

SENATO DELLA REPUBBLICA

Commissione 11^a

(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO RELATIVA A SALARI MINIMI ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA (COM(2020) 682 FINAL)

Audizione ANIA

Roma, 14 gennaio 2021

Illustre Presidente, Onorevoli Senatori,

vi ringraziamo per aver voluto raccogliere alcune considerazioni sul tema in oggetto da parte di ANIA.

In primo luogo è importante sottolineare che condividiamo le osservazioni sul contesto generale formulate dalle altre Organizzazioni dei datori di lavoro, e ci limitiamo, in questa sede, a evidenziare le seguenti riflessioni:

- 1) In occasione del dibattito delle federazioni datoriali europee per definire una posizione comune per Business Europe dell'estate 2020 era emerso che il tema delle politiche salariali a livello europeo deve essere affrontato tenendo conto anche delle politiche per la crescita e la competitività e, quindi, includendo nelle riflessioni anche le politiche industriali, fiscali, di *education*, del welfare, delle infrastrutture, a livello europeo e quindi con una visione onnicomprensiva di tutti gli elementi di contesto, in continua evoluzione, che caratterizzano il mercato del lavoro in generale.

- 2) Le definizioni di contrattazione collettiva/contratto collettivo che la direttiva fornisce agli articoli 2 e 3 della Direttiva, nonché i riferimenti negli articoli successivi, non fanno cenno alla nozione della rappresentatività, definizione che, come abbiamo avuto modo di illustrare in precedenti audizioni¹, va necessariamente salvaguardata al fine di evitare i cosiddetti fenomeni di dumping contrattuale, che piuttosto che proteggere il salario dei lavoratori rischiano di creare ulteriori discriminazioni.

¹ Proposte di legge n. 778 recante *“Norme sull'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro privati”* e n. 707 recante *“Norme in materia di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e di efficacia dei contratti collettivi di lavoro, nonché delega al Governo per l'introduzione di disposizioni sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione”*. Audizione informale dell'ANIA, Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, Roma, 31 luglio 2019.

- Nel panorama europeo, l'Italia non ha un salario minimo fissato per legge, ma appartiene a quel gruppo di Paesi europei dotati di un sistema di determinazione dei salari incentrato sulla contrattazione collettiva: in questo senso, l'autonomia delle parti sociali è sempre stato un elemento chiave del sistema di Relazioni Industriali italiano e ha avuto ormai larga diffusione. Pertanto, non è più possibile prescindere da questo elemento quando si affronta il tema della contrattazione collettiva nel nostro paese.
- Più in particolare nel settore assicurativo - a differenza di altri settori merceologici (ad es. l'industria) - non è stata ancora concordata, nell'ambito delle Relazioni Industriali, alcuna verifica certificata della rappresentatività sindacale ai fini della partecipazione alle trattative contrattuali, nonché della validità degli accordi.
- Ciò non di meno le Parti sociali del settore, in attesa di sottoscrivere un eventuale accordo sindacale nazionale in tema di rappresentatività delle OO.SS. o che venga emanato un apposito provvedimento legislativo in tal senso, hanno stabilito che tutte le disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente non dirigente *“che prevedono la presenza o partecipazione delle Organizzazioni Sindacali in Fondi settoriali ed intersettoriali, Enti Bilaterali, Commissioni Paritetiche o in altri Organismi comunque denominati, si applicano esclusivamente ai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie dell'Accordo sindacale nazionale del 20 maggio 2013, istitutivo del Fondo Intersettoriale di solidarietà delle società di assicurazione/assistenza”*. Ne discende pertanto che anche il nostro settore riconosce il valore della rappresentatività e si è dotato di uno strumento in grado di

rilevarla *de facto* in capo delle Organizzazioni Sindacali che compongono il tavolo di confronto a livello nazionale.

3) Qualora poi tale salario minimo venisse in qualche forma individuato a livello europeo, non si può non tenere conto di molti altri parametri di valutazione e di altre importanti considerazioni su cui ANIA ha già espresso in passato alcuni commenti in sede di audizione su alcuni disegni di legge presentati in Parlamento² e che qui riportiamo in sintesi:

- prioritario sarebbe definire correttamente il rapporto tra il salario minimo legale e il sistema della contrattazione collettiva, che non può essere danneggiata e svuotata di contenuto da uno strumento imposto con un provvedimento cogente a livello europeo/nazionale;
- pur nel tentativo di risolvere esigenze meritevoli di considerazione, l'introduzione di un salario minimo legale avrebbe l'effetto di compromettere equilibri esistenti nell'ambito di settori che fino ad oggi hanno trovato un sostenibile bilanciamento tra gli interessi delle parti.
- **per queste ragioni, nella definizione di salario minimo legale dovrebbero esser prese in considerazione tutte le voci e tutte le formule reddituali del variegato e complesso mondo del lavoro quali, ad esempio, ricomprendere nel "trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo**

² L'A.S. 658, Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario, a prima firma della sen. Nunzia Catalfo (M5S), all'epoca Presidente della Commissione Lavoro del Senato e oggi Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, è all'esame della medesima Commissione Lavoro del Senato. Il testo del provvedimento è stato adottato quale base per il prosieguo dell'esame dello stesso e di altri DDL presentati sullo stesso tema (cfr. AA.SS. 310 e 1132, entrambi del PD). Il disegno di legge 658 introduce un c.d. salario minimo orario, individuandolo nel "trattamento economico complessivo ... non inferiore a quello 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 di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale.... e comunque non inferiore a 9 euro all'ora al lordo degli oneri previdenziali e assistenziali".

nazionale” anche gli elementi “variabili e/o differiti” della retribuzione che fanno parte della c.d. retribuzione di fatto (sempre più ricorrenti in un mercato del lavoro in continua evoluzione).

Tutto ciò premesso, ribadiamo la contrarietà dell’ANIA a ricorrere allo strumento della Direttiva ritenendo, invece, che sarebbe quanto mai opportuno procedere attraverso un provvedimento “non vincolante” quale una raccomandazione del Consiglio Europeo.

Ribadiamo altresì la contrarietà alla determinazione per legge, comunitaria o nazionale, di meccanismi salariali che da sempre rappresentano il punto di forza della contrattazione collettiva tra le parti sociali maggiormente rappresentative sul piano nazionale nei singoli comparti di attività, la quale ne uscirebbe depauperata e fortemente compromessa nella sua forza espressiva.

Gentile Presidente, Onorevoli Senatori, nel ringraziarvi per l'attenzione concessa alle osservazioni dell'Associazione, restiamo a disposizione per ogni necessario chiarimento e contributo.