



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 5

14^a COMMISSIONE PERMANENTE (Politiche dell'Unione Europea)

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI PARLAMENTARI

AUDIZIONE INFORMALE DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, NUNZIA CATALFO, IN RELAZIONE ALL'ESAME DELL'ATTO (COM(2020) 682) (SALARI MINIMI UE)

43^a riunione: lunedì 18 gennaio 2021

Presidenza del presidente STEFANO

I N D I C E**Ufficio di Presidenza integrato dai rappresentanti dei Gruppi parlamentari****Audizione informale del ministro del lavoro e delle politiche sociali, Nunzia Catalfo,
in relazione all'esame dell'atto (COM(2020) 682) (Salari minimi UE)**

PRESIDENTE	<i>Pag.</i> 3, 13
CATALFO, <i>ministro del lavoro e delle politiche sociali</i>	3, 11
GIANNUZZI (<i>M5S</i>)	9
LOREFICE (<i>M5S</i>)	10
NANNICINI (<i>PD</i>)	10

Interviene, in relazione all'esame dell'atto (COM(2020) 682) (Salari minimi UE), il ministro del lavoro e delle politiche sociali, Nunzia Catalfo.

I lavori hanno inizio alle ore 13,20.

Audizione informale del ministro del lavoro e delle politiche sociali, Nunzia Catalfo, in relazione all'esame dell'atto (COM(2020) 682) (Salari minimi UE)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione informale del ministro del lavoro e delle politiche sociali, Nunzia Catalfo, in relazione all'esame dell'atto (COM(2020) 682) (Salari minimi UE).

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento del Senato, è stata richiesta l'attivazione del circuito audiovisivo e la trasmissione sul canale satellitare e sulla *web TV* del Senato e che la Presidenza ha fatto preventivamente conoscere il proprio assenso. Se non ci sono osservazioni, tale forma di pubblicità è adottata per il prosieguo dei lavori.

Avverto, inoltre, che della procedura informativa sarà redatto il Resoconto stenografico.

L'audizione con il Ministro è per noi un appuntamento molto importante in considerazione del fatto che, entro mercoledì, dovremo esprimere il nostro parere sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. Sul tema, curato dal relatore senatore Nannicini, abbiamo svolto una serie di importanti audizioni.

Saluto i colleghi collegati in videoconferenza secondo la procedura autorizzata dalla Presidenza del Senato.

Darei la parola al Ministro per la sua relazione, rimandando al termine della stessa eventuali domande o richieste di chiarimento, in particolare da parte del relatore.

CATALFO, *ministro del lavoro e delle politiche sociali*. Signor Presidente, la ringrazio e saluto tutti i senatori presenti e collegati.

Questa audizione rappresenta una preziosa occasione per parlare di un argomento a me – ma anche al Parlamento – particolarmente caro. L'introduzione di una disciplina sul salario minimo, infatti, non solo rientra tra i punti elencati nel programma di questo Governo, ma io stessa mi sono fatta promotrice di uno dei disegni di legge depositati in Parlamento (n. 658 del 12 luglio 2018). Inoltre, dal momento in cui mi sono insediata presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mi sono adoperata

per accelerare il dibattito parlamentare sul tema, avviando il necessario confronto con le parti sociali e le diverse forze politiche.

L'introduzione di una disciplina legale sul salario minimo contribuirebbe, quale ulteriore e indispensabile tassello, al raggiungimento degli obiettivi ispiratori dei progetti da me presentati nell'ambito del *recovery plan*: la garanzia di una retribuzione dignitosa e adeguata per tutti i lavoratori favorirebbe senz'altro la realizzazione di un mercato del lavoro più inclusivo, più equo e paritario, abbattendo le disuguaglianze, anche in termini di *gender pay gap*, così come sottolineato dalla stessa Commissione. Per tale motivo, ritengo importante riprendere il confronto già avviato con le parti sociali e le altre forze di maggioranza, al fine di definire un provvedimento legislativo in materia di salario minimo collegato alla legge di bilancio, già annunciato nella Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza e che completerebbe il piano di azione predisposto con il *recovery plan*.

Per tali ragioni, ritengo di grande rilevanza l'iniziativa della Commissione europea volta a presentare la proposta legislativa di cui oggi discutiamo, che mira a sostenere gli Stati membri nella creazione di un quadro per i salari minimi. Del resto, già prima che venisse elaborata la proposta legislativa della Commissione, ho fortemente sostenuto la necessità di adottare una direttiva sui salari minimi, sia avviando un proficuo dialogo con il commissario europeo per il lavoro e i diritti sociali, Nicolas Schmit, sia sostenendo – nelle varie riunioni del Consiglio dei ministri del lavoro europei (EPSCO) – la necessità di arrivare all'adozione di una direttiva.

Inoltre, ho contribuito alla creazione di una rete di Stati membri, insieme al ministro spagnolo Yolanda Díaz