

AUDIZIONE CISL

presso la X Commissione Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato della Repubblica, nell'ambito dell'esame dei disegni di legge nn. 957 – 956 – 1237 recanti disposizioni in materia di salario minimo

(Roma 28 gennaio 2025)

- Disegno di legge d'iniziativa popolare, a norma dell'articolo 71, secondo comma, della Costituzione e degli articoli 48 e 49 della legge 25 maggio 1970, n.352
Disposizioni in materia di salario minimo.
- Disegno di legge d'iniziativa dei deputati n 1275, CONTE*, FRATOIANNI*, RICHETTI*, SCHLEIN*, BONELLI*, MAGI*, EVI*, Francesco SILVESTRI*, ZANELLA*, SOTTANELLI*,BRAGA*, GUERRA*, BARZOTTI*, MARI*, D'ALESSIO*, SCOTTO*, AIELLO*,CAROTENUTO*, FOSSI*, GRIBAUDO*, LAUS*, SARRACINO*, TUCCI*,GRIMALDI*, SERRACCHIANI* e ORLANDO*
Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza il 6 dicembre 2023
Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione *(v. stampato Camera n. 1275) approvato dalla Camera dei deputati il 6 dicembre 2023* *In data 5 dicembre 2023 il deputato ha ritirato la propria sottoscrizione alla proposta di legge.
- Disegno di legge d'iniziativa dei senatori MAGNI, BOCCIA, PATUANELLI, DE CRISTOFARO, UNTERBERGER e CALENDÀ
Disposizioni per l'istituzione del salario minimo.

Ringraziamo il Presidente e la Commissione per l'invito all'audizione di oggi che ci consente di esprimere un parere sui disegni di legge in oggetto ma soprattutto su un tema di grande rilevanza sul piano sociale e sindacale come quello delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le proposte di legge in discussione nulla innovano a nostro avviso rispetto alle precedenti che si sono succedute negli ultimi anni ed hanno alla base un approccio che come CISL non possiamo condividere perché basato sull'intervento normativo per l'istituzione nel nostro paese di una soglia di salario minimo legale. Come più volte evidenziato le proposte a nostro avviso non tengono conto della realtà, della storia giuridico normativa e sindacale nel nostro paese, unica e distinta a livello europeo, che affida questo compito alla contrattazione collettiva in termini oramai consolidati.

La direttiva europea sui salari adeguati, più volte richiamata, non impone nulla agli stati membri in materia di salario minimo, ma, nel riscontrare il veicolo della contrattazione quale strumento cardine per la determinazione delle retribuzioni, lascia appunto la libera scelta sulle modalità per la loro fissazione tenuto conto delle norme e delle prassi nazionali in atto nei diversi paesi membri, né tantomeno impone soglie percentuali o parametri salariali di riferimento, ragioni per cui, se così fosse, potrebbe essere ritenuto legittimo il ricorso della Danimarca che ritiene questa una competenza esclusiva degli Stati membri.

La CISL ha sempre sostenuto convintamente la direttiva europea sui salari adeguati per due motivi: in primis perché individua la contrattazione collettiva quale migliore strumento per la loro definizione e

la loro adeguatezza; secondo perché indica la strada dell'aumento dei salari minimi legali per i paesi che già lo utilizzano, ancora molto bassi nella maggioranza, in evidente dumping interno all'unione. Richiamiamo però il rischio di letture distorte o strumentali della Direttiva che si riscontrano ancora nel nostro paese e nelle proposte di legge che potrebbero depotenziarla se non affossarla.

Sul ricorso della Danimarca, che ne chiede l'annullamento, sostenuto anche dalla Svezia, la Corte di giustizia Europea dovrà esprimersi nei prossimi mesi ma sia oggi che nel prossimo futuro sarà opportuno non richiamare la direttiva per giustificare le proposte di salario minimo legale né per indicare riferimenti di adeguatezza o sufficienza assolutamente non contenuti in essa, pena costituire elementi e precedenti su cui potrebbero essere effettuati ulteriori e possibili ricorsi.

Nel nostro paese la giurisprudenza in via continuativa ha ribadito che devono essere applicati ai lavoratori i trattamenti economici complessivi minimi stabiliti da contratti collettivi nazionali nei settori in cui essi prestano la propria attività o di settori affini e mansioni equivalenti, quale parametro esterno di commisurazione. Non necessita quindi a nostro avviso un intervento di legge per stabilire una soglia minima salariale perché la contrattazione collettiva adempie concretamente al rispetto del dettato Costituzionale.

