



---

# **Camera dei Deputati**

## **Commissione lavoro**

### **Proposta di legge n. 1275**

#### **Disposizioni per l'attuazione del salario minimo**

---

##### **Sede Nazionale**

Via degli Uffici del Vicario, 43 – 00186 Roma

Tel: 06 68210432    Mobile: 333 2986099

[presidente@confederazioneaepi.it](mailto:presidente@confederazioneaepi.it)    [www.confederazioneaepi.it](http://www.confederazioneaepi.it)



Signor Presidente, Onorevoli Commissari,

si ringrazia per l'opportunità offerta a questa Confederazione nel poter dare un proprio contributo su uno dei temi del lavoro più discussi negli ultimi mesi.

Rispetto ai contenuti della proposta di legge, si osserva che i punti salienti sulla quale è imperniata la necessità di introdurre un salario minimo legale, sono:

1. tasso di copertura dei CCNL, sostegno e rafforzamento della contrattazione collettiva dei sindacati più rappresentativi per contrastare il fenomeno del dumping salariale legato alla consistente presenza e numerosità di contratti collettivi cosiddetti "pirata", ossia firmati da organizzazioni non rappresentative;
2. il fenomeno delle basse retribuzioni in Italia rispetto alla media europea, che ha inciso sull'ampliamento dei *working poor* e, conseguentemente, sulla perdita del potere di acquisto per numerose famiglie, con punte in alcune aree geografiche del sud e in alcuni settori;
3. assicurare un trattamento economico minimo (TEM) che livelli al rialzo quelli dei C.C.N.L. e che, in abbinamento alle altre voci retributive disciplinate dalla contrattazione collettiva, raggiunga un trattamento economico complessivo (TEC) in linea con i principi costituzionalmente protetti (art.36).

A seguire le nostre osservazioni.

#### **1. Sostegno e rafforzamento dei CCNL dei sindacati più rappresentativi e tasso di copertura**

Si osserva, in primis, che la direttiva non richiede ulteriori adempimenti o verifiche, laddove esista un robusto ed esteso sistema di contrattazione collettiva.

Dalla recente relazione del CNEL, si evince un tasso di copertura della contrattazione collettiva che si avvicina al 100 per cento, ossia una percentuale di gran lunga superiore all'80% richiesto dalla direttiva europea.

Non solo. I dati dell'archivio nazionale dei contratti del CNEL evidenziano che le categorie che aderiscono a CGIL, CISL, UIL firmano 211 contratti collettivi nazionali di lavoro, con una copertura che raggiunge 13.364.336 lavoratori dipendenti del settore privato (eccezione per agricoltura e lavoro domestico, ossia il 96,5% dei dipendenti dei quali si conosce il contratto applicato, ovvero il 92% del totale dei dipendenti tracciati nel flusso Uniemens).

I sindacati non rappresentati al CNEL firmano 353 CCNL che coprono 54.220 lavoratori dipendenti, pari allo 0,4% dei lavoratori di cui è noto il CCNL applicato.

Anche a livello di massima giurisprudenza, con i due gruppi di sentenze dello scorso ottobre, la Cassazione ricorda e conferma l'ormai indiscussa presunzione di congruità dei contratti collettivi, in particolare su misura e modalità dei trattamenti: viene riportato e condiviso il «monito» di precedenti sentenze, per cui «*il giudice deve approcciarsi alla contrattazione collettiva con grande prudenza e rispetto*» (sent. nn. 27711, 27713, 27769 e nn. 28320, 28321, 28323).

In funzione dei sopra richiamati dati, il tasso di copertura della contrattazione collettiva dei sindacati più rappresentativi raggiunge il 96,5%, contro la minima percentuale dello 0,4% dei sindacati poco rappresentativi.

L'Italia risulta posizionata in piena conformità ai due principali vincoli stabiliti dalla Direttiva e non si ravvisa, pertanto, la necessità di introdurre un piano di azione a sostegno della contrattazione collettiva.

---

#### **Sede Nazionale**

Via degli Uffici del Vicario, 43 – 00186 Roma

Tel: 06 68210432    Mobile: 333 2986099

presidente@confederazioneaepi.it    www.confederazioneaepi.it

## 2. Adeguatezza della retribuzione

Dalle rilevazioni Istat, le retribuzioni medie sono in linea con i 7,10 euro richiesti dall'UE.

Si osserva, dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali dell'Istat, basata sul monitoraggio mensile di un bacino di 2.855 figure professionali riferite ai 73 contratti nazionali, con esclusione di quelli dirigenziali, che il valore medio dello stipendio orario è pari a 14,50 euro.

