

**CGIL**CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO*Il Segretario Generale*

A

Giorgia Meloni  
Presidente  
del Consiglio dei Ministri

e, p. c.

Marina Elvira Calderone  
Ministro del Lavoro e delle  
Politiche sociali

Gruppi Parlamentari

Via e-mail

Roma, 12 novembre 2024

Gentile Presidente,

è noto che lo scorso 19 ottobre del 2022 è stata approvata la DIRETTIVA (UE) 2022/2041 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

L'articolo 17 (Recepimento e attuazione) prevede, al comma 1, che "Gli Stati membri adottano le misure necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 15 novembre 2024".

L'Italia è certamente interessata dagli obblighi previsti dalla direttiva per sostenere la contrattazione collettiva in materia salariale per questo motivo chiediamo una rapida definizione del percorso di trasposizione nel nostro ordinamento della direttiva europea richiamando al pieno e preventivo coinvolgimento delle parti sociali.

Le osservazioni su quanto previsto dalla direttiva messe in relazione alla situazione italiana riportate di seguito, rendono evidente la necessità di una legge sulla misurazione della rappresentanza come anche di una legge sul salario minimo per garantire il rispetto della retribuzione e della normativa prevista dai CCNL firmati dalle OO.SS comparativamente più rappresentative.



Il par. 1 dell'art.4 impone agli Stati di adottare misure di sostegno alla contrattazione settoriale per promuovere "salari adeguati" indipendentemente dal tasso di copertura.

Si tratta di declinare tali obblighi considerando le problematiche proprie del nostro sistema, onde individuare le misure da adottare per superarle. L'abnorme numero di CCNL è il più evidente elemento di anomalia del nostro sistema nel quadro europeo. Come noto, ciò è dovuto alla patologica presenza di agenti negoziali privi di rappresentatività e da un contesto ordinamentale che consente lo shopping contrattuale, cioè che lascia libere le imprese di scegliere il contratto collettivo più conveniente. Il che di per sé indebolisce il potere contrattuale delle organizzazioni sindacali più rappresentative e, dunque, contraddice l'obbligo di sostenere una contrattazione di qualità che garantisca la crescita salariale. A ciò si aggiunge il ritardo nei rinnovi contrattuali, anch'esso abnorme rispetto alla media europea.

L'assenza nell'ordinamento di strumenti adeguati di contrasto al dumping contrattuale e di efficaci incentivi ai rinnovi contrattuali configura un quadro non compatibile con il fine perseguito dall'art.4, par.1. Si tratta quindi di affrontare questi nodi di debolezza strutturale del nostro sistema.

Merita a riguardo segnalare come per chiarire la portata dell'art.4.1 la direttiva si raccordi con gli obblighi previsti da altre fonti internazionali elencate nel considerando 28, in specie le Convenzioni ILO in materia di organizzazione sindacale e contrattazione collettiva cui il legislatore europeo si è ispirato nella redazione del par.1. Da queste disposizioni si ricava tra l'altro che *"la contrattazione collettiva non dovrebbe essere ostacolata dall'assenza di regole in merito alle procedure negoziali né dall'esistenza di regole inadeguate o inappropriate"* (art.5, C 154/81). Sono, questi, principi regolatori di evidente rilevanza per il nostro sistema di contrattazione e che non possono essere ignorati

Il ddl delega del Governo va esattamente nel senso opposto a quanto richiesto dall'art.4.1, sia perché configura l'indebolimento della funzione di autorità salariale del CCNL per tutte le lavoratrici e lavoratori del settore e continua con la pratica di introdurre incentivi tutti rivolti alla contrattazione decentrata e flex benefit; sia perché sostituisce il consolidato criterio selettivo della "maggior rappresentatività comparata" con il criterio del "contratto maggiormente applicato", che, in assenza di una legge in materia di rappresentanza e di contrattazione, può tradursi in un incentivo alle imprese ad applicare i CCNL più convenienti, favorendo così la fuga dal CCNL di riferimento del settore. Il ddl configura dunque un intervento in diretto contrasto con i vincoli posti dalla direttiva, oltre che una violazione della clausola di non regresso di cui all'art.16.

Le misure da adottare per adempiere agli obblighi di cui al par. 1 devono poi essere decise con il coinvolgimento delle parti sociali. Quest'obbligo, espressamente disposto dall'art.4.1, specifica quello di carattere generale previsto dall'art.17. La mancata considerazione del ruolo delle organizzazioni sindacali più rappresentative nella decisione in merito alle misure da adottare per sostenere la contrattazione collettiva configura di per sé un'inadempienza degli obblighi posti dalla direttiva.



