

# SUPPLEMENTO SPECIALE DEL BOLLETTINO UFFICIALE

PER LA CONSULTAZIONE DELLA SOCIETÀ REGIONALE

Iniziative legislative, regolamentari, amministrative di rilevante importanza

Pubblicazione ai sensi dell'articolo 50 "Iniziativa legislativa" dello Statuto della Regione Emilia-Romagna

X legislatura

N. 188

15 settembre 2017

**PROGETTO DI PROPOSTA DI LEGGE ALLE CAMERE,  
AI SENSI DELL'ART.121, COMMA 2, DELLA COSTITUZIONE,**

D'INIZIATIVA DEI CONSIGLIERI BARGI, FABBRI,  
RAINIERI, DELMONTE, MARCHETTI Daniele, RANCAN,  
PETTAZZONI, LIVERANI, POMPIGNOLI

**NUOVE NORME IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA DECENTRATA**

**Oggetto assembleare n. 5261**

## Relazione

Il sistema economico, sociale, lavorativo è dinanzi ad un mutamento strutturale del paradigma sociale ed economico che impone una riflessione ed una ridefinizione dei termini del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali con la previsione di un sistema che garantisca, da una parte, una tutela efficace del lavoratore e, dall'altra, la possibilità per il datore di lavoro di sostenere la propria attività d'impresa che è bene comune e come tale va difesa recuperando la positività delle differenze; le diversità vanno non solo tutelate, ma altresì curate e poste nelle condizioni di divenire valori intorno ai quali promuovere persone ed imprese garantendo congruità e aderenza al territorio. Vanno recuperate le specificità e le opportunità che il territorio offre dal punto di vista imprenditoriale, opportunità che vanno sostenute con incentivi e finanziamenti ad hoc, non più a pioggia e sconsiderati.

A latere della politica di sistema, il diritto del lavoro deve cambiare per rendere il rapporto di lavoro idoneo a realizzare veramente il dettato Costituzionale, ossia "l'esistenza libera e dignitosa". Ciò può accadere riscattando il principio della dignità orizzontale del lavoro, principio oramai da troppo tempo dimenticato e foriero di parte dei problemi occupazionali che oggi ci interessano.

Appare indispensabile un ripensamento totale del contratto di lavoro, delle regole generali, delle competenze e delle relazioni industriali.

Alle parti sociali la Costituzione attribuisce un compito ed una responsabilità immensa, cioè la determinazione di un sistema di diritti e doveri all'interno del rapporto di lavoro che devono condurre a garantire ai cittadini per il tramite del lavoro un'esistenza libera e dignitosa e a soddisfare il principio di non discriminazione. Il tutto avendo a mente l'esercizio dell'attività di impresa che, anch'esso tutelato dalla Carta Costituzionale, diventa lo strumento necessario al fine sopra indicato.

Tra i principali temi lasciati alle parti sociali, seppure indirettamente, vi è la determinazione dei minimi salariali da applicare al rapporto di lavoro nei vari settori di appartenenza; come per altri aspetti, tale determinazione è oggi affidata ai CCNL, ovvero i contratti collettivi nazionali di lavoro, che allo stato attuale hanno dimostrato tutte le loro criticità e non attualità rispetto alle moderne dinamiche. In Italia la partecipazione alle scelte

aziendali è limitata (pur prevista dall'art. 46 della nostra Carta Costituzionale), il sindacato è spesso diviso e la conflittualità molto più elevata che in Germania: queste circostanze spiegano perché i salari italiani sono tra i più bassi nell'insieme dei Paesi industrializzati.

Per contro, è invece necessario stabilire che la determinazione dei minimi salariali debba avvenire a livello regionale e financo aziendale (come avvenuto in Germania, Svizzera e Svezia per aumentare la produttività e resistere alla concorrenza internazionale), risultando indispensabile la considerazione degli elementi territoriali e produttivi che sono alla base di una corretta determinazione del costo della vita, della capacità produttiva e conseguente individuazione del trattamento minimo da garantire.

Il nostro Paese deve essere attrattivo per gli investitori industriali e un contratto aziendale permette eventualmente una diversa ripartizione della retribuzione tra una parte fissa e una variabile.

Per contro, la conseguenza della centralizzazione dell'operazione è la disuguaglianza, e ciò in aperta violazione del principio inviolabile sancito dall'art. 3 della Costituzione.

Questo fenomeno, già da tempo non più rispondente alle reali esigenze del mercato del lavoro, si è acuito con l'evoluzione tecnologica e la globalizzazione: la prima, ha generato ed ampliato differenze dei livelli di produttività, e ciò sia tra lavoratori, sia tra imprese; la seconda, ha determinato una grande incertezza dal punto di vista industriale non consentendo previsioni economiche di medio periodo con la conseguenza di rendere sempre più indeterminate le esigenze organizzative e produttive. Tutto ciò non ha fatto altro che aumentare la disuguaglianza organizzativa, professionale e produttiva all'interno delle varie aree del Paese.

Mantenere la centralità del contratto nazionale anche nella determinazione dei salari minimi non tiene infatti conto delle differenze connesse al potere d'acquisto da regione a regione, con conseguente ingiusto squilibrio del salario reale.

