



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

*DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GIUSTA RETRIBUZIONE E
SALARIO MINIMO
(A.C. 141, A.C. 210, A.C. 216, A.C. 306, A.C. 432, A.C. 1053)*

*CAMERA DEI DEPUTATI
XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)*

26 aprile 2023

SOMMARIO

1. Premessa. La direttiva europea.....	2
2. Sulla questione salariale.....	2
3. La risposta è nella contrattazione collettiva.....	3
4. I settori non coperti.....	4
5. Adeguamento automatico delle retribuzioni all'inflazione	4
6. Le tipologie di rapporto di lavoro.....	5
7. Deposito dei contratti collettivi	5
8. La riduzione del costo del lavoro	5

1. Premessa. La direttiva europea

Indubbiamente, negli ultimi anni il salario minimo è stato uno dei temi del lavoro più dibattuti nel mondo del lavoro, in particolar modo in Italia, a partire dall'iter di approvazione della direttiva europea sui salari minimi adeguati, concluso il 19 ottobre 2022.

L'obiettivo posto dall'Europa attraverso la direttiva, non è mai stato quello di imporre agli Stati membri l'introduzione di un salario minimo legale. Lo scopo è stato, invece, quello di introdurre un quadro di procedure per quegli Stati che decidono facoltativamente di fissare dei salari minimi o, ancor meglio, di rendere i contratti collettivi universalmente applicabili.

Per quanto riguarda il caso italiano, complessivamente, il tasso di copertura della contrattazione collettiva – registrato in misura superiore all'80% – rende già conforme il sistema alla presente direttiva, non sussistendo, pertanto, l'obbligo di imposizione di un salario minimo o di attuazione della direttiva in Italia.

Inoltre, anche le stesse imprese hanno interesse a garantire delle eque retribuzioni in quanto il mantenimento di salari adeguati contribuisce a sostenere la domanda interna.

Entrando nel dettaglio dei disegni di legge in materia di salario minimo, illustriamo alcune nostre proposte che si basano su due concetti fondamentali: da un lato, occorre trovare soluzioni adeguate ai problemi da risolvere anziché intervenire con misure generiche; dall'altro lato, occorre rafforzare la contrattazione collettiva che svolge già il ruolo di "autorità salariale", anziché sottrarre autonomia negoziale alle parti sociali.

2. Sulla questione salariale

Prima di un'esamina delle proposte, è opportuno conoscere quelle che sono le effettive ragioni che portano a sostenere l'introduzione di una soglia di salario minimo in Italia.

In alcune proposte di legge, i firmatari ritengono che **un fenomeno da contrastare sia quello dei *working poor*** (cfr. A.C. 1053, A.C. 141, A.C. 306), ovvero dei lavoratori il cui reddito è inferiore alla soglia di povertà relativa.

Nel condividere l'obiettivo di sconfiggere il lavoro povero, che riteniamo una lotta comune a tutti (lavoratori e imprese) le azioni di contrasto vanno indirizzate laddove dai numeri si ricava una significativa quantità di lavoratori poveri. I dati confermano che le cause in Italia sono il **lavoro nero, i falsi lavoratori autonomi sottopagati, i falsi tirocini, le cooperative spurie, in aggiunta a tutte quelle modalità di esternalizzazione illecita**, come avviene per il distacco e per la somministrazione fraudolenta. Solo per quanto riguarda la prima causa, il lavoro nero, l'ISTAT ha rilevato, nel 2019, 3,6 milioni di lavoratori irregolari. Un numero di lavoratori complessivamente superiore a quello degli operatori di tutto il settore del terziario di mercato.

Le pratiche appena elencate sono quelle che realmente provocano la cosiddetta "questione salariale", per le quali l'introduzione di un salario minimo orario non sortirebbe alcun effetto. Le azioni di contrasto si dovrebbero realizzare attraverso il **rafforzamento di controlli più mirati e delle ispezioni sul territorio**.

La questione salariale ha anche motivazioni intrinseche nel sistema di relazioni sindacali.

