

Roma, agosto 2023



Progetto di legge recante

Disposizioni per l'incremento delle retribuzioni contrattuali per i lavoratori dipendenti del settore privato e per il contrasto al dumping nei contratti collettivi nazionali

a cura di Conflavoro PMI



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

Relazione illustrativa

Nel nostro contesto nazionale è ricorrente ormai da molti anni il dibattito relativo alle retribuzioni dei lavoratori che figurano tra le più basse in Europa, con un tasso di aumento percentuale fortemente rallentato nel corso degli ultimi decenni.

Il nostro mercato del lavoro è regolamentato per la maggior parte attraverso i contratti collettivi nazionali del lavoro, fonti normative che dettano le regole del rapporto di lavoro nei vari comparti, oltre ovviamente alle altre fonti di diritto del lavoro. In Italia infatti, il tasso di copertura della contrattazione collettiva corrisponde a cifre addirittura prossime al 100% a seconda dei parametri di valutazione. Per affinità al tema trattato, prendiamo a riferimento il dato Cnel-Uniemens che valuta il tasso di copertura dei CCNL al 94,3%, lasciando scoperti ben pochi comparti, di relativa importanza.

Tale dato permette inoltre all'Italia di porsi in linea con uno dei parametri dettati dalla Direttiva Comunitaria 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea la quale, riconoscendo l'importanza della contrattazione collettiva per la definizione dei salari negli Stati Membri, prevede come parametro di riferimento una copertura dell'80%, ampiamente superata dal nostro Paese.

La Direttiva prevede inoltre che i Paesi membri che non si dimostrino in linea con tale parametro, dovrebbero mettere in pratica azioni volte a rafforzare la diffusione della contrattazione, al fine di aumentarne progressivamente il tasso di copertura. È doveroso precisare che, laddove la copertura sia inferiore all'80% o vi siano dei comparti non coperti dalla contrattazione, la Direttiva non prevede un obbligo per gli Stati Membri di introdurre un salario minimo, ma appunto solo un incentivo alla diffusione della contrattazione stessa, al fine di estendere la tutela ai settori eventualmente non normati.

Tale previsione è sicuramente positiva poiché indicativa di un'ampia libertà sindacale non fossilizzata sul tipico concetto della maggiore rappresentatività, ma che apre le porte a tutte quelle associazioni di categoria in grado di portare avanti una contrattazione collettiva virtuosa e che possa, mediante il confronto tra le parti sociali, definire delle retribuzioni eque e corrette rispetto al comparto di riferimento, in linea con il dettato dell'art. 36 della Costituzione, in luogo di un salario minimo unico su scala nazionale che sicuramente metterebbe in difficoltà svariati settori economici.

Come abbiamo detto, il nostro Paese supera di gran lunga la soglia indicata in Direttiva e conteggia, a giugno 2023, 1037 contratti depositati al Cnel, di cui 976 per il settore privato. Un dato sicuramente rilevante che comprende anche il fenomeno, ormai ben conosciuto, dei contratti pirata i quali prevedono condizioni, prevalentemente economiche, deteriori per i lavoratori, abbassando la qualità dell'occupazione in Italia e sviluppando fenomeni di concorrenza sleale tra imprese operanti nello stesso comparto.



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

Su queste considerazioni generali si innestano una serie di riflessioni necessarie sulle motivazioni per cui la definizione di un ipotetico salario minimo per legge, pur avendo una finalità di garanzia, determinerebbe nei fatti una serie di conseguenze negative, ovvero:

- Ridurrebbe esponenzialmente il ruolo di rilievo della contrattazione collettiva nella definizione delle norme regolatrici dei rapporti di lavoro, togliendo alla stessa l'onere della definizione della giusta retribuzione. Sul punto occorre ricordare che la stessa Direttiva UE 2022/2041 non intende limitare la libertà sindacale degli Stati membri di definire, attraverso la contrattazione collettiva, salari minimi per i vari comparti, ma anzi riconosce la necessità di incoraggiare la contrattazione stessa in quegli Stati in cui sia al di sotto della soglia dell'80%, nel rispetto del diritto e delle prassi nazionali, nonché della specificità dei singoli Stati e dei vari settori economici;
- Presenterebbe una visione semplificata dell'economia Italiana, allineando gli stipendi più bassi al salario minimo, indipendentemente dal comparto economico e dunque non tenendo in considerazione delle peculiarità dei singoli settori;
- Determinerebbe un "effetto trascinamento" sui livelli contrattuali superiori, innalzando il costo del lavoro generale delle imprese;
- Rischierebbe di provocare l'effetto relativo alla spirale salari-prezzi, limando i margini di produttività e redditività delle aziende che si troverebbero costrette ad innalzare i prezzi di beni e servizi finali, generando nuova ed ulteriore inflazione;
- Potrebbe generare un "effetto immersione" nei settori e nelle realtà aziendali non in condizione di fronteggiare gli incrementi retributivi dovuti al salario minimo e al relativo effetto trascinamento.

