

QUADRO RIEPILOGATIVO DOCUMENTO CNEL SU SALARIO MINIMO

OSSERVAZIONI

- (1) Il tema del **salario minimo va inquadrato dentro i vincoli e gli obiettivi della direttiva europea** del 2022 che governa la materia. La direttiva **non impone l'obbligo di introdurre un salario minimo legale**. La scelta compete dunque al legislatore nazionale. La direttiva esprime comunque una **chiara preferenza per la contrattazione collettiva e quindi per i minimi salariali contrattuali** a condizione che abbia un tasso di estensione significativo (almeno l'80 per cento).
- (2) L'Italia ha un **tasso di estensione della contrattazione collettiva vicino al 100 per cento**. La quasi totalità dei lavoratori dipendenti è coperta da contratti collettivi sottoscritti da CGIL-CISL-UIL. Le **tariffe minime complessive dei contratti collettivi sottoscritti da CGIL-CISL-UIL superano i parametri della direttiva europea** (ad oggi calcolate da ISTAT tra i 6.85 e i 7.10 euro in attesa dei nuovi dati relativi al 2021 che saranno resi noti a dicembre p.v.) e anche **le soglie retributive orarie previste nelle proposte di legge** in discussione in parlamento.
- (3) Il **fenomeno della contrattazione "pirata" è marginale** ma preoccupante quale **elemento di perturbazione delle dinamiche intersindacali** e di **confusione nel dibattito pubblico**.
- (4) Si sottolineano **aree di criticità** per gruppi di lavoratori (autonomi fittizi, parasubordinati, temporanei, occasionali, stagisti), per settori o per modelli organizzativi (appalti, subappalti, franchising).
- (5) **Critica è anche la conoscenza e la piena informazione sulle dinamiche contrattuali e retributive**. Da valorizzare è l'archivio dei contratti collettivi del CNEL
- (6) si suggerisce pertanto l'adozione di un **piano di azione nazionale a sostegno della contrattazione collettiva** per superare aree e situazioni di criticità.
- (7) viene sottolineato che **un salario minimo già esiste ed è quello dei contratti collettivi** che, diversamente da una legge sul salario minimo, **tutela tutti i lavoratori di tutti i livelli e non solo i profili professionali più bassi**. Fondamentale resta in ogni caso porre attenzione al concetto di **salario giusto** (più che minimo) e cioè una retribuzione non solo "proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro", ma "in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa" (art. 36 Cost).

- (8) Si raccomanda pertanto di congegnare gli interventi in materia in modo tale da **evitare sia una deriva giudiziale della retribuzione adeguata che una deriva politica della materia** e, pertanto, **avviando a soluzione gli snodi problematici che impediscono il virtuoso sviluppo della contrattazione collettiva di qualità.**
- (9) Si raccomanda altresì di **garantire il regolare funzionamento della contrattazione collettiva non attraverso interventi legislativi, bensì, attraverso la valorizzazione di accordi interconfederali** che, nel rispetto della libertà contrattuale, permettano di determinare a livello settoriale e di categoria il salario giusto, dando piena legittimazione alla pretesa della contrattazione collettiva, se condotta da attori qualificati e realmente rappresentativi, di concorrere alla regolazione del mercato del lavoro.
- (10) A questo riguardo si reputa sia giunto il tempo di **avviare una riflessione istituzionale** – nei limiti delle prerogative riconosciute dalla Costituzione, in relazione al contributo che il CNEL può fornire in materia economica e sociale (art. 99 Cost.) – **sulle misure di promozione della contrattazione collettiva, sulla rappresentanza e sui sistemi qualificati di bilateralità.**

PROPOSTE

- (1) La crescita dei salari dipende dalle dinamiche della produttività. Va valutata l'idea di **individuare nel CNEL la possibile sede del *National Productivity Board per l'Italia***, la cui istituzione è raccomandata per i paesi dell'area euro dal Consiglio dell'Unione Europea e di cui l'Italia è ancora sprovvista, così da valorizzare pienamente il contributo dei corpi intermedi nel controllo delle dinamiche retributive legandole alle dinamiche della produttività.
- (2) Il **lavoro povero** riguarda in modo più **accentuato lavoratori temporanei, parasubordinati, lavoratori fittiziamente autonomi, lavoratori occasionali, stagisti, lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia e lavoratori a tempo parziale involontario.** È per questi lavoratori che si può immaginare di **introdurre una tariffa tramite contrattazione**, eventualmente sostenuta da una adeguata normativa di sostegno, **parametrata sugli indicatori della direttiva europea** o comunque interventi legislativi *ad hoc* funzionali a incrementare il numero di ore lavorate nell'arco dell'anno.
- (3) Con riguardo agli **stagisti** (i nostri giovani) si ricorda l'attuale **vuoto legislativo** a seguito della riforma prospettata dalla legge di bilancio del

