

MILANO  
20145 - Via L. Mascheroni, 31  
Diritto Civile e Commerciale  
Tel. 02.4819.3228  
Fax 02.4819.119  
Diritto del Lavoro  
Tel. 02.4819.3249  
Fax 02.48100.102

studio.legale@ichinobrugnatelli.it  
www.ichinobrugnatelli.it  
C.F. e P.I. 04628580153

ROMA  
00192 - Viale delle Milizie, 1  
Tel. 06.9259.2864  
Fax 06.9259.9278

Milano, 4 dicembre 2015

Ill.mo Sig. Claudio DEMOZZI  
Presidente dello SNA- SINDACATO NAZIONALE  
AGENTI DI ASSICURAZIONE  
Via Lanzone 2  
20123 MILANO

### **Parere *pro veritate* sulla validità ed efficacia del contratto collettivo SNA/CONFISAL**

Rispondiamo ai seguenti quesiti, in riferimento al contratto collettivo stipulato il 10 novembre 2014 da codesto Sna-Sindacato Nazionale degli Agenti di Assicurazione con la Fesica e la Fisals, federazioni entrambe aderenti alla Confisal-Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori:

- A. se e in quale misura il suddetto contratto collettivo nazionale sia giuridicamente valido ed efficace, tenuto conto della rappresentatività limitata della Fesica-Confisal in riferimento ai dipendenti dello specifico settore delle agenzie assicurative;
- B. se e in quale misura ai datori di lavoro iscritti allo Sna e ai loro dipendenti possa considerarsi invece applicabile il contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle associazioni sindacali dei lavoratori Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil con le associazioni datoriali Anapa e Unapass;
- C. più in generale, quale rilievo assuma la rappresentatività dell'associazione stipulante sul versante dei datori di lavoro del settore, ai fini dell'applicabilità di un contratto collettivo nazionale di diritto comune piuttosto che un altro;
- D. quali siano i criteri di individuazione del contratto collettivo utilizzabile come parametro per la determinazione dello standard retributivo minimo *ex art. 36 Cost.* e quale sia in concreto il parametro applicabile nel settore dei dipendenti degli Agenti di Assicurazione;
- E. quali siano i criteri di individuazione del contratto collettivo applicabile ai fini della determinazione della retribuzione di riferimento per il calcolo dei contributi previdenziali e se il contratto collettivo nazionale in esame soddisfi tali criteri;

F. quali siano i criteri di individuazione del contratto collettivo alla cui applicazione è subordinato il godimento dei benefici e agevolazioni, a norma dell'articolo 36 dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) e di norme successive di analogo contenuto;

Il parere che segue si basa anche sul presupposto che codesto Sindacato rappresenta una larghissima maggioranza dei datori di lavoro del settore degli Agenti di Assicurazione, mentre le associazioni datoriali Anapa e Unapass ne rappresentano meno del 3 per cento.

**A. Se e in quale misura il contratto collettivo in questione sia valido ed efficace**

Il principio di *autonomia collettiva*, che trova il proprio fondamento nell'articolo 39 della Costituzione, implica innanzitutto che qualsiasi associazione sindacale di lavoratori, quale che ne sia la rappresentatività nel settore, abbia il potere di stipulare con il titolare di un'azienda, o con una qualsiasi associazione di titolari di aziende, un contratto per la regolamentazione diretta dei rapporti di lavoro tra i lavoratori iscritti alla prima associazione e il datore di lavoro firmatario, o i datori aderenti alla seconda associazione (cosiddetto "contratto collettivo di diritto comune"). L'efficacia del contratto collettivo così stipulato può poi estendersi a rapporti di lavoro – dei quali uno o entrambi i titolari non siano iscritti ad alcuna associazione stipulante – per effetto di un atto di *autonomia individuale*: precisamente per effetto del rinvio operato dal contratto individuale a quello collettivo.

Nel caso al quale queste note si riferiscono, sul versante datoriale il contratto è stipulato – come si è visto – da una associazione, lo SNA, alla quale i datori di lavoro appartenenti al settore degli Agenti di Assicurazione risultano essere iscritti in gran numero. Non può dirsi altrettanto sul versante dei prestatori, perché la categoria dei dipendenti di Agenti di Assicurazione presenta un tasso di sindacalizzazione vicino se non pari allo zero. Tuttavia – a quanto risulta – di fatto il contratto collettivo stipulato dallo SNA con Fesica-Confsal e Fisals-Confsal regola una larga maggioranza dei rapporti di lavoro nel settore qui in esame, essendo recepito nei contratti individuali, di fatto o mediante esplicito richiamo.