Da un lato, **la diffusione della contrattazione “pirata”**, ovvero dei contratti collettivi siglati da organizzazioni sindacali non dotate (o quasi per nulla) di una reale rappresentatività. Tali accordi prevedono dei trattamenti economici e/o normativi inferiori rispetto alla contrattazione collettiva già applicata dalle imprese operanti nel settore. Dai dati INPS e CNEL, si nota che il fenomeno si è espanso nell’ultimo decennio, sebbene i dati Uniemens elaborati dal CNEL, sull’applicazione dei contratti collettivi stipulati da sigle minori, siano ancora bassi: basti notare che al 97% dei lavoratori del settore privato vengono applicati contratti siglati dalle federazioni sindacali di Cgil, Cisl e Uil.

Un primo passo, in apertura al percorso che dovrebbe portare alla soluzione del problema, potrebbe essere quello di incentivare per via normativa l’attuazione degli accordi interconfederali sulla misurazione della rappresentatività, a partire da quella delle organizzazioni dei lavoratori. In tal modo, anche nel settore privato, per ciascun CCNL, sarà possibile avere il valore effettivo del peso delle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi. Dopodiché, sarà necessario individuare altresì dei criteri di calcolo della rappresentatività delle organizzazioni dei datori di lavoro: un’attività per la quale è ancora necessario proseguire con l’interlocuzione già avviata dalle Parti Sociali in sede CNEL.

Dall’altro lato, un annoso tema, determinante ai fini dell’individuazione della contrattazione collettiva di riferimento per ciascun settore, è quello della **perimetrazione settoriale**. Al riguardo, viene proposto in alcuni disegni di legge che, in caso di **pluralità di contratti**, siglati da organizzazioni sindacali differenti nel medesimo settore, il CCNL di riferimento sia quello stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria merceologico-produttiva interessata.

Tuttavia, **la questione della perimetrazione si rende più complessa in quei settori dove si sovrappongono contratti collettivi che insistono nel medesimo campo di applicazione, sebbene stipulati da federazioni sindacali afferenti alle medesime confederazioni**. In tal caso, l’A.C. 306, è l’unico disegno di legge a rendere una risposta in tale direzione, stabilendo che, ai soli fini del computo comparativo di rappresentatività del contratto collettivo, si applichino per le associazioni dei datori di lavoro i criteri ponderati del numero di imprese associate in relazione al numero delle stesse e del numero di dipendenti delle imprese medesime in relazione al numero complessivo di lavoratori impiegati nelle stesse. Va considerato che **la misurazione della rappresentatività delle confederazioni e associazioni datoriali impone dei criteri di computo più articolati e soprattutto stabiliti dalle Parti Sociali stesse, anziché attraverso l’intervento del legislatore**, riprendendo la discussione già avviata tra organizzazioni datoriali e sindacali presso il CNEL.

3. La risposta è nella contrattazione collettiva

Riguardo la proposta principale su tutti i disegni di legge di individuazione di una retribuzione oraria minima, si ritiene che **l’individuazione di un salario minimo orario per legge, slegato da un consolidato sistema di relazioni sindacali, andrebbe a discapito della più diffusa applicazione dei contratti collettivi leader**, danneggiando la sana concorrenza tra

imprese. Ciò nonostante, nel settore del Terziario di mercato, che occupa più di 3,5 milioni di lavoratori, le retribuzioni orarie al lordo degli istituti aggiuntivi, si attestano sempre sopra i 9 euro, anche per i livelli più bassi.

Tuttavia, il rischio di un appiattimento delle retribuzioni, che una simile proposta porterebbe con sé, determinerebbe altresì una perdita del potere di acquisto dei lavoratori e, dunque, un abbassamento dei consumi, incidendo negativamente sulle tenuta economica delle imprese, già compromessa dai più recenti avvenimenti.

Se l'obiettivo è, invece, quello di salvaguardare le condizioni del lavoro e delle imprese, anziché stabilire una soglia di salario minimo legale per legge (cfr. A.C. 1053), è opportuno proseguire per la strada individuata nella direttiva, incaricando i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alla determinazione delle retribuzioni minime (cfr. A.C. 432, A.C. 141, A.C. 306). Pertanto, è necessario **rafforzare il ruolo riconosciuto alla contrattazione esercitata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative**: una contrattazione che da sempre ha garantito la più equa retribuzione per i lavoratori attraverso un trattamento economico complessivo, che ricomprende la **sanità integrativa**, la **previdenza complementare** e i **servizi della bilateralità territoriale**. In altri termini, si propone di **riconoscere efficacia erga omnes al trattamento economico complessivo previsto nei CCNL leader**.

