



La proposta della maggioranza sulle retribuzioni

Verso salari giusti

L'equità passa dalla contrattazione



DI ANNA TAURO

Nuovo impulso alla contrattazione collettiva: è questa la controproposta sul salario minimo presentata dalle forze di maggioranza con un emendamento, in due articoli, soppressivo della proposta delle opposizioni, che prevede, invece, la soglia minima di 9 euro lordi l'ora introdotta per legge. Attraverso due deleghe al governo, una sull'equa retribuzione e l'altra sui controlli contro i contratti in dumping, si intende spegnere la fiamma accesa sul dibattito relativo all'introduzione del salario minimo legale.

La prima delega è volta a garantire a ogni lavoratore e lavoratrice una "retribuzione equa e sufficiente" nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione. Un obiettivo da raggiungere rafforzando la collettività e prendendo in riferimento i trattamenti economici complessivi minimi dei contratti collettivi nazionali maggiormente applicati nelle categorie di riferimento. Non si parla più di "salario minimo legale" ma di "trattamento economico complessivo minimo", come ha voluto chiamarlo la maggioranza, "salario equo". Nella proposta della maggioranza non si utilizza mai il termine salario, né viene indicata una cifra minima di retribuzione. Si fa comunque riferimento a misure

per "assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi". Qualora la delega fosse approvata, si andrebbe nella direzione di una svolta epocale per il diritto del lavoro, tanto da individuare il trattamento economico complessivo minimo da riconoscersi a tutti i lavoratori in quello fissato dal contratto collettivo più applicato nella categoria di riferimento, introducendo così i primi criteri di misurazione della "rappresentatività" di un contratto collettivo nazionale, come già in passato teorizzato anche dal Cnel. La differenza tra "trattamento economico minimo" (da individuare nei minimi tabellari) e "trattamento economico complessivo minimo" è sostanziale. Nel trattamento economico complessivo minimo sono comprese tutte le voci retributive che il contratto collettivo riconosce come obbligatorie per la collettività dei lavoratori del settore, comprese le prestazioni di welfare contrattuale, le prestazioni erogate dalla bilateralità di settore, escluse le componenti variabili e accessorie. Tuttavia, «l'introduzione del criterio di maggiore applicazione di un contratto collettivo potrebbe non avere una buona tenuta giuridica», secondo il segretario generale di Assoced, **Giancarlo Badalin**, che invita a una cauta attenzione, in quanto, «non poche sono le sovrapposizioni dei perimetri contrattuali

e questa opera di razionalizzazione potrebbe mettere in competizione sistemi contrattuali storicamente molto diversi per logiche e trattamenti, e potrebbe accadere, per esempio, che contratti di categoria, di nicchia e storicamente rappresentativi, si vedrebbero oscurati da trattamenti economici di contratti meno rappresentativi di un determinato settore di riferimento, per il semplice fatto di essere applicati ad un numero più elevato di rapporti di lavoro. Fondamentale, resta in ogni caso, porre attenzione al concetto di salario giusto (più che minimo) e cioè una retribuzione non solo "proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro", ma in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa", secondo quanto stabilito dall'art. 36 della Costituzione, evitando una deriva giudiziale della retribuzione adeguata: lasciare ai giudici l'ultima parola sulla congruità della retribuzione, da valutare caso per caso, usando lo strumento dell'art. 36 (così come statuito da recenti decisioni della corte di Cassazione: n. 28320/2023, n. 27711/2023), rischia di aprire uno spazio eccessivo alla discrezionalità e all'incertezza applicativa, soprattutto a fronte di parametri variabili e discrezionali (dati Uniemens sui salari medi; consulenze tecniche) utilizzati dal-

la magistratura per determinare la proporzionalità e la sufficienza della retribuzione».

L'altra delega riguarda invece i contratti in dumping. E lo scopo è quello di "incrementare la trasparenza" nelle dinamiche contrattuali, "nonché conseguire obiettivi di effettivo contrasto al dumping contrattuale, ai fenomeni di concorrenza sleale, alla evasione fiscale e contributiva ed al ricorso a forme di lavoro nero o irregolare in danno dei lavoratori e delle lavoratrici". Come espresso anche nel report periodico dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, pubblicato dal Cnel lo scorso giugno, il fenomeno della contrattazione "pirata" è marginale, ma preoccupa quale elemento di perturbazione delle dinamiche intersindacali e di confusione del dibattito pubblico.