Anche il par. 2 dell'art.4 non può essere ignorato, se si intende dare attuazione alla direttiva in uno spirito di leale cooperazione con le istituzioni dell'UE (come impone il Trattato FUE).

L'esistenza in Italia di alti tassi di copertura, complessivamente superiori alla soglia dell'80%, non può infatti giustificare una aprioristica valutazione di conformità agli obblighi dettati da questa disposizione del nostro sistema di contrattazione.

Ciò, in primo luogo, perché non si può dare per pacifico che il tasso di copertura dell'80% sia sempre raggiunto, specie nei settori dove sono più presenti dinamiche di dumping contrattuale. Restano per altro da chiarire i criteri in base ai quali procedere al calcolo della copertura, sia in relazione alla definizione dei perimetri contrattuali, sia in relazione alla presenza di lavoro pseudo-autonomo o parasubordinato e sommerso (come noto diffuso nel nostro paese in misura più significativa rispetto alla media europea).

In secondo luogo, perché sono proprio questi dati, in apparenza rassicuranti, ad imporre allo Stato italiano di chiarire alle istituzioni europee le ragioni per cui in Italia altissimi tassi di copertura contrattuale si accompagnano a dinamiche salariali depressive. Si tratta di un'anomalia assoluta nel quadro europeo, che contraddice il presupposto stesso su cui si fonda l'art.4.2, ovvero che vi sia una diretta relazione tra alti tassi di copertura e adeguatezza dei minimi salariali.

La questione del calcolo del tasso di copertura si connette con gli obblighi di "trasparenza" di cui all'art.10, che comportano un costante confronto con le istituzioni UE funzionale a fornire un quadro corretto degli assetti contrattuali del paese.

In generale, l'art.10 impone all'Italia di perfezionare il proprio sistema di acquisizione dei dati in materia di contrattazione salariale, in modo da garantirne il più possibile l'attendibilità. Non è altrimenti possibile trasmettere dati attendibili disaggregati per genere, fascia di età, disabilità, dimensione dell'impresa e settore, come prevede l'art. 10, par.2. Lo stesso vale per le informazioni relative alle *"retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi che coprono i lavoratori a basso salario e...la percentuale dei lavoratori da esse coperta"*. Quest'ultima disposizione in particolare richiede di chiarire alla Commissione che le retribuzioni più basse derivano dall'applicazione di CCNL firmati da organizzazioni prive di effettiva rappresentatività, sulla cui reale percentuale di applicazione non esistono dati certi.

È necessario chiarire quali misure intende adottare il Governo per garantire l'assolvimento di questi obblighi di trasparenza, presupposto fondamentale per il funzionamento del meccanismo di monitoraggio previsto dalla Direttiva e necessario per garantirne l'efficacia.



Non si può ignorare poi che i dati esistenti relativi all'applicazione dei CCNL, ricavabili dall'archivio CNEL, si fondano sulle comunicazioni Uniemens trasmesse dalle imprese all'INPS ai soli fini dell'adempimento dell'obbligo contributivo. Obbligo che va adempiuto, per espressa disposizione di legge, calcolando la retribuzione imponibile sulla base di quanto previsto dai CCNL firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

L'assenza di un quadro normativo e contrattuale capace di garantire la relativa certezza e trasparenza dei dati sulla contrattazione che il governo deve trasmettere alla Commissione ai sensi dell'art.10, determina dunque di per sé, anche su questo piano, una situazione di inadempienza dell'Italia.

È vero che la direttiva non impone l'adozione del salario minimo legale, ma per tutto quanto già evidenziato riteniamo strumento indispensabile a sostegno della contrattazione collettiva la definizione di un minimo salariale inderogabile come misura coerente con le finalità perseguite dalla direttiva stessa, ed eviterebbe di esporre l'Italia ad una situazione di inadempienza. Si richiama a tal fine la censura da parte del Comitato europeo dei diritti sociali per non compatibilità dei minimi salariali di molti settori con gli standard previsti dall'art. 4 della Carta sociale europea (Conclusioni del 2022).

La direttiva impone che dalla sua attuazione derivino diritti azionabili in capo ai lavoratori, la cui violazione implichi effetti concreti (articolo 13). L'assenza di "norme sull'applicazione dei contratti collettivi" firmati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative configura dunque un ulteriore profilo di potenziale violazione degli obblighi previsti dalla direttiva.

Visto l'approssimarsi della scadenza relativa al recepimento della direttiva europea sul salario minimo, per l'insieme delle ragioni esposte ribadiamo la necessità di un'urgente convocazione per condividere il percorso per la trasposizione della suddetta direttiva nel nostro ordinamento.

Distinti saluti.

*Maurizio Landini*