Per la CISL la questione salariale nel nostro paese esiste e noi come sindacato la ribadiamo da anni, come da sempre ci battiamo per far crescere i salari attraverso la redistribuzione della produttività e per tutelarli dall'aumento del costo della vita senza, perciò, innescare spirali inflazionistiche che, come la storia e lungimiranti economisti ci hanno insegnato, danneggerebbero le lavoratrici e i lavoratori senza possibilità di recupero. Recupero lento ma graduale che sta invece avvenendo rispetto al picco inflativo degli scorsi anni a seguito dei numerosi e importanti rinnovi e accordi contrattuali nazionali a livello settoriale effettuati dalle Federazioni di categoria aderenti a Cisl, Cgil, Uil tra il 2023 e il 2024.

Le motivazioni contenute nei preamboli che sorreggono le proposte di legge in discussione oggi non ci convincono pienamente e riteniamo riportino alcune inesattezze. Da esse non si evince, comunque, come un intervento di legge che stabilisca una soglia minima salariale uguale per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori in tutti i settori, possa risolvere i problemi dei salari bassi o del lavoro povero, temi molto complessi per i quali serve una strategia ampia ed una articolazione di strumenti volti a superare le cause che li producono: un intervento isolato ed estemporaneo, non correttamente collocato nel quadro giuridico normativo e nella prassi sindacale rischia di provocare un danno maggiore del beneficio.

Tra le motivazioni, la questione della bassa produttività nel nostro paese che deriva da diverse cause e nodi strutturali della nostra economia mai affrontati e risolti concretamente e in particolare una deriva verso la sua "terziarizzazione" assecondata dalla politica ormai da oltre un trentennio e dalla scarsa propensione alla innovazione tecnologica e organizzativa specie nelle PMI e nelle microimprese in alcuni settori, non bilanciate da interventi di politica industriale adottate dai governi che si sono succeduti dimostratisi insufficienti e discontinui.

La situazione e la struttura del nostro sistema economico hanno come conseguenza livelli salariali bassi in alcuni settori del terziario e dei servizi, e soprattutto ai livelli più bassi in termini professionali

perché lì si gioca la competizione, la concorrenza sempre più spesso sleale, non rispettosa dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Inoltre, la retribuzione contrattuale corrisponderebbe, secondo le proposte, al principio di proporzionalità mentre si sostiene che il valore retributivo minimo orario legale professionale al livello più basso garantirebbe quello della adeguatezza: riteniamo che questo approccio sia fuorviante e può indurre pericolose interpretazioni perché afferma implicitamente che la contrattazione collettiva non è in grado di garantire l'adeguatezza delle retribuzioni anche dei livelli superiori con una duplice conseguenza negativa, la prima sul sistema contrattuale che definisce tutte le retribuzioni nel nostro paese non solo quelle minime e la seconda sulle imprese meno qualificate che saranno indotte ad applicare il minimo come obbligo di legge e non come obbligo contrattuale per la parte economica ma anche per la parte normativa.

Un livello minimo, a prescindere anche dal valore, stabilito uguale per tutti senza tenere conto però delle caratteristiche dei settori e della natura delle imprese presenta altresì il grande pericolo per le lavoratrici e i lavoratori che si trovano nella parte più bassa della scala classificatoria delle professionalità previste dai CCNL e nella stragrande maggioranza in settori con produzioni a basso valore aggiunto, di essere scaraventati nel lavoro irregolare, nel lavoro nero e grigio con la perdita delle tutele previste dai contratti collettivi nazionali e aziendali e, proprio in questi settori, di compromettere irreparabilmente la struttura contrattuale anche per le qualifiche più alte per le quali basterebbe pure a quel punto applicare il minimo di legge per poi dipendere completamente dalla discrezionalità dei datori di lavoro per eventuali riconoscimenti economici professionali oggi invece garantiti dai contratti nazionali.

Crediamo non sfugga a nessuno che i massimi livelli di evasione fiscale e contributiva, a cui corrispondono lavoro nero, irregolare, si annida soprattutto in alcuni settori in particolare a basso valore aggiunto dove la competizione e la concorrenza si fa quasi unicamente sui costi e dove il primo costo a essere messo in discussione è quello del lavoro. Pensare che un minimo orario legale possa risolvere il problema dei salari bassi è irrealistico. In quei settori anche chi oggi rispetta le regole sarà portato a evaderle e chi oggi già le evade giammai ritornerà sui suoi passi.

Per la CISL sono i Contratti nazionali oggi a garantire l'adeguatezza dei salari che, come rilevato ripetutamente dalle analisi del CNEL ed altri qualificati osservatori, non recuperano solo il dato inflazionistico ma anche quote salariali relative alla produttività, alla professionalità, al welfare integrativo, alle indennità di vario tipo, garantendo una retribuzione complessiva che, noi siamo certi, garantisce, unitamente a un quadro normativo in continua evoluzione e miglioramento, le migliori tutele per le lavoratrici e i lavoratori.

