

## AUDIZIONE CISL

**Audizione informale presso la Commissione XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati nell'ambito dell'esame delle proposte di legge  
C. 1275 Conte, C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte,  
C. 432 Orlando, C. 1053 Richetti e C. 1328 Barelli  
recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo.**

*(Roma, 8 novembre 2023)*

A riguardo delle proposte di legge oggetto della audizione informale di oggi siamo a ribadire e confermare nella sostanza quanto espresso nella precedente audizione in questa sede il 12 aprile 2023 e contenuto nella memoria inviata e depositata agli atti che comunque alleghiamo alla presente, pur tenuto conto delle nuove proposte C 1275 Conte, C. 1053 Richetti e C 1328 Barelli.

Le proposte di legge oggetto di audizione, ad esclusione della C 1328 Barelli, prevedono in linea generale l'intervento legislativo per la individuazione di una retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art.36 della Costituzione, alcune delle quali individuando una soglia minima inderogabile, anche in presenza di una pluralità di contratti, e trasversale a tutti settori e per tutti i lavoratori, in particolare la proposta di legge C. 1275 Conte.

Storicamente e costituzionalmente il ruolo di individuare le retribuzioni è stato assegnato nel nostro paese alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro nei diversi settori, a cui i CCNL hanno dato risposta sia per quanto riguarda il concetto di sufficienza che di proporzionalità delle retribuzioni per le lavoratrici e i lavoratori.

Quale esito di questo percorso storico il tasso di copertura della contrattazione collettiva nazionale settoriale registra dati tra i più alti in Europa, e secondo INPS, ISTAT, Banca d'Italia e CNEL è oltre il 95%, mentre i CCNL sottoscritti da CGIL, CISL, UIL coprono il 97-98% dei CCNL sottoscritti.

La CISL sostiene, fin dalla sua costituzione, il primato della contrattazione e la sua posizione di contrarietà all'interferenza della legge con il sistema contrattuale; primato della contrattazione che trova riscontro nella recente Direttiva 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa ai salari minimi adeguati ai fini della loro definizione in tutti gli Stati membri.

La CISL condivide gli obiettivi e le previsioni della Direttiva sui salari minimi adeguati e le motivazioni della Unione europea che la sostengono, convinta che essa costituirà un punto di riferimento per affrontare il problema dei bassi salari e garantire i diritti sindacali e tutelare i lavoratori in tutta Europa. Per il nostro paese la Direttiva non prevede nessun obbligo di intervento né sul piano contrattuale, in quanto abbiamo un tasso di copertura ampiamente superiore all'80%, né per la introduzione di un salario minimo di natura legale.

Secondo la Direttiva l'adeguatezza dei salari contrattuali (considerando n.22 e punto 2 art.4 della Direttiva) è meglio determinata quando a farlo è la contrattazione collettiva stessa.

Rispetto alle proposte di legge in esame ribadiamo la nostra condivisione solo per le parti e gli articoli con cui si attribuisce ai contratti maggiormente applicati e diffusi di ogni settore il compito di fissare i minimi salariali complessivi nei settori stessi. Si tratta di un'impostazione già condivisa unitariamente come OOSS confederali, con il precedente Governo come eventuale possibile intervento normativo di sostegno e rafforzamento della contrattazione collettiva.

La determinazione dei contratti maggiormente applicati e diffusi nei settori specifici è possibile utilizzando i dati forniti dall'INPS attraverso Uniemens e contenuti nell'Archivio Nazionale dei CCNL del CNEL relativi al numero delle imprese che applicano un dato contratto e il numero dei lavoratori a cui lo stesso viene applicato.

Riteniamo profondamente sbagliato agire attraverso la legge per la individuazione di soglie minime salariali e per la individuazione di criteri di determinazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali, che sono già liberamente e autonomamente definiti dalle parti sociali attraverso la contrattazione con gli Accordi Interconfederali e i Contratti Collettivi nazionali di lavoro.

