

Legacoop Produzione e Servizi presenta, attraverso il seguente Position Paper, alcune ipotesi di interventi e prime valutazioni sul tema del cosiddetto **salario minimo** e più in generale sul **mercato del lavoro** in Italia.

Il Position Paper si sviluppa partendo dalle seguenti considerazioni:

- esiste un problema di **tenuta del potere di acquisto dei salari**, sempre più erosi dall'inflazione, e di molte famiglie che vivono con redditi al di sotto della soglia di povertà;
- il salario minimo non è l'unico strumento: **il tema deve essere affrontato in modo complessivo**, considerando tutti gli aspetti che compongono il reddito dei lavoratori, così come illustrato in modo scientifico dall'Istat nel documento che recepisce ed approfondisce le audizioni parlamentari sul Salario Minimo, pubblicato il 23 luglio 2023.

Legacoop Produzione e Servizi ritiene che la manutenzione del tessuto legislativo e del sistema delle relazioni industriali non vada fatto in modo parcellizzato, senza una visione complessiva dei problemi del mercato del lavoro.

La nostra Associazione è convinta che una riforma che possa modificare lo stato delle cose debba essere complessiva e debba quindi provare a tenere assieme gli interessi delle imprese e dei lavoratori, come presuppongono i valori fondativi della cooperazione di lavoro.

Position Paper approvato dal Consiglio di Presidenza di Legacoop Produzione e Servizi in data 20 settembre 2023

Il documento, frutto di un lavoro di consultazione delle principali cooperative dei settori rappresentati, costituisce una prima versione, cui seguiranno aggiornamenti in base all'andamento del dibattito pubblico.

PRIME CONSIDERAZIONI:

1. non è sufficiente un intervento normativo senza **provvedimenti di politica industriale e/o fiscale** per far aumentare la produttività complessiva dell'economia italiana;
2. una eventuale soglia stabilita per legge dovrebbe essere sottoposta a una verifica continua in base all'andamento economico per evitare, in alcuni settori, una **riduzione del personale** per permettere alle imprese di mantenere invariato il costo del lavoro;
3. la **spirale inflattiva** già in essere sarebbe ancora di più accentuata da un aumento così significativo dei salari.

I POTESI DI INTERVENTI LEGISLATIVI E PRIME VALUTAZIONI DI LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI PER LA TUTELA E IL RAFFORZAMENTO DEL BUON LAVORO

1 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, GRADUALITA' D'APPLICAZIONE E COMMISSIONE AD HOC

Prioritario preservare l'importanza della **contrattazione collettiva**, rendendo vigenti e vincolanti i minimi contrattuali dei CCNL anche per i lavoratori che hanno salari che non raggiungono quelle soglie; soltanto in assenza di contrattazione si rende necessario introdurre un salario minimo.

Non è più rimandabile una maggiore vincolatività delle tabelle ministeriali di costo del lavoro, sia per il settore pubblico che per il settore privato.

Nel caso di intervento legislativo, inserire una **gradualità d'applicazione**, immaginando che si possa ottenere con due o tre scatti di circa 50 centesimi all'ora ciascuno, in un arco di tempo biennale.

Al fine di evitare effetti controproducenti nel mercato del lavoro ad alta intensità di manodopera e bassa qualificazione, si ritiene necessaria l'istituzione di una **Commissione** (presso il Cnel o presso l'Inps) che si incarichi di adeguare di anno in anno la soglia del salario minimo al costo della vita e all'andamento dell'economia, come fatto da Germania e UK.

3 ASSUNZIONI STABILI A TEMPO INDETERMINATO

Incentivare, in un'ottica di contrasto al lavoro povero, le **assunzioni stabili a tempo indeterminato** in misura superiore a quanto avviene oggi, in modo da renderle maggiormente convenienti rispetto alle assunzioni a tempo determinato.