Secondo uno studio, pubblicato nel giugno 2016, da Andrea Ichino, Tito Boeri ed Enrico Moretti i contratti nazionali in Italia producono disuguaglianza e avvantaggiano in particolare i lavoratori del Sud rispetto a quelli del Nord: in media il potere d'acquisto è più basso di circa il 13% nelle regioni settentrionali rispetto

a quelle meridionali con un picco del 32% tra gli insegnanti della scuola elementare pubblica, il costo della vita è mediamente del 16% più alto al Nord rispetto al Sud (il 36% più alto rispetto al costo delle abitazioni).

Una recente indagine Eurostat ha calcolato il salario orario italiano in 12,5 euro con un potere d'acquisto pari a 12,3 euro; nell'Unione Europea la media è invece di 13,2 euro l'ora. Il dato europeo è tuttavia condizionato dai bassi salari dei Paesi dell'Est: in Bulgaria la paga oraria è di 1,7 euro e in Romania di 2 euro. E, tuttavia, persino in Bulgaria e in Romania il potere d'acquisto è superiore, in termini relativi, a quello del lavoratore italiano.

L'esperienza tedesca, imboccata fin dalla metà degli anni Novanta, conferma questi rilievi: da un punto di vista economico e sociale si è potuto verificare che in Germania la differenziazione territoriale basata su indici collegati al costo della vita nonché alla produttività ha consentito un riequilibrio di eguaglianza e giustizia sociale con effetti positivi sia in termini di recupero di efficienza produttiva che di occupazione; anche in Italia sarebbe opportuno che vi fosse una sostanziale coincidenza fra le differenze retributive e la differenza in termini di produttività, cosa che attualmente non avviene: il potere di acquisto del salario minimo è più alto dove la produttività è più bassa. Tutto ciò senza parlare del tema organizzativo, del modello di inquadramento professionale e altro che non possono più avere un sistema di centralità avulso dal contesto che dovrebbe regolamentare.

In sintesi, i minimi salariali, essendo uguali per tutto il territorio, non realizzano quel principio di uguaglianza reale che invece deve essere riabilitato. Non solo, il sistema che va implementato deve tendere inoltre al recupero dell'occupazione e alla spinta della produttività e redditività in modo tale da poter riabilitare la capacità reddituale del lavoratore.

Occorre perciò un provvedimento normativo specifico che preveda la determinazione dei minimi salariali a livello regionale, basati sul costo della vita come indicato da ISTAT e sull'indice di produttività, al fine di presentare al Parlamento una apposita legge ordinaria in materia. I contenuti dei contratti verranno decisi a livello aziendale, salvo i minimi che verranno individuati su base regionale tra i sindacati più rappresentativi e le associazioni di categoria imprenditoriali sulla base del costo della vita regionale.

**PROGETTO DI PROPOSTA DI LEGGE**

## Art. 1

*Definizioni*

1. Ai fini dell'applicazione della presente legge, allo scopo di definire la rappresentatività delle associazioni sindacali dei lavoratori si fa riferimento al Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, rilevando ai fini della contrattazione collettiva territoriale i dati sulla rappresentatività disaggregati per il territorio di riferimento.

## Art. 2

*Ambito di applicazione*

1. I contratti di cui all'art. 3 della presente legge si applicano a tutti i lavoratori dipendenti, a condizione che i medesimi contratti siano stati sottoscritti dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 1.

2. I contratti a livello aziendale sono sottoscritti dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi delle norme di legge del Testo unico sulla rappresentanza a condizione che siano sottoscritti sulla base di un criterio maggioritario.

## Art. 3

*Individuazione dei salari minimi*

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello regionale dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano territoriale, determinano le retribuzioni minime dei lavoratori appartenenti ai vari settori produttivi.

2. La determinazione delle retribuzioni minime avviene in base al potere di acquisto effettivo espresso per il territorio da un coefficiente calcolato tenendo conto degli indici ISTAT regionali del costo della vita e della produttività.

3. La contrattazione collettiva aziendale determinerà tutti gli

ulteriori elementi retributivi, diversi dai minimi, anche in relazione all'andamento della redditività e della produttività dell'azienda.

## Art. 4

*Diversi livelli di contrattazione*

1. In caso di contrasto fra contratti collettivi di diverso livello, la supremazia spetta a quello più vicino al luogo di lavoro.

## Art. 5

*Contribuzione previdenziale minima*

1. La contribuzione previdenziale minima è determinata sulla base dei salari minimi territorialmente sottoscritti.

2. Ai fini dell'applicazione ed interpretazione di quanto disposto dall'articolo 36 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" per "contratti collettivi" si intendono i contratti collettivi territoriali e aziendali.

## Art. 6

*Pubblico Impiego*

1. La presente legge si applica anche al sistema di relazioni sindacali del comparto pubblico. A tal fine, sulla base della normativa vigente, il Governo, di concerto con le Regioni e gli Enti territoriali, individua, per la parte datoriale, i soggetti rappresentativi a livello regionale e territoriale a cui affidare la delega necessaria per la sottoscrizione di detti accordi.

2. Il Governo, con appositi provvedimenti, determina i criteri necessari all'individuazione degli indici di produttività dei singoli comparti del pubblico impiego.