

**CAMERA DEI DEPUTATI  
COMMISSIONE XI (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)**

**Presidente**

On. Walter Rizzetto

**Vice Presidenti**

Chiara Gribaudo

Tiziana Nisini

**Segretari**

Dario Carotenuto

Lorenzo Malagola

**Altri Membri**

Davide Aiello

Paolo Barelli

Valentina Barzotti

Virginio Caparvi

Marcello Coppo

Antonio D'Alessio

Emiliano Fossi

Andrea Giaccone

Dario Giagoni

Silvio Giovine

Mauro Antonio Donato Laus

Francesco Mari

Andrea Mascaretti

Marco Sarracino

Marta Schifone

Arturo Scotto

Aboubakar Soumahoro

Rosaria Tassinari

Chiara Tenerini

Riccardo Tucci

Andrea Volpi

Immacolata Zurzolo

**OGGETTO: NOTA DELLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE PER L'AUDIZIONE DEL 20.4.2023 DELLA  
COMMISSIONE XI DELLA CAMERA DEI DEPUTATI SUL SALARIO MINIMO**

La CUB è favorevole all'introduzione per legge di un salario minimo, in attuazione dell'art. 36 della Costituzione e in recepimento della Direttiva Europea, che deve trovare accoglimento entro il novembre 2024.

La necessità di un intervento legislativo è diventata improcrastinabile per il forte peggioramento della condizione lavorativa e retributiva di tanta parte del mondo del lavoro, che vede oggi una crescente povertà anche tra lavoratori e lavoratrici occupati/e.

Si calcola infatti che almeno il 12% dei lavoratori dipendenti, pur coperto da contrattazione collettiva, soffre di una situazione di deprivazione, ricevendo salari inferiori ai minimi contrattuali.

In generale la differenza retributiva tra i lavoratori italiani e lavoratori di altri paesi comunitari è rilevante e fortemente sbilanciata: i dati evidenziano che nel 2021 il salario lordo annuale medio di un lavoratore italiano dipendente a tempo pieno era di 27.404 euro quando il valore per l'Eurozona era di 37.382 euro.

L'urgenza di questo provvedimento era già attestata sin dal 2014, quando la legge 10 dicembre 2014 n. 183 (meglio nota come Jobs Act) prevedeva l'introduzione di un compenso orario minimo: a differenza di altre parti della legge (che ha fortemente compromesso le tutele normative dei lavoratori di nuova assunzione), questo provvedimento non è mai stato attuato.

Nella scorsa legislatura sono state presentate numerose proposte di legge, dall'impianto più o meno condivisibile, ma che non hanno mai superato la fase della discussione.

Si tratta ora di entrare nel merito del provvedimento e dare attuazione, se non agli obblighi (che non sono vincolanti), perlomeno allo spirito della direttiva europea, che punta a garantire stipendi dignitosi e adeguati al tenore di vita delle persone.

È da respingere quindi il pregiudizio del governo nell'affrontare la tematica, trincerandosi dietro l'alto livello di copertura della contrattazione collettiva, che assicurerebbe la sufficienza dei salari in tutti i settori lavorativi.

La realtà ci consegna una situazione ben diversa, attestata da un livello medio dei salari molto inferiori al necessario in numerosi contratti collettivi. Secondo i dati forniti dall'INPS nel rapporto annuale 2021 (e analizzati dal Senato nella Commissione Lavoro) si riscontra questa situazione per i singoli settori:

- turismo: trattamento orario minimo pari a 7,48 euro;
- cooperative nei servizi socio-assistenziali: importo orario minimo a 7,18 euro;
- aziende dei settori dei pubblici esercizi, della ristorazione collettiva e commerciale e del turismo: minimo orario contrattuale pari a 7,28 euro;
- settore tessile e dell'abbigliamento: retribuzione minima pari a 7,09 euro;
- servizi socio-assistenziali: il minimo retributivo è fissato in 6,68 euro;
- imprese di pulizia e dei servizi integrati o dei multiservizi: minimo retributivo orario pari a 6,52 euro;
- vigilanza e dei servizi fiduciari: il minimo salariale ammonta a 4,60 euro all'ora per il comparto dei servizi fiduciari e poco superiore a 6 euro per i servizi di vigilanza privata.