Pur in presenza di contratti che si possono definire in gergo "pirata" perché operano con riduzioni delle retribuzioni e delle coperture normative rispetto ai CCNL si ribadisce che, di fronte al dato della copertura del 97% dei CCNL sottoscritti da CGIL CISL UIL, il tema della introduzione di una legge sulla rappresentanza si dimostra essere un falso problema e non giustifica la introduzione di una specifica legge.

Con la determinazione di un valore soglia, il 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 lavori poco qualificati, discontinui e ad orario ridotto, da una larga diffusione di lavoro nero e irregolare, che causano situazioni individuali di povertà pur in presenza di un lavoro, sulle quali bisogna agire con strumentazioni diverse.

La contrattazione esistente copre nella realtà tutti i settori produttivi. La stessa giurisprudenza ha, ormai in via continuativa, affermato che ad ogni lavoratore subordinato devono essere applicati i trattamenti economici complessivi minimi stabiliti da contratti collettivi nazionali per cui prestano la propria attività o di settori affini e mansioni equivalenti, quale parametro esterno di commisurazione, che ha indotto l'OCSE a considerare la copertura della contrattazione per il 100% dei lavoratori del nostro paese.

Gli effetti che potrebbero derivare dalla introduzione di una soglia minimo salariale determinata dalla legge rischiano di far regredire il nostro sistema contrattuale o non essere la soluzione dei problemi. Tra questi:

- Avremmo un avanzamento del processo di "aziendalizzazione" dei rapporti di lavoro, ed una disarticolazione del sistema contrattuale e della rappresentanza dato che l'unico obbligo che spetterebbe ai datori di lavoro sarebbe quello di garantire una soglia minima di retribuzione.
- Non garantirebbe una reale effettività del riconoscimento della norma, dato che dovrebbe intervenire in ambiti e settori in cui la legge è già disattesa sia per applicazione dei CCNL che sul piano fiscale e contributivo.

- Proprio nei settori eventualmente scoperti o per i lavori ritenuti deboli perché a bassa specializzazione, questo determinerebbe un ulteriore scivolamento di lavoratrici e lavoratori verso il lavoro grigio e lavoro nero.
- L'ostacolo alla crescita dei salari medi e mediani nei settori (la larga parte) ove il trattamento economico sia superiore a quello individuato dalla legge. Quest'ultimo, infatti, in sede di rinnovo del CCNL, eserciterebbe una notevole forza attrattiva verso le associazioni datoriali, fornendo alle stesse una ragione per rifiutare le proposte sindacali miranti a riconoscere un aumento coerente con la competitività e la produttività del settore. L'effetto ultimo sarebbe quindi un impoverimento del monte salariale complessivo.

La vera piaga da affrontare è quella del lavoro sommerso che purtroppo occupa nel nostro paese ancora milioni di lavoratrici e lavoratori, senza peraltro che la politica e il sistema legislativo se ne occupi con determinazione, e che rimane il più consistente ostacolo al pieno riconoscimento del lavoro nel nostro paese sia sul piano salariale ma anche su quello del riconoscimento dei diritti e delle tutele in grado di realizzare la dignità della persona.

Si dovrebbe infatti a nostro avviso parlare di salario dignitoso e non solo di salario minimo, che si realizza anche attraverso il puntuale rinnovo dei CCNL soprattutto in alcuni settori, rispetto al quale vedremmo con favore una azione legislativa di sostegno con interventi di incentivazione e/o penalizzazione finalizzati a risolvere un problema che incide anche sulla adeguatezza delle retribuzioni.

Per quanto riguarda il lavoro domestico non condividiamo la previsione di uno specifico intervento di legge, ma riteniamo debba essere garantita pari dignità e rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro maggiormente applicato nel settore, e interventi a sostegno delle famiglie che facciano emergere la larga diffusione del lavoro sommerso che è necessario regolarizzare.

Per le ragioni riportate la CISL è favorevole alla individuazione di un salario minimo di natura contrattuale e quindi definito dai CCNL settoriali maggiormente applicati che garantiscano la retribuzione sufficiente e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, e di conseguenza contraria alla definizione di un valore salariale minimo orario per legge nel nostro paese.

