

**CAMERA DEI DEPUTATI**  
*COMMISSIONE XI*  
*LAVORO PUBBLICO E PRIVATO*

*PROPOSTE DI LEGGE*

*C. 707 POLVERINI*

*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*

*e*

*C. 788 GRIBAUDO*

*norme sull'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro privati*

**Audizione Assolavoro**

*Roma, 15 ottobre 2019*

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

il tema della corretta individuazione dei criteri con i quali definire la maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali e datoriali è **al centro del dibattito politico, culturale e sindacale sin dalla promulgazione della Costituzione** ed ha registrato diversi approcci rispetto alle modalità con le quali dare attuazione all'articolo 39 della nostra Carta.

Oggi il tema **non è più eludibile**, così come **sono indifferibili** soluzioni che tengano conto della proliferazione di **contratti pirata siglati da pseudo associazioni** – sindacali e datoriali – che hanno come unico effetto quello di generare forme di *dumping* contrattuale con conseguente **compressione di diritti** e tutele, oltreché di **concorrenza sleale** tra imprese.

Le Agenzie per il Lavoro non utilizzano – come è noto – un “proprio” costo del lavoro<sup>1</sup> per i dipendenti inviati in missione e sono tenute a rispettare il **principio di parità di trattamento economico e normativo applicato** ai dipendenti diretti dell'Azienda utilizzatrice.

È questo un principio che, oltre a rappresentare un **fondamentale elemento di civiltà giuridica** (vigente sin dall'introduzione del lavoro temporaneo nel nostro Paese<sup>2</sup>), fa giustizia di tutte le residuali e pregiudizievoli letture **sul ruolo effettivamente svolto dalle Agenzie** nel mercato del lavoro del nostro Paese<sup>3</sup>.

**L'esatta ricognizione** da parte dell'Agenzia della disciplina contrattuale vigente in Azienda (contratto collettivo applicato, connessi livelli inquadramentali e conseguenti livelli salariali, eventuali trattamenti integrativi aziendali ove previsti, ecc.) costituisce pertanto il presupposto fattuale di ciascuna missione e il primo fattore di tutela dei nostri lavoratori.

---

<sup>1</sup> Nel 2018 durante ogni mese in media è stato pagato dalle Agenzie un monte retributivo lordo totale pari a **617,7 milioni di euro**. Il volume totale del monte retributivo su base annua è stato pari nel 2018 a **7,413 miliardi di euro**. Sempre nel corso del 2018 in media ogni mese i 428 mila occupati hanno lavorato 47,9 milioni di ore di lavoro, ore che sono state regolarmente retribuite.

<sup>2</sup> Già la cd. Legge Treu (L. n. 196/1997), che ha introdotto il lavoro tramite Agenzia in Italia, prevedeva all'art. 4, comma 2 che *"Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. (...)"*

<sup>3</sup> Per gli altri profili non di natura retributiva e sul valore della somministrazione come strumento anche di inclusione, si veda per tutti il recente Rapporto congiunto di Ministero del Lavoro, ISTAT, INPS, INAIL e ANPAL dal quale emerge che *"accedere alla prima occupazione con un contratto in somministrazione, in particolare, comporta una probabilità di transitare in un rapporto stabile di quasi 12,5 punti percentuali superiore a quanto non accada a chi vi acceda con un contratto a tempo determinato, e più alta di quasi 11 punti rispetto a chi sia stato assunto inizialmente con un contratto di lavoro di collaborazione o intermittente"* (Il mercato del lavoro 2018: verso una lettura integrata).

Appare quindi evidente l'**interesse immediato e diretto** delle Agenzie **affinché si eviti** – a fronte di un contesto che vede la capacità regolatoria dei contratti collettivi affievolirsi con un progressivo ampliamento delle *coorti* di lavoratori con retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali <sup>4</sup> - **ogni forma di aggiramento per via contrattuale delle regole** e/o di compressione artificiale del costo del lavoro <sup>5</sup>.