Va ribadito che queste paghe rispettano CCNL firmati da organizzazioni sindacali cosiddette "rappresentative" e non sindacati di comodo, a conferma che i bassi salari italiani non dipendono da condizioni "anomale" o straordinarie, ma sono conseguenza di politiche penalizzanti che hanno ostacolato, per lungo tempo, un recupero salariale effettivo.

È evidente inoltre che l'impennata dell'inflazione verificatasi a partire dalla fine del 2021 rischia di penalizzare ulteriormente i salari più bassi, dato che solo le categorie più forti sul piano contrattuale possono avanzare rivendicazioni economiche significative: la diseguaglianza economica potrebbero crescere ulteriormente.

Va quindi normato per legge un salario minimo di almeno 10 euro l'ora, al lordo delle tasse, e al netto di contributi e tredicesima, rivalutabile nel tempo con una indicizzazione automatica al costo della vita.

L'introduzione di questo provvedimento di legge va inteso come soglia minima contrattuale, senza alcuno spazio per derogare in pejus neanche con la contrattazione collettiva.

L'introduzione della misura legislativa deve essere intesa come rafforzamento della contrattazione a tutela delle fasce più deboli della popolazione lavorativa, a sostegno dei segmenti a rischio di emarginazione.

Deve pertanto essere vietato qualunque utilizzo della misura per giustificare uno slittamento verso il basso dei livelli retributivi per coloro che si attestano oltre la soglia del salario minimo, o un processo di erosione del processo negoziale e contrattato.

Devono essere previste sanzioni, graduate e progressive, per i datori di lavoro che non applicano la legge sul salario minimo, come già era previsto in numerose delle proposte di legge avanzate nella scorsa legislatura. Viceversa deve essere considerato l'impatto che questa misura può avere sull'equilibrio economico delle imprese piccole e medie: per prevenire uscita dal mercato, chiusura e licenziamenti devono essere prese in considerazione adeguate compensazioni tramite, ad esempio, i crediti d'imposta.

Tuttavia la copertura necessaria, rivolta solo alle imprese a più bassa marginalità, non dovrà essere posta a carico, genericamente, della fiscalità generale: sarebbe come fare una partita di giro tra le tasse pagate da lavoratori e pensionati, da una parte, e l'innalzamento dei salari di lavoratori e lavoratrici più deboli.

Più giustificato sarebbe invece l'utilizzo del gettito proveniente dagli extra-profitti, che come riconosciuto da autorevoli economisti, sono la vera causa del permanere di alti livelli inflazionistico, anche dopo l'esaurirsi della spinta da costi energetici.

Per un buon funzionamento del dispositivo legislativo di cui si auspica l'emanazione, devono essere previsti i monitoraggi che la direttiva europea impone per prevenire tutti quei fenomeni che rappresentano la principale causa dei bassi salari, come a titolo di esempio:

- subappalti abusivi;
- lavoro autonomo fittizio;

- straordinari non registrati;
- aumento dell'intensità del lavoro.

Come tutti gli altri gli altri Stati membri, anche il nostro Paese dovrà monitorare la copertura e l'adeguatezza dei salari minimi, dovrà riferire ogni due anni alla Commissione sul tasso di copertura della contrattazione collettiva, sul livello del salario minimo legale e sulla percentuale di lavoratori coperti dal salario minimo legale.

È altresì fondamentale che la definizione di una legge sul salario minimo sia accompagnata dalla emanazione di una norma sulla rappresentanza, realmente democratica e che, superando i limiti alle agibilità sindacali imposti dalla attuale legislazione e dagli accordi interconfederali, compreso quello del 10.1.2014, restituiscano la libertà ai lavoratori di scegliersi il sindacato a cui aderire e da cui farsi rappresentare nei confronti delle controparti datoriali.

Restando a disposizione per eventuali ulteriori precisazioni e per eventuali ulteriori incontri che si dovessero rendere opportuni nell'iter di definizione sulla norma per il salario minimo, si inviano

Distinti Saluti,

per la Confederazione Unitaria di Base

Segretario Generale Nazionale Marcelo Amendola

Roma 26.4.2023

CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE

Sede Legale Via Lombardia 20 – 20131 Milano – 02.70631804 - Fax 02.70602409