



Segreteria Generale

Prot. 433/SG/2023

Roma 20 Aprile 2023

Alla XI commissione

Lavoro Pubblico e Privato

Camera dei Deputati

Alla C.A On.le Walter Rizzetto

Oggetto: LA "STORIA" DEL SALARIO MINIMO E GLI ESEMPI ALL' ESTERO

L'Italia, insieme alla Svezia, Danimarca, Finlandia ed all'Austria, è uno dei pochi Paesi dell'Eurozona sprovvisti di un salario minimo legale. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, e fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, secondo il quale i datori di lavoro devono corrispondere ai soggetti della cui prestazione lavorativa si avvalgono in forza dell'esistenza di rapporti di lavoro subordinato, un trattamento economico proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto. Come noto, lo scorso 14 settembre il Parlamento europeo e lo scorso 4 ottobre il Consiglio, hanno approvato in via definitiva la nuova direttiva sui salari minimi adeguati all'Unione Europea (UE). La normativa intende migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti i lavoratori dell'UE e promuovere progressi in ambito economico e sociale. L'istituzione del predetto salario minimo legale strumento era previsto nella legge delega del Jobs Act del 2014. Anche se di fronte all'opposizione delle parti sociali quella delega non fu mai esercitata, essa ha stimolato un dibattito che in seguito ha portato alla presentazione di tre disegni di legge. Il primo, DDL 310 del 3 maggio 2018, firmato da Mauro Laus e altri dieci senatori del Partito Democratico, stabiliva un valore orario del salario non inferiore a 9 euro, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, da applicare a tutti i rapporti aventi per oggetto una prestazione lavorativa. Il secondo, DDL 658 del 12 luglio 2018, firmato da Nunzia Catalfo e altri otto senatori del Movimento Cinque Stelle, che prevedeva una retribuzione minima di 9 euro l'ora al lordo degli oneri contributivi e previdenziali (ovvero 8,15 euro al netto dei contributi). Il terzo, DDL 1132 del 11 marzo 2019, firmato da Tommaso Nannicini e altri sedici senatori del Partito Democratico (fra cui lo stesso Laus), superava la precedente proposta del Pd (DDL 310/2018), proponendo invece di riconoscere valore legale alla retribuzione minima stabilita dai contratti collettivi firmati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative (quindi di mettere fine ai cosiddetti "contratti pirata"), e di istituire una commissione per definire un salario minimo di garanzia per i lavoratori esclusi dalla contrattazione collettiva. Oggi, siamo qui presenti, per analizzare ed effettuare le nostre riflessioni sulle proposte di legge: C.141 Fratoianni, C.210 Serracchiani, C. 216 Laus, C.306 Conte e C.432 Orlando.

La prospettiva di una possibile introduzione anche in Italia del salario minimo legale ha suscitato paure e speranze. La principale speranza è che il salario minimo restituisca dignità ai lavoratori più deboli, eliminando la povertà tra i lavoratori. La paura, da parte delle imprese, è che le renderà meno competitive, aumentando il costo del lavoro. Infine, il timore dei sindacati "Confederali", non certo il nostro, è che il salario minimo legale indebolisca la contrattazione collettiva, trascinando verso il basso le retribuzioni delle categorie più deboli.

Le esperienze recenti dei Paesi come il Regno Unito e la Germania, riguardanti il salario minimo introdotto a seguito di diversi dubbi e incertezze non dissimili da quelli italiani e da quelli della Grecia, dove il salario minimo, già in vigore da anni, fu tagliato piuttosto brutalmente nel periodo più buio della recente crisi finanziaria, nel disperato tentativo di fermare l'aumento vertiginoso della disoccupazione, fanno dedurre che, seppure queste esperienze appaiono molto diverse tra loro, hanno una lezione in comune ovvero che le paure, talvolta, rischiano di rivelarsi eccessive.

Il salario minimo, dovrebbe abolire lo sfruttamento nei luoghi di lavoro o almeno, più banalmente, la povertà tra i lavoratori. Purtroppo non sarà esattamente così. Povertà significa basso reddito familiare, ed è determinata non solo dalla retribuzione oraria di chi lavora, ma anche da quante ore lavora, da quante altre persone lavorano nello stesso nucleo familiare, dalla loro busta paga, e ovviamente da tutti gli altri redditi che contribuiscono al bilancio familiare. L'utilità del salario minimo come strumento contro la povertà, dipende molto da chi sono i soggetti che ne beneficiano, perché hanno un salario basso: per usare due esempi estremi, se i lavoratori sottopagati fossero tutti studenti che abitano con genitori benestanti, il salario minimo non inciderebbe affatto sul livello generale della povertà, mentre, se a beneficiarne fossero capofamiglia con figli a carico, il contributo del salario minimo sarebbe relevantissimo.

