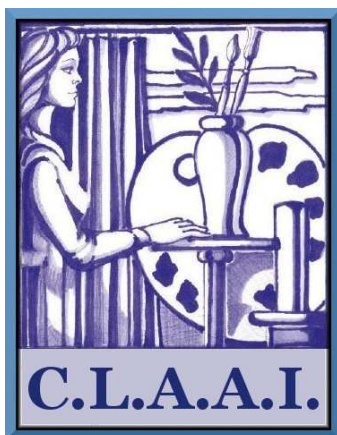


Documento di osservazioni e proposte di C.L.A.A.I. sulle proposte di legge in materia di giusta retribuzione e salario minimo



Camera dei Deputati

XIX Legislatura

XI Commissione (Lavoro)

**Documento di osservazioni e proposte
Audizione informale nell'ambito dell'esame delle
proposte di legge in materia di giusta retribuzione e
salario minimo
(C. 141, C. 210, C. 216, C. 306, C. 432 e C. 1053)**

23 maggio 2023

Documento di osservazioni e proposte di C.L.A.A.I. sulle proposte di legge in materia di giusta retribuzione e salario minimo

Signor Presidente, Onorevoli Deputati,

un sentito ringraziamento per l'opportunità offerta alla **C.L.A.A.I. - Confederazione dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese** di fornire il proprio contributo in merito alla discussione delle proposte di legge in materia di giusta retribuzione e salario minimo.

Premessa

In Italia, non è previsto un salario minimo così come in altri 5 Stati dell'Ue: Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia. In Europa l'importo minimo mensile varia a seconda dei Paesi, si va dai 2.256 euro al mese del Lussemburgo ai 332 euro della Bulgaria. La Germania ha adottato il salario minimo nel 2015 e recentemente ha alzato la retribuzione minima oraria a 12 euro.

Come noto, nel settembre 2022 il Parlamento europeo ha approvato, la direttiva sui salari minimi adeguati nell'Unione europea con l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti i lavoratori. L'Italia non rientra nei **cas**i individuati dalla **direttiva**, secondo la quale i Paesi con un tasso di **copertura** dei **contratti collettivi** inferiore all'80 per cento sono tenuti ad intervenire tempestivamente introducendo la misura, tuttavia, pur non obbligando l'Italia ad adottare un salario minimo legale in virtù dell'elevata diffusione dei contratti collettivi nazionali del lavoro (CCNL), la direttiva impone una riflessione su quale sia il salario al di sotto del quale nessun lavoratore dovrebbe lavorare.

L'UE quindi lascia la possibilità di **scelta**, introdurre il **salario minimo** o adeguare i **CCNL** per colmare eventuali lacune di particolari categorie di lavoratori.

L'intervento legislativo in materia salariale, vede una posizione contraria della scrivente Confederazione.

Le relazioni sindacali dimostrano che la contrattazione collettiva è stata in grado di garantire trattamenti economici, anche con le diversità dei singoli settori economici, nel rispetto del precetto di cui all'art. 36 della Costituzione.

Inoltre i CCNL coprono tutto il mondo del lavoro subordinato e la giurisprudenza riconosce nei minimi tabellari stabiliti dai CCNL l'equa retribuzione, e **quindi di fatto il salario minimo**.

Un intervento ex legge in materia salariale potrebbe alterare gli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva.

Con salario minimo fissato per legge più basso di quello stabilito dai contratti collettivi si correrebbe il rischio di disapplicazione degli stessi, nel caso inverso ovvero con un salario minimo più alto determinerebbe uno squilibrio nella rinegoziazione degli aumenti e, pertanto, tale disapplicazione contrattuale porterebbe ad un peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori.

La contrattazione collettiva nazionale copre ampiamente i settori produttivi accompagnata da un secondo livello di contrattazione (aziendale o territoriale) che, regolamentando il salario di

Documento di osservazioni e proposte di C.L.A.A.I. sulle proposte di legge in materia di giusta retribuzione e salario minimo

produttività, negli ultimi anni ha avuto un significativo sviluppo anche grazie a normative incentivanti. La contrattazione collettiva, infatti, riesce a dare risposte puntuali alle specifiche esigenze con una puntualità d'intervento impossibile da prevedere dalla norma che per definizione è generale.

L'introduzione di un salario minimo legale, pertanto, minerebbe le basi della contrattazione collettiva nazionale, vanificando gli obiettivi raggiunti tra le Parti sociali senza dimenticare che il contratto collettivo è anche lo strumento che consente di individuare tutele collettive e spesso sistemi di *welfare* integrativi in favore dei dipendenti, come dimostrato in concreto dalla contrattazione collettiva dei settori dell'Artigianato.

L'introduzione del salario minimo legale rischierebbe dunque di colpire anche il *welfare* contrattuale.

Osservazioni CLAAI

Con riferimento alle proposte di legge in esame, **AC 141, AC 210, AC 216, AC 306, AC 432, AC 1053** si ritiene di dover svolgere le seguenti valutazioni.

Particolarmente negative per il sistema di contrattazione collettiva sono le iniziative che si pongono l'obiettivo primario di individuare, per via legislativa, un salario minimo orario che viene fissato in taluni casi a 9 euro lordi (AC 306), in altri a 9,5 euro (AC 432) oppure 10 euro lordi (AC 141). Così come quei meccanismi che intendono prevedere la loro indicizzazione annuale sulla base di parametri inflattivi (AC 306), già più volte bocciati perché in grado di innescare meccanismi quali la spirale 'salari-prezzi' che potrebbe riportarci indietro nel tempo, agli anni '70, con il rischio di rendere strutturale la spirale inflazionistica.

