Luiss
School of Government

ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI

Il lavoro: impoverimento o dignità?
Contrattazione e Salario Minimo

Lunedì 13.02.23

LUISS

Fondazione Bruno Visentini

Avv. Valerio Martinelli, PhD
vmartinelli@luiss.it

Una panoramica delle cose che vedremo insieme

1. I riferimenti nel panorama nazionale e internazionale.

2. La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.

3. Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?

4. Una proposta conclusiva.

I riferimenti nel panorama nazionale e internazionale.
Le fonti

L'Art. 36 della Costituzione. Garantire un'esistenza «libera e dignitosa»

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi

I riferimenti nel panorama nazionale e internazionale.
Le fonti

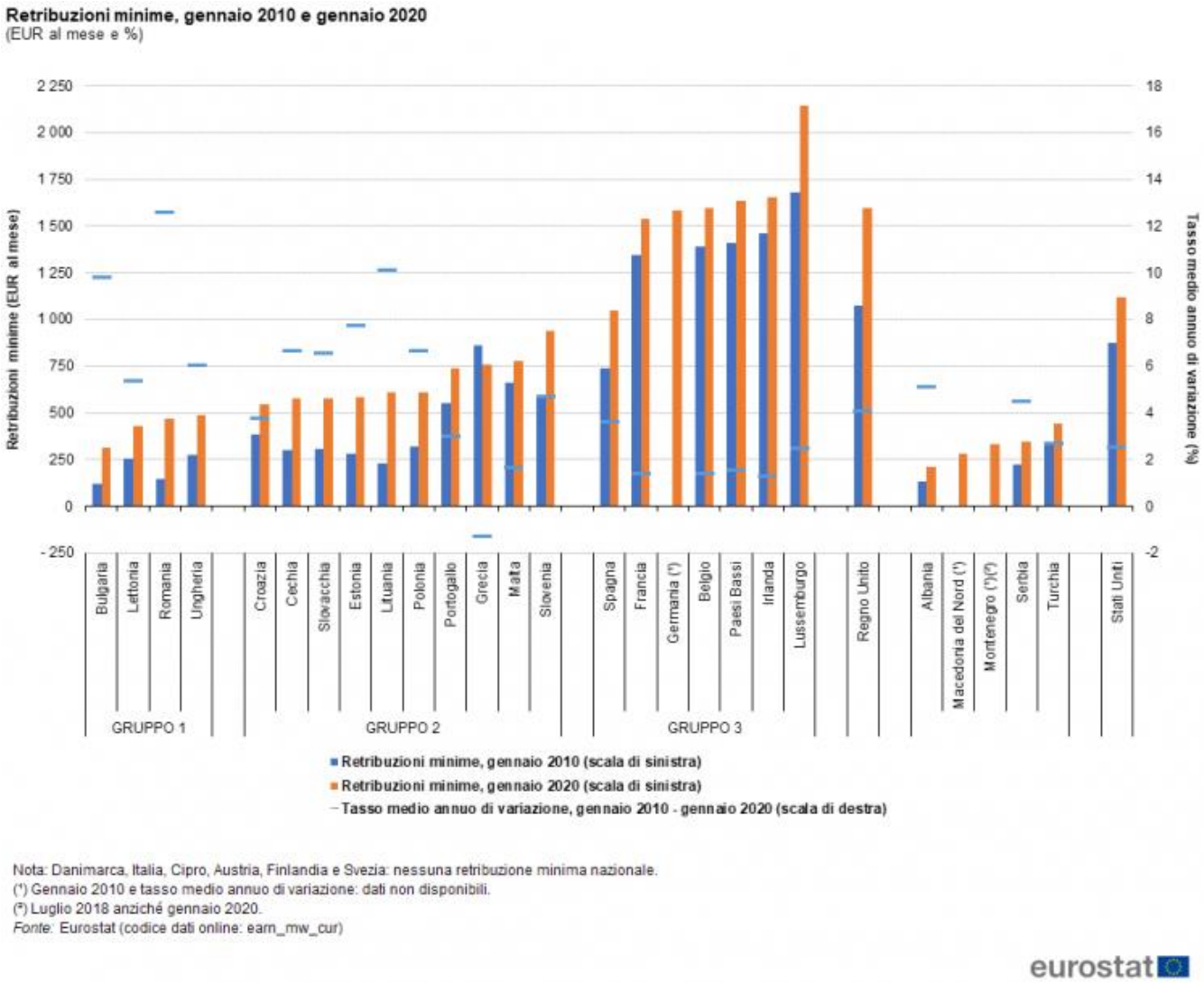
- **Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, art. 23** "(..) Ogni individuo che lavora ha diritto ad una rimunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana (..)";

- **Patto internazionale dei diritti economici, sociali e culturali, art. 7** "Gli Stati parti del presente Patto riconoscono il diritto di ogni individuo di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, le quali garantiscano in particolare: a) la remunerazione che assicuri a tutti i lavoratori, come minimo: i) un equo salario ed una eguale remunerazione per un lavoro di eguale valore, senza distinzione di alcun genere; in particolare devono essere garantite alle donne condizioni di lavoro non inferiori a quelle godute dagli uomini, con una eguale remunerazione per un eguale lavoro; ii) un'esistenza decorosa per essi e per le loro famiglie in conformità delle disposizioni del presente Patto (..)";

