

# RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 26 DEL 1928 SUI "METODI DI FISSAZIONE DEI SALARI MINIMI".

(Anno 2016).

## **DOMANDA DIRETTA DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI.**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n. 26/1928, si comunica quanto segue.

### Articolo 3 (paragrafo 1).

Come già evidenziato nel precedente rapporto (2011), nell'ordinamento Italiano il **principio della retribuzione minima** sufficiente a garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, è sancito dall'**art. 36 della Costituzione**. La determinazione delle condizioni di lavoro più in generale, in Italia rimane demandata alla libera negoziazione fra le Parti Sociali interessate, mediante i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, in base all'inquadramento di livelli di appartenenza del personale.

L'unica disposizione rinvenibile in materia è quella dell'art. 1, comma 1, del decreto legge 338/1989, convertito con modificazioni dalla legge n. 389/1989, il quale allo specifico e diverso fine di **individuare la base imponibile** su cui determinare i **contributi di previdenza e di assistenza sociale**, rinvia comunque alla contrattazione collettiva, stabilendo che i livelli retributivi non possono essere inferiori *"all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo"*. Anche la Corte di Cassazione si è espressa sul punto affermando che *"una retribuzione (...) imponibile non inferiore a quella minima (è) necessaria per l'assolvimento degli oneri contributivi e per la realizzazione delle finalità assicurative e previdenziali, (in quanto) se si dovesse prendere in considerazione una retribuzione imponibile inferiore, i contributi determinati in base ad essa risulterebbero tali da non poter in alcun modo soddisfare le suddette esigenze"* (Cass. Sez. Un. Civ. n. 11199/2002).

Alla luce di tale orientamento, la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro, in relazione ad un quesito posto dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (**risposta ad interpello n.8/2016**), ha chiarito che i cosiddetti contratti di prossimità ex art. 8, comma 1, del decreto legge n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148 /2011- ovvero i contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda- non possono, diversamente che per altre materie, realizzare specifiche intese volte a derogare, **se non in senso migliorativo**, al trattamento retributivo minimo né alla determinazione dell'imponibile contributivo.

L'Accordo quadro per la **riforma degli assetti contrattuali**, sottoscritto in data 22 gennaio 2009 dal Governo e dalle Parti Sociali, prevedeva l'individuazione di un indicatore della crescita dei prezzi al consumo da parte di un qualificato soggetto terzo, scelto di comune accordo tra i firmatari. L'ISAE (Istituto di Studi e Analisi Economica) era stato individuato dal Governo e dalle Parti sociali, quale ente incaricato di elaborare un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

L'ISAE forniva previsioni macroeconomiche annuali e trimestrali, utilizzando indicatori statistici, valutazioni qualitative e modelli econometrici. Le analisi erano di tipo nazionale che di tipo internazionale, di breve, medio e lungo periodo. I campi di studio comprendevano studi di macroeconomia, microeconomia, di finanza pubblica.

L'ISAE è stato soppresso in seguito all'attuazione del decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Molte delle funzioni scientifiche ed istituzionali svolte dall'ISAE sono state trasferite all'ISTAT (Istituto nazionale di Statistica), **tra cui l'elaborazione dell'indice in questione per il rinnovo dei contratti triennali.**

Infine si segnala che a fronte del rilevante numero dei molti lavoratori "parasubordinati" o comunque titolari di rapporti definiti "flessibili", è stato introdotto in tema di compenso dei collaboratori a progetto – dalla c.d. Riforma lavoro (art.1, comma 23, lett. c) della Legge n. 92 del 2012) il principio della "**giusta retribuzione**", inteso come compenso che deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito. In particolare, esso trova applicazione nei confronti di quei lavoratori precari che lavorano con contratti di collaborazione a progetto e non sono protetti dai contratti nazionali. Infatti, in tale ipotesi, il singolo committente dovrà garantire che tale compenso non sia inferiore, a parità di attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime stabilite dai contratti collettivi di categoria del settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

### **Articolo 3(2)(3). Riduzione dei livelli salariali mediante la contrattazione collettiva.**

Richiamando il punto 7 dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, viene chiesto se i contratti collettivi territoriali o aziendali possono derogare alla retribuzione minima fissata dai CCNL di categoria, a riguardo si rappresenta quanto segue.

La capacità derogatoria dei contratti collettivi territoriali o aziendali contemplata nel citato accordo interconfederale, esercitabile sulle materie delegate dalla contrattazione nazionale

è stata notevolmente ampliata, seppure in ragione di obiettivi prefissati per aderire a esigenze specifiche di contesti produttivi, con l'introduzione, da parte dell'articolo 8 del D.L. 138/2011, convertito con modifiche, dalla Legge 148/2011, dei **contratti di prossimità**, che possono operare in deroga, oltre che alla disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali del lavoro, anche alle disposizioni di legge che disciplinano le materie individuate dal predetto articolo. Tali deroghe devono operare comunque nel rispetto sia della Costituzione sia dei vincoli derivanti da normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Inoltre, con specifico riferimento al **settore cooperativo**, è utile ricordare la previsione di cui all'art.7, co. 4, del decreto legge 248/2007 (convertito, con modificazioni, dalla L.31/2008), in base al quale *“fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3, co. 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalla organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale di categoria”*.

Senza compromettere il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39 Cost., come affermato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 51 del 26 marzo 2015, la disposizione, infatti, *“nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative,... si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative”*.

## **Articolo 5 e Parte V del report form. Applicazione nella pratica.**

Per quanto riguarda la vigilanza sull'applicazione dei minimi retributivi, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e degli Enti Previdenziali (I.N.P.S. ed I.N.A.I.L.) controlla gli adempimenti previsti a carico del datore di lavoro privato dagli artt. 39 e 40 del Decreto legge n. 112/2008 convertito in legge n.133/2008 (*Libro Unico del Lavoro*) e verifica l'effettiva corresponsione delle retribuzioni dovute.

In allegato sono riportati i dati sui minimi salariali dei contratti collettivi raccolti. L'ISTAT raccoglie i salari negoziati di 75 accordi collettivi (i più rappresentativi) e i dati usati in questa analisi rappresentano una estrazione del valore minimo di ciascun accordo escluse l'anzianità, la tredicesima e la quattordicesima. Tali valori sono messi a confronto con le ore di lavoro negoziate.

Le tabelle 1 e 2 del file allegato mostrano alcune statistiche descrittive sui livelli di salari minimi negli accordi collettivi in Italia nel 2015.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

## **ALLEGATI**

1. Legge n. 92 /2012 art. 1, comma 23, lett. c
2. Legge n. 148/2011 art. 8 “sostegno alla contrattazione di prossimità”.
3. Tabella ISTAT sui livelli di salari minimi nei CCNL 2015.
4. Elenco organizzazioni datoriali e sindacali.