I dati, relativi alla situazione di maggio 2023, cambiano da settore in settore:

comparto industriale	lo stipendio medio orario è pari a 8,20 euro per il livello di inquadramento iniziale del contratto pelli e cuoio
servizi	lo stipendio medio orario è pari a 7,60 euro per le figure meno qualificate dei contratti delle radio e televisioni private
agricoltura	operai agricoli a bassa qualifica, lo stipendio medio orario è pari a 6,50 euro
figure apicali dei contratti dell'energia elettrica e delle aziende petrolifere	lo stipendio medio orario è pari a circa 28 euro l'ora
figure apicali del settore del credito	lo stipendio medio orario è pari a circa 60 euro

La più marcata concentrazione di lavoratori con retribuzioni sotto la media si rileva tra le professioni non qualificate (44,2%): addetti alle consegne, lavapiatti, addetti alle pulizie di esercizi commerciali, collaboratori domestici, braccianti agricoli, nonché tra gli addetti al commercio e servizi (30,2%), in particolare commesse, addetti alla ristorazione, baby-sitter e badanti.

È opportuno chiedersi se un salario minimo, disposto per legge, possa garantire quel potere di acquisto utile al soddisfacimento non soltanto dei bisogni essenziali, come il vitto e l'alloggio, ma anche la partecipazione ad attività di natura culturale, sociale ed educativa.

In tal senso è necessario considerare l'impatto del cuneo fiscale che incide di oltre il 30% sul salario lordo.

A titolo puramente esemplificativo, l'eventuale salario minimo orario di 9 euro corrisponderebbe in media ad un salario netto orario (potere di acquisto) di circa 6,3 euro, con una media mensile pari a 1.090 euro che rappresenta uno stipendio basico dei livelli inquadramentali più bassi della maggior parte dei contratti collettivi.

Si possono fare alcune deduzioni. L'estensione nazionale della contrattazione collettiva e la sottoscrizione dei sindacati maggiormente rappresentativi danno una maggiore credibilità alle disposizioni in esse declinate. Pur tuttavia, in base alle sentenze dell'ottobre 2023, resterebbe salvo il controllo di congruità del giudice sul rispetto del minimo costituzionale ex art. 36 Cost., anche in ipotesi di estensione "erga omnes" dei contratti collettivi.

---

### Sede Nazionale

Via degli Uffici del Vicario, 43 – 00186 Roma

Tel: 06 68210432    Mobile: 333 2986099

presidente@confederazioneaepi.it    www.confederazioneaepi.it

### **3. Salario minimo e carta costituzionale**

Le domande che si pone oggi un datore di lavoro, un consulente, per individuare con certezza quali siano i CCNL sottoscritti da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per il settore di appartenenza, sono le seguenti:

- (i) In presenza di una forte numerosità di CCNL nello stesso settore, nonché di quelli intersettoriali, come orientarsi nell'individuazione di quello stipulato dalle Oo.Ss. comparativamente maggiormente rappresentative, in carenza attuativa dell'art.39 della Costituzione e della disomogeneità di qualificazione del concetto di "settore"?
- (ii) pur volendo considerare assoluta la riconducibilità della comparata maggiore rappresentanza alla triplice sindacale, laddove il CCNL di settore da loro firmato preveda basse retribuzioni, anche rispetto ai CCNL di settore firmati da altre Oo.Ss., quali sono i potenziali rischi di contenzioso per l'azienda?
- (iii) quali sono i parametri valutativi per individuare livelli retributivi in linea con i principi costituzionali di sufficienza e proporzionalità della retribuzione (art.36)?

Alcune risposte alle domande si possono trarre dalle recenti sentenze della Corte di Cassazione, la quale afferma che non sempre il CCNL risponde ai requisiti costituzionali, che i salari dettati dalla contrattazione collettiva possono essere disapplicati dal giudice ed il trattamento retributivo annullato e sostituito con uno più congruo che rispetti il minimo costituzionale (sentenze n. 27711, n. 27769, depositate il 2 ottobre 2023 e n. 28320, n. 28321 e n. 28323 del successivo 10 ottobre).