4. I settori non coperti

Alcune delle proposte esaminate intervengono anche nella regolamentazione dei **settori non coperti dalla contrattazione collettiva**. Sempre per ragioni legate alla difesa dell'autonomia collettiva, si ritiene opportuno che anche quei settori debbano essere oggetto di regolamentazione delle Parti Sociali, mentre in alcuni disegni di legge si propone di stabilire la retribuzione minima per decreto ministeriale (cfr. A.C. 210, A.C. 432, A.C. 216). Contrariamente, potrebbe essere utile l'istituzione di una commissione paritetica, come ad esempio prevista all'A.C. 216, che si occupi di analizzare quali sono attualmente i settori non coperti dalla contrattazione collettiva.

5. Adeguamento automatico delle retribuzioni all'inflazione

Una proposta sulla quale esprimiamo contrarietà, è quella riguardante l'**adeguamento automatico all'inflazione della retribuzione minima e/o della retribuzione prevista dai contratti collettivi scaduti** (cfr. A.C. 432, A.C. 141, A.C. 216, A.C. 306). Questa norma è, innanzitutto, **rischiosa perché potrebbe riportare la contrattazione all'utilizzo del sistema della "scala mobile"**, come avvenuto negli anni '70 e '80, da cui ne è scaturita una spirale prezzi-salari che ha alimentato fortemente l'inflazione.

Una politica controproducente rispetto, soprattutto, all'attuale fase storica a cui stiamo assistendo.

Inoltre, in secondo piano, nelle proposte di legge, gli indici dei prezzi individuati sono diversi rispetto a quello che le parti sociali hanno convenuto per gli aumenti retributivi in fase di

rinnovo del CCNL, a partire dal 2009, ovvero l'IPCA al netto dei beni energetici importati (l'A.C. 432 e l'A.C. 216 individuano l'indice IPCA, mentre l'A.C. 141 individua l'indice FOI).

6. Le tipologie di rapporto di lavoro

Rispetto alle **tipologie di rapporto di lavoro interessate all'applicazione del salario minimo**, sono presenti delle proposte di estensione anche ai rapporti di collaborazione e ai contratti di agenzia o di rappresentanza commerciale e ai contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis* del DL n. 50/2017 (cfr. A.C. 141), nonché a tutti i rapporti di lavoro la cui retribuzione è stabilita su base oraria (A.C. 1053).

Al riguardo, si ritiene che l'intervento sul salario minimo debba riguardare la sola sfera della subordinazione, escludendo le tipologie di rapporto di lavoro autonomo e parasubordinato.

7. Deposito dei contratti collettivi

Nell'A.C. 306, si propone la **razionalizzazione delle modalità di deposito dei contratti collettivi di lavoro**. Al riguardo, si ricorda che l'archivio nazionale dei contratti collettivi istituito presso il CNEL, ai sensi dell'art. 17, legge n. 936/1986, già svolge un ruolo importante in tal senso.

Si potrebbe realizzare, inoltre, per ragioni di semplificazione, un sistema di interoperabilità dei sistemi informativi, in cui fare interagire le comunicazioni obbligatorie riguardanti i rapporti di lavoro in capo al Ministero del lavoro, con le denunce retributive e contributive Uniemens presentate mensilmente all'INPS.

8. La riduzione del costo del lavoro

La crescita dei salari – che dipende anzitutto dal rafforzamento della dinamica della produttività – **potrebbe certamente trarre giovamento da incisive misure di riduzione del cuneo fiscale e contributivo gravante sui redditi da lavoro e da interventi di detassazione degli aumenti contrattuali.**

In questa direzione, occorre sostenere le proposte di piena detassazione fino a 6.000 euro dei premi di risultato nonché delle erogazioni previste dalla contrattazione di secondo livello (cfr. A.C. 1053), e di previsione di un'imposta sostitutiva sugli incrementi retributivi corrisposti al prestatore di lavoro per effetto del rinnovo del CCNL applicato (cfr. A.C. 306), qualora sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.