



confetra

Confederazione Generale Italiana
dei Trasporti e della Logistica

**AUDIZIONE CONFETRA SULLE PROPOSTE DI LEGGE IN
MATERIA DI SALARIO MINIMO (C.141 FRATOIANNI,
C.210 SERRACCHIANI, C.216 LAUS, C.216 CONTE, C.432
ORLANDO E C.1053 RICHETTI).**

Commissione Lavoro Camera dei Deputati

6 giugno 2023

Premessa

La Confetra ritiene che il tema del salario minimo debba essere affrontato razionalmente avendo come unico riferimento la situazione giuslavoristica italiana ed evitando posizioni pregiudiziali che portino acriticamente a parteggiare per una posizione o per l'altra.

Sarebbe infatti riduttivo un approccio della questione che la riduca ad una sorta di derby tra salario legale e contrattuale, perdendo di vista cosa l'Unione Europea intenda realmente garantire con la direttiva 2041 del 19 ottobre dello scorso anno. Finalità primaria di quella direttiva è la fissazione di salari minimi adeguati che garantiscano un tenore di vita dignitoso; il mezzo per raggiungere tale scopo è indifferente potendo farsi riferimento, a secondo delle peculiarità e delle prassi in vigore nei singoli Paesi, a salari minimi fissati per legge o mediante la contrattazione collettiva. Pur non prendendo apertamente posizione per una soluzione o per l'altra, la direttiva sembra avere un occhio di riguardo per la contrattazione collettiva imponendo agli Stati membri di promuoverne lo sviluppo qualora il relativo tasso di copertura sia inferiore alla soglia dell'80%.

La situazione italiana

Dati alla mano la situazione italiana, caratterizzata dall'assenza di un salario minimo legale ma da una altissima diffusione della contrattazione collettiva, sembra incoraggiante al punto che non è peregrino affermare che di fatto un salario minimo di riferimento esiste già.

In Italia infatti non si riscontra un problema di mancata copertura contrattuale in quanto, se è pur vero che al CNEL risultano depositati circa 1000 CCNL, in

realtà quelli sottoscritti da CGIL, CISL e UIL anche se numericamente minoritari coprono il **97%** dei lavoratori lasciandone fuori meno di 1 milione. Riguardo agli importi minimi di salario orario sarebbero meno di 300 mila i lavoratori che percepiscono un trattamento salariale inferiore alla soglia di 9 euro generalmente utilizzata come riferimento. A questi andrebbero aggiunti circa 2 milioni di lavoratori se si considerano i comparti del lavoro domestico e dell'agricoltura caratterizzati però non tanto dall'assenza di contrattazione bensì da un'elevata diffusione di lavoro nero.

In altre parole, stando a questi pochi dati, l'introduzione del salario minimo legale avrebbe un impatto marginale sulla popolazione lavorativa e in qualche caso, come nel lavoro domestico e nell'agricoltura, potrebbe addirittura rivelarsi un'arma a doppio taglio rischiando di innescare indirettamente una spinta all'incremento del lavoro nero.

L'eventuale introduzione per legge di un importo di salario minimo avrebbe un effetto penalizzante sulla contrattazione collettiva come è riscontrabile nei Paesi europei che hanno adottato questa soluzione, determinando la fuga dal contratto collettivo, senza peraltro raggiungere lo scopo previsto dalla direttiva europea di adeguare i salari più bassi consentendo di *“conseguire un tenore di vita dignitoso e ridurre la povertà lavorativa”*.

Ciò sia nel caso in cui il valore minimo legale fosse più basso di quello fissato dai contratti collettivi che nell'ipotesi contraria. Occorre infatti tener presente come il trattamento economico offerto dal CCNL sia più ampio del semplice salario minimo in quanto comprende tutta una serie di elementi ulteriori (mensilità aggiuntive, previdenza e assistenza sanitaria integrative, welfare, scatti di anzianità, ecc.) oggetto di contrattazione.

Ebbene un salario minimo legale più basso potrebbe indurre alla disapplicazione del contratto collettivo per beneficiare di costi più bassi; un salario minimo più alto potrebbe comunque determinare una spinta alla rinegoziazione degli aumenti contrattuali rivendendo al ribasso il pacchetto di tutele complessivo previsto dai contratti.

Tali effetti non sarebbero scongiurati nel caso si adottasse lo schema del “*doppio binario*” previsto da alcune delle proposte di legge in esame che, derogando alla direttiva, ipotizzano salomonicamente la contemporanea individuazione del salario minimo legale e di quello contrattuale.

Conclusioni

Alla luce delle considerazioni esposte si ritiene vada ulteriormente valorizzata e rafforzata l'efficacia della contrattazione collettiva che da sempre garantisce ai lavoratori una tutela vantaggiosa come riconosciuto dalla stessa direttiva secondo cui negli Stati in cui ciò avviene *i salari medi sono tra i più alti dell'Unione Europea*. A tal fine andrebbero sviluppate le seguenti azioni:

- riconoscere validità erga omnes ai contratti stipulati da organizzazioni datoriali e sindacali che siano effettivamente rappresentative; già oggi esistono norme che vanno in questa direzione come quelle che prevedono il riferimento ai contratti stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative per il calcolo dei contributi INPS (art. 25 legge 259/95) o per la determinazione dei trattamenti economici spettanti ai soci lavoratori di cooperative in presenza di una pluralità di contratti in uno stesso settore (art. 7, legge 31/2008);

- contrastare il fenomeno dei cosiddetti “*contratti pirata*” sottoscritti da organizzazioni non rappresentative; in tal contesto si segnala la disposizione prevista dal vigente CCNL logistica, trasporto e spedizione che, al fine di evitare l’applicazione di contratti spuri negli appalti di magazzino, prevede l’obbligo per le imprese committenti di affidare gli appalti alle sole imprese che applichino il suddetto contratto;
- potenziare l’attività ispettiva affinché siano scoraggiati tanto l’applicazione di contratti di comodo che il ricorso al lavoro nero.

Un ultimo cenno al tema della misurazione della rappresentanza delle organizzazioni datoriali e sindacali che è strettamente collegato a quello dell’efficacia dei contratti collettivi. Si ritiene che anche questa materia debba essere lasciata all’autonomia delle parti sociali. Ben vengano in questo senso le funzioni di impulso e di coordinamento che la proposta Laus affida al CNEL attraverso la costituzione di una apposita Commissione paritetica composta complessivamente da 20 componenti nominati dalle organizzazioni presenti nello stesso Consiglio.