



*I vantaggi della copertura diffusa della contrattazione*

# Più tutele dai Ccnl

## Rischi inferiori al salario minimo



DI ANNA TAURO

contratti? Garantiscono più del salario minimo. Mentre è in atto il confronto politico sull'introduzione in Italia del salario minimo legale, infatti, il Cnel ha pubblicato il diciassettesimo Report periodico dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, depositati nell'Archivio del Cnel, aggiornato al 30 giugno 2023. Il rapporto periodico Cnel è uno strumento utile a comprendere quale sia lo stato della contrattazione collettiva in Italia, anche al fine di agevolare la riflessione circa la scelta dello strumento più valido per salvaguardare la retribuzione dei lavoratori e migliorare le condizioni del lavoro povero, così come imposto agli Stati nazionali dalla direttiva europea dello scorso anno: Direttiva (Ue) 2022/2041 del 19 ottobre 2022 sui salari minimi adeguati. L'obiettivo della direttiva è quello di promuovere e creare condizioni favorevoli al fine di garantire ai lavoratori degli Stati membri una retribuzione minima adeguata, che può essere assicurata mediante contratto collettivo oppure per legge. La direttiva parifica le due modalità per garantire l'adeguatezza dei salari minimi. Inoltre, evidenzia l'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi e non prevede obblighi di introduzione di un salario minimo legale o di dichiarare un contratto collet-

tivo applicabile erga omnes. A prescindere dalla modalità di determinazione delle retribuzioni minime adeguate, i sostenitori del salario minimo legale evidenziano che nell'Ue, ben 21 paesi su 27 hanno introdotto, per legge, una forma di salario minimo. L'Italia, insieme ad Austria, Danimarca, Finlandia Svezia e Cipro, non dispone di un salario minimo e, tranne Cipro, presenta tassi di copertura della contrattazione collettiva superiori all'80%: è stato dimostrato che dove è presente una elevata copertura della contrattazione collettiva è tendenzialmente limitata la quota di lavoratori a basso salario, oltre a rilevarsi salari minimi elevati rispetto al salario medio. Il nostro Paese ha un tasso di copertura della contrattazione collettiva superiore al 90% dei lavoratori dipendenti. «In Italia lo strumento della contrattazione collettiva è più consolidato che in altri paesi», afferma **Fausto Perazzolo Marra**, presidente di Assoced. «È uno strumento che passa dal confronto tra le parti sociali, copre gran parte dei processi produttivi ed è garante nel tempo della coesione sociale. Indicare una soglia di compenso minimo per legge ci esporrebbe a diversi rischi: la fuga delle aziende dall'applicazione dei contratti collettivi, una spirale verso il basso della dinamica retributiva ed un espandersi del lavoro nero e sommerso. La retribuzione non è fatta solo di compenso

minimo, ma di tante altre variabili che è possibile garantire soltanto attraverso la contrattazione collettiva: welfare, Tfr, ferie, maggiorazioni, formazione, previdenza complementare, sanità integrativa». Come rappresentato dal diciassettesimo Rapporto Cnel, aggiornato al 30 giugno 2023, i contratti collettivi nazionali di lavoro depositati nell'Archivio nazionale sono 1.037. Dei 976 Ccnl relativi al settore privato, 553 risultano scaduti (57%). I lavoratori privati con un contratto scaduto al 30 giugno 2023 sono 7.732.902, il 56% su un totale di 13.839.335. Tra i settori contrattuali privati caratterizzati dal maggior numero di dipendenti con contratto scaduto quello del «Terziario e Servizi», con il 96%, seguito dal settore «Credito e Assicurazioni» con l'85%. Ben diversa la situazione relativa al settore dei «Trasporti» con solo il 6% di dipendenti con contratto scaduto, seguito da «Edilizia, legnole e arredamento» e «Aziende di servizi», con una percentuale pari al 15%.

Dunque, il dato che emerge è un aumento progressivo e costante del numero dei contratti di lavoro, spesso relativi alle stesse categorie di settori e sottoscritti da sigle sindacali minori: non è detto che siano tutti contratti in dumping, ma molti di essi lo sono. Per questo motivo è importante la codificazione imposta dal Cnel in collaborazione con l'Inps e recepita dalla legge

(art. 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in legge 11 settembre 2020, n. 120), che obbliga le aziende a inserire nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del lavoro e nei modelli Uniemens delle denunce retributive e contributive mensili all'Inps, i codici unici alfanumerici riferiti a ciascun contratto collettivo. A tal proposito il Cnel Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario è identificato con il codice alfanumerico attribuito dal Cnel, cod. «H601»; mentre il Cnel Professionisti non ordinistici sottoscritto da Aiesil, Lait Cert e Ugl Terziario è identificato con il codice Cnel, cod. «H472». «È un'operazione che contribuirà a rendere trasparente l'effettiva applicazione dei contratti e che conferirà il legittimo risalto sia al Cnel Professionisti non ordinistici, sia al Cnel Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, quest'ultimo unico contratto collettivo di riferimento del settore, la cui maggiore rappresentatività e rilevanza giuridica è attestata dalla presenza storica negli archivi nazionali del Cnel e dell'Inps e dalla diffusa applicazione su tutto il territorio nazionale», sottolinea **Giancarlo Badalin**, segretario generale di Assoced, associazione firmataria del Cnel insieme a Lait e Ugl Terziario.