Nel merito specifico dei temi affrontati dalle proposte di legge all'esame va preliminarmente definito il **grado di "pervasività"** – nella necessaria dialettica tra autonomia contrattuale ed eteronomia legislativa – di un eventuale intervento normativo.

Assolavoro è **favorevole** ad un intervento legislativo in materia **a condizione che esso si ponga in termini non invasivi dell'autonomia delle Parti**, ma piuttosto **di rinforzo normativo** e di promozione delle pattuizioni già in essere. Una disciplina legislativa "di sostegno" della contrattazione collettiva **assicura infatti maggiori elementi di elasticità ed adattabilità** in un mercato del lavoro che presenta ampi divari categoriali, merceologici, territoriali ed inquadramentali.

Nel **delicatissimo rapporto tra legge e contratto il "Patto della fabbrica"**, firmato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, è intervenuto opportunamente sulla materia definendo meccanismi di misurazione della rappresentanza che vanno sostenuti legislativamente con particolare riferimento **agli effetti della contrattazione** stipulata dai soggetti che superino il vaglio della rappresentatività e alla **loro vincolatività** per tutto il settore merceologico rappresentato.

---

<sup>4</sup> Le stime a riguardo indicano quote di lavoratori comprese tra il 9 e il 21 per cento, con picchi del 30 per cento in alcuni settori (Agricoltura, Alberghiero-ristorazione, Alimentare, Servizi alle imprese) (cfr. Garnero, *Quanti lavoratori senza salario minimo*, lavoce.info, 2013; Lucifora, *Il salario minimo: contrattazione o minimo legale?*, in Salari, produttività, disuguaglianze, a cura di Dell'Aringa, Lucifora e Treu, Arel-Il Mulino, 2017; le stime sono calcolate su dati da indagini condotte dall'ISTAT e su dati amministrativi raccolti dall'INPS).

<sup>5</sup> In dieci anni, dal 2007 a oggi, i contratti per assumere personale nell'edilizia sono diventati più del doppio. Erano 28, sono arrivati a 63. Dal settembre 2012 a marzo del 2017 i contratti collettivi nazionali sottoscritti in Italia sono passati da 549 a 823. In termini assoluti assume rilevanza la numerosità dei contratti collettivi nei settori del commercio, riparazioni, alloggio, ristorazione e servizi alle imprese (170 contratti, il 21% del totale), nel settore delle costruzioni (63 contratti, pari all'8% del totale) e nel settore delle attività manifatturiere (133 contratti, pari al 16% del totale). Invece, in ognuno dei comparti istruzione, trasporto e magazzinaggio, agricoltura risultano sottoscritti circa 60 contratti, equivalente ciascuno al 7% circa del totale dei contratti. In cinque anni, dal settembre del 2012 al marzo del 2017, quando ha raggiunto il picco di 823, il numero totale di contratti è aumentato del 49,9%. Tra settembre 2012 e settembre 2017 gli occupati in Italia sono passati da 22,9 milioni a 23,1 milioni (+0,8%), mentre la disoccupazione è cresciuta del 4,2% (da 2,7 milioni a 2,8 milioni). Rapporto su Mercato del Lavoro e Contrattazione collettiva 2016-2017 CNEL in collaborazione con INAPP ed ANPAL, Roma, 2017.

Siamo convinti che un responsabile esercizio del proprio ruolo ad opera delle Parti sociali, mediante una contrattazione che abbia i crismi di una **rappresentatività verificata** e non più **solo presunta**, costituisca la chiave di volta non solo per la modernizzazione del nostro sistema di relazioni industriali, rendendolo più “adattivo” agli scenari che abbiamo di fronte, ma anche **per la modernizzazione della rappresentanza stessa**.