Fatto il punto sulle potenziali conseguenze negative che un intervento normativo generale di imposizione di un salario minimo potrebbe generare, è dunque necessario porre l'accento sull'importanza della contrattazione collettiva come strumento di definizione di istituti normativi e retributivi per i vari settori.

L'attività di confronto e concertazione tra le Parti sindacali stipulanti i vari CCNL resta un diritto fondamentale della nostra Costituzione sancito dall'art. 39, che verrebbe gravemente lesa, fin quasi a restare lettera morta, laddove venisse sottratto alle associazioni il diritto di definire la giusta retribuzione. Ecco quindi che torna la necessità di incoraggiare la contrattazione collettiva come strumento fondamentale per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, che - diversamente da un obbligo trasversale su tutti i settori produttivi - opera invece nel rispetto dei criteri di qualità della contrattazione stessa e di concorrenza leale tra gli attori economici.

Ferma restando l'indiscutibile importanza di garantire una retribuzione minima e dignitosa, adeguata alla condizione di ciascun lavoratore ai sensi dell'art. 36 della Costituzione e proprio per concorrere a tale suprema finalità, la presente proposta di legge intende quindi puntare alla definizione di un aumento salariale consape-

vole e sostenibile, che possa tutelare quei lavoratori la cui retribuzione è ad oggi largamente al di sotto di un salario dignitoso, muovendo attorno agli aumenti contrattuali collettivi, aziendali o individuali. In quest'ottica da un lato si tutelerebbe, incentivandolo, il valore centrale della contrattazione collettiva che rimane un caposaldo della libertà sindacale e, al contempo, si garantirebbe la libera iniziativa privata.

In particolare l'articolo 1, nella descrizione delle finalità del presente disegno di legge, individua nella detasazione e decontribuzione degli aumenti retributivi individuati dalla contrattazione collettiva nazionale, che interverranno nel periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre 2024, lo strumento più efficace per incrementare i minimi retributivi che oggi sono al di sotto dei 9,00 euro lordi, per un massimo di 2.000,00 euro lordi annui nei 36 mesi successivi, fissandoli a 1.000,00 euro lordi annui nei 36 mesi successivi nel caso degli aumenti retributivi definiti a livello aziendale o individuale.

Per quanto concerne il campo di applicazione, l'articolo 2 dispone appunto che debba far riferimento agli aumenti dei minimi retributivi intervenuti sui livelli e sulle mansioni che prevedano una quota oraria inferiore ai 9,00 euro lordi, comprensivi dell'incidenza degli istituti contrattuali diretti e differiti.

L'articolo 3 disciplina quindi la definizione di una retribuzione minima garantita nella pluralità dei contratti collettivi nazionali, demandando ad un decreto del Ministero del Lavoro l'individuazione del CCNL più applicato per ciascun settore merceologico sulla base dei dati comunicati dall'Inps mediante l'utilizzo dei codici contratto del CNEL, da assumere a riferimento per consentire l'allineamento della parte retributiva da parte di quei CCNL che prevedano minimi retributivi con una quota oraria inferiore ai 9,00 euro lordi - e poter quindi beneficiare dell'incentivo previsto all'articolo 1.

L'articolo 4 prevede poi l'introduzione di una certificazione di qualità della contrattazione collettiva ai fini dell'ottenimento degli sgravi contributivi e fiscali introdotti dal presente disegno di legge, rilasciata dal Ministero del Lavoro a seguito delle opportune verifiche sul rispetto delle caratteristiche prescritte dal presente disegno di legge e inerenti i contratti collettivi.

Nell'ottica di effettuare un coordinamento normativo formale e sostanziale al fine di aggiornare la normativa esistente al presente disegno di legge, l'articolo 5 prescrive l'adeguamento delle disposizioni attualmente vigenti all'applicazione del principio del CCNL più applicato, disponendo altresì l'abrogazione di tutte le disposizioni confliggenti.

Infine, l'articolo 6 reca le opportune disposizioni finanziarie volte ad individuare le risorse economiche a copertura degli oneri previsti, potendone così garantire la relativa, piena attuazione.



