



IL SINDACATO DEI CITTADINI

**MEMORIA UIL IN MERITO ALL'AUDIZIONE INFORMALE NELL'AMBITO DELL'ESAME DELLE PROPOSTE DI LEGGE C. 141 FRATOIANNI, C. 210 SERRACCHIANI, C. 216 LAUS, C. 306 CONTE E C. 432 ORLANDO, RECANTI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GIUSTA RETRIBUZIONE E SALARIO MINIMO PRESSO LA COMMISSIONE XI (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO) DELLA CAMERA DEI DEPUTATI
12 APRILE 2023**

Egregi Onorevoli,

prima di tutto, la UIL vuole ringraziare Codesta Commissione per aver convocato i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali nell'ambito della discussione in materia di giusta retribuzione e salario minimo.

L'Audizione odierna costituisce una utile occasione per riflettere su come sia meglio intervenire al fine di tutelare i salari delle lavoratrici e dei lavoratori italiani e più in generale su come rilanciare una azione per il loro incremento, dopo che la grave crisi inflazionistica ancora in atto, unitamente al rallentamento della crescita economica a livello globale, ha contribuito ad erodere il potere d'acquisto di tutti i cittadini. Aumentare i salari è l'elemento chiave del nostro lavoro, che mira al contempo a far ripartire il mercato interno, sul quale continua ad insistere oltre l'80% delle imprese italiane, e con esso la produzione e l'occupazione.

Come Uil ci battiamo da sempre per contrastare la grande questione salariale ormai strutturale nel nostro Paese che soffre di lavoro povero e sottopagato, di una sempre maggior frequenza di part-time involontari e di lavoro nero e sommerso.

Rispetto al dibattito avvenuto nell'altro ramo del Parlamento qualche anno fa, i contenuti degli ultimi testi oggetto del confronto odierno rappresentano un'evoluzione che consideriamo positiva. Apprezziamo, infatti, la volontà di voler garantire il principio costituzionale della giusta retribuzione, attraverso il rafforzamento della Contrattazione Collettiva, con riferimento ai CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative. Siamo consapevoli che in questo, una spinta notevole è arrivata dall'Europa. Le stesse indicazioni provenienti dalla Direttiva Europea sui salari minimi adeguati n. 2022/2041, pubblicata il 25 ottobre scorso sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, promuovono, infatti, esplicitamente la Contrattazione Collettiva come strumento fondamentale per garantire un'adeguata protezione salariale in tutti gli Stati Membri. Diviene necessario chiarire che la Direttiva non intende stabilire un riferimento numerico minimo delle retribuzioni, armonizzare il livello dei salari minimi nell'Unione Europea o istituire un meccanismo uniforme per la determinazione degli stessi. Quello prefigurato dal testo normativo

non è, quindi, un salario minimo omogeneo per l'intero territorio europeo. L'obiettivo principale della Direttiva UE è, infatti, stabilire un quadro di riferimento per migliorare l'adeguatezza dei salari minimi legali e l'accesso effettivo dei lavoratori e delle lavoratrici alla tutela dei salari minimi, anche attraverso la Contrattazione Collettiva.

Come Uil abbiamo appoggiato fin da subito tale proposta normativa, lavorando per migliorarne le disposizioni attraverso l'intermediazione della CES (Confederazione Europea dei Sindacati), al fine non solo di sostenere in primis l'aumento dei salari in tutta Europa, ma anche per combattere il dumping salariale fra i Paesi membri, contrastare le delocalizzazioni selvagge, che negli ultimi decenni hanno consentito una destrutturazione del nostro sistema produttivo nonché dei servizi, e soprattutto per rafforzare la Contrattazione Collettiva, particolarmente laddove vi sia una copertura della stessa al di sotto dell'80%.

In tale ipotesi, la Direttiva prevede, infatti, che, previo coinvolgimento delle Parti sociali, debba essere definito ed implementato un piano d'azione che - reso pubblico e notificato alla Commissione Europea - deve stabilire un calendario chiaro e misure concrete per aumentarne progressivamente il tasso di copertura, nel pieno rispetto dell'autonomia delle Parti sociali.