- **Convenzione Oil n. 26 del 1928, art. 1** "Ciascun membro dell'Organizzazione internazionale del Lavoro che ratifica la presente Convenzione si impegna ad introdurre o a conservare metodi che permettano di fissare le aliquote minime di salari per i lavoratori occupati nelle industrie o in rami di industrie (in modo particolare nelle industrie a domicilio), ove non esista un regime efficace per la fissazione dei salari mediante contratto collettivo o in altro modo, e laddove i salari siano eccessivamente bassi (..)";

- **Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, par. 5** "Ogni lavoratore deve essere retribuito in modo equo. A tal fine è necessario che, in base alle modalità proprie di ciascun paese: - sia assicurata ai lavoratori una retribuzione equa, cioè una retribuzione sufficiente per consentire loro un decoroso tenore di vita (..)";

I riferimenti nel panorama internazionale.
La geografia



Fonte: Eurostat

Una panoramica delle cose che vedremo insieme

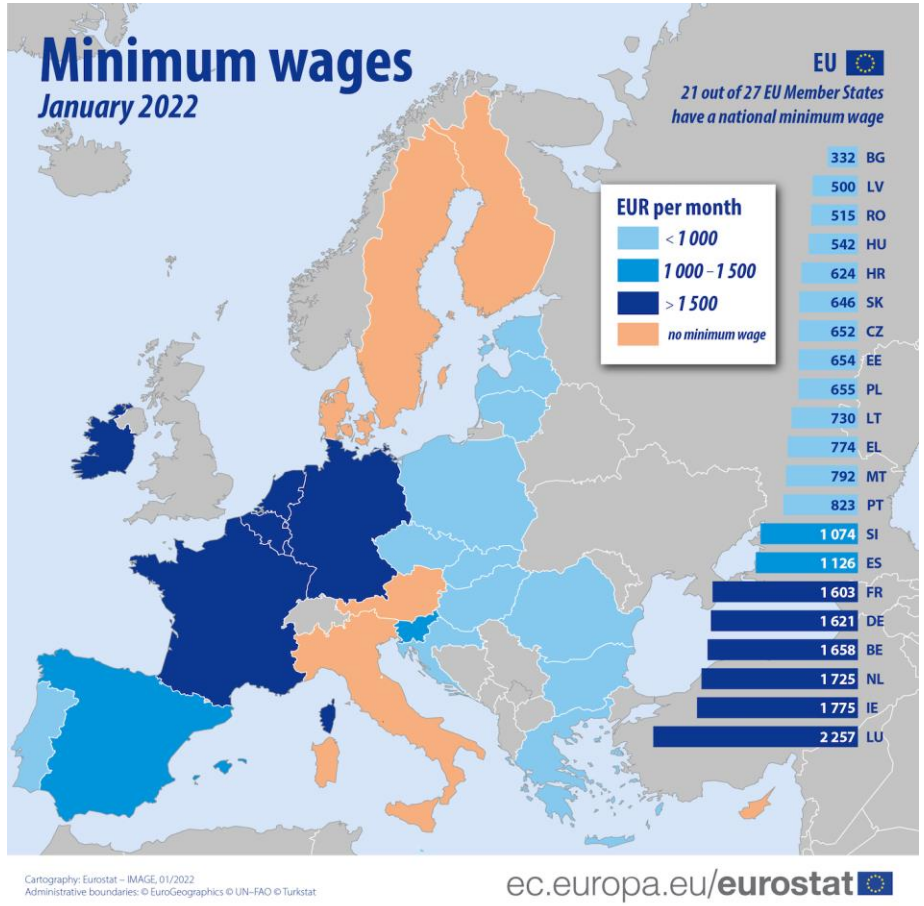
1. I riferimenti nel panorama nazionale e internazionale.

2. La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.

3. Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?

4. Una proposta conclusiva.

I riferimenti nel panorama europeo.
La geografia



Fonte: Eurostat

La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.
Alcuni elementi da prendere in considerazione