Riteniamo in questo senso eventualmente possibile solo un sostegno legislativo al riconoscimento dei trattamenti economici minimi complessivi definiti dai CCNL di settore maggiormente applicati secondo i criteri del numero delle aziende che applicano un dato contratto nazionale e il numero dei lavoratori individuati attraverso i dati Uniemens.

Recentemente il CNEL ha prodotto un documento, su richiesta del governo, di osservazioni e proposte in materia di salario minimo e lavoro povero.

Abbiamo condiviso in questo senso il coinvolgimento del CNEL, organo di natura costituzionale nel quale le parti sociali possono svolgere un ruolo di consultazione importante in materia del lavoro e in quello economico.

Il CNEL ha svolto un lavoro istruttorio di analisi a partire dall'audizione e dai documenti espressi da Istat, INPS, Banca d'Italia ed espresso valutazioni e proposte avendo come riferimento quanto previsto dalla Direttiva 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa ai salari minimi adeguati.

La CISL ribadisce il proprio apprezzamento per il lavoro svolto dal CNEL perché:

- Il documento assume pienamente le indicazioni della Direttiva europea sui salari minimi adeguati.
- Riconosce che la nostra contrattazione collettiva in Italia è sicuramente solida, estesa e ben funzionante unitamente ad un alto tasso di copertura dei lavoratori. Le criticità rilevate si possono affrontare e risolvere attraverso la contrattazione collettiva.
- Il documento, così come la Direttiva, privilegia la strada della contrattazione per determinare i salari, non solo minimi, adeguati e dignitosi, e quella degli Accordi Interconfederali.
- Tra le proposte del CNEL alcune potrebbero essere risolutive per la questione salariale, come, la definizione di:
  - ✓ Un Piano di azione nazionale, aggiuntivo rispetto alle previsioni della Direttiva, per il rafforzamento della contrattazione ed il superamento di alcune criticità emerse.
  - ✓ La individuazione da parte del CNEL dei CCNL leader di settore e i relativi trattamenti economici complessivi, e dei perimetri contrattuali.
  - ✓ La individuazione del CNEL come sede per il Comitato nazionale per la produttività, raccomandato dal Consiglio dell'Unione Europea.
  - ✓ Il ruolo del CNEL per l'adeguamento delle previsioni della Direttiva in materia di monitoraggio e trasparenza delle retribuzioni.

La CISL condivide anche la necessità espressa nel documento del superamento della stagione della moderazione salariale nelle dinamiche contrattuali e che sia necessario avviare un confronto tra parti sociali al fine di costruire le basi di un sistema contrattuale in grado di legare salari reali e produttività, così come di sostenere per via legislativa la contrattazione collettiva ai fini della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa in attuazione dell'art. 46 della Costituzione, così come previsto dalla proposta di legge di iniziativa popolare della CISL.

Infine, la CISL ribadisce il pieno sostegno al libero esercizio della contrattazione, e che eventualmente leggi e direttive debbano sostenere e incentivare il rafforzamento della contrattazione collettiva ed il ruolo delle parti sociali a tutti i livelli, a nostro avviso fondamentali per rappresentare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori e delle imprese, per la coesione sociale nel nostro paese e nella Unione Europea.

La CISL ritiene inoltre che un'azione incisiva per combattere il lavoro povero e i bassi salari debba partire dal sostegno allo sviluppo qualitativo della nostra economia e del lavoro, di cui parte fondamentale è la implementazione delle riforme e degli investimenti previsti dal PNRR, e da un'azione tesa alla crescita dei salari medi e mediani anche attraverso una adeguata politica dei redditi

basata su una riforma del sistema fiscale volta all'alleggerimento della pressione fiscale sui dipendenti a partire dai redditi medio-bassi e una seria politica di contrasto al lavoro sommerso e irregolare.

La CISL intende agire prioritariamente sul piano contrattuale per la redistribuzione della produttività prodotta e la crescita delle retribuzioni, sul versante del welfare occupazionale e aziendale, e sull'affermazione e promozione di sistemi contrattuali basati su relazioni industriali e strumenti partecipativi per rispondere alle nuove esigenze espresse dalle lavoratrici e dai lavoratori, per orientare e gestire le trasformazioni del lavoro mettendo al centro la persona e la famiglia.