Il contributo del salario minimo alla riduzione della povertà è comunque possibile, ma a condizione che, la risposta dei datori di lavoro, all'introduzione di un salario minimo legale considerato troppo alto, non ne vanifichi i vantaggi per i lavoratori. Nessuna legge può obbligare un'impresa a mantenere il numero di dipendenti e/o l'ammontare di ore lavorate raggiunti prima dell'introduzione del salario minimo. Possiamo considerare, quindi, troppo alto un salario minimo orario pari a 9 euro lordi, come specifica il disegno di legge presentato dal Movimento Cinque Stelle? Se consideriamo il rapporto fra salario minimo e salario mediano (ovvero il livello salariale posto al centro della distribuzione di tutti i salari del paese), nel 2019 i paesi europei si collocano fra il 40 (Spagna) e il 62 per cento, mentre secondo uno studio di Andrea Garnero, economista dell'Ocse, con 9 euro lordi all'ora il salario minimo in Italia porrebbe una soglia pari al 75-80 per cento del salario mediano: un valore molto elevato in termini relativi.

Nella realtà, tuttavia, le previsioni apocalittiche si avverano molto raramente (o quasi mai). Per esempio, sempre dati Ocse, alla vigilia dell'introduzione del salario minimo in Germania, autorevoli economisti suonarono l'allarme sull'imminente aumento della disoccupazione – le stime più pessimiste ipotizzavano la perdita di 4 milioni di posti di lavoro. Nel 2016, con l'economia in forte crescita, il livello di occupazione superò i 40 milioni di posti di lavoro, con 1 milione 250 mila posti in più rispetto al 2014, l'anno dell'entrata in vigore del salario minimo a 8,50 euro orari lordi. Per quanto riguarda la distribuzione dei salari, l'effetto del salario minimo fu indubbiamente positivo: nell'arco di un anno i posti di lavoro pagati meno di 8,50 euro all'ora si ridussero da circa 4 milioni (aprile 2014) ad appena 1 milione 365 mila (aprile 2015).

Al contempo, in Grecia, la disoccupazione non smise di crescere anche quando il salario minimo fu tagliato del 22 per cento nel febbraio 2012. Il numero di occupati di quel mese fu superato solo nel marzo 2018, ovvero dopo ben sei anni. Una recente e rigorosa analisi dei dati greci, ha trovato significativi effetti del salario minimo sulle retribuzioni, ma non sui livelli di occupazione.

Di fronte all'introduzione di un salario minimo legale, non così basso da risultare ininfluenza, le imprese hanno infatti a disposizione diversi canali di aggiustamento: da un lato, possono ridurre il personale, o meno drammaticamente l'orario di lavoro, o gli straordinari, o i premi di produzione, o altre prestazioni come il welfare aziendale, dall'altro, possono ridurre il turnover, che comporta costi sia per i lavoratori coinvolti che per le aziende, riorganizzare i processi di produzione per renderli più efficienti, investire sui dipendenti per aumentarne la produttività. Inoltre, se le condizioni di mercato lo permettono, possono alzare i prezzi, oppure, possono semplicemente ignorare la legge, entrando in quella che eufemisticamente viene chiamata 'economia

sommersa'. La reazione delle imprese dipende dunque, innanzitutto dal livello del salario minimo. Se questo non è troppo alto, le imprese tendono ad assorbire i costi senza necessariamente subire profitti più bassi.

Un accurato studio recente di tre ricercatori dell'Ufficio studi della Commissione Salario Minimo tedesca, ha quantificato la rilevanza delle diverse forme di aggiustamento analizzando i dati sulle risposte reali delle aziende tedesche all'introduzione del salario minimo. Nei settori più interessati (alberghi, ristoranti, servizi alla persona ecc..), molte aziende hanno ridotto gli orari, presumibilmente eliminando le ore di minore attività. Per il resto, i prezzi sono lievemente aumentati (nel contesto di un tasso di inflazione complessivo pari allo 0,3% nel 2021), il turnover è diminuito (del 3%), sono stati concessi meno bonus che in precedenza, mentre sono aumentate le infrazioni (temporanee, ipotizzano gli autori: con un po' di vigilanza, quasi tutte le aziende si dovrebbero adeguare alle nuove regole).