Si può dunque rispondere al primo quesito affermando che quello stipulato dallo SNA con Fesica-Confsal e Fisals-Confsal è un contratto collettivo nazionale di lavoro di diritto comune, in sé del tutto valido e per sua natura applicabile:

- direttamente a tutti i rapporti che abbiano per titolari un Agente di Assicurazione iscritto allo SNA e un suo dipendente iscritto a Fesica o Fisals;

- a qualsiasi altro rapporto di lavoro, in seguito al rinvio contenuto nel contratto individuale; in questo secondo caso il contratto collettivo in esame ben può applicarsi con piena efficacia anche al rapporto di lavoro facente capo a un Agente di Assicurazione in ipotesi non iscritto al SNA, e/o a un lavoratore non iscritto ad alcuno dei sindacati stipulanti.

Di fatto il contratto collettivo nazionale in esame risulta concretamente applicato nella quasi totalità dei rapporti di lavoro del settore, per un totale di oltre 20.000 rapporti.

**B. Se e in quale misura agli iscritti allo Sna e ai loro dipendenti sia applicabile il diverso contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle associazioni sindacali dei lavoratori Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil con le associazioni datoriali Anapa e Unapass**

A quanto risulta, in riferimento al settore dei rapporti di lavoro alle dipendenze degli Agenti di Assicurazione, dieci giorni dopo la stipulazione dell'ultimo rinnovo contratto SNA/Confisal (avvenuta il 10 novembre 2014), il 20 novembre 2014 è stato stipulato anche un altro contratto collettivo nazionale, del quale sono firmatarie:

- sul versante datoriale, due associazioni datoriali, Anapa e Unapass, le quali, come si è detto, rappresentano meno del 3 per cento degli agenti di assicurazione;

- sul versante dei prestatori di lavoro i sindacati dei dipendenti delle Compagnie di Assicurazione affiliati alle tre confederazioni maggiori, ovvero Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil, la cui rappresentatività in riferimento al settore dei dipendenti degli Agenti di Assicurazione è bassissima per lo stesso motivo di cui si è detto sopra in riferimento ai sindacati aderenti a Confisal, firmatari del contratto collettivo con SNA: in questo settore – come in quello degli studi professionali e negli altri settori caratterizzati dalle piccole o piccolissime dimensioni delle aziende – il tasso di sindacalizzazione, secondo i dati disponibili, è praticamente nullo.

In precedenza, nel settore veniva applicato un contratto stipulato dallo SNA e da Unapass con Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil.

Poiché anche qui si applicano i principi generali esposti a proposito del primo quesito, va subito detto che il contratto collettivo nazionale stipulato da Anapa e Unapass con Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil, al pari di quello stipulato da SNA con Fesica e Fisals, è un contratto collettivo di diritto comune, in sé del tutto valido e per sua natura applicabile:

- direttamente a tutti i rapporti che abbiano per titolari un Agente di Assicurazione iscritto ad Anapa o Unapass, e un suo dipendente iscritto a Fisac-Cgil, First-Cisl o Uilca-Uil;

- a qualsiasi altro rapporto di lavoro in seguito al rinvio contenuto nel contratto individuale; in questo secondo caso il contratto collettivo in esame ben può applicarsi anche al rapporto di lavoro facente capo a un Agente di Assicurazione in ipotesi non iscritto né a Anapa né a Unapass.

Di fatto, a quanto risulta, il novero dei rapporti di lavoro cui questo contratto si applica è ridottissimo, perché, come si è detto, gli Agenti iscritti alle due Associazioni datoriali firmatarie sono una piccola minoranza rispetto a quelli iscritti allo SNA, e gli Agenti non iscritti ad alcuna di queste associazioni hanno adottato quasi tutti il contratto collettivo SNA.

