

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino speciale ADAPT 31 agosto 2023 n. 5

Grazie all'analisi delle memorie depositate presso l'XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati, a seguito delle audizioni informali delle parti sociali svolte tra aprile e giugno 2023, in merito alle proposte di legge in materia di giusta retribuzione e salario minimo (C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando, C. 1053 Richetti e C. 1275 Conte), disponibili in **questo Bollettino speciale**, è stato possibile riassumere brevemente nella tabella sottostante le posizioni delle parti sociali rispetto all'eventuale introduzione di una tariffa oraria fissata dalla legge.

Accanto a una breve descrizione della posizione, nella terza colonna della tabella, si è cercato per ogni organizzazione di sintetizzare attraverso un simbolo la posizione favorevole (✓), contraria (□) o indifferente (-) rispetto all'introduzione della tariffa minima oraria con importo fissato dalla legge. In merito a quest'ultima ipotesi, infatti, occorre evidenziare che alcune associazioni si limitano a sostenere che l'introduzione di un salario minimo legale non risolverebbe la questione salariale e propongono interventi che ritengono maggiormente efficaci per il raggiungimento del medesimo obiettivo.

Occorre altresì segnalare che alcune parti sociali si dimostrano favorevoli all'introduzione di un salario minimo legale, ma limitatamente ai settori non coperti da contrattazione collettiva (come riportato nella colonna di sintesi).

Parti sociali

Posizione espressa sull'introduzione di una tariffa oraria
fissata dalla legge

In sintesi

Sindacati dei lavoratori

CGIL

La via da percorrere è l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione e dare valore erga omnes ai contratti collettivi firmati dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nei diversi settori estendendo così i diritti sia della parte salariale, cioè il complesso del trattamento economico, che di quella normativa.
Contestualmente **si deve prevedere una soglia di legge**, unica per tutti i settori, sotto la quale il salario non può scendere.
In sintesi, occorre **rendere complementari** la funzione della **contrattazione collettiva** con riferimento ai contratti maggiormente applicati nei diversi settori e la definizione di una **soglia minima legale**.

✓

CISL

Si sostiene il primato della contrattazione, attraverso la quale **le tutele dei lavoratori possono essere arricchite da diritti e ulteriori prerogative, anche di carattere economico, che si aggiungono allo stipendio**, completando l'insieme dei trattamenti che compongono una giusta remunerazione del lavoro e ne garantiscono la dignità.
Si mostra **contrarietà all'introduzione del salario minimo legale** e, in merito alle proposte di legge in esame, si esprime condivisione solo rispetto alle **disposizioni che attribuiscono ai contratti leader di ogni settore il compito di fissare i minimi salariali**.
Si ritiene che i disegni di legge sul salario minimo legale dimostrino l'oggettiva impossibilità di ricondurre la vita dignitosa e la dignità del lavoro solo ad una soglia retributiva oraria, di per sé non in grado di dare risposte alla complessità della questione, che, invece, la contrattazione settoriale e quella di secondo livello possono regolare tempo per tempo e luogo per luogo.

x

UIL

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.
La legislazione deve 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.

✓

UGL

Un intervento del legislatore per l'introduzione di **un salario minimo legale orario non è utile, essendo sufficiente il ruolo della contrattazione collettiva**.
Il rischio con una legge è che, paradossalmente, si finisca per alimentare il lavoro povero, che non dipende dalla paga oraria, ma dalle poche ore di attività e dalla precarietà dei contratti di lavoro.

x

CISAL	<p>Appare necessario prevedere una forma di salario minimo che sia riferita solo per alcuni ambiti del mondo del lavoro.</p> <p>Non deve essere adottato il criterio di riferimento del contratto collettivo stipulato dalle OO.SS comparativamente/maggiormente rappresentative “prevalente” nel settore per l’individuazione di un salario minimo.</p> <p>Il tentativo di disciplinare il salario minimo in via normativa non deve diventare il pretesto per introdurre una surrettizia normativa sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale nel lavoro privato.</p> <p>Non si può determinare una soglia fissa di salario minimo unica e generalizzata, che non tiene conto della grande varietà di condizioni che caratterizzano i vari ambiti della produzione.</p>	x
CONFAEL	<p>Si propone l’introduzione di un’armonizzazione graduale del salario minimo legale che abbia un periodo triennale di applicazione, con una soglia crescente di anno in anno.</p>	✓
ADL COBAS	<p>Si ritiene che il salario minimo orario: sia fondamentale per garantire una vita libera e dignitosa ai lavoratori e alle proprie famiglie come prescrive la Costituzione; non indebolisca la contrattazione collettiva; permetta ai lavoratori di avere il sostegno dello Stato come autorità salariale; tuteli i lavoratori dai contratti pirata.</p>	✓
CLAP	<p>Sussiste l’urgenza e la necessità di introdurre nel nostro ordinamento un salario minimo per via legale (SML), rivolto universalmente a tutte le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente dal settore economico in cui operano e dal proprio profilo professionale.</p>	✓
Associazioni dei datori di lavoro		
CONFIMI INDUSTRIA	<p>Non si è contrari all’introduzione del salario minimo orario, a condizione che venga effettivamente rilanciata la contrattazione collettiva, attraverso la piena attuazione dell’art. 39 della Costituzione italiana con la pluralità delle organizzazioni sindacali e datoriali.</p>	—
CONFPROFESSIONI	<p>Deve rimanere centrale il ruolo della contrattazione collettiva e degli attori sociali.</p> <p>Suscita forti perplessità una definizione normativa di una soglia quantitativamente prefissata del salario minimo legale. Occorre avviare azioni decisive che garantiscano un rafforzamento e l’integrale applicazione dei CCNL firmati da organizzazioni realmente rappresentative.</p>	x
UNILAVORO PMI	<p>Le proposte mirano a intervenire sulla rappresentatività sindacale, portando con sé la volontà di limitare lo spazio di libertà sindacale, principio tutelato a sua volta da norma di rango costituzionale (art. 39 Cost.).</p> <p>Il tema del salario minimo non deve passare dalla lesione del principio di libertà sindacale.</p>	x

