



***Audizione 14^a Commissione
Politiche dell'Unione Europea
Senato della Repubblica***

14 dicembre 2020

MEMORIA

su

***PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO
EUROPEO E DEL CONSIGLIO RELATIVA A SALARI
MINIMI ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA
(COM(2020)682)***

L'ALLEANZA DELLE COOPERATIVE ITALIANE unisce AGCI, CONFCOOPERATIVE e LEGACOOP, le più rappresentative centrali del movimento cooperativo italiano. Costituisce il più avanzato esperimento di integrazione delle associazioni di rappresentanza nella storia del Paese. Rappresenta il 90% della cooperazione italiana la quale, nel suo complesso, incide per l'8% sul PIL. Le imprese di Alleanza associano ben 12 milioni di soci, occupano 1.150.000 persone e producono 150 miliardi di fatturato. L'Alleanza ha sede in Roma, presso il Palazzo della Cooperazione di Via Torino n. 146.

<http://www.alleanzacooperative.it/>

<https://www.agci.it/>

<http://www.confcooperative.it/>

<http://www.legacoop.coop/>

Una proposta di direttiva che rafforza i nostri convincimenti

La lettura della proposta di direttiva comunitaria in materia di salari minimi conferma la posizione di ritenere **imprescindibile e centrale il ruolo della contrattazione collettiva e delle parti sociali** per la definizione di livelli minimi di retribuzione dignitosi per i lavoratori.

Del resto, sia nel documento in esame, sia nella parole a più riprese pronunciate anche recentemente dalla presidente Von Der Leyen - da ultimo discorso sullo stato dell'Unione del settembre 2020 – dove viene ripetutamente sottolineata la necessità di adottare soluzioni in linea con le tradizioni e le specificità di ciascun paese e nel pieno rispetto delle competenze nazionali e della libertà contrattuale delle parti sociali.

Non solo per ragioni storiche, ma per ragioni economiche e di maggior efficacia complessiva per la *governance* dei sistemi di definizione dei salari minimi.

Alleanza delle Cooperative Italiane da anni sostiene che, anche in Italia, qualsiasi eventuale intervento in materia di salari minimi debba puntare sul principio di centralità della contrattazione ritenuta, anche da una consolidata giurisprudenza, quale fonte più idonea e funzionale a determinare salari appropriati recependo l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le imprese. In tal senso **registriamo favorevolmente l'orientamento assunto nella proposta di direttiva di non imporre agli Stati Membri alcun obbligo di salario minimo legale (art. 1, comma 3).**

Anzi, dal medesimo documento, evinciamo semmai la constatazione pienamente condivisa, che **le retribuzioni sono più adeguate proprio nei paesi privi di un salario minimo legale dove è più radicata e sviluppata la contrattazione collettiva.**

Ne sono la chiara dimostrazione i dati forniti dalla stessa commissione che evidenziano come gli stati membri ove la tutela garantita del salario minimo è fornita mediante la contrattazione collettiva (6 stati membri su 27), tendono ad avere una bassa percentuale di lavoratori a basso salario e salari minimi elevati. A questo si aggiunge poi che in tali stati, la percentuale di lavoratori non coperti dalla contrattazione è compresa mediamente tra il

10 ed il 20%, evidenziando come il problema sia di carattere più marginale rispetto agli stati ove è presente un salario minimo legale.

E in questo senso diventa cruciale come ed in che modo aumentare la copertura della contrattazione collettiva, nonché promuovere la funzione della contrattazione collettiva nel determinare adeguati livelli salari (*art. 4*).

Relativamente al caso italiano, avendo in mente sia il dibattito apertosi in merito ad alcune proposte di legge depositate in Parlamento sia la prospettiva di un ipotizzato articolato normativo collegato alla Legge di Bilancio 2021, non possiamo che ribadire il nostro fermo convincimento perché sia finalmente data **validità *erga omnes* ai livelli retributivi previsti dalla contrattazione *leader*, vale a dire da quella sottoscritta dalle parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.**

Al legislatore potrebbe essere lasciata unicamente la definizione di un salario minimo per quegli ambiti di attività non coperti da CCNL o dove non esista una contrattazione collettiva sottoscritta da organizzazioni comparativamente rappresentative a livello nazionale, in grado di fornire copertura anche alle nuove fasce di lavoratori meno tutelati quale conseguenza di un mercato del lavoro sempre più dinamico e veloce. Su questo tema si dovrebbe prestare semmai maggiore attenzione al problema contrario poiché nel nostro paese sono presenti un numero spropositato di CCNL, nel cui ambito bisognerebbe prioritariamente lavorare per identificare quelli sottoscritti da attori contrattuali effettivamente rappresentativi.