Quindi la valutazione del giudice è costituzionalmente orientata alla valutazione della congruità della retribuzione, anche in presenza di un contratto o accordo collettivo, sulla base di una rosa di indicatori economici e statistici richiamati anche nella Direttiva UE n. 2022/2041

Nello specifico, i giudici sottolineano che per verificare se la retribuzione del lavoratore è proporzionale all'attività svolta, il magistrato è tenuto a fare riferimento prima di tutto agli importi previsti dal Ccnl di categoria. Allo stesso tempo può discostarsene se la retribuzione non può essere ritenuta sufficiente in base al principio costituzionale per cui *"il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro"*, assicurando a sé e alla famiglia *"un'esistenza libera e dignitosa"*. Come parametro può avvalersi del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe o fare riferimento a indicatori economici o statistici, come consiglia la direttiva UE 2022/2041.

Da notare che la Cassazione riconosce implicitamente la preferenza ad utilizzare come parametro di congruità quello della contrattazione collettiva. Pur tuttavia, ricorda la funzione giudiziale è oggi più necessaria che in passato, sia a fronte del proliferare di numerosissimi contratti collettivi applicabili alla medesima categoria, alcuni dei quali stipulati da associazioni poco rappresentative, sia in ragione della possibile insufficienza anche di contratti collettivi stipulati da OO.SS rappresentative.

È opportuno chiedersi se un salario minimo, disposto per legge, possa essere sindacato dal giudice.

La Corte, nella più ampia analisi sulla congruità, si esprime nella necessità di individuare i minimi costituzionali in rapporto ai singoli settori o alle specifiche mansioni: conferma che ci sono molti minimi costituzionali e non ce n'è uno solo, anche considerando il collegamento dell'art. 35 con l'art. 39 comma 2 e ss. Cost., ma va controllato che le differenze di minimi derivino da fattori logici e non-discriminatori, come i «settori».

---

#### **Sede Nazionale**

Via degli Uffici del Vicario, 43 – 00186 Roma

Tel: 06 68210432    Mobile: 333 2986099

presidente@confederazioneaepi.it    www.confederazioneaepi.it



Inoltre, l'orientamento dottrinale sposa la necessità di prevedere disposizioni protettive dall'inflazione, con un adeguamento nel tempo per ovviare a possibili successivi interventi giudiziali di riallineamento ai precetti dell'art. 36 della Costituzione.

### Le nostre proposte

**Investire nella politica industriale** che porta alla crescita economica, ergo opportunità di maggiori livelli occupazionali.

Secondo i dati Eurostat, le più forti diminuzioni della percentuale di *working poor* si sono registrate in Italia dal 2015 al 2018 e dal 2021 al 2022: entrambi momenti in cui la crescita economica e occupazionale è stata forte.

**Riduzione del cuneo fiscale e del costo del lavoro:** due misure per favorire la crescita dell'occupazione con costi sostenibili per le MPMI, che rappresentano oltre il 70% del tessuto imprenditoriale italiano, nonché per aumentare il potere di acquisto dei lavoratori.

La nostra proposta interviene su un doppio binario: welfare aziendale e staffetta generazionale.

Il welfare aziendale è diventato a pieno titolo uno strumento strutturale del nostro sistema economico e delle politiche retributive sia nella contrattazione di secondo livello aziendale, nonché in diversi contratti collettivi nazionali, consci che rappresenta la soluzione principe per contemperare da un lato la sostenibilità del costo del lavoro e dall'altra incrementare il reale potere di acquisto dei lavoratori.

I dieci contratti collettivi nazionali firmati dalle principali sigle sindacali e di rappresentanza delle imprese, coinvolgono oltre 2 milioni e 400 mila lavoratori.

Oggi i lavoratori scelgono aziende sensibili ai temi della qualità della vita e del senso del lavoro.

Le aziende cercano nuove competenze a fronte di una mutata visione di coinvolgimento e partecipazione delle persone nei processi, con una rinnovata ed estesa attenzione verso sistemi di welfare aziendale improntati alla flessibilità, alla conciliazione vita-lavoro, a servizi di benessere e utility per la persona e la famiglia.

Proprio in questa ultima declinazione, abbiamo avuto modo di apprezzare come abbia potuto calmierare la perdita di potere di acquisto delle persone, a fronte dei vari aumenti legati alla crisi e alla guerra in Ucraina. Gli ultimi due anni, 2022 e 2023, sono stati gli anni del fringe benefit che ha in parte cannibalizzato la riflessione e il dibattito pubblico sul welfare aziendale più in generale. Pur tuttavia, ha reso ben chiaro il quadro della valenza dello strumento e degli effetti benefici sulla tenuta dei consumi e dei fabbisogni delle famiglie.

Allo stato attuale, i sistemi retributivi ed incentivanti mediante erogazione di beni e servizi sono ancora relativamente poco diffusi e, laddove applicati, sono sovente indice di "conversione" retributiva, seppur lecita, che non riportano le spese sul territorio ma nella stragrande maggioranza dei casi, soprattutto nelle PMI, incentivano le piattaforme on line straniere.

Rimangono aperti diversi punti di riflessione e delle azioni da porre in campo per giungere alla diffusione universale di sistemi di welfare aziendale virtuosi orientati a investire sulla qualità della vita, sull'inclusività e sostenibilità, sull'economia circolare, puntando al superamento delle parzialità ad oggi note:

- tra categorie di lavoratori, ipotizzando un coinvolgimento anche del lavoro autonomo;

---

#### Sede Nazionale

Via degli Uffici del Vicario, 43 – 00186 Roma

Tel: 06 68210432    Mobile: 333 2986099

presidente@confederazioneaepi.it    www.confederazioneaepi.it

- orizzontali, tra grandi imprese e PMI;
- territoriali, con uno sbilanciamento evidente tra regioni del nord Italia e quelle del centro-sud;
- tra contrattazione nazionale e di secondo livello, puntando ad articolazione organica delle diverse possibilità in questo senso;
- di contenuto, garantendo il più possibile un'ampia fascia di servizi e prestazioni soprattutto di natura sociale e integrativa in modo trasversale.

Si osserva che risulta necessario riportare il confronto sull'importanza di *“progettare il sistema delle relazioni nell'interesse delle persone, nella centralità concreta della persona nei processi economici, in quanto il lavoro non è solo un fattore della produzione ma soprattutto un bisogno della persona nella sua dimensione sociale e relazionale”*. In tal senso il welfare aziendale si palesa come lo strumento necessario e utile per l'ampia realizzazione di politiche di benessere per i dipendenti e allo stesso tempo di competitività delle aziende. Un circolo virtuoso che si compie nel ruolo pubblico del welfare in azienda quale componente integrativa del più ampio sistema di welfare community.

La modifica dell'art.51, da noi proposta, consente di avere un effetto enorme sulle spese, spostando da retribuzione in denaro a retribuzione in natura, in quanto per il lavoratore le retribuzioni derivanti da tale norma diventano fisicamente percepibili solo quando i beni e servizi vengono utilizzati, quindi a spesa già sostenuta. Indirizzando le spese principalmente sul territorio o con prodotti/servizi MadeIn, si ottiene un significativo miglioramento dell'economia circolare di prossimità e il potenziamento delle MPMI italiane che operano in qualità.

A titolo esemplificativo, alcune delle principali misure della nostra proposta di revisione dell'art.51:

- Trasporto e tragitto casa-lavoro fino a 600 euro per spese di trasporto del tragitto casa-lavoro, con un'attenzione a tutela dell'ambiente elevando tale valore a 1000 euro per l'uso veicoli ad alimentazione elettrica o condivisione dei mezzi di trasporto (car sharing, car pooling);
- Economia di prossimità: Euro 1.000,00 per beni ceduti e dei servizi prestati, di qualsiasi natura, se spesi presso esercenti, pubblici esercizi, professionisti, con sede legale e unità operativa con sede nel Comune ove il lavoratore abbia stabilito la propria residenza o il domicilio o nel quale svolga l'attività lavorativa prevalente nell'anno fiscale di riconoscimento.
- Made In: Euro 1.000,00 per acquisto di qualsiasi merce, prodotto o servizio che sia certificata MadeIn.

Tali misure sono cumulabili. Contribuiscono da un lato a perimetrare quegli incrementi che naturalmente inciderebbero sui costi di produzione di beni e servizi e, quindi, all'aumento dei prezzi al consumo e all'inflazione; d'altro lato ausiliano la crescita dei consumi con un'incidenza positiva sulle imposte indirette e sui volumi di vendita delle aziende.

**Potenziamento della contrattazione collettiva di secondo livello** aziendale orientata ai risultati, così da valorizzare pienamente il contributo dei corpi intermedi nel controllo delle dinamiche retributive e di welfare, legandole alle dinamiche della produttività e della sostenibilità.

L'ipotesi di un salario minimo legale, per contro, rischia di depotenziare il ruolo della contrattazione.

**Revisione delle misure legate agli appalti pubblici e di servizi con gare al massimo ribasso.**

---

#### Sede Nazionale

Via degli Uffici del Vicario, 43 – 00186 Roma

Tel: 06 68210432    Mobile: 333 2986099

presidente@confederazioneaepi.it    www.confederazioneaepi.it