Si può dunque rispondere al secondo quesito che gli Agenti iscritti allo SNA, mentre per un verso sono obbligati verso la propria associazione ad applicare il contratto collettivo da essa stipulato, per altro verso non sono e non possono essere in alcun modo vincolati ad applicare il contratto collettivo stipulato da associazioni a cui non aderiscono. Gli Agenti non iscritti ad alcuna delle menzionate associazioni datoriali hanno invece la scelta se adottare uno dei due contratti collettivi, oppure l'altro, oppure un terzo contratto, oppure anche nessun contratto, in quest'ultimo caso affidando per intero ai contratti individuali con i propri dipendenti la funzione di regolare i rispettivi rapporti di lavoro.

**C. Quale rilievo assuma la rappresentatività dell'associazione stipulante sul versante dei datori di lavoro del settore, ai fini dell'applicabilità di un contratto collettivo nazionale di diritto comune piuttosto che un altro**

Fin qui abbiamo trattato di contratti collettivi *di diritto comune*: cioè di contratti collettivi che producono effetto diretto sui rapporti di lavoro i cui titolari siano entrambi iscritti alle associazioni firmatarie, oppure su altri rapporti di lavoro, in seguito a rinvio da parte dei rispettivi contratti individuali. È evidente che, in questo ambito, non si pone un problema di confronto tra associazioni più o meno rappresentative: l'efficacia del contratto sul singolo rapporto non dipende, infatti, dalla maggiore rappresentatività dell'associazione stipulante, bensì soltanto dall'iscrizione dei titolari del rapporto stesso alle associazioni stipulanti, oppure dal rinvio recettizio contenuto nel singolo contratto di lavoro individuale.

Possiamo dunque rispondere al terzo quesito affermando che, ai fini della determinazione del campo di applicazione di un contratto collettivo nazionale di diritto comune in quanto tale (salvo quanto si dirà nei tre paragrafi che seguono), la maggiore o minore rappresentatività dell'associazione datoriale firmataria, in assoluto o in rapporto alla rappresentatività di altre associazioni datoriali, non è rilevante.

**D. Quali siano i criteri di individuazione del contratto collettivo utilizzabile come parametro per la determinazione dello standard retributivo minimo ex art. 36 Cost. e quale sia in concreto il parametro applicabile nel settore dei dipendenti degli Agenti di Assicurazione**

Il discorso cambia quando si tratti non di individuare il campo di applicazione proprio di un contratto collettivo, ma di individuare il contratto collettivo a cui fare riferimento per determinare lo standard retributivo minimo inderogabile a norma dell'articolo 36 della Costituzione. Come è noto, infatti, nell'ordinamento italiano, nella perdurante situazione di inattuazione del meccanismo previsto dall'articolo 39 della Costituzione per l'attribuzione di efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi nazionali, e in difetto di un salario minimo assoluto fissato per legge o in via amministrativa, fin dai primi anni di applicazione della norma costituzionale sulla "giusta retribuzione" i giudici del lavoro hanno adottato come parametro la tabella salariale del contratto collettivo nazionale stipulato dalle associazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente

rappresentative nel settore. In assenza di un contratto collettivo applicabile al settore considerato, i giudici hanno per lo più fatto riferimento a un contratto applicabile in un settore che presentasse caratteristiche analoghe.

Nella grande maggior parte dei casi, l'individuazione del contratto collettivo di riferimento che posseda il requisito della "maggiore rappresentatività" delle associazioni sindacali e imprenditoriali stipulanti è relativamente facile: per esempio, è pacifico che nel settore chimico il contratto collettivo nazionale dotato di questo requisito sia quello stipulato, da un lato, da Federchimica aderente a Confindustria, dall'altro lato dai sindacati del settore chimico aderenti a Cgil, Cisl e Uil. In un numero ridotto di casi si è determinata, invece, una situazione più complessa per la concorrenza di due contratti collettivi applicabili allo stesso settore: questo è accaduto, per esempio, nel settore metalmeccanico quando, nel 2009, il nuovo contratto collettivo di settore è stato stipulato con Federmeccanica dalle sole Fim-Cisl e Uilm-Uil, senza la Fiom-Cgil, la quale ha dato indicazione ai propri iscritti di considerare ancora applicabile, in forza della clausola di ultrattività, il contratto stipulato nella tornata precedente da tutti e tre i sindacati. In questo caso, però, la questione del contratto applicabile assumeva rilievo solo per alcuni capitoli della parte normativa. La questione stessa non era rilevante ai fini della determinazione della retribuzione dovuta, poiché le imprese del settore seguivano per lo più l'indicazione di Federmeccanica di applicare il ccnl 2009, che prevedeva un aumento dei minimi rispetto a quello precedente (e, ovviamente, gli iscritti alla Fiom-Cgil non avevano interesse a contestare questa parte del nuovo contratto).