In questo momento storico, contrassegnato da molteplici criticità a livello mondiale, vedi la guerra tra Russia e Ucraina, la crisi energetica, quella climatica, nonché quella di diversi sistemi finanziari a livello internazionale, il ruolo indelebile e fondamentale delle parti sociali che viene attribuito dalla nostra Costituzione, ci pone quali non più arbitri tra datori di lavoro e lavoratori ma, in questa circostanza, come attori cooprotagonisti al fine di scrivere una pagina importante per tutto il mondo del lavoro. La sede negoziale dove vengono sottoscritti i CCNL, è quella sindacale ma, in questo caso a seguito di quanto deliberato dal Consiglio del Parlamento Europeo la parola passerà alla politica. La CONFAEL, che da oltre 10 anni, pone quale punto fondamentale della propria politica ed identità sindacale il proprio ruolo di organizzazione di visione e di prospettiva Europea per l'introduzione CCEL – Contratti Collettivi Europei di Lavoro, è orgogliosa e fiera di essere stata audita da Questa On.le Commissione in quanto avendo per nostra indole il simbolo dell'euro all'interno del nostro logo, vogliamo portare il nostro contributo e le nostre proposte, all'attenzione del Parlamento Italiano. Innanzitutto, come da sempre ribadiamo con forza, vista l'indicazione che viene dal 'Parlamento Europeo', pensiamo sia giunta l'ora della graduale abolizione dei CCNL e, la progressiva introduzione dei sopraccitati CCEL. Questa necessità scaturisce dal presupposto che l'Italia, risulta essere uno dei Paesi costituenti dell'allora CEE, ora UE, all'interno della quale esiste una moneta unica ossia l'euro. L'introduzione del salario minimo europeo, pertanto, ci porta ad affermare che i tempi sono ormai maturi per introdurre i CCEL e di conseguenza, la salvaguardia del Made in Italy, delle intelligenze e delle risorse umane rappresentata dai nostri grandi 'giovani ricercatori' e dalle nostre grandiose maestranze che, ci invidiano e che ogni giorno lasciano il nostro Paese per cimentarsi nel mondo del lavoro non solo nell'area dell'Eurozona ma a livello internazionale. Ulteriore punto di analisi sarebbe quello di frenare fortemente, la delocalizzazione delle nostre grandi imprese, aziende e marchi, all'estero. Infatti, questo cambio normativo, sarebbe un deterrente formidabile per evitare che grandi aziende, a partire dalla nostra 'Fiat' ora 'Stellantis', avessero la possibilità di rimanere in Italia per salvaguardare il nostro territorio. Le proposte di legge che sono oggetto della presente audizione, citano la rappresentatività del CCNL e parlano di O.S. sia di datori di lavoro che di lavoratori, maggiormente rappresentative per comparazione, ma nessuno dei Parlamentari, parla di pluralità e libertà sindacale. Si propongono commissioni all'interno del CNEL o quantomeno organismi di verifica per noi necessaria e condivisibili, ma non si fa accenno alcuno che le rappresentanti sindacali, nessuna esclusa, devono avere la possibilità di dare il loro contributo. Vorremmo ribadire con forza che il sindacato autonomo esiste e rappresenta la voglia di cambiamento di un consistente numero di lavoratori nel mondo del lavoro. La nostra proposta conclusiva, è rappresentata dall'introduzione di un'armonizzazione graduale del salario minimo legale che abbia un periodo triennale di applicazione ed esattamente: a decorrere dal primo gennaio 2024 inserire quale soglia minima 8€ come base oraria, dal primo gennaio 2025 8,5€ ed infine a decorrere dal primo gennaio 2026 i 9€ proposti.

Con questo processo di armonizzazione, da un lato le aziende si potrebbero adeguare progressivamente, i lavoratori avrebbero salari più adeguati, aumenterebbero i consumi e, dall'altro, attraverso una nuova articolazione dell'orario di lavoro e la riduzione della pressione fiscale e le conseguenti ed eventuali agevolazioni e/o crediti per le imprese, si potrebbe aprire una nuova fase per l'intero sistema 'Welfare Italia'.

La CONFAEL rimane disponibile per eventuali confronti per gli approfondimenti necessari, ponendosi quale organizzazione sindacale che vuole ridare ai lavoratori tutti il senso di appartenenza e il diritto di essere rappresentati da un sindacato autonomo, libero e indipendente.