Per arginare il fenomeno dei cosiddetti contratti "pirata" e della proliferazione del numero dei contratti collettivi è auspicabile un intervento legislativo a sostegno della contrattazione collettiva. «In Italia lo strumento della contrattazione collettiva è più consolidato che in altri paesi», afferma **Fausto Perazolo Marra**, Presidente di Assoced. «È uno strumento che passa dal confronto tra le parti sociali, copre gran parte dei processi produttivi ed è garante nel tempo della coesione sociale. Indicare una soglia di com-

penso minimo per legge ci esporrebbe a diversi rischi: la fuga delle aziende dall'applicazione dei contratti collettivi, una spirale verso il basso della dinamica retributiva ed un espandersi del lavoro nero e sommerso. La retribuzione non è fatta solo di compenso minimo, ma di tante altre variabili che è possibile garantire soltanto attraverso la contrattazione collettiva: welfare, Tfr, ferie, maggiorazioni, formazione, previdenza complementare, sanità integrativa. In conclusione, il lavoro povero esiste, ma è originato, anche e forse soprattutto, dalla diffusione del lavoro irregolare che lascia i lavoratori privi di tutele (compresa quella dei salari minimi), dall'elevato numero di contratti in dumping, dalla discontinuità e frammentarietà dei rapporti di lavoro, dal basso numero di ore lavorate, dall'uso distorto di istituti giuridici. In Italia esiste in taluni casi il problema di stipendi bassi ma questo si risolve agendo sui contratti di quei settori in cui le paghe non sono adeguate, non introducendo un salario minimo per legge. Il diritto del lavoratore a una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del suo lavoro, così come disposto dalla Costituzione, si persegue attraverso il potenziamento della contrattazione collettiva». Tutti aspetti su cui forse vale la pena concentrare il dibattito.

© Riproduzione riservata

Rinnovata anche per il 2023 l'iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari

Anche per l'anno 2023 il Fondo Easi, Ente di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti Ced, Ict, Professioni digitali e Stp, costituito pariteticamente da Assoced e Lait e da Ugl Terziario, risulta iscritto all'Anagrafe dei Fondi sanitari presso il ministero della salute. È stato proprio il Ministero della salute, direzione generale della programmazione sanitaria, a comunicare l'avvenuto rinnovo dell'iscrizione di Easi all'Anagrafe dei fondi, istituita con il decreto ministeriale del 31 marzo 2008 e regolamentata, in merito alle sue funzioni e finalità, dal successivo decreto del 27 ottobre 2009 (decreto Sacconi).

Il Fondo Easi è stato tra i primi a ottenere, a partire dal 2010, l'iscrizione all'Anagrafe, e

questa attestazione è un notevole riconoscimento per l'attività propulsiva svolta dal Fondo, che da oltre 15 anni fornisce prestazioni integrative di assistenza sanitaria e sociosanitaria a tutti i lavoratori assunti con il Cnel Ced, Ict, Professioni digitali e Stp, sia tramite accordi con i principali partner assicurativi (UniSalute), sia in forma diretta.

La presenza di Easi all'interno dell'anagrafe dei fondi sanitari, da un lato, garantisce ai lavoratori la possibilità di usufruire di prestazioni sanitarie fondamentali per la tutela della salute, spesso non coperte dal Sistema sanitario nazionale; dall'altro, consente ai datori di lavoro il beneficio della deducibilità fiscale dei contributi

versati al Fondo Easi per l'assistenza sanitaria dei propri dipendenti (art. 51 Tuir), per un importo non superiore complessivamente a 3.615,20 euro.

Anche per il 2024 i contributi versati al Fondo Easi saranno deducibili ai fini delle imposte sul reddito.

È bene ricordare che questa attestazione viene rilasciata ai fondi sanitari, compresi quelli di matrice contrattuale, che nel rispetto degli standard qualitativi imposti dal ministero destinano almeno il 20% dell'ammontare complessivo delle proprie risorse economiche annuali a una serie di prestazioni vincolate. Tra queste prestazioni rientrano quelle di assistenza odontoiatrica, di assistenza socio-sanitaria rivolta ai soggetti non

autosufficienti e di prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio. «In un periodo particolarmente complesso per il Sistema sanitario nazionale e per l'economia, questa attestazione ha un valore significativo», afferma Luca Malcotti, presidente del Fondo Easi, «perché consente agli iscritti al Fondo di usufruire di prestazioni sanitarie spesso particolarmente onerose e al tempo di ottenere degli importanti sgravi contributivi». Sul sito www.fondo-easi.it, è possibile visionare l'attestato originale di iscrizione all'anagrafe dei fondi per l'anno 2023 rilasciato dal ministero della salute.

© Riproduzione riservata



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Goito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970
mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.cnlced.it