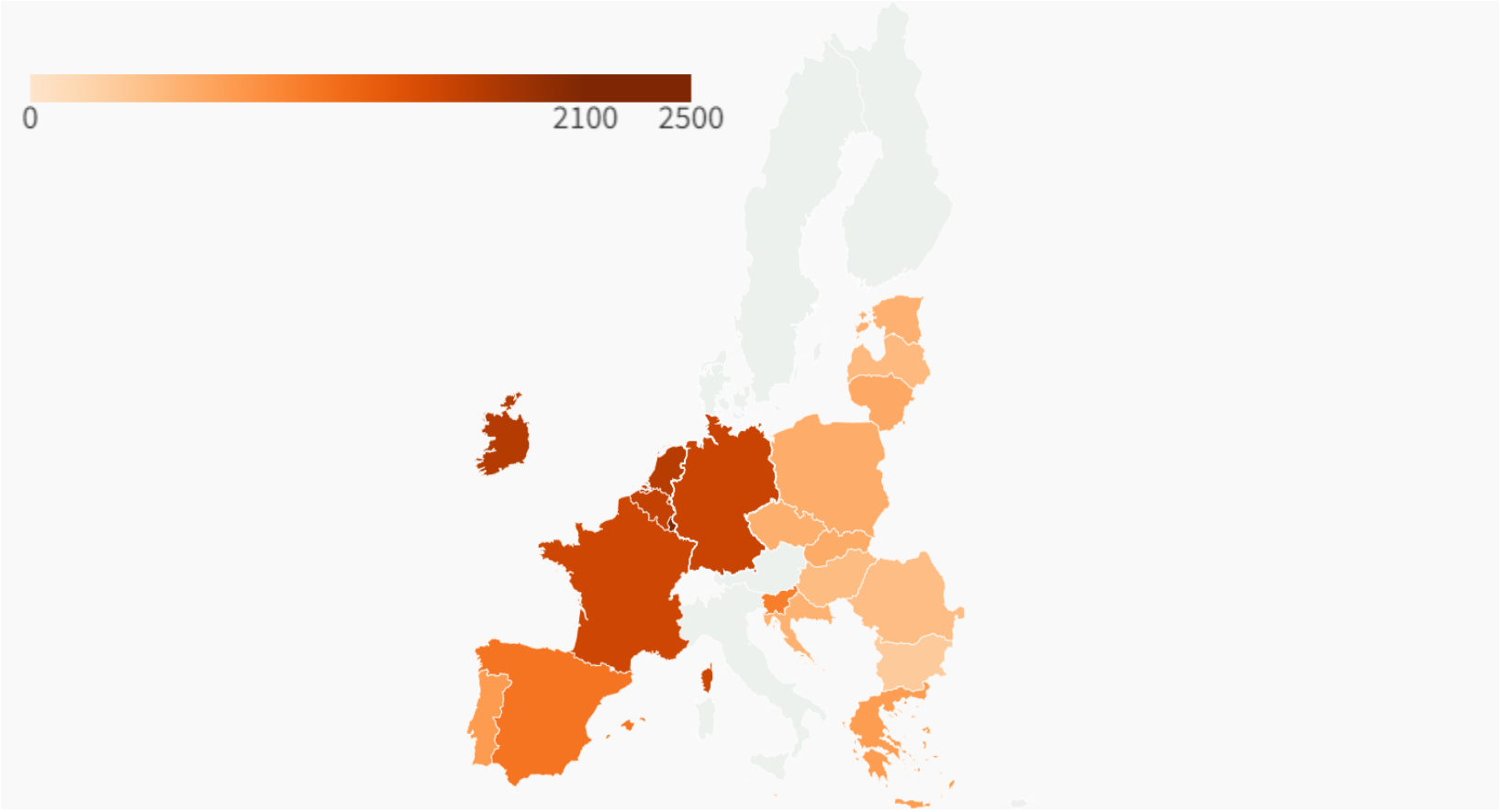
- Il salario minimo esiste in tutti i Paesi membri europei. In particolare, **in 21 Paesi è presente il salario minimo legale** ossia stabilito dalla legge o da altre disposizioni giuridiche vincolanti **mentre nei restanti sei Paesi membri il livello salariale è disciplinato solo dalla contrattazione collettiva**.

- Secondo le ultime statistiche di Eurostat (2020) tra i ventuno Paesi con salario minimo legale **si registrano notevoli differenze in relazione all'importo minimo previsto**: dai 312 euro della Bulgaria ai 2.142 euro del Lussemburgo. L'infografica Eurostat, che abbiamo visto, mette in relazione tra loro i 21 Paesi con salario minimo legale, creando tre gruppi: Paesi con salario minimo legale inferiore ai 500,00 euro (Bulgaria, Lettonia, Romania e Ungheria; Paesi con salario minimo legale compreso tra 500,00 euro e 1.000,00 euro (Croazia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Polonia, Estonia, Lituania, Grecia, Portogallo, Malta e Slovenia); Paesi con salario minimo legale di almeno 1.000,00 euro al mese (Spagna, Francia, Germania, Belgio, Paesi Bassi, Irlanda e Lussemburgo).

- La nostra riflessione deve tener presenti due fattori: **il costo della vita e il rapporto tra salario minimo e potere di acquisto.**

- Da non dimenticare la proclamazione, nel novembre 2017, del **Pilastro europeo dei diritti sociali**. Esso si regge su venti principi tra cui, quello che rileva ai nostri fini, **il numero 6 rubricato 'Salari'**, il quale oltre a ribadire **il diritto dei lavoratori a una retribuzione equa, che offra un tenore di vita dignitoso,** afferma che dovranno essere garantite «**retribuzioni minime adeguate che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali»**, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di lavoro

La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.
La geografia



Fonte: Openpolis su dati Eurostat

La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.
La direttiva

- Obiettivo della Direttiva, si legge al **considerando 19**, non è quello di armonizzare il livello dei salari minimi nell'Unione né tantomeno di istituire un meccanismo uniforme per la determinazione dei salari minimi così come non vi è la volontà della stessa di interferire con la libertà degli Stati membri di fissare salari minimi legali o di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi.