CONFINDUSTRIA	<p>L'introduzione di un salario minimo legale non intaccherebbe il problema principale, relativo agli strumenti volti a garantire l'effettivo rispetto del livello minimo retributivo. Una questione che prescinde dalla fonte (legge o contratto collettivo) che determina la misura della retribuzione minima.</p> <p>Se si affrontasse correttamente la questione di selezione della qualità della contrattazione collettiva, ciò aiuterebbe senz'altro a risolvere il tema del salario minimo adeguato.</p> <p>Si registrano con favore tutte le proposte di legge in esame che finiscono per optare, in qualche modo, per un "demando" alla contrattazione collettiva.</p> <p>Fissare per legge un valore economico finisce per alterare il libero ed autonomo confronto negoziale tra le parti contraenti.</p> <p>Il vero problema che attiene alla contrattazione collettiva è individuare criteri obiettivi per selezionare l'attività svolta da rappresentanti qualificati degli interessi collettivi, rispetto all'ormai incontestabile numero di contratti sottoscritti da soggetti poco attendibili e scarsamente rappresentativi.</p>	—
CONFCOMMERCIO	<p>Si ritiene che l'individuazione di un salario minimo orario per legge, slegato da un consolidato sistema di relazioni sindacali, andrebbe a discapito della più diffusa applicazione dei contratti collettivi leader, danneggiando la sana concorrenza tra imprese.</p> <p>Anziché stabilire una soglia di salario minimo legale per legge, è opportuno incaricare i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alla determinazione delle retribuzioni minime.</p> <p>Necessario rafforzare il ruolo riconosciuto alla contrattazione esercitata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative</p>	x
CONFESERCENTI	<p>Si manifesta contrarietà alle proposte legislative finalizzate all'introduzione di un salario minimo per legge.</p> <p>Un intervento per legge porterebbe con sé una possibile alterazione degli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva.</p> <p>L'introduzione di un salario minimo legale orario getterebbe le basi per l'indebolimento della contrattazione collettiva nazionale, vanificando gli equilibri raggiunti tra le parti sociali.</p> <p>Il contratto collettivo, lungi dal determinare i soli salari, è anche lo strumento che consente di individuare soluzioni per le mutevoli esigenze organizzative e di flessibilità delle imprese, di assicurare tutele collettive e, spesso, sistemi di welfare integrativi in favore dei dipendenti, come dimostrato in concreto dalla contrattazione collettiva dei settori del Terziario.</p>	x