2 LEGGE SULLA RAPPRESENTANZA

Emanare una **Legge sulla rappresentanza** che renda evidenti quali sono i Contratti Collettivi maggiormente rappresentativi, eliminando tutti gli altri CCNL pirata depositati al Cnel: solo così assume un senso il concetto di valore dei CCNL "erga omnes". Nonostante la previsione dell'art. 11 del nuovo Codice degli Appalti – una vera e propria inversione rispetto al passato laddove impone alle stazioni appaltanti pubbliche di identificare in maniera puntuale quale CCNL sia da prendere a indicazione per il trattamento economico dei lavoratori impegnati nell'appalto - abbia come corollario l'identificazione di contratti "leader" nei settori principali dell'economia, assistiamo ancora a gare pubbliche che tollerano (o addirittura richiedono) l'applicazione di CCNL sottoscritti da associazioni datoriali e organizzazioni sindacali di comodo, non rappresentative, con livelli salariali e condizioni contrattuali peggiorative rispetto al CCNL di categoria firmato dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative.

Inoltre, alcune organizzazioni sindacali firmano più CCNL che coprono identici perimetri applicativi, sempre in un'ottica di dumping contrattuale; questa pratica deve essere vietata, per riaffermare la centralità della contrattazione di riferimento.

4 SGRAVI CONTRIBUTIVI PER GLI AUMENTI DELL'ORARIO CONTRATTUALE

Concedere uno **sgravio contributivo** - per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, soprattutto in una ottica di part time involontario, che ribadiamo è legato a come alcuni mercati dei servizi si sono strutturati a causa delle distorsioni causate da alcune stazioni appaltanti - per le imprese che alzano il monte ore del lavoratore a tempo parziale nella misura di cinque punti contributivi per tre anni sulle ore in aumento per il singolo lavoratore.

5 POLITICA SULL'IMMIGRAZIONE

Allargare il sistema delle quote di **lavoratori extracomunitari** che ogni anno arrivano legalmente nel nostro Paese, sapendo anche che è necessaria una sanatoria per una parte degli extracomunitari presenti senza un valido permesso di soggiorno: se non si attua questo tipo di politica sull'immigrazione resteremo un Paese con grave carenza di manodopera (pensiamo all'agricoltura e al terziario) e con un pesante sbilanciamento tra lavoratori attivi e pensionati, cosa che – con il debito pubblico al 143,5% per il 2023 - non ci possiamo certamente permettere e che - a causa del calo demografico che attanaglia l'Italia - non è possibile rimandare oltre.

7 REVISIONE PREZZI NEGLI APPALTI PUBBLICI

Istituire un **sistema di revisione prezzi nei contratti pubblici**, considerato che un ulteriore e non omogeneo incremento repentino e sensibile del costo del lavoro rischia di avere effetti gravissimi sulla sostenibilità di numerosissimi servizi svolti a favore della Pubblica Amministrazione.

Ciò in quanto il **vecchio Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 50/2016)** non prevedeva l'obbligatorietà dell'inserimento nei contratti di appalto di clausole di revisione prezzi, fino all'entrata in vigore del d.l. n. 4/2022; ciò comporta che i corrispettivi sono fissi e immutabili, anche in caso di variazione dei costi sostenuti dall'appaltatore.

Il **nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023)** prevede, adesso, l'obbligo di inserire nei contratti clausole di revisione prezzi, ancorate, però, a indici statistici elaborati dall'ISTAT di non immediata applicazione, non prevedendo l'automatica attivazione delle clausole di revisione prezzi nel caso di incremento del costo del lavoro derivante dal rinnovo dei CCNL.

Si ritiene indispensabile un intervento del Governo che permetta l'adeguamento dei corrispettivi contrattuali in ragione dell'aumento del costo del lavoro derivante dal rinnovo del CCNL ed eventuali futuri aumenti, sia per i contratti attualmente in essere - eventualmente derogando alle specifiche clausole contrattuali - sia, strutturalmente, per i contratti che saranno affidati in futuro, per rendere economicamente sostenibili le commesse ed evitare che tutti gli aumenti di costi siano scaricati sulle imprese che nella peggiore delle ipotesi potrebbero giungere a recedere dagli affidamenti a causa dell'eccessiva onerosità sopravvenuta.

