavoro si applicano i criteri relativi al numero di imprese associate in relazione al numero complessivo di imprese associate e al numero dei dipendenti delle imprese medesime in relazione al numero complessivo di lavoratori impiegati nelle stesse.*

Sul punto occorre rilevare che il calcolo delle *c.d. "teste"*, nel senso di soggetti aderenti, utilizzato per la misurazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, non può essere parimenti *esaustivo* per il calcolo della rappresentanza datoriale.

Infatti, se si considera il numero complessivo delle imprese edili come risulta dal codice Ateco, si può notare un numero particolarmente rilevante, causato anche dalla massiccia presenza di ditte individuali. Pertanto, il rapporto tra imprese associate e numero complessivo di imprese risulta inficiato dalla particolare frammentarietà, tipica del mondo delle costruzioni italiano.

Quindi, ai fini della misurazione della rappresentatività delle singole associazioni datoriali di categoria, risulta quale parametro fondamentale, che meglio registra il peso anche economico dell'Associazione di categoria di appartenenza, *il fatturato aziendale delle imprese ad essa aderenti* e il peso che lo stesso riveste rispetto al fatturato complessivo delle imprese di settore.

Da ultimo, occorre far presente che, comunque, oltre al numero degli addetti dipendenti delle imprese associate, non può non tenersi conto anche del numero degli addetti ai quali, attualmente, viene comunque già applicata la contrattazione collettiva stipulata dall'Ance, assieme alle Organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, a prescindere dalla appartenenza alle rispettive Organizzazioni.