Nessun riferimento viene fatto alla contrattazione collettiva di secondo livello.

Inoltre, un salario fissato per legge con un importo identico per tutti i settori produttivi non tiene conto dei diversi andamenti dei settori economici. Nell'artigianato esiste una diversificazione salariale in base ai diversi settori e non un univoco trattamento economico, si tratta di differenze retributive che chiaramente hanno una obiettiva giustificazione nella diversità dei settori economici e relativi mercati di riferimento.

Retribuzioni nel Settore Artigiani

Un nostro studio dello scorso ottobre evidenzia come i principali 19 contratti di lavoro del mondo dell'artigianato prevedono già, per i livelli i più bassi, una **retribuzione lorda superiore alla soglia del salario minimo di 9,00 euro/h.**

Inoltre, **più dell'85%** dei dipendenti delle imprese artigiane, secondo un campione di cedolini elaborati dall'**Ufficio Studi di CLAAI**, è **retribuito in misura più elevata rispetto ai minimi contrattuali** e nella maggioranza dei casi assunto a livelli superiori a quello minimo.

Documento di osservazioni e proposte di C.L.A.A.I. sulle proposte di legge in materia di giusta retribuzione e salario minimo

È quanto emerge dall'analisi dell'Ufficio Studi di CLAAI che ha calcolato la retribuzione oraria lorda dei contratti di lavoro del settore firmati dalle Confederazioni Artigiane insieme a Cgil, Cisl e Uil e che interessano a livello nazionale circa **1,5 milioni di lavoratori**.

Si tenga presente che ad oggi non vi sono normative o riferimenti condivisi ed univoci su come vada effettuato il calcolo e l'ammontare del salario minimo. Ad ogni modo, dati alla mano, abbiamo dimostrato che i salari minimi del nostro settore si posizionano su una soglia **superiore ai 9,00 euro/h”**

Siamo favorevoli ad un'operazione di ulteriore trasparenza: chiediamo a Governo e Parlamento di riscrivere le norme sulla redazione del Libro Unico del Lavoro LUL (la busta paga) inserendo al suo interno l'importo del costo orario aziendale, lordo e netto del singolo lavoratore in modo che dipendente ed impresa possano comprendere in modo intuitivo come viene calcolato e a quanto ammonti.

Come è stato effettuato il calcolo :

Il procedimento di calcolo che ci ha permesso di stimare il salario minimo è stato elaborato partendo dalla retribuzione minima tabellare, parametrata sul livello più basso per ogni Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore artigianato.

A questo è stato aggiunto l'incidenza di tutte quelle voci che concorrono a formare la retribuzione differita o aggiuntiva, e nello specifico:

- Incidenza delle mensilità supplementari (tredicesima ed eventuale quattordicesima)- Incidenza del trattamento di fine rapporto (TFR), - Incidenza delle ferie e dei permessi
- Incidenza della bilateralità artigiana (fondo San.Arti, fondo FSBA e, ad esempio, per la Lombardia, la Regione con più dipendenti nel settore artigiano, il fondo WILA)

Dumping Contrattuale

Il vero tema è il proliferare di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni prive di rappresentanza, che creano *dumping* tra imprese, oltre che condizioni di lavoro peggiori.

È noto che vi siano in circolazione una molteplicità di Contratti Collettivi *di comodo* firmati da associazioni datoriali e sindacati autoreferenziali che fissano, del tutto legalmente, paghe orarie ben al di sotto dei minimi tabellari dei CCNL contrattati con i Sindacati Confederali.

Alla data del 31/12/2021 i contratti collettivi depositati al CNEL risultavano essere n. 983 e solo n. 54 di essi risultano essere applicati al 75% dei lavoratori.

A questo fenomeno di *dumping* contrattuale è arrivato il momento di contrapporre l'attuazione dell'art. 39 della Costituzione, per cui con l'implementazione dell'efficacia *erga omnes* potranno avere valore legale soltanto i CCNL siglati dalle Organizzazioni Sindacali e Datoriali esistenti e rappresentative , escludendo automaticamente sindacati di comodo o minoritari.

Documento di osservazioni e proposte di C.L.A.A.I. sulle proposte di legge in materia di giusta retribuzione e salario minimo

Cuneo Fiscale

Non c'è dubbio che il tema del **salario minimo adeguato** ed equo sia centrale, condizionando la **dignità delle persone**, ma è altrettanto vero che avendo tutto ciò un'incidenza sulla competitività delle aziende e sulla crescita, diventa necessario **intervenire previamente con una riduzione strutturale del cuneo fiscale e contributivo**, così da favorire i consumi, con effetti positivi sul PIL, sulla produzione e sui tassi di occupazione.

Inoltre, per aumentare il potere di acquisto dei lavoratori dipendenti e al contempo stimolare la produttività, proponiamo di azzerare STRUTTURALMENTE le imposte sui premi di produttività fino a 6.000 euro e di azzerare la tassazione sugli aumenti salariali che derivano dalla contrattazione di secondo livello.

Conclusioni

Nel ringraziarvi per l'attenzione, Vi proponiamo infine un'ulteriore spunto di riflessione ; se si volesse comunque introdurre un compenso orario minimo che garantisca la dignità delle persone, tale compenso dovrebbe essere previsto soltanto per i settori non coperti da contrattazione collettiva : si avrebbe quindi un sistema dove la maggior parte dei compensi è stabilito dai contratti collettivi nazionali di settore vincolanti, mentre viene istituito un salario minimo legale per i settori non disciplinati dai CCNL.