In conclusione, il lavoro povero esiste, ma è originato, anche e forse soprattutto, dalla

diffusione del lavoro irregolare che lascia i lavoratori privi di tutele (compresa quella dei salari minimi), dall'elevato numero di contratti in dumping, dalla discontinuità e frammentarietà dei rapporti di lavoro, dal basso numero di ore lavorate, dall'uso distorto di istituti giuridici, come i tirocini extracurricolari. «I contratti collettivi di lavoro sottoscritti tra rappresentanze delle imprese e sindacati sono un luogo di miglioramento sociale ed economico del Paese». Lo evidenzia il segretario nazionale di Ugl Terziario, **Luca Malcotti**, che ha sottolineato, tra l'altro la non opportunità di introdurre per legge il salario minimo orario. Il rischio concreto è quello di destrutturare la contrattazione collettiva indebolendo le garanzie dei lavoratori, a vantaggio di quelle aziende che concorrono esclusivamente agendo sulla leva del costo del lavoro. In Italia esiste in taluni casi il problema di stipendi bassi ma questo si risolve agendo sui contratti di quei settori in cui le paghe non sono adeguate, non introducendo un salario minimo per legge. Il diritto del lavoratore ad una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del suo lavoro, così come disposto dalla Costituzione, si persegue attraverso il potenziamento della contrattazione collettiva». Tutti aspetti su cui forse vale la pena concentrare il dibattito.

— © Riproduzione riservata —

## Ebce contribuisce alle spese per i centri estivi

Finita la scuola bambini e ragazzi esultano, i genitori invece molto meno. Dove tenere i figli se i genitori lavorano? Archiviata l'epoca della mamma casalinga, da giugno a settembre si apre un vuoto che padri e madri non sanno come colmare e certo non bastano le ferie. Se la scuola è già un ricordo, tre mesi di vacanza rischiano di trasformarsi in un vero e proprio percorso a ostacoli per genitori costretti a destreggiarsi tra turni di lavoro e figli da controllare. E allora via con la pianificazione settimanale tra disponibilità dei nonni, ricerche di baby sitter, campi scuola e altre scelte che hanno ovviamente un costo per

le famiglie. Presso i Ced Ict, Professioni digitali e Stp, avanza l'azione del welfare bilaterale attraverso l'attività di Ebce, Ente bilaterale nazionale dei Ced, costituito pariteticamente dalle associazioni datoriali Assoced e Lait e dal sindacato dei lavoratori Ugl Terziario, che, rispondendo con efficacia alle istanze dei propri dipendenti, contribuisce ad alleviare le spese per le famiglie che durante i mesi estivi si vedono obbligate ad adottare la soluzione dei campi scuola. Molte famiglie non hanno alternative al campo estivo. I tempi e gli impegni dei corsi variano molto: è possibile stimare un costo medio di

200 euro a settimana e, a conti fatti, le famiglie italiane con bambini da 3 a 11 anni spenderanno almeno 350 mln di euro per questa voce. «Tali spese», sottolinea **Giancarlo Badalin**, vicepresidente di Ebce, «mettono a dura prova i bilanci delle famiglie, il cui potere d'acquisto è diminuito a causa dall'aumento record dell'inflazione, a fronte di un sistema pubblico di sostegno al reddito sempre più latitante». Anche quest'anno l'Ente bilaterale contribuisce al pagamento delle spese sostenute dai dipendenti Ced, Ict, Professioni digitali e Stp, iscritti e in regola con i versamenti all'Ebce che, nei mesi di giugno, luglio e ago-

sto, abbiano sostenuto spese per la frequenza di campi scuola estivi per i figli di età compresa nella fascia 4 - 16 anni. La misura del contributo è pari al 50% della spesa sostenuta fino a un massimo di 200 euro. La richiesta di rimborso, da presentarsi entro il 30 settembre 2023, esclusivamente tramite procedura online disponibile dal sito [www.ebce.it](http://www.ebce.it), deve essere corredata dal documento di spesa, dalla dichiarazione attestante la frequenza del figlio al campo scuola estivo e dalla copia delle tre ultime buste paga. La prestazione viene rimborsata direttamente da Ebce.

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura  
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE  
via Goito, n. 39 - 00185 Roma  
tel. 06.45499471 - 06.45499700  
mail: [segreteria@ebce.it](mailto:segreteria@ebce.it) - [info@fondoeasi.it](mailto:info@fondoeasi.it)  
Web: [www.ccnled.it](http://www.ccnled.it)