A riguardo ci preme ricordare come il **sistema cooperativo** abbia già affrontato questo tema da oltre 10 anni attraverso una specifica disciplina. Infatti, con l'**art. 7, comma 4, della legge 31/2008**, norma fortemente voluta a suo tempo dalle Centrali Cooperative che rappresentiamo e condivisa con il sindacato, il legislatore ha imposto per i soci-lavoratori l'applicazione dei minimi contrattuali previsti dai CCNL leader. In questo modo, in considerazione della presenza di associazioni non rappresentative e del proliferare di CCNL pirata, come sistema cooperativo abbiamo avuto l'ambizione - pioneristica e anticipatoria rispetto a tutti gli altri settori - che si garantisse il rispetto della contrattazione da noi sottoscritta in quanto organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Previsione che, come detto, riteniamo da tempo **auspicabile anche per tutti i lavoratori e non solo limitatamente ai soci.**

Questo in linea con ulteriori disposizioni normative che già impongono, per altri motivi, l'applicazione della contrattazione leader (es. la legge 389/1989 in materia di minimali contributivi INPS, oppure l'art. 1, comma 1175, della legge 296/2006 per la fruizione di eventuali benefici normativi/contributivi).

Da un altro punto di vista, sempre attingendo dalla nostra esperienza e pratica negoziale, appare fondamentale definire quali siano gli elementi della retribuzione da prendere in considerazione: per quanto riguarda Alleanza delle Cooperative, come previsto nell'Accordo interconfederale sottoscritto il 12 dicembre 2018 dalle Centrali cooperative con CGIL, CISL e UIL, **non soltanto i minimi tabellari intesi in senso stretto, ma anche tutte quelle voci economiche che ciascun CCNL in via pattizia fa rientrare nel trattamento economico complessivo da garantire al lavoratore** (es. assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, welfare, etc.) oltre agli istituti stabiliti da norme di legge (Trattamento di Fine Rapporto, 13° mensilità, etc).

Così facendo, peraltro, ed in risposta a quelle correnti di pensiero critiche verso la contrattazione collettiva e fautrici in maniera oltremodo ideologica della necessità di "superarla" con salari minimi orari imposti per legge, abbiamo dimostrato fattivamente che nostra intenzione è quella di garantire retribuzioni adeguate, evitando al contrario il rischio di un trascinarsi verso il basso degli attuali trattamenti economici in favore dei lavoratori. Alcuni nostri studi elaborati nei mesi scorsi sui principali CCNL cooperativi da noi sottoscritti dimostrano, infatti, come una retribuzione oraria di 8/9 € definita per legge - valore onnicomprensivo che era stato ad un certo punto indicato in Italia nell'ambito di alcune proposte parlamentari - fosse di gran lunga inferiore al totale delle voci economiche che compongono il complessivo trattamento economico da riconoscere obbligatoriamente in applicazione di tali contratti ai lavoratori meno qualificati (parametro 100) - con differenziali che in alcuni comparti superano anche 3 € per ora rispetto al summenzionato importo.

Senza dimenticare che esiste anche un secondo livello di contrattazione collettiva che è in grado di aggiungersi ai valori economici complessivi e che,

proprio in linea con le raccomandazioni europee, necessiterebbe da anni di una maggiore spinta. Secondo livello che se opportunamente incentivato e promosso potrebbe garantire una remunerazione aggiuntiva in relazione agli obiettivi di produttività raggiunti lasciando al CCNL la funzione di cornice regolatoria e di definizione del salario minimo.

Condividendo, pertanto, l'obiettivo di fondo di garantire a tutti una retribuzione proporzionata e sufficiente, in linea con il dettato costituzionale (art. 36) ancor prima che con l'Agenda ONU 2030, in continuità con la solida tradizione di relazioni industriali e di contrattazione collettiva che caratterizza il nostro paese.

Resta pertanto importante nello scenario italiano-trovare le giuste soluzioni per arginare, come già affermato, la piaga del dumping contrattuale agito sempre più frequentemente attraverso il ricorso a CCNL pirata o scarsamente rappresentativi, con tutto ciò che ne consegue in termini di sfruttamento dei lavoratori, retribuzioni non dignitose e concorrenza sleale verso le imprese sane.