FEDERDISTRIBUZIONE	<p>Si valutano positivamente tutte le previsioni in base alle quali il trattamento economico debba essere definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.</p> <p>Un eventuale intervento normativo dovrebbe riconoscere il ruolo prioritario dei CCNL rappresentativi nella definizione del trattamento economico e individuare una soglia minima oraria per i settori non regolati dalla contrattazione collettiva.</p> <p>Occorre considerare gli equilibri già raggiunti dal sistema delle relazioni sindacali, stabilendo meccanismi di definizione dei perimetri contrattuali coerenti e tali da non compromettere la rappresentatività di importanti associazioni datoriali.</p>	<p>✓</p> <p><i>(solo per settori non coperti da contrattazione collettiva)</i></p>
CONFLAVORO PMI	<p>La definizione di un salario minimo per legge, o sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva, non rappresentano la soluzione adeguata.</p> <p>Non si può immaginare di fissare il concetto di equa retribuzione e di trattamento salariale dignitoso in via indipendente da una reale valutazione delle conseguenze che l'elevato costo del lavoro scarica sulle aziende italiane.</p>	x
CONFARTIGIANATO IMPRESE	<p>Il tema retributivo non può essere affrontato mediante un intervento legislativo, esterno alla contrattazione collettiva, volto a fissare una quota minima oraria di retribuzione.</p> <p>Un intervento legislativo finirebbe per creare tutta una serie di disfunzioni nell'ordinamento, che vanno dal c.d. pericolo di fuga dalla contrattazione collettiva, alla mancata valorizzazione della contrattazione di secondo livello e del welfare di bilateralità, fino anche alle complessità contabili nella determinazione del salario minimo.</p>	x
COPAGRI	<p>Le iniziative di legge sono considerate una sorta di legislazione di sostegno ai contratti nazionali maggiormente rappresentativi intesi nel loro complesso, e pertanto si apprezza il riconoscimento da esse operato in merito alla contrattazione quale strumento principe di tutela economica e normativa delle lavoratrici e dei lavoratori.</p> <p>L'individuazione di una soglia minima di garanzia al di sotto della quale il salario non possa più essere considerato "dignitoso" non rappresenta una condizione sufficiente per arginare il lavoro povero in Italia e in più potrebbe produrre gli effetti negativi precedentemente evidenziati sul mercato del lavoro.</p>	—
CLAAI	<p>Si manifesta contrarietà all'intervento legislativo in materia salariale.</p> <p>Un intervento <i>ex lege</i> in materia salariale potrebbe alterare gli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva.</p>	x
CONFINDUSTRIA MODA	<p>Si fa integrale riferimento alle posizioni già espresse da Confindustria nell'audizione del 20 aprile.</p> <p>Sono presenti alcune considerazioni puntuali sulla realtà del settore industriale della moda e accessori.</p>	—

ASSINDATCOLF	L'inclusione dei lavoratori domestici tra i destinatari di una retribuzione minima che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore determinerebbe aumenti insostenibili a carico delle famiglie datrici di lavoro domestico, nonché un incremento del lavoro irregolare.	x
UNIMPRESA	L'introduzione del salario minimo deve essere destinata solo a quella piccola platea di lavoratori privi delle tutele previste dalla Contrattazione collettiva.	✓ (solo per settori non coperti da contrattazione collettiva)
ANCE	L'applicazione generalizzata di un salario minimo legale dovrebbe essere prevista esclusivamente per i settori privi della contrattazione collettiva in quanto potrebbe condurre alla conseguenza opposta, ossia una fuga incontrollata dai contratti di lavoro, a danno delle imprese regolari e del complessivo impianto normativo contrattuale, al solo scopo di ridurre il costo del lavoro e creare forme di dumping salariale. Occorre mantenere fermo il ruolo della contrattazione collettiva, per l'edilizia nazionale e territoriale, quale garanzia di proporzionalità e adeguatezza.	✓ (solo per settori non coperti da contrattazione collettiva)
ASSOSISTEMA CONFINDUSTRIA	Vanno distinti i due piani d'intervento in materia di salario minimo, quello legale e quello contrattuale senza sovrapporre i due piani come esplicita chiaramente la direttiva europea. È più opportuno prevedere forme di incentivo alla contrattazione collettiva come la proposta di detassazione degli incrementi retributivi previsti dai Contratti Collettivi. Occorre mantenere chiara la distinzione tra trattamento economico minimo e trattamento economico complessivo al fine di agganciare correttamente il rispetto dell'articolo 36 della Costituzione. Occorre procedere con la misurazione della Rappresentanza ai sensi di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, prendendo come riferimento il dato derivante dal numero dei lavoratori a cui si applica un determinato contratto, desumibile dalle dichiarazioni Uniemens. Occorre individuare i perimetri della Contrattazione Collettiva dando seguito a quanto convenuto nel "Patto della Fabbrica" del 9 marzo 2018 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, dove specifici compiti vengono assegnati al CNEL. Occorre poi incrementare la lotta al dumping.	—

CONFETRA

L'introduzione del salario minimo legale avrebbe un impatto marginale sulla popolazione lavorativa e in qualche caso 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.**

Deve essere 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.*

Occorre **riconoscere validità erga omnes ai contratti stipulati da organizzazioni datoriali e sindacali che siano effettivamente rappresentative.**

Bisogna contrastare il fenomeno dei cosiddetti "contratti pirata" sottoscritti da organizzazioni non rappresentative.

Occorre potenziare l'attività ispettiva affinché siano scoraggiati tanto l'applicazione di contratti di comodo che il ricorso al lavoro nero.

x

FEDERCASSE

La determinazione per legge di un salario minimo comporta il serio rischio di uno svuotamento di senso della contrattazione collettiva, insieme alla sua valenza di equilibrio sociale al quale da decenni contribuisce nel nostro Paese. La

contrattazione collettiva non stabilisce solo i salari, ma garantisce tutele e diritti per le lavoratrici e i lavoratori e gli opportuni strumenti di flessibilità e adattabilità organizzativa a cui sono soggette le imprese.

Risulta indispensabile che i sistemi di contrattazione mantengano tutte le prerogative su tutte le materie tipicamente oggetto di contrattazione.

x

Francesco Lombardo

Assegnista di ricerca presso l'Università di Modena e Reggio Emilia

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@franc_lombardo](https://twitter.com/franc_lombardo)