- La finalità è quella di **migliorare le condizioni di vita e di salute dei lavoratori mediante prescrizioni minime a livello europeo** sia per garantire l'adeguatezza dei salari minimi che per potenziare l'effettivo accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo, sia esso sotto forma di salario minimo legale, laddove esista, o di salario minimo determinato dalla contrattazione collettiva, così come definita dalla presente Direttiva . La Direttiva tende a voler far convergere verso l'alto le retribuzioni minime europee nel rispetto delle specificità di ogni Stato membro.

La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.
Il recepimento nel nostro Paese. Quali criticità.

- **Il Dossier del Servizio Studi della Camera dei Deputati n. 130 del 2021**, individua la principale criticità **all'art. 12 della Direttiva** (impianto sanzionatorio) e viene così motivata.

- In Italia, **la determinazione dei salari è rimessa alla contrattazione collettiva**, la quale si caratterizza per un elevato grado di **pluralismo organizzativo sia dal lato dei lavoratori** che da quello dei datori di lavoro. Questo pluralismo non consente di tipizzare il precetto, in virtù del quale attuare la sanzione, a causa dell'indeterminatezza dei minimi obbligatori applicabili. In Italia, infatti, per ciascun settore produttivo possono esistere una pluralità di contratti collettivi e quindi diventa impossibile individuare il precetto in violazione del quale far scattare la sanzione.

- Questo contesto, si legge nel dossier, sembra imporre al Legislatore italiano l'individuazione, con una norma di legge, della fonte contrattuale che costituirà il riferimento per il minimo salariale e per le relative violazioni. Viene avanzata anche una possibile soluzione: **individuare, quali contratti collettivi di riferimento, quelli stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria, avendo cura di determinare i criteri in base al quale operare questa attribuzione di qualifica.**

La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.
Quali criticità vede il CNEL

- **Ambito soggettivo:** richiamando quanto sancito all'art. 2 della Direttiva, in relazione all'individuazione dei soggetti a cui la stessa si applica, si evince, riporta il Rapporto CNEL, che "**la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto**"; ciò **potrebbe far rientrare nell'ambito di applicazione della Direttiva i lavoratori a voucher, i tirocinanti, i lavoratori atipici e i lavoratori a nero che solitamente sono esclusi dalla stima per la determinazione della copertura**. Questa circostanza ridurrebbe di molto il tasso di copertura della contrattazione collettiva in Italia.

- **Ambito oggettivo:** La Direttiva, in merito, parla di "livello nazionale" facendo presumere che la percentuale dell'80% debba riguardare un tasso medio di copertura generale e non per singoli settori o aree del Paese (in questi casi, le singole percentuali potrebbero essere al di sotto dell'80%). **L'art. 10 della Direttiva impone agli Stati membri l'invio di dati alla Commissione europea relativi alla contrattazione collettiva nazionale non solo a livello generale ma anche per settori/ambiti e dimensioni delle realtà esaminate.** In relazione a questo aspetto, sorge una perplessità: potrebbe la Commissione richiedere la **predisposizione e l'integrazione di un piano di azione** laddove dalle verifiche effettuate ritenga che singoli settori o territori presentino un tasso di copertura inferiore all'80%? Il rapporto CNEL non esclude questa possibilità.

- L'ultimo aspetto controverso, esaminato nel rapporto CNEL e già richiamato nella documentazione della Camera dei Deputati anche se con riferimento all'ambito sanzionatorio, attiene **a quali Ccnl dovranno essere presi in considerazione ai fini della Direttiva UE 2022/2041 e nello specifico nel calcolo della valutazione della copertura della contrattazione collettiva. Anche in questo caso, si legge nel Rapporto del Cnel, sarà necessario che nella norma di recepimento sia specificato che il riferimento è ai soli Ccnl stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentativi a livello nazionale nella categoria di riferimento.** Collegato a quest'ultimo aspetto si aprirà anche la partita diretta a determinare i criteri e/o i requisiti che fanno sì che un'organizzazione sindacale possa essere definita **"comparativamente più rappresentativi a livello nazionale nella categoria".**