2022 e del successivo intervento della Corte costituzionale. La materia, attualmente in discussione in conferenza Stato-Regioni, è una priorità (anche per l'impatto su contratti di qualità come l'apprendistato) e richiede una specifica progettualità **ripristinando, per esempio, il contratto di inserimento e valorizzando l'apprendistato** soprattutto nella dimensione di **raccordo tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro**. Lo stesso si può dire per le collaborazioni coordinate e continuative che sono ampiamente deregolate dopo l'abrogazione del **lavoro a progetto**. Sul **part time involontario** (giovani e donne) si potrebbero innestare **misure legislative per razionalizzare gli interventi a sostegno della occupazione femminile e della conciliazione vita lavoro** da declinarsi ovviamente non solo in termini di genere ma anche di **sostenibilità del lavoro per le persone afflitte da malattie croniche o da parziale disabilità** che sono in costante crescita e che rappresentano una priorità in un contesto demografico calante come il nostro. Per contrastare il fenomeno del **lavoro autonomo fittizio** andrebbe infine **adeguata la nozione di subordinazione** presente nel nostro ordinamento alla più ampia nozione comunitaria.

- (4) Residuano indubbiamente alcune **aree di criticità in taluni settori economici**, in alcuni casi con declinazioni marcate a livello territoriale. Per questi **casi la strada è quella di misure ad hoc di contrasto al lavoro povero, di sostegno al reddito dei lavoratori e delle famiglie, di contrasto al sommerso, di gestione delle gare pubbliche al massimo ribasso**.
- (5) L'introduzione di un salario minimo legale per il **lavoro domestico e di cura** darebbe luogo, senza adeguate misure di sostegno alle famiglie e alle persone non autosufficienti, a un probabile drastico incremento del lavoro in nero. **Il tema del lavoro domestico è comunque ineludibile, quando si parla di lavoro dignitoso e di retribuzione giusta**. La soluzione del problema richiede **interventi e misure strutturali e di medio e lungo periodo**, sarebbe allora un **piano nazionale di sostegno alla famiglia, all'invecchiamento attivo e alla non autosufficienza**, con interventi e incentivi pubblici di razionalizzazione delle misure esistenti e di piena implementazione della legge 23 marzo 2023 n. 33.
- (6) Altrettanto rilevante sarà l'azione di **rafforzamento delle attività ispettive e di vigilanza** secondo quanto già previsto nell'ambito del **Piano nazionale di emersione del lavoro sommerso 2022 / 2025 previsto dal PNRR**, che è prioritariamente rivolto ai **settori del lavoro domestico e agricolo**. Si raccomanda in ogni caso **un ulteriore potenziamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in risorse umane e finanziarie e in nuove professionalità**. A questo fine si **raccomanda altresì una ricognizione sistematica e aggiornata del quadro delle risorse**

già disponibili a valere sulle linee di finanziamento nazionali e quelle allocate nei diversi programmi nazionali e regionali finanziati dai fondi europei (Fondo per lo sviluppo e la coesione, Fondo europeo di sviluppo regionale, Fondo sociale europeo) includendovi anche i programmi già gestiti dalle amministrazioni centrali con riferimento alle politiche familiari e in regime di complementarietà con le misure previste dal PNRR nelle missioni tematiche di riferimento.

- (7) Per arginare il fenomeno dei c.d. **contratti “pirata”** e della proliferazione del numero dei contratti collettivi, si **suggerisce un intervento legislativo a sostegno della contrattazione collettiva di qualità** incentrato sulla **individuazione dei contratti collettivi maggiormente diffusi per ogni settore di riferimento, condizionando la registrazione nell’archivio nazionale dei contratti e l’assegnazione del codice alfanumerico unico dei CCNL al rispetto dello standard di trattamento economico e normativo di detti contratti**. Questo anche in relazione al **riconoscimento dei benefici economici e normativi stabiliti dalla legislazione** e ai fini della gestione dell’archivio nazionale dei contratti.
- (8) Per agevolare l’intervento dei servizi ispettivi e della magistratura a tutela dei lavoratori si suggerisce **un intervento normativo volto a chiarire che, nella determinazione del trattamento retributivo di cui all’articolo 36 della Costituzione, il giudice debba fare riferimento non solo al minimo tabellare ma al trattamento economico complessivo ordinario e normale (più elevato) spettante al lavoratore in applicazione dei contratti collettivi di maggiore diffusione**.
- (9) Rispetto ai **ritardi nei rinnovi contrattuali** si raccomanda l’adozione di iniziative concrete per il superamento di questa criticità che, soprattutto in un momento di forte dinamica inflattiva, contribuisce a intaccare profondamente le retribuzioni dei lavoratori.
- (10) Secondo la direttiva europea **i lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete (...) sulla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro**. Il CNEL si candida come sede idonea a garantire **una piena implementazione della direttiva**, là dove dispone che gli Stati membri provvedono **affinché le informazioni relative ai salari minimi legali e alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili, comprese le informazioni sui meccanismi di ricorso, siano accessibili al pubblico in modo completo e facilmente accessibile**. L’obbligo di trasparenza è una opportunità per **ripensare in profondità la busta paga dei lavoratori** che, allo stato, è un documento di non facile lettura.