



Audizione USB in Commissione XI Lavoro Pubblico e Privato , Previdenza sociale

Senato della Repubblica - 12 marzo 2019

Istituzione del salario minimo orario

La Confederazione USB condivide la scelta di istituire per legge il salario minimo orario. E' indispensabile e urgente introdurre norme di contrasto all'enorme diffusione del lavoro povero su cui agiscono molteplici fattori ed *in primis*, la bassa retribuzione ed l'intensità lavorativa. Come segnala il recente rapporto CNEL "Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018" i lavoratori poveri nel nostro paese sono 3 milioni, se assumiamo come base di calcolo il salario mensile, che salgono fino a **5,2 milioni di lavoratori** qualora si consideri il reddito annuale. Un dato clamoroso quest'ultimo che pone in luce come la contrattazione collettiva non sia più in grado di coprire e tutelare una fetta enorme di lavoro. Questo dato caratterizza quel "lavoro cattivo" alimentato dal ricorso al part-time involontario (particolarmente rappresentato nel nostro mercato del lavoro, rispetto all'Europa) che coniuga al basso numero di ore lavorate, i bassi livelli di retribuzione e le cattive condizioni di lavoro. Basti pensare che nel 2017 la retribuzione media mensile dei *part timer* involontari è inferiore del 12% per i maschi e di oltre il 16% per le femmine a quella dei *part timer* volontari. Al riguardo, lo stesso CNEL sottolinea che, mentre non vi sono significative differenze nelle ore lavorate, anche a parità di livello di qualificazione le differenze di retribuzione rimangono significative: dal 7% a oltre l'8% per i maschi e da poco meno del 14% a oltre il 16% per le femmine. E' evidente che questi ampi margini di discrezionalità delle imprese nella definizione della retribuzione siano stati sostenuti dalla mancanza di regole certe per la determinazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali. Questa indeterminazione spiega anche il proliferare dei contratti collettivi firmati da organizzazioni poco rappresentative: i cosiddetti "contratti pirata" - **2/3 degli 868 contratti** oggi vigenti in Italia - che hanno dato corpo a vere e proprie forme di dumping salariale contribuendo alla diffusione dei lavoratori poveri. Alcuni studi dimostrano come, in media, il 10% dei lavoratori dipendenti siano pagati al di sotto dei minimi tabellari definiti nei CCNL, con punte fino al 30% in alcuni comparti (Garnero, 2018; Lucifora, 2018).

Salario minimo legale, contrasto alla bassa intensità di lavoro e al precariato

Introdurre un salario minimo orario è utile ma non sufficiente, poiché sono l'enorme diffusione di contratti part-time involontari in moltissimi settori, il ridotto numero di ore settimanali e mensili autorizzate dai Contratti Nazionali e l'abuso dei contratti a tempo determinato a produrre salari che non rientrano nei parametri "*di sufficienza per assicurare un'esistenza libera e dignitosa*" come recita l'articolo 36 della nostra Costituzione. Il salario minimo pur non essendo l'unica misura che può contrastare il lavoro povero, può comunque garantire - in virtù di una maggiore forza prescrittiva - una protezione più efficace nei confronti dei bassi salari, riducendo la discrezionalità e gli abusi nella determinazione dei livelli retributivi.

La grandissima flessibilità concessa in questi anni alle aziende nella gestione della forza lavoro non ha prodotto più occupazione ma una verticale crescita delle povertà da lavoro. L'istituzione del salario minimo orario dovrà quindi necessariamente essere accompagnata da una completa revisione del part-time e delle forme sempre più abusate di flessibilità. Anche in materia di contratti a tempo determinato, l'intervento prodotto con il cosiddetto

Decreto dignità si è rivelato troppo debole per contrastare effettivamente l'utilizzo improprio di questo strumento.