Come abbiamo già ricordato la tutela giudiziaria e amministrativa, ripresa nelle premesse delle proposte, oggi è già riconosciuta ai contratti collettivi in quanto i giudici hanno ormai assunto a riferimento le retribuzioni dei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

Di certo assumere per legge un minimo salariale non darà risposte alla necessità di far crescere i salari ma appunto il rischio vero e concreto che esso li possa comprimere verso il basso dato, come sopra ricordato, l'assetto della nostra struttura produttiva e dei servizi.

Riteniamo che il ruolo che il CNEL, e quindi le parti sociali, può svolgere anche a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento in materia di archiviazione dei Contratti Collettivi Nazionali settoriali, sia rilevante e possa consentire di garantire maggiore trasparenza anche a riguardo dei soggetti firmatari ed ai contenuti previsti dai contratti nazionali per una loro valutazione anche qualitativa, elementi questi che verranno resi pubblici garantendo trasparenza e conoscibilità in particolare in merito alle retribuzioni nel nostro paese.

Un passo concreto ai fini di una maggiore consapevolezza del dibattito pubblico e del decisore politico sui temi della contrattazione e delle retribuzioni, teso ad arginare, senza il ricorso a interventi legislativi, la sottoscrizione di contratti collettivi in dumping nei confronti di CCNL sottoscritti da Federazioni di CISL, CGIL, UIL, passo che richiede ora analisi e valutazione attente e fuori da logiche strumentali e soprattutto dalle campagne elettorali.

La CISL è oramai da molti anni in prima fila, unitamente alle altre organizzazioni sindacale confederali, nella battaglia contro il dumping contrattuale che nulla ha a che fare con il pluralismo contrattuale e la libertà sindacale ma che molto si identifica nella riduzione delle tutele non solo economiche ma sempre più spesso normative a discapito di lavoratori e lavoratrici.

Nonostante l'alto numero dei CCNL depositati, rispetto ai dati amministrativi disponibili, il CNEL ha potuto rilevare che 99 CCNL (tutti sottoscritti da Federazioni di categoria aderenti a CISL, CGIL, UIL su un totale di 214) applicati a oltre 10.000 dipendenti coprono la quasi totalità dei dipendenti del settore privato 13.398.243 lavoratori, pari al 96,9% della forza lavoro del settore privato.

Mettere a rischio il patrimonio di garanzie che ne deriva, costruite nella storia del nostro paese e dal nostro sistema contrattuale, uno dei migliori se non il migliore a livello europeo, è inopportuno e per noi inconcepibile.

Ribadiamo quindi che un valore soglia di salario minimo legale rischia di offrirsi come alternativa al sistema di Relazioni Industriali e alla contrattazione collettiva, senza risolvere le vere criticità presenti nel nostro paese derivanti da una struttura produttiva frammentata, dalla bassa produttività, da lavori poco qualificati, discontinui e ad orario ridotto, da una larga diffusione di lavoro irregolare, che causano situazioni individuali di povertà pur in presenza di un lavoro. Bisogna quindi agire in primis sulla qualità del nostro sistema produttivo e quindi del lavoro uscendo da soluzioni semplicistiche per la soluzione di problemi complessi.

Per quanto riguarda le "deleghe al governo in materia di retribuzioni dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché procedure di controllo e informazione" la proposta di legge presentata prevede nella sostanza l'attribuzione alla contrattazione collettiva del compito di stabilire il salario sufficiente e proporzionato attraverso i contratti nazionali leader a livello settoriale e

considerando in questo caso i trattamenti economici complessivi previsti dai CCNL quali retribuzioni giuste ed eque.

La legge delega coglie quindi lo spirito, le valutazioni e proposte espresse dalla CISL in materia di salari adeguati e dignitosi e per il rafforzamento della contrattazione collettiva, pur in presenza di alcuni elementi di criticità che andranno corretti perchè rischiano di compromettere il pieno sviluppo del nostro sistema contrattuale che, come ribadito nelle memorie precedenti in materia, può essere considerato, alla luce dei dati e delle analisi emerse tra cui quelle del CNEL, ampiamente diffuso e ben funzionante anche alla luce delle previsioni della Direttiva europea in materia di salari adeguati. È necessario e opportuno, inoltre, a nostro avviso, che la legge delega preveda nel processo di definizione dei decreti attuativi il coinvolgimento e la consultazione delle parti sociali quali attori principali del sistema contrattuale e in parte destinatari dei provvedimenti previsti.