



ROMA, 06 GIUGNO 2023

## AUDIZIONE XI COMMISSIONE LAVORO

Quando oggi parliamo del cosiddetto lavoro povero, parliamo di un trattamento economico che attraversa ugualmente anche se con chiare differenze “complessive” il mondo del lavoro dipendente e parasubordinato ma anche quello del lavoro autonomo.

Il lavoro povero è frutto di politiche trentennali di contenimento dei salari – a partire dal taglio della scala mobile e del patto sulla politica dei redditi, passando per l'introduzione di una pletera di forme contrattuali atipiche e spurie (pensiamo ai voucher), l'estensione dei contratti a termine e delle possibilità di licenziare, nonché – ed una cosa troppo spesso dimenticata - con il d.lgs. n. 276/2003 il legislatore ha rimosso il principio della parità di trattamento economico e normativo tra i dipendenti dell'appaltante e quelli dell'appaltatore, cosa che ha permesso una fortissima compressione dei salari e dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici degli appalti -un punto su cui torneremo nella nostra relazione.

Una precarizzazione generale delle condizioni d'impiego che si è intrecciata con le trasformazioni della struttura occupazionale con la terziarizzazione, il decentramento e le esternalizzazioni; le trasformazioni delle famiglie; e l'abbandono da parte delle grandi confederazioni sindacali dell'azione collettiva e del conflitto come strumento per riequilibrare l'asimmetria di potere sociale e contrattuale del rapporto di lavoro.

Non è un caso che negli ultimi trent'anni l'Italia risulta essere l'unico Paese dell'area Ocse nel quale il salario medio annuale reale è diminuito (-2,9%) a fronte di aumenti di oltre il 30% in Francia e Germania e questo nonostante la produttività del lavoro sia cresciuta più dei salari quindi non solo la sua dinamica è stata contenuta, ma non sembrano nemmeno aver funzionato i meccanismi di aggancio dei livelli salariali alla performance del lavoro. e nello stesso periodo sono aumentate anche le disuguaglianze salariali, in particolare tra gli anni '90 e la seconda metà della prima decade degli anni 2000

La dimensione del “working poor” in Italia è oltre cinque volte la media europea e l'8,7% dei salari non arriva a toccare i 10 mila euro l'anno. la percentuale di lavoratori e lavoratrici, tra i lavoratori dipendenti privati, che riceve bassi salari annuali oscilla tra il 26,8% e il 30%. Lavori precari, intermittenti, che garantiscono un reddito non continuativo e incapace di garantire uno standard di vita adeguato. Condizioni che non colpiscono tutte allo stesso modo, e che si sono fatte sentire in particolare per alcune categorie sociali: come è risaputo, l'incidenza dei bassi salari è maggiore tra le donne, i giovani nella fascia 16-34 anni e i residenti al Sud e tra quanti hanno un contratto di lavoro part-time. Questo dato risulta significativo se consideriamo che nel nostro paese ad essere impiegate nel part-time sono prevalentemente le donne e che la maggior parte del part-time (secondo i dati OCSE più del 60%) è involontario. Inoltre, molti settori di lavoro povero sono quelli in cui sono impiegate prevalentemente lavoratrici (turismo, educazione, lavoro sociale, lavoro domestico, sanità). E infatti le differenze di genere sui salari, nonché le differenti condizioni lavorative delle donne hanno ripercussioni a lungo termine sia in termini reddituali che di accesso alla previdenza pubblica: le donne italiane over 65 hanno un reddito annuo del 11% inferiore a quello degli uomini della stessa età.

**Il lavoro povero, descritto come fase di passaggio verso forme di lavoro stabili e garantite, è in realtà oggi una realtà esistenziale e strutturale, da cui una fetta significativa di lavoratrici e lavoratori non riesce ad uscire.**

Negli ultimi anni la drastica perdita di potere di acquisto di salari e stipendi a seguito dell'aumento repentino dei prezzi dei beni e servizi ha imposto alla politica nazionale il tema dei bassi salari e della loro stagnazione trentennale. L'introduzione di un salario minimo legale per contrastare il fenomeno della povertà lavorativa, dopo anni di rimozione è diventato finalmente oggetto di un dibattito.

tito parlamentare, anche accesso, nel quale se si esclude la posizione dei partiti di centro destra – che sostanzialmente è contraria e che si limita a chiedere il taglio del cuneo fiscale – si confrontano due proposte: quella di chi sostiene la necessità dell'introduzione di un minimo legale e quella di chi ritiene che sia sufficiente dare validità erga omnes ai contratti di riferimento di ogni settore siglati da CGIL CISL e UIL.

In questo dibattito si è inserita la direttiva per “un equo salario minimo” che dovrà essere recepita dagli Stati Membri entro il 15 novembre 2024 come previsto dall'Articolo 17. Un fatto politico che è stato raccontato con titoli roboanti dalle testate giornalistiche e ha fatto brindare alcuni all'imposizione di un obbligo europeo all'introduzione di un salario minimo anche in Italia. Un dibattito fuorviante e propagandistico; da questo punto di basterebbe leggere i testi ufficiali infatti per capire che la montagna ha partorito un topolino. E non potrebbe essere altrimenti, perché in assenza di una mobilitazione di lavoratori e lavoratrici su vasta scala l'asticella dei diritti non si alza, la storia l'ha ampiamente dimostrato. La proposta di direttiva non introduce un salario minimo uguale per tutti i Paesi della UE, non mira nemmeno ad avvicinare i livelli salariali tra i Paesi e non impone a quelli che oggi non hanno un salario minimo per legge (Italia, Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia e Svezia) un obbligo di introdurre questa misura.

La Commissione è stata chiara in questo senso: le politiche per il lavoro e l'occupazione sono e restano di competenza degli Stati membri. La proposta di Direttiva cerca semplicemente di armonizzare i criteri di definizione dei salari minimi – per renderli genericamente “adeguati” “tenendo conto al contempo delle condizioni socioeconomiche come pure delle differenze regionali e settoriali del loro adeguamento nel “tempo” nonché le procedure di aumento. Inoltre si pone l'obiettivo di aumentare i tassi di copertura della contrattazione collettiva imponendo in particolare agli Stati in cui questa non copre almeno l'80% degli occupati la predisposizione di piani d'azione per promuoverla.

Le ricadute di tale disposizioni nei singoli Stati, in assenza di conflitto sui livelli salariali, saranno quindi minime, se non nulle. All'interno della UE continueranno ad esistere quelle “gabbie salariali” che sono costitutive del processo di integrazione economica europea. E in Italia tutto dipenderà dalle dinamiche partitiche, perché il tasso di copertura della contrattazione collettiva supera già la soglia minima prevista dalla proposta di direttiva. Peccato che la contrattazione collettiva in Italia, in particolare dalla stagione della “politica dei redditi” del '92-'93, abbia condannato milioni di lavoratori e lavoratrici (parliamo di circa 5 milioni) sotto la soglia dei 9 euro lordi l'ora. E non parliamo di contratti pirata: certo questi esistono, son tanti, ma il loro tasso di copertura è molto basso. Il vero problema sono alcuni contratti nazionali firmati dai sindacati confederali, pensiamo solo al contratto “pulizie/multiservizi”, quella della “vigilanza e dei servizi servizi fiduciari”, delle cooperative sociali, che vengono applicati a centinaia di migliaia di rapporti di lavoro e che in quanto sottoscritti da organizzazioni maggiormente rappresentative è difficile far disapplicare ai sensi dell'Art. 36 della Costituzione, nonostante le retribuzioni siano ampiamente inferiori a 9 euro lordi l'ora. Un problema che la proposta impropriamente definita di “salario minimo” sostenuta dall'ex Ministro Orlando e promossa da CGIL-CISL-UIL evidentemente non risolve. Se per fortuna alcuni Tribunali di primo grado e Corti d'appello hanno cominciato almeno a far disapplicare le tabelle retributive del CCNL dei servizi fiduciari e ad obbligare il ricalco delle retribuzioni prendendo come riferimento altri CCNL (ad esempio a seguito di una nostra causa Il 30 marzo 2023 il Tribunale di Milano ha condannato la C.I.V.I.S. a corrispondere le differenze retributive a favore di una dipendente che aveva chiesto la nullità degli articoli 23 e 24 del CCNL Servizi fiduciari e il diritto a percepire una retribuzione che rispetti i principi dell'articolo 36 a fronte di una retribuzione netta di 3,96 euro l'ora) in questi giorni assistiamo ad un rinnovo del contratto della “vigilanza privata e dei servizi fiduciari” dopo 8 anni che porterà a regime, cioè ad aprile del 2026 un aumento di 140 euro lordi. Parliamo di 0,80 centesimi in più all'ora, e questo nel 2026! Una vera e propria presa in giro per migliaia di lavoratori e lavoratrici, che potrebbe avere ricadute negative in quel processo di disapplicazione delle tabelle retributive ai sensi dell'art.36 della Costituzione.



La proposta della ex Ministra del Lavoro Catalfo ha invece indubbiamente il pregio di introdurre il principio di un salario minimo legale – al netto dell'importo orario fissato che per noi invece dovrebbe essere di 10 euro lordi l'ora - anche se la stretta sulla rappresentanza nella stipula dei contratti nazionali, il riconoscimento della validità erga omnes degli stessi e il riferimento all'accordo sulla rappresentanza del 2014, ci appaiono come un ulteriore restringimento della democrazia sindacale finalizzato ad promuovere il sindacalismo confederale in forte crisi di legittimità e rappresentanza in moltissimi settori, a partire da quello della logistica e dei trasporti.

**Come ADL COBAS crediamo che il salario minimo orario:**

**sia fondamentale** per garantire una vita libera e dignitosa ai lavoratori e alle proprie famiglie come prescrive la Costituzione

**non indebolisca** la contrattazione collettiva. La crisi della contrattazione e la perdita di potere d'acquisto in Italia è avvenuta comunque, in assenza di salario minimo, come scelta politica delle principali organizzazioni sindacali

**permetta** ai lavoratori e in particolare alle lavoratrici dei settori dove è più difficile la penetrazione sindacale (micro imprese dei servizi) avere il sostegno dello Stato come autorità salariale

**tuteli** i lavoratori dai veri CCNL pirata, ossia il contratto Pulizie/Multiservizi e dei servizi fiduciari sempre più presenti in settori diversi da quelli di partenza e che i giudici hanno ancora troppe reticenze nel disapplicare ai sensi del 36 costituzione, nonostante l'evidente povertà a cui conducono i lavoratori e le lavoratrici

Vi sono alcuni aspetti in merito al salario minimo che a nostro avviso andrebbero discussi approfonditamente e che meritano attenzione: l'importo orario legale, gli elementi del salario/stipendio da prendere in considerazione per definire il raggiungimento della soglia minima; la necessità di introdurre nuovamente il principio della parità di trattamento economico e normativo tra i dipendenti dell'appaltante e quelli dell'appaltatore; una legge sulla rappresentanza e la democrazia sindacale che garantisca diritti sindacali e diritto alla contrattazione a tutte quelle organizzazioni che in azienda, in un territorio od in un settore rappresentano un numero significativo di lavoratori; l'adeguato finanziamento di un sistema di welfare capace di tenere tutte le persone, a prescindere dallo status occupazionale, fuori dalla povertà, perchè i bassi salari si combattono anche con la possibilità di rifiutare proposte di lavoro indecenti.