6 TASSAZIONE SOSTITUTIVA DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI

Detassare gli **aumenti contrattuali** prevedendo una **tassazione sostitutiva**, con aliquota estremamente ridotta, degli aumenti retributivi derivanti dal rinnovo contrattuale, nonché la decontribuzione degli stessi (o, in subordine e in ogni caso, uno specifico sgravio contributivo), in considerazione del fatto che l'incremento salariale netto per i lavoratori è frenato dall'elevata incidenza del carico fiscale e contributivo. Si tratta di misure già sperimentate in parte nel settore turistico e ricettivo, che potrebbero essere replicate ed estese a tutta la platea dei lavoratori. Misure del genere sono indispensabili per assicurare che uno sforzo importante delle Parti contrattuali non sia depotenziato, nell'impatto concreto sui lavoratori, dall'eccessivo carico del sistema fiscale e contributivo, e, ove estese e rese strutturali, avrebbero l'effetto di sostenere i redditi e al contempo di agevolare e velocizzare i rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionali.

8 CONTRASTO AL MASSIMO RIBASSO

Prevedere con urgenza un intervento strutturale che contrasti efficacemente **le gare al massimo ribasso**. Gare che spingono i concorrenti a formulare ribassi sempre più alti - unico strumento che assicuri una possibilità di ottenere l'aggiudicazione della commessa - comportano il rischio di una compressione delle tutele dei lavoratori impiegati, posto che gran parte dei costi dell'appalto, in un settore ad alta intensità di manodopera, è costituita proprio dal costo del personale. Sebbene il Codice dei contratti - all'art. 108, comma 2, lett. a) - preveda che, nei settori ad alta intensità di manodopera, il criterio di aggiudicazione da utilizzare sia quello dell'**offerta economicamente più vantaggiosa**, è purtroppo ben noto che l'utilizzo di determinate formule matematiche per l'attribuzione del punteggio alla componente economica dell'offerta possa comportare, nei fatti, che il confronto concorrenziale si giochi essenzialmente non sulla qualità dell'offerta, ma sui ribassi offerti. In particolare, l'utilizzo della c.d. formula lineare (che attribuisce il punteggio raffrontando lo sconto offerto da ciascun concorrente con lo sconto più alto offerto in gara) fa sì che anche piccole differenze nel prezzo offerto comportino notevoli differenze nel punteggio attribuito, incentivando il ricorso a ribassi sempre più alti come unica possibilità in aggiudicazione della gara. È quindi necessario un intervento che renda obbligatorio – almeno nei settori ad alta intensità di manodopera – il **ricorso a formule non lineari**, che disincentivino i ribassi eccessivi. Altra soluzione sarebbe un forte incentivo alle **gare a prezzo fisso** (ipotesi prevista dall'art. 108, comma 5, del Codice), capaci di stimolare un confronto concorrenziale che davvero miri all'innalzamento della qualità del servizio e non soltanto alla compressione dei costi.

CONSIDERAZIONI FINALI

L'introduzione di una norma sul salario minimo può rappresentare una soluzione per le persone che lavorano al di fuori dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) o con CCNL non sottoscritti dai sindacati e dalle associazioni maggiormente rappresentative.

Tuttavia, allo stesso tempo, la sua introduzione, se non accompagnata da altre norme, in primis la legge sulla rappresentanza, rischia di creare effetti negativi sul mercato del lavoro.

Riteniamo che i livelli minimi salariali debbano essere definiti dalle Parti sociali maggiormente rappresentative attraverso i CCNL di settore, i quali dovrebbero essere considerati come vincolanti per tutti, obbligando gli altri CCNL all'adeguamento.

I redditi al di sotto della soglia di povertà, soprattutto nei settori degli appalti pubblici, possono essere incrementati mediante l'introduzione di un sistema certo di revisione dei prezzi da parte dei committenti, che tenga conto anche degli aumenti contrattuali, oltre alla possibilità di uscire definitivamente da gare al massimo ribasso.

Una eventuale soglia stabilita per legge dovrebbe essere sottoposta a una verifica continua, che tenga in considerazione l'andamento generale dell'economia.

Il salario orario da confrontare con la soglia stabilita deve tenere conto di tutti gli elementi che lo compongono, quello che per consuetudine viene chiamato TEC (Trattamento Economico Complessivo).