

## **Luca Visentini, esperto in politiche europee e del lavoro**

La *Direttiva dell'Unione Europea 2041 del 2022 sui salari minimi adeguati* è entrata in vigore il 15 novembre del 2024. La Uiltucs si è posta una domanda: può questa Direttiva aiutarci a rafforzare ed estendere la contrattazione collettiva e a migliorare il livello e l'adeguatezza dei salari in Italia? La Direttiva ha l'obiettivo di assicurare ad ogni lavoratore dell'Ue un «salario minimo adeguato», attraverso la legge o la contrattazione, e richiede agli stati membri di mettere in atto un Piano d'Azione assieme alle parti sociali, nel caso in cui:

- La contrattazione collettiva copra meno dell'80% dei lavoratori dipendenti;
- Il salario minimo non raggiunga il 60% del salario mediano o il 50% del salario medio.

La posizione del nostro Governo è che in Italia la Direttiva non si applica, dal momento che si è deciso di non introdurre un salario minimo legale e i salari adeguati sarebbero garantiti dalla contrattazione, che coprirebbe il 100% dei lavoratori. Dalle analisi della Uiltucs emerge chiaramente che tutto questo non è vero.

Il tasso di copertura della contrattazione è ben al di sotto del 100%, ovvero all'84% nei settori privati, mentre scende al 73% nel terziario. Vi è, cioè, una «zona grigia» di circa 2.800.000 lavoratori (1.800.000 nel terziario) per i quali non è indicato un Ccnl applicato, con il rischio che questi lavoratori non beneficino dei diritti e delle tutele derivanti dalla contrattazione. A ciò si aggiunge la frammentazione contrattuale, con oltre 1.000 Ccnl registrati presso il Cnel, di cui circa l'80% sono «contratti pirata», con trattamenti salariali e normativi peggiorativi rispetto ai Ccnl maggiormente rappresentativi. Inoltre, abbiamo analizzato i salari minimi contrattuali di 16 Ccnl dei settori del terziario, dei servizi e dell'industria a prevalenza di Pmi. Tra questi, 12 sono Ccnl maggiormente rappresentativi (Cgil, Cisl, Uil) e 4 sono «contratti pirata» (Cisal e Confsal).

Risulta che i minimi salariali di metà dei Ccnl maggiormente rappresentativi e di tutti i «contratti pirata» non raggiungono l'obiettivo del 50% del salario medio nazionale annuo (18.651 euro lordi). Questi fenomeni di bassa copertura contrattuale e bassi salari pongono l'Italia in contrasto con la Direttiva Europea 2041/2022 sui salari minimi adeguati, uno strumento legislativo che dovrebbe al contrario essere utilizzato per affrontare e risolvere queste problematiche.

La Uiltucs ha elaborato alcune proposte in tal senso, in particolare per i settori del terziario:

- Allineare i sistemi di rilevazione dell'Inps e del Cnel per determinare i tassi di copertura contrattuale, con metodologie omogenee che tengano conto del lavoro precario discontinuo.
- Applicare i codici unici alfanumerici in vigore per ciascun Ccnl registrato (legge n.120 del 2022) a tutti i dataset del sistema pubblico in cui si deve indicare un Ccnl.
- Introdurre l'obbligo per tutti i datori di lavoro di indicare un Ccnl applicato nelle comunicazioni contributive, nelle comunicazioni obbligatorie, e nel contratto individuale.
- Definire una normativa per misurare la rappresentatività delle parti firmatarie dei Ccnl per definire quali sono i Ccnl comparativamente più rappresentativi e introdurre la loro estensione erga omnes.
- Avviare la revisione e semplificazione delle sfere di applicazione dei Ccnl e l'incentivazione alla aggregazione dei contratti per settori omogenei (es. contratto unico del terziario).
- Assicurare che, in caso di più imprese operanti nella stessa unità produttiva (es. hotels), tutte applichino il Ccnl del settore di appartenenza, incentivando processi di internalizzazione.
- Rafforzare le «clausole sociali» in caso di appalti, cessioni d'impresa e ristrutturazioni, e assicurare la responsabilità in solido delle stazioni appaltanti e nelle catene di subfornitura.

Queste proposte per il raggiungimento degli obiettivi di convergenza indicati dalla Direttiva 2022/2041 sui «salari minimi adeguati», sono parte del quadro più generale di proposte che la Uiltucs ha elaborato per una riforma della contrattazione collettiva in Italia, finalizzate ad assicurare certezza ai rinnovi dei contratti e un aggancio delle dinamiche salariali alla crescita dell'inflazione reale e della produttività del lavoro.