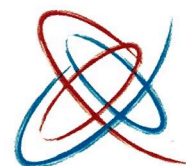


# CISAL

*Confederazione italiana Sindacati Autonomi Lavoratori*



Via Torino 95 - 00184 Roma  
email: [info@cisal.org](mailto:info@cisal.org) tel. 063211627; fax 063212521

## SENATO DELLA REPUBBLICA Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale.

### **CISAL: Audizione relativa ai DD.dd.LL. n. 310 e 658 in materia di reddito di salario minimo del 12 marzo 2019.**

Nel ringraziare per la convocazione odierna, la CISAL coglie l'occasione per esprimere le proprie considerazioni sui provvedimenti in esame.

La CISAL ritiene che la previsione per legge di una retribuzione minima garantita sia assolutamente coerente con il dettato costituzionale (art. 36 della Costituzione).

In tal senso, peraltro, in linea con la giurisprudenza consolidata sul punto, si evidenzia l'opportunità di individuare quale riferimento il trattamento economico complessivo, comprensivo, quindi, di tutte le voci salariali, anche al fine di evitare possibili discrasie.

Tale trattamento economico complessivo, inoltre, dovrebbe essere individuato al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del lavoratore; questo anche per una più puntuale definizione dei costi contrattuali.

Dovendosi preferire, pertanto, una quantificazione al lordo, si suggerisce di fissare il valore del trattamento complessivo orario nella misura (lorda) che corrisponda al valore netto di 9 euro aumentato dei contributi.

Per quanto concerne l'individuazione di eventuali deroghe all'applicazione della retribuzione minima garantita, in relazione a determinate tipologie contrattuali o a sue declinazioni in relazione alle varie categorie e qualifiche di lavoratori, si ritiene opportuno suggerire che la normativa trovi un momento di integrazione e applicazione che passi attraverso un accordo quadro fra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, individuate ai sensi dell'art. 4

della Legge n. 936 del 1986, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Questo anche al fine di superare ogni eventuale problematica e incertezza applicativa, nel quadro di una più generale revisione degli assetti contrattuali che tenga conto dell'introduzione per legge del salario minimo garantito; tale accordo inoltre potrebbe disciplinare i meccanismi di incremento delle retribuzioni, che, coerentemente con quanto previsto per la retribuzione minima garantita, dovranno avere carattere di periodicità annuale.

In ogni caso si evidenzia che ogni passaggio concertativo sulla materia (il riferimento è all'ipotesi di emanazione di eventuali futuri decreti attuativi, rispetto alla quale – si ribadisce – la CISAL preferisce la via dell'accordo quadro) debba essere fatto coinvolgendo le associazioni titolate ai sensi della predetta norma.

E' importante, inoltre, chiarire che la risoluzione del problema del salario minimo garantito non deve essere perseguita attraverso una sorta di regolamentazione della comparazione tra vari CCNL, insistenti nel medesimo settore o territorio, e stipulati fra soggetti diversi.

Questo per almeno due motivi: il primo è che si concorda sul fondamentale ruolo che la legge deve avere in materia, anche in chiave di garanzia per i lavoratori; il secondo è che vi è il rischio di uno sconfinamento nella diversa e delicata materia della efficacia erga omnes dei contratti; detto in modo più chiaro: la normativa sul salario minimo non deve incidere sulle norme in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale.

Si deve evitare, dunque, che la previsione di una normativa in materia di salario minimo diventi l'occasione per introdurre norme che limitino la libertà sindacale e che potrebbero incorrere in profili di incostituzionalità.

In materia di rappresentanza e rappresentatività si ritiene che il legislatore non possa e non debba provvedere a disciplinare la materia, se non attraverso la piena attuazione alle previsioni contenute nell'art. 39 della Costituzione.

In conclusione: si ritiene che, ferma restando l'obbligatorietà del rispetto della retribuzione minima, ogni contratto di lavoro stipulato da OO.SS. con requisiti di rappresentatività debba avere diritto di cittadinanza, una volta che lo stesso sia conforme al predetto obbligo.