Nel caso qui in esame, invece, la soluzione della questione è resa più complessa dal fatto che i due contratti collettivi di settore sono stipulati da associazioni diverse sia sul versante datoriale sia su quello dei lavoratori; inoltre dal fatto che – come si è già rilevato – sul versante dei lavoratori il tasso di sindacalizzazione del settore è praticamente nullo: è dunque impossibile, allo stato attuale delle cose, stabilire se in questo settore siano maggiormente rappresentative Fesica e Fisals, oppure Fisac-Cgil, First-Cisl e Uilca-Uil. Così stando le cose, il giudice che si trovasse a dover valutare il trattamento retributivo praticato da un Agente di Assicurazione a un proprio dipendente, alla stregua del principio della "giusta retribuzione" di cui all'articolo 36 Cost., potrebbe decidere in due modi:

- fare riferimento soltanto alla maggiore rappresentatività sul versante datoriale, adottando dunque come parametro per la determinazione del minimo inderogabile costituzionale il contratto collettivo nazionale stipulato da SNA;
- oppure fare riferimento a contratti collettivi stipulati dalle associazioni maggiormente rappresentative in settori che presentino una marcata analogia strutturale rispetto a quello qui in esame, nei quali sia disponibile un contratto collettivo nazionale stipulato su entrambi i versanti da associazioni comparativamente maggiormente rappresentative, ammesso che se ne trovi uno. Si potrebbe pensare, a questo proposito, al contratto collettivo per il settore degli studi professionali, se non fosse che qui, sul versante dei lavoratori, si presenta lo stesso problema di un tasso di sindacalizzazione pressoché nullo, che impedisce di valutare quale sia la coalizione sindacale maggiormente rappresentativa. Assai più discutibile apparirebbe

invece l'adozione come parametro del contratto collettivo nazionale per il settore delle compagnie di assicurazione, stante la sua marcata diversità rispetto a quello di cui qui ci stiamo occupando, dal punto di vista delle dimensioni e della struttura delle aziende nelle quali i rapporti di lavoro si svolgono.

A favore della prima di queste due soluzioni depone la circostanza che, come si è visto, nel settore in esame la quasi totalità dei rapporti di lavoro è di fatto oggi regolata in applicazione del contratto collettivo nazionale stipulato da SNA. Questo è dunque di fatto il trattamento-standard praticato nel settore, cui il giudice - a nostro avviso - può e deve fare riferimento, in applicazione di una norma costituzionale (quella contenuta nell'articolo 36) che, secondo la migliore dottrina, non mira a un artificioso aumento dei trattamenti al di sopra dello standard comunemente praticato in ciascun settore, bensì a impedire gli scostamenti verso il basso rispetto a quello standard che possono determinarsi in singoli contratti individuali.

**E. Quali siano i criteri di individuazione del contratto collettivo applicabile ai fini della determinazione della retribuzione di riferimento per il calcolo dei contributi previdenziali e se il contratto collettivo nazionale in esame soddisfi tali criteri**

L'articolo 1 del decreto 9 ottobre 1989 n. 338 stabilisce che

*La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore 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.*

La legge 28 dicembre 1995, n. 549 (art. 2, comma 25) ha poi dettato l'interpretazione autentica di questa disposizione nel senso che, nel caso di una pluralità di contratti collettivi stipulati in riferimento al medesimo settore produttivo, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati *dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro **comparativamente più rappresentative nella categoria.***