Per noi i Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti dai Sindacati maggiormente rappresentativi sono lo strumento essenziale per aumentare i salari nei diversi settori economici, nonché per migliorare le condizioni di lavoro e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo un'equa redistribuzione della ricchezza. I Ccnl rappresentano il riferimento giuridico, in attuazione dell'articolo 36 della Costituzione, per determinare la "retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro" dei diversi comparti produttivi. Nel nostro Paese, la Contrattazione Collettiva nazionale non ha perso la propria efficacia generale e i campi di applicazione di tutti i Ccnl ci permettono di affermare che ogni attività economica e ogni lavoratore/trice subordinato/a è coperto/a oggi da un Ccnl di riferimento e che anche i lavoratori e le lavoratrici a termine e in somministrazione godono delle stesse tutele retributive delle colleghe e dei colleghi assunti a tempo indeterminato. Infatti, dall'analisi dell'archivio del CNEL al 22 dicembre 2022, in merito alla copertura si evidenzia che su 894 CCNL applicati, 207 CCNL (23,2%) sottoscritti da CGIL CISL UIL coprono 13.366.176 lavoratori (96,6 %), e 687 (76,8 %) firmati dalle altre Organizzazioni Sindacali sono applicati a 474.755 lavoratori (3,4 %).

Allo stesso tempo siamo consapevoli che alcuni problemi evidenti del nostro sistema contrattuale - la proliferazione del numero dei contratti pirata e la sovrapposizione di più contratti collettivi nello stesso ambito di attività, la forte evasione ed errata applicazione contrattuale, il lavoro sommerso - sono in aumento e frenano la crescita di tutto il Paese.

Tutto questo si deve combattere anche rafforzando il nostro sistema contrattuale, che rappresenta un valore immenso per la tutela economica e normativa di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori del nostro Paese. Ed è per questa ragione che reputiamo grave la scelta di questo Governo di inglobare l'Ispettorato nazionale del lavoro nel Ministero del lavoro: così uno degli Istituti preposti al controllo e alla vigilanza perde la sua autonomia e si indebolisce, anche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per la nostra Organizzazione un intervento normativo deve garantire l'*erga omnes* contrattuale, al fine di rafforzare e ampliare le disposizioni economiche e normative previste dai CCNL sottoscritti dalla OO.SS più rappresentative. Considerando, altresì che esiste già una normativa settoriale che può fungere da esempio. E' il caso dei soci lavoratori di cooperativa con quanto sancito dall'articolo 7 comma 4 del decreto legge 31 dicembre 2007 n. 248 che prevede "che in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale della categoria". La legittimità di tale norma è stata anche sancita dalla sentenza n. 51 anno 2015 della Corte Costituzionale. Inoltre, per l'accreditamento della contribuzione si afferma, nell'articolo 1 comma 1 del decreto legge 9 ottobre 1989 n. 338, che "la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e 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". Ed è proprio questa la via necessaria da percorrere.

Contestualmente riteniamo, inoltre, che una legislazione di sostegno deve anche assicurare l'individuazione di una soglia minima di garanzia al di sotto della quale il salario non può scendere, e garantire che sia complementare al sistema contrattuale. Un bel passo in avanti evidente nei ddl presentati, è la valorizzazione dei Trattamenti Economici Complessivi (TEC), per tutti i CCNL e non solo per i settori afferenti a Confindustria. Le attuali retribuzioni delle/i lavoratrici/tori italiani non sono, infatti, costituite meramente dai minimi orari ma sono composte da più voci retributive (13[^] e in alcuni casi 14[^] mensilità; dinamiche retributive dei livelli di inquadramento, maggiorazioni per prestazioni orarie o di altro tipo; ferie; indennità; EDR ed altri voci e premi retributivi settoriali di carattere nazionale) e da ulteriori tutele normative che risultano essere sostanziali e fondamentali per un dignitoso rapporto di lavoro (tutele per malattia, maternità, infortuni superiori a quelle di legge; riduzioni di orario contrattuale; erogazione di un welfare previdenziale e sanitario diffuso e significativo). Tuttavia, nelle proposte di legge non è chiara la definizione di TEC, il cui valore economico è di esclusiva competenza delle Parti contraenti, non può essere oggetto delle tante Commissioni di cui abbiamo letto, e non può essere deciso da una Legge ovvero legato ad incrementi automatici, poiché le voci che lo compongono sono definite in modo specifico per ogni comparto produttivo a secondo del ciclo economico del momento.