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

Progetto di legge



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

Art. 1

(Finalità)

1. Al fine di incentivare la diffusione della contrattazione collettiva nazionale di qualità, di garantire la libertà sindacale ai sensi dell'articolo 39 della Costituzione, nonché di assicurare ai lavoratori il diritto ad una retribuzione equa e proporzionata, commisurata alla quantità e qualità del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione, nel caso di rinnovi di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, di seguito denominati CCNL, che intervengono nel periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, gli aumenti dei minimi retributivi conseguenti ai rinnovi o agli aggiornamenti dei CCNL medesimi non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali dei lavoratori dipendenti del settore privato per i successivi trentasei mesi, nel limite massimo di euro 2.000 lordi annui per ogni lavoratore beneficiario.
2. Nel periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, non concorrono altresì alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali dei lavoratori dipendenti del settore privato, per i successivi trentasei mesi, gli aumenti dei minimi retributivi definiti a livello aziendale o individuale, nel limite massimo di euro 1.000 lordi annui per ciascun beneficiario individuato.
3. Le agevolazioni di cui ai commi 1 e 2 sono da intendersi tra loro cumulabili, tenuto conto della relativa non concorrenza alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali dei lavoratori dipendenti del settore privato e nel rispetto del principio di garanzia dell'equa retribuzione.

Art. 2

(Ambito di applicazione)

1. Nel rispetto dei limiti di importo di cui all'articolo 1, le disposizioni della presente legge si applicano esclusivamente agli incrementi dei minimi retributivi intervenuti sui livelli di inquadramento e sulle mansioni che prevedano una quota oraria inferiore a euro 9 lordi, comprensivi dell'incidenza degli istituti contrattuali diretti e differiti.

Art. 3

(Retribuzione minima garantita nella pluralità dei contratti collettivi nazionali)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 1 si applicano esclusivamente ai CCNL le cui tabelle retributive siano in linea o più elevate rispetto ai minimi retributivi previsti dal CCNL più applicato, in vigore per il settore di riferimento, tenuto conto anche delle mensilità aggiuntive, ove previste dal CCNL medesimo.
2. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con proprio decreto da aggiornare con cadenza triennale, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge individua il CCNL più applicato per ciascun settore merceologico, da assumere a riferimento ai sensi del comma 1 del presente articolo, sulla base dei dati comunicati dall'Inps mediante l'utilizzo dei codici contratto del CNEL.
3. Per i medesimi CCNL, l'incentivo di cui all'articolo 1 è cumulabile con altre agevolazioni già previste dalla normativa vigente in materia di assunzioni.

Art. 4

(Certificazione di Qualità della contrattazione collettiva e contrasto al dumping)

1. Al fine di poter usufruire delle agevolazioni di cui all'articolo 3, comma 3, della presente legge, a decorrere dal 1 gennaio 2024 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro trenta giorni dall'atto di deposito telematico di un CCNL o di un accordo modificativo, controlla e verifica l'allineamento della parte retributiva dello stesso con il contratto collettivo più applicato nel settore di riferimento, nonché la conformità alla legislazione vigente.
2. Entro il termine di cui al precedente comma 1, all'esito positivo delle attività di controllo e verifica, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rilascia la Certificazione di Qualità del CCNL verificato, asseverandone la conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 3 della presente legge, nonché alla legislazione vigente. Decorso il predetto termine di trenta giorni in assenza del rilascio della certificazione di cui al periodo precedente, il CCNL beneficerà ugualmente delle agevolazioni di cui all'articolo 3, comma 3 della presente legge.
3. Qualora il processo di Certificazione di Qualità si concluda decorso il termine di trenta giorni di cui al precedente comma 1, verificata la mancata sussistenza dei requisiti sostanziali di accesso alle agevolazioni di cui all'articolo 3, comma 3, l'importo fruito fino a tale data sarà oggetto di recupero da parte degli Enti competenti.
4. In riferimento ai CCNL oggetto di verifica ai sensi del presente articolo e ferma restando l'applicazione dell'articolo 3, comma 3 della presente legge, la certificazione di qualità della contrattazione collettiva viene rilasciata nel pieno rispetto del principio costituzionale di libertà sindacale e costituisce titolo rilevante in relazione all'individuazione della retribuzione minima garantita nella pluralità dei contratti collettivi nazionali, nonché la correttezza degli istituti normativi previsti dal CCNL rispetto alla legislazione vigente.

Art. 5

(Disposizioni di coordinamento e abrogazioni)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui all'articolo 3, comma 2, le disposizioni e i benefici contributivi e fiscali contenuti in norme vigenti in materia di lavoro e legislazione sociale si applicano esclusivamente ai CCNL così come individuati ai sensi degli articoli 2, 3 e 4. Conseguentemente, ogni altra disposizione in contrasto o incompatibile con la presente legge è abrogata.

Art. 6

(Disposizioni finanziarie)

1. Agli oneri derivanti dall'entrata in vigore della presente legge, valutati in XXX milioni di euro annui a decorrere dal 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