Una panoramica delle cose che vedremo insieme

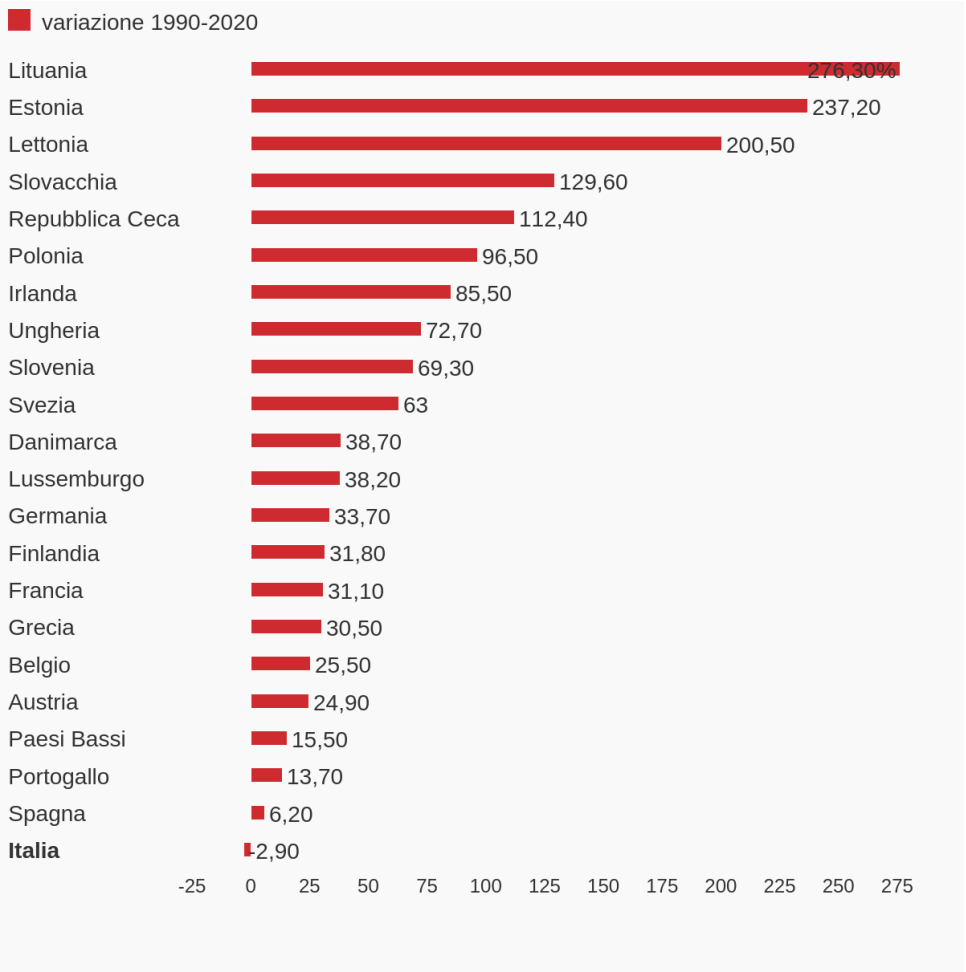
1. I riferimenti nel panorama nazionale e internazionale.

2. La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.

3. Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?

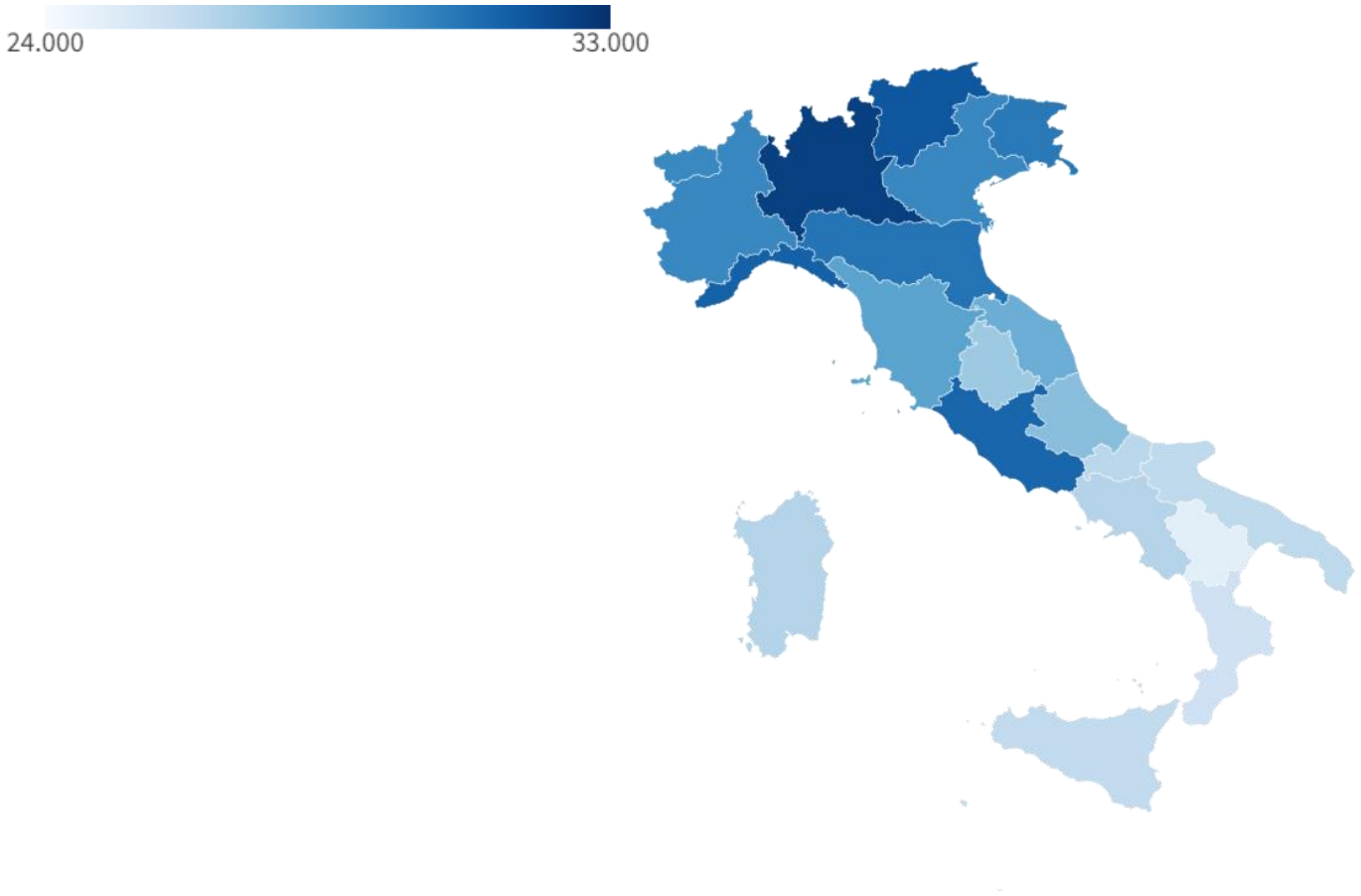
4. Una proposta conclusiva.

Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?
I nostri salari



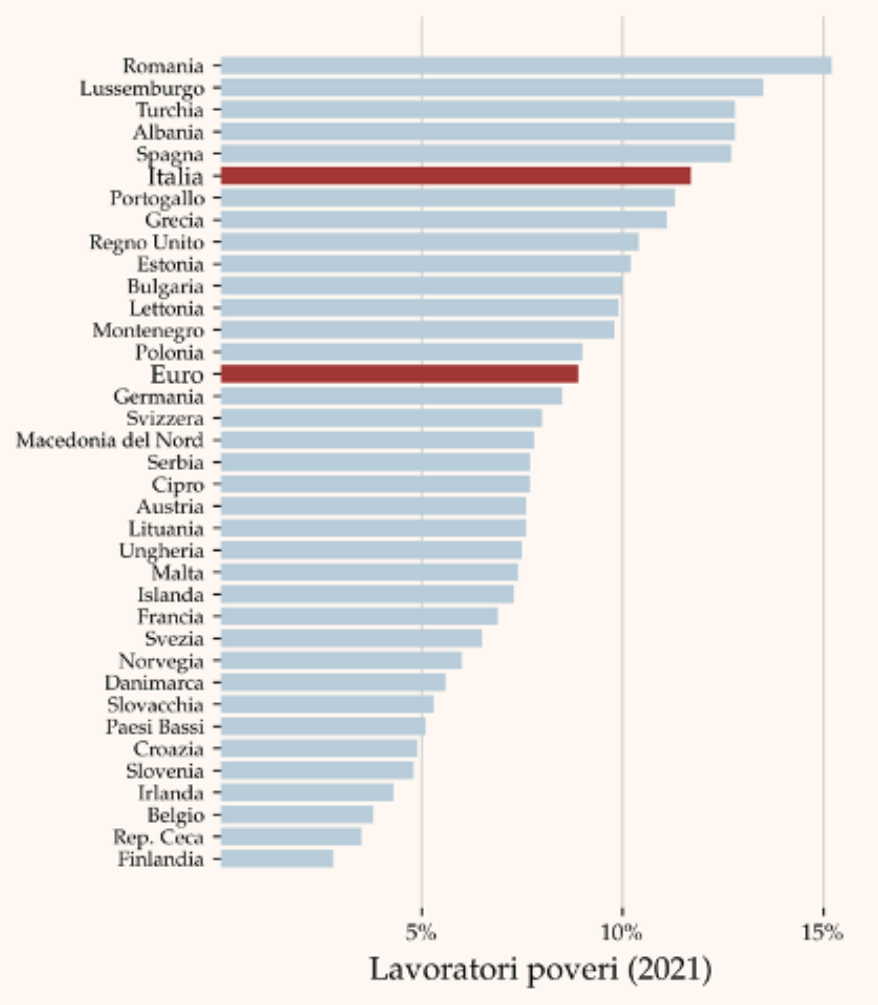
Fonte: OpenPolis su dati OCSE

Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?
La concentrazione del reddito globale annuo in Italia