In questo senso ci preme evidenziare **con favore** come la direttiva lasci aperta in termini attuativi (*art. 13*) la **possibilità per gli Stati Membri di affidare *tout court* alle parti sociali il compito di declinarne operativamente i suoi obiettivi, sempreché le stesse lo richiedano congiuntamente.**

Seppur non incroci particolarmente la nostra attenzione, rileviamo che tutte le disposizioni contenute nel **Capo II della proposta di direttiva, dedicato soltanto agli Stati Membri che abbiano intrapreso la strada di un salario minimo legale**, riconoscano **ampio spazio e ruolo alle parti sociali, ritenendole attori imprescindibili e centrali da coinvolgere nel processo per la determinazione e l'aggiornamento dei salari definiti per legge (*art. 7*), anche attraverso organi consultivi.**

In generale, interventi sui salari minimi avulsi dai rispettivi contesti di riferimento rischierebbero di generare effetti controproducenti per i diversi sistemi. Come lo stesso documento in esame riconosce, infatti, non sono da trascurare gli impatti in più direzioni determinati da un intervento in materia di salari minimi (livelli di occupazione, prezzi, competitività-paese, tenuta PMI).

Riteniamo che la **prospettiva di retribuzioni adeguate e dignitose vada opportunamente conciliata con la sostenibilità delle imprese e la produttività del lavoro, tanto più in uno scenario post-Covid.**

Come riporta il documento di accompagnamento della proposta di Direttiva, alcune stime effettuate a livello europeo prospetterebbero ad esempio che, in media, solo $\frac{3}{4}$ circa del costo economico legato a salari minimi più adeguati siano sostenuti dai consumatori, restando il restante quarto in maniera irrecuperabile in capo alle imprese. A prescindere dall'entità di grandezza e dalla quantificazione di questa proporzione, si tratta di un **elemento su cui riflettere considerando anche il primato italiano di una tassazione sul lavoro oltremodo elevata.**

Nutriamo forti perplessità sull'idea di uno "scambio" salario minimo legale-riduzione del cuneo sul lavoro ipotizzata nei mesi scorsi da esponenti del Governo; sarebbe più auspicabile al contrario un **intervento strutturale di riduzione del cuneo sul lavoro**, lasciando poi alle parti sociali e alla contrattazione collettiva leader, a tutti i livelli, il compito di garantire salari minimi adeguati (CCNL) e di restituire contestualmente nelle buste paga i risultati di produttività, laddove conseguiti (Il livello).

La legittima riflessione apertasi a livello europeo sulla definizione di salari minimi adeguati non può, infatti, essere scissa e trattata in misura separato rispetto ad altre questioni interdipendenti come il diverso regime di tassazione praticato nei diversi Stati Membri o la disapplicazione di condizioni di lavoro e di standard di sicurezza minimi (che diventano fattori di complicità per alcuni fenomeni da combattere in chiave europea come le delocalizzazioni e dumping transazionale).

Riprendendo altri spunti contenuti nella direttiva, condividiamo il richiamo (*art. 9*) al **rispetto dei salari minimi stabili dalla contrattazione (leader) nell'ambito degli appalti pubblici: un principio che per Alleanza delle Cooperative vale tanto in termini di contrasto alla concorrenza sleale tanto in termini di adeguato riconoscimento da parte delle stazioni appaltanti del costo del lavoro sostenuto dalle imprese cooperative.** In quest'ottica sarebbe auspicabile un intervento legislativo che introduca un adeguamento automatico ed immediato dei contratti di appalto con i committenti pubblici per il riconoscimento degli aumenti retribuiti convenuti in sede di stipula dei rinnovi contrattuali, almeno entro i limiti previsti dall'aumento inflattivo.

Positiva in linea generale anche l'idea di sviluppare un sistema di **monitoraggio e banche dati** (*art. 10*) per analizzare in ciascun Stato Membro il livello di copertura contrattuale e l'adeguatezza dei salari, anche perché siamo convinti che in questo modo ci si concentrerebbe sulle evidenze fattuali, venendo meno discussioni e posizioni pregiudiziali fortemente ideologiche.

In ultimo vogliamo sottolineare l'importanza di un **sistema di controlli efficace ed efficiente** in grado di individuare, per tempo, le violazioni della norma che sistematicamente vengono perpetuate da quei soggetti che hanno come unica finalità il profitto a discapito dello Stato, delle altre imprese e dei lavoratori. Avviare un percorso che vada perciò nella direzione opposta rispetto a quello che il nostro paese ha troppe spesso intrapreso negli ultimi anni: un'azione che trova la sua chiave di volta nel sistema di vigilanza e controllo, e non su una iper-proliferazione normativa che non svolge appieno il ruolo di deterrente per chi delinque ma che al contrario rappresenta troppo spesso un reale limite (anche in termini burocratici) per chi cerca di operare nella piena legittimità.