Passare da un sistema in cui la “legittimazione” delle Parti passa attraverso il “**riconoscimento reciproco**” delle stesse ad un sistema in cui “**ci si conta**” e che quindi è potenzialmente “scalabile” da soggetti diversi da quelli oggi esistenti costituisce **uno sprone straordinario** – sul versante sindacale come su quello datoriale – per ammodernare le forme di rappresentanza e la loro capacità di “leggere”, e quindi affrontare compiutamente, i grandi mutamenti in atto nel mercato del lavoro.

Proprio stamane – singolare coincidenza con i contenuti di questa Audizione – **Assolavoro ha formalmente siglato con le Organizzazioni sindacali confederali la stesura del proprio CCNL** di settore sottoscritto a dicembre dello scorso anno, dando vita ad un impianto contrattuale che si pone all’avanguardia in Europa in termini di flessibilità e sicurezza e ponendo rimedio, a proposito di rapporti tra legge e contratto, ad una situazione normativa che ha rischiato di determinare, sul finire dello scorso anno, la perdita di oltre 53.000 posti di lavoro <sup>6</sup>.

Per quanto concerne le modalità di definizione della **rappresentatività comparata sul versante datoriale** riteniamo che l’esperienza del settore delle Agenzie per il Lavoro **possa essere presa a riferimento** in quanto consente una misurazione “certificata” mediante l’utilizzo delle comunicazioni fornite agli Enti bilaterali, da parte di ciascuna Agenzia, degli imponibili retributivi di ogni lavoratore ai fini del versamento della prevista contribuzione di legge (4% dovuto a Forma.Temp) e di contratto (0,20% o 0,30% versato ad E.Bi.Temp). Grazie a questo sistema di “misurazione” l’Ente Bilaterale E.Bi.Temp **ha**

---

<sup>6</sup> Ci si riferisce in particolare alla disposizione che ha introdotto il limite di durata di 24 mesi alla successione dei contratti a termine (art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015) che, per effetto del Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018 convertito in L. n. 96/2018) è stato applicato per la prima volta anche alla somministrazione di lavoro. Sul tema il CCNL è intervenuto ponendo rimedio all’interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 17/2018 che ha fatto retroagire l’entrata in vigore dell’obbligo a prima dell’entrata in vigore del Decreto Legge. In base alla norma pattizia sono stati considerati i periodi pregressi ma nel limite massimo di 12 mesi nell’ultimo quinquennio.

Sul punto è ancora in attesa di risposta dopo quasi un anno il riscontro del Ministero del lavoro ad un interpello del 5 novembre 2018 promosso da questa Associazione.

**attestato all'86,6% il livello di rappresentatività di Assolavoro al 31 gennaio di quest'anno<sup>7</sup>.**

Attraverso la soluzione della questione della rappresentanza il sistema di relazioni industriali potrà anche raccogliere **le sfide di una contrattazione territoriale e aziendale virtuosa**, capace cioè di favorire il miglioramento della competitività delle imprese, della loro redditività e quindi la crescita dei salari.

Da ultimo, per quanto concerne **la partecipazione dei lavoratori** disciplinata nella p.d.l. n.707, si ritiene auspicabile che tale questione venga affrontata, in considerazione della oggettiva complessità della materia, con una **riflessione dedicata**.

Pur in assenza di un quadro legislativo specifico di sostegno sono fiorite in questi anni numerose esperienze aziendali nelle quali, con diversi modelli e gradienti di partecipazione, il tema è stato declinato operativamente nei luoghi di lavoro. Sarebbe pertanto opportuna **una preliminare ricognizione** di queste esperienze, e dei loro esiti concreti, avendo comunque sempre presente la **necessaria e netta separazione** che dovrà intervenire tra gli organismi “partecipativi”, comunque individuati, e quelli deputati alla contrattazione.

Grazie.

\* \* \*

---

<sup>7</sup> Al 31 gennaio 2019 aderiscono ad Assolavoro n. 50 Agenzie per il Lavoro.