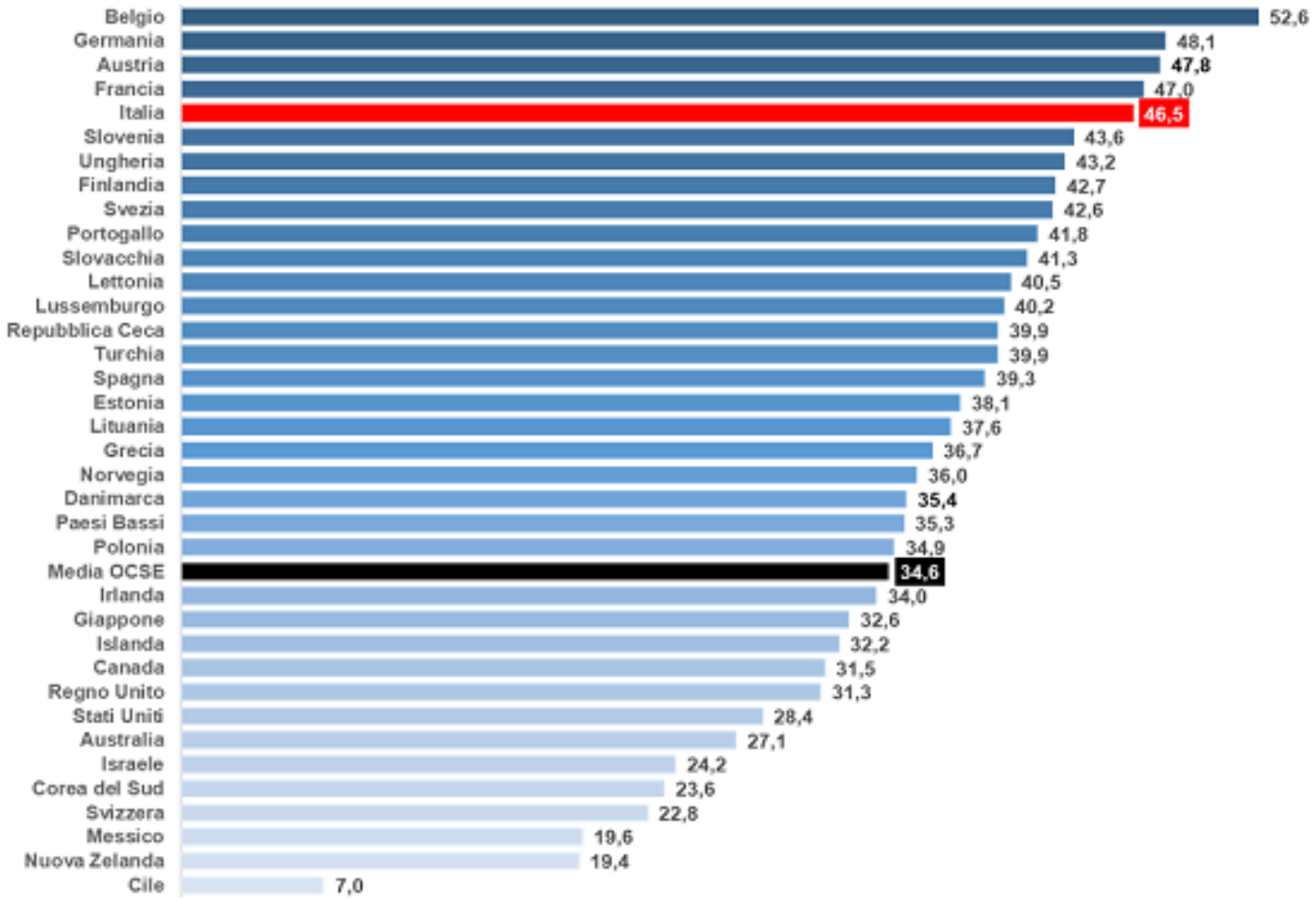
Fonte: Italiaindati su dati MEF 2021

Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?
Il fenomeno dei working poors



Fonte: Italiaindati su dati MEF 2021

Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?
Il cuneo fiscale



Fonte: OCSE

Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?
Il salario minimo in Italia. Pro e contro.

- Gli impatti sociali ed economici sono incerti poiché il salario minimo potrebbe comportare:
- **Impatti positivi:** può contribuire alla riduzione della povertà lavorativa e alla disuguaglianza salariale e di genere, costituire una forma di protezione per i datori di lavoro contro la concorrenza sleale e potrebbe anche determinare un aumento del potere d'acquisto dei lavoratori a basso reddito con conseguenze positive per il mercato.
- **Impatti negativi:** il salario minimo adeguato determinerà, in molti Paesi, un aumento del costo del lavoro e questo potrebbe determinare una riduzione dell'occupazione (datori di lavoro che per far fronte all'aumento dei costi decidono di ridurre il personale o l'orario di lavoro per mantenere il margine di profitto, facendo in questo modo aumentare la disoccupazione e la povertà lavorativa).

Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?
Il rapporto del CNEL e la Giurisprudenza

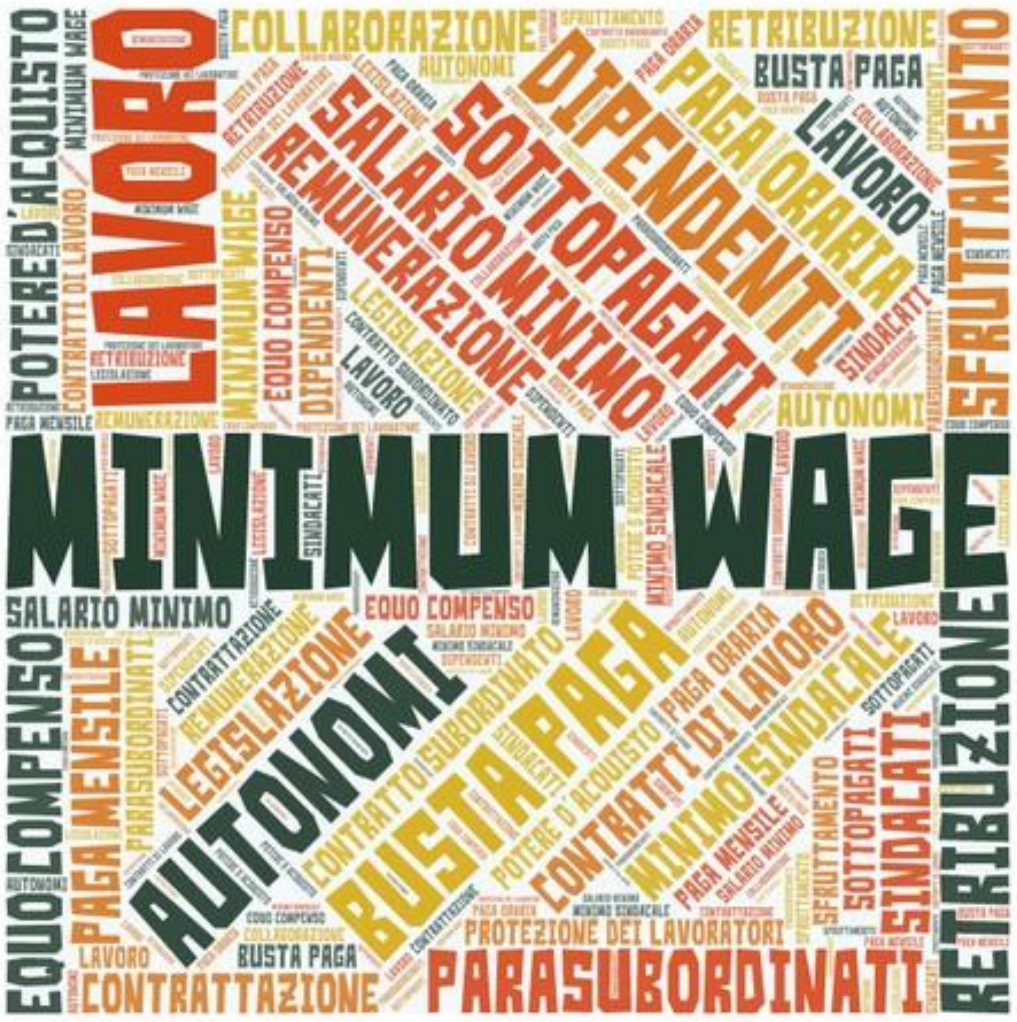
- Il rapporto del CNEL sulla Contrattazione del 2022 ci dice che i Contratti Collettivi sottoscritti dalle grandi organizzazioni datoriali con Cgil, Cisl, Uil sono **208** a fronte dei circa 1.000 depositati presso il Cnel. I Ccnl sottoscritti da sindacati che non siedono al Cnel sono 347.

- La Copertura dei contratti collettivi misurata con riferimento agli Uniemens in relazione all'obbligatorio inserimento del codice unico alfanumerico attesta che: **i Ccnl sottoscritti da Cgil, Cisl, Uil coprono il 97,1 per cento dei lavoratori.**

- **Problemi:**
  - Vi sono contratti collettivi che stabiliscono un livello reddituale ancora basso;
  - Il dataset sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro non è ancora collegato a quello dell'Inps e preso in considerazione dal CNEL.

Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?

Quale strada intraprendere: la via contrattualista o «normativa»?



Una panoramica delle cose che vedremo insieme

1. I riferimenti nel panorama nazionale e internazionale.

2. La riflessione in Europa. La Direttiva 2022/2041 sul salario minimo.

3. Il dibattito in Italia. Ragionevole o no? Contratto o Legge?

4. Una proposta conclusiva.

Una proposta conclusiva
5 spunti di riflessione

1. Avviare una ricerca per delineare un «**indice dell'esistenza libera e dignitosa**»;
2. **Sperimentare il salario minimo legale** per alcuni settori critici;
3. Applicare finalmente l'art. 39 Cost;
4. Parlare di **«tutele minime»,** non solo di salario;
5. Immaginare **sistemi premiali** per le realtà aziendali più virtuose.

Luiss
School of Government

ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Lunedì 13.02.23

LUISS

Fondazione Bruno Visentini

Avv. Valerio Martinelli, PhD
vmartinelli@luiss.it