Un ulteriore problema del nostro sistema contrattuale è dato dai tempi sempre più lunghi di rinnovo dei CCNL. L'ISTAT ci informa che il tempo medio è aumentato a quasi 34 mesi di attesa. Ci sono casi specifici in cui la situazione è ancora più grave. Per esempio, il CCNL Vigilanza Privata e servizi di sicurezza che copre oltre 100.000 addetti è in attesa di rinnovo da sette anni. Il CCNL del Commercio Confcommercio è scaduto nel 2018 e copre quasi 3 milioni di lavoratori e lavoratrici. Il 12 dicembre è stato sottoscritto in questo settore, in cui s'inserisce anche la grande distribuzione, un Accordo ponte che garantisce una tantum di 350 euro riparametrata per i livelli d'inquadramento e suddivisa in due tranche, e un anticipo sui minimi di 30 euro, che dovrebbe coprire solo i mesi del 2023 mentre

continuano le trattative per il rinnovo. Per non parlare del settore turistico, in cui oltre la lunga scadenza, si registra la maggiore elusione contrattuale, soprattutto nei servizi di pulizia in appalto. Non si tratta solo di un problema di minimi tabellari, molte denunce riguardano le ore di supplementare e straordinario non registrate, gestione arbitraria di permessi e ferie, scarsa attenzione alla sicurezza, pressioni sulle lavoratrici in maternità. Ecco perché un sistema garantista contrattuale è da difendere strenuamente, senza doverne rischiare una fuoriuscita, soprattutto in un sistema produttivo come il nostro, formato da piccole e piccolissime imprese.

Per questa ragione apprezziamo la proposta di definire un quadro di penalizzazioni per sostenere i rinnovi dei Contratti Collettivi all'interno di una tempistica congrua con i percorsi negoziali. Per esempio, attraverso la limitazione all'accesso a incentivi, quali benefici economici, fiscali e contributivi. Lo stesso affidamento di appalti e convenzioni deve avere come condizionalità oltre all'applicazione dei Contratti Collettivi coerenti con l'ambito di attività il loro rinnovo nei tempi ben definiti.

Per concludere, è evidente che viviamo oggi una stagione eccezionale che impone di affiancare misure emergenziali a quelle di medio e lungo periodo. È una questione di metodo e di buona politica. Nell'ultima manovra economica non vi è stata nessuna risposta adeguata alla emergenza di tenuta dei salari e delle pensioni. Nessuna detassazione, come era stato chiesto dal Sindacato, su tredicesima e aumenti contrattuali. Nei ddl in discussione vi è un unico riferimento, che abbiamo apprezzato, perché ricordiamo che il reale Cuneo fiscale e contributivo nel settore privato è pari al 60%, molto più alto del dato OCSE che si attesta nel 2021 al 46,5%.

Vi sono ulteriori obiettivi futuri sui quali è necessario lavorare per superare questa stagnazione salariale ormai duratura: fare i conti con i cambiamenti digitali intervenuti nel mondo del lavoro e nei modelli organizzativi, allargando le tutele e i diritti, in particolare negli appalti, contrastando la precarietà e riconoscendo il valore del lavoro attraverso interventi sulla formazione e sull'inquadramento professionale. La Uil è disponibile ad avviare un confronto di merito perché occorre ripensare, insieme alle forze politiche, a un vero progetto di politica industriale che sia in grado di dare nuova linfa al nostro sistema produttivo e di renderlo competitivo non solo nell'oggi ma anche per i prossimi anni. Perché la difesa del salario passa anche attraverso questo. La nostra Organizzazione ritiene sia fondamentale tornare ad investire risorse, pubbliche e private, nell'economia reale. Perché è lì che il lavoro si genera ed è, dunque, lì che la responsabilità anche sociale del Paese deve tornare a giocare un ruolo importante. Il PNRR può essere una grande occasione per i territori con desiderio di crescere e svilupparsi, di sanare divari con radici antiche. Siamo, infatti, convinti che si debbano costruire quelle precondizioni necessarie affinché si possa fare impresa nel nostro Paese.