Il primo quesito che si pone, a questo proposito, ha dunque per oggetto la nozione di *categoria* che qui viene in rilievo, come ambito all'interno del quale deve essere operato il confronto tra le associazioni firmatarie di diversi contratti alla stregua del criterio della rappresentatività. Al quesito si deve senz'altro rispondere - sulla base della migliore dottrina di diritto sindacale e della giurisprudenza della Corte di Cassazione - nel senso che, nel regime di libertà sindacale fondato sull'articolo 39 Cost., la categoria sindacale non preesiste al contratto collettivo, ma ne è determinata. In altre parole, è il contratto collettivo stesso che, nel definire il proprio campo di applicazione, definisce la categoria sindacale, ovvero il settore produttivo al quale il contratto stesso è destinato ad applicarsi. Poiché nel nostro caso entrambi i contratti collettivi nazionali di

cui si discute individuano come proprio campo di applicazione l'insieme dei rapporti di lavoro alle dipendenze di Agenti di Assicurazione, in questo insieme si identifica la categoria sindacale nella quale occorre individuare l'associazione (o coalizione di associazioni) firmataria di uno dei contratti, maggiormente rappresentativa rispetto all'associazione (o coalizione di associazioni) firmataria dell'altro contratto.

Come abbiamo visto, nella categoria così individuata, sul versante dei datori di lavoro l'associazione maggiormente rappresentativa è sicuramente lo SNA, mentre sul versante dei lavoratori non è possibile individuare l'associazione o coalizione di associazioni maggiormente rappresentativa, poiché, anche in conseguenza delle piccole dimensioni delle aziende datrici di lavoro, il tasso di sindacalizzazione dei dipendenti è attualmente pari o vicino allo zero e comunque nessun sindacato è in grado di documentare un apprezzabile numero di iscritti, né tanto meno di rappresentanti sindacali aziendali eletti dai lavoratori.

Qualche dubbio potrebbe sorgere in riferimento all'inciso finale contenuto nell'articolo 1 del decreto n. 338/1989 nel quale si legge "*... ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*": esso potrebbe, infatti far pensare che i contributi previdenziali debbano essere calcolati sui minimi tabellari contenuti nel contratto collettivo individuato nella parte precedente della norma, ma che in presenza di un *qualsiasi accordo collettivo* contenente minimi tabellari più elevati i contributi debbano essere calcolati in riferimento a questo standard superiore. Questa lettura della disposizione, però, sarebbe palesemente errata: è infatti evidente che, nel contesto del comma sopra integralmente riportato, l'inciso "*... ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo*" svolge la funzione di chiarire che il contributo determinato, secondo la prima parte della norma, in riferimento "*contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale*" costituisce un minimo inderogabile soltanto *in pejus*, mentre è sempre ammessa la cosiddetta deroga *in melius*, sia essa negoziata mediante accordi collettivi o contratti individuali. Quando si tratti di accordi collettivi, ovviamente, occorrerà che essi siano applicabili al singolo rapporto di lavoro individuale per virtù propria, sulla base dei principi e regole che sono stati illustrati in risposta ai quesiti A e B.

Così stando le cose, il giudice del lavoro che venisse investito della questione potrebbe adottare una delle due soluzioni indicate in risposta al quesito precedente:

- fare riferimento soltanto alla maggiore rappresentatività sul versante datoriale, adottando dunque come riferimento per la determinazione del contributo previdenziale minimo inderogabile il contratto collettivo nazionale stipulato da SNA;
- oppure fare riferimento a contratti collettivi stipulati dalle associazioni maggiormente rappresentative in settori che presentino una marcata analogia strutturale rispetto a quello qui in esame, nei quali sia disponibile un contratto collettivo nazionale stipulato su entrambi i versanti da associazioni comparativamente maggiormente rappresentative, ammesso che se ne trovi uno.

Anche qui, a favore della prima soluzione depono il fatto che, come si è visto, nel settore in esame la quasi totalità dei rapporti di lavoro è regolato in applicazione del contratto collettivo nazionale stipulato da SNA.

**F. quali siano i criteri di individuazione del contratto collettivo alla cui applicazione è subordinato il godimento dei benefici e agevolazioni, a norma dell'articolo 36 dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300) e di norme successive di analogo contenuto**

L'articolo 36 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) impone che qualsiasi provvedimento avente per contenuto un qualsiasi beneficio o agevolazione fiscale contenga una clausola che obblighi l'imprenditore interessato a praticare ai propri dipendenti condizioni non inferiori a quelle "previste dal contratto collettivo di settore nazionale o di zona", anche quando l'imprenditore stesso non vi sia civilmente obbligato, non essendo iscritto alle associazioni firmatarie di tale contratto. Questa disposizione non contempla il caso di una pluralità di contratti collettivi applicabili nello stesso settore e dunque non detta il criterio per individuare quello a cui si debba fare riferimento.

Il criterio è dettato invece dal comma 1175 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Legge finanziaria per il 2007):

*A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli **accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.***

Anche se questa norma non fa esplicito riferimento alla "categoria", nell'ambito della quale il confronto deve essere operato, si deve ritenere che questa precisazione sia comunque implicita. In questo ordine di idee, dunque, il nodo da sciogliere per rispondere all'ultimo quesito è del tutto analogo a quello che deve essere sciolto per rispondere ai due quesiti precedenti. Stante la situazione di cui si è detto, in riferimento ai contratti collettivi nazionali qui in esame, la risposta all'ultimo quesito può pertanto essere strutturata nello stesso modo in cui sono strutturate quelle che abbiamo proposto per i precedenti, nel senso che il giudice può adottare due soluzioni:

- fare riferimento soltanto alla maggiore rappresentatività comparativa sul versante datoriale, individuando come requisito per il godimento dei benefici fiscali o previdenziali l'applicazione del contratto collettivo nazionale stipulato da SNA;
- oppure fare riferimento a contratti collettivi stipulati dalle associazioni comparativamente maggiormente rappresentative su entrambi i versanti (quello dei datori e quello dei prestatori di lavoro), in settori che presentino una marcata analogia strutturale rispetto a quello qui in esame.



Anche qui, come in riferimento ai due quesiti precedenti, a favore della prima soluzione depone il fatto che nel settore in esame la quasi totalità dei rapporti di lavoro è regolato in applicazione del contratto collettivo nazionale stipulato da SNA. Ma a favore della prima soluzione depone altresì il fatto che *la norma qui fa riferimento esplicito anche al criterio della maggiore rappresentatività dell'associazione datoriale firmataria del contratto.*

**Osservazioni conclusive, in riferimento al dibattito in corso circa l'introduzione per via legislativa di un salario minimo orario determinato dal Governo**

Sul piano pratico, risulta dai dati da Voi fornitici che gli standard retributivi minimi orari risultanti dai contratti collettivi sopra menzionati, in riferimento alla figura professionale più diffusa, ammontano a

- € 7,35 per il CCNL Sna+Unapass//Fisac-Cgil+Uilca-Uil+Fiba-Cisl+FNA del 2007 vigente fino all'anno 2014 (in prorogatio)
- € 7,48 per il CCNL SNA+Cpmi//Fesica-Confsal+Fisals-Confsal del 10/11/2014
- € 7,73 per il CCNL ANAGINA (dipendenti agenzie Generali/INA Assitalia)
- € 7,88 per il CCNL Unapass//Fisac-Cgil+Uilca-Uil+Fiba-Cisl+FNA del 2011 vigente fino all'anno 2014
- € 7,93 per il CCNL studi professionali (Confprofessioni+Consilp)
- € 8,40 per il CCNL Unapass+Anapa//Fisac-Cgil+Uilca-Uil+First-Cisl+Fna del novembre 2014

Osserviamo in proposito che nel dibattito in corso in sede politica e sindacale, circa la prospettiva dell'introduzione per legge di un salario minimo orario determinato dal Governo, i valori dei quali si discute vanno da un minimo di € 5,5 a un massimo di € 6,5. Tutti i valori risultanti dai contratti collettivi sopra menzionati si collocano dunque al di sopra di quello che può considerarsi oggi uno standard minimo assoluto. Appare davvero poco plausibile che la scelta dell'uno piuttosto che dell'altro come parametro per la regolazione del singolo rapporto di lavoro possa fondarsi sul principio di cui all'articolo 36 della Costituzione, rispetto al quale essi appaiono tutti pienamente accettabili.

\* \* \*

Restiamo a Vostra disposizione per tutti gli ulteriori chiarimenti e approfondimenti che possano occorrere.

Con i migliori saluti

  
prof. avv. Pietro Ichino

  
avv. Andrea Fortunat