Per queste ragioni l'intervento legislativo sul tema del salario minimo non solo non è procrastinabile ma occorre anche che la soglia venga fissata avvicinandosi il più possibile all'importo mensile in vigore nei Paesi Europei di fascia medio alta e che tale importo debba essere riferimento per ogni tipo di contratto. Per questo l'USB ritiene che tale importo vada fissato **in 10 euro al netto degli oneri contributivi e previdenziali, che dovranno essere annualmente adeguati sulla scorta dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie come registrato dall'ISTAT.**

Va detto del resto che nelle norme che hanno recentemente istituito il Reddito di Cittadinanza, laddove si definiscono le caratteristiche della congruità delle offerte di lavoro - alle quali il beneficiario non potrà sottrarsi, pena la perdita del beneficio - si fissa la soglia della maggiorazione del 10% al limite Eurostat della povertà (780 euro) indicando quindi un salario minimo di 858 euro, che colloca l'Italia alla pari con Spagna, Grecia, Slovenia, Portogallo e Malta, ben lontani da Francia, Germania, Belgio, ecc. Una soglia oggettivamente molto bassa che finirebbe per certificare una situazione di fatto piuttosto che produrre una spinta verso l'alto di tante retribuzioni sotto la soglia della decenza.

Rappresentanza e rappresentatività

Sul versante del nesso che viene richiamato tra istituzione del salario minimo per legge e contrattazione collettiva, la USB ritiene che non possa essere individuato e definito nella medesima legge il criterio di composizione delle delegazioni trattanti abilitate a stipulare i contratti collettivi nazionali, né che possa essere surrettiziamente introdotto qualsiasi riferimento agli accordi pattizi stipulati tra alcuni soggetti sindacali ed alcuni soggetti datoriali, quali ad esempio il citato accordo del 10 gennaio 2016.

Il salario minimo va finalmente stabilito per legge, obbligando tutte le parti in qualsiasi contrattazione a non scendere al di sotto del limite fissato, in considerazione della evidente incapacità della contrattazione a salvaguardare i criteri costituzionali vigenti in materia di minimi salariali. La materia della rappresentanza ha bisogno anch'essa di un intervento legislativo ma la proliferazione di contratti puramente di comodo non costituisce l'unica motivazione che spinge da tempo in tal senso. Esiste piuttosto un serio e grave problema di **democrazia sindacale nei posti di lavoro** e l'urgente necessità di porre mano ad un intervento che garantisca la pluralità sindacale ed il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad essere legittimamente rappresentati. Riconoscere ad un accordo, stipulato soltanto tra alcuni attori e finalizzato anche a limitare fortemente il diritto di sciopero e le libertà sindacali, non farebbe che aggravare la situazione e suonerebbe come un avallo di quei soggetti che in questi anni hanno sottratto diritti ai lavoratori per trasferirli in capo ad alcune organizzazioni.

La USB ritiene che sia necessario definire, finalmente, **una legge sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale** che formalizzi criteri certi di individuazione delle organizzazioni sufficientemente rappresentative che possano quindi partecipare rispettivamente alla contrattazione nazionale ed a quella di secondo livello, sulla scorta di dati certi e obbligatoriamente comunicati dai datori di lavoro ad un soggetto terzo rispetto agli attori negoziali. Tale norma di legge deve prevedere la possibilità di voto dei lavoratori in ogni luogo di lavoro su lista unica nazionale e prevedere una soglia mista tra voti e deleghe non superiore al 3% (tre per cento).

In conclusione, quindi, la USB ritiene positiva l'istituzione di un salario minimo orario per legge, ma ritiene che questa misura vada accompagnata con altri provvedimenti che consentano di incidere effettivamente contro il fenomeno del lavoro povero. Ritiene che la misura debba essere significativa, quindi 10 euro netti, per avere un effetto concreto sulle retribuzioni in essere. E che non si debba collegare al tema della rappresentanza sindacale, che è materia da affrontare con provvedimenti specifici e senza dare copertura ad accordi che hanno ulteriormente limitato le libertà sindacali nel nostro paese.

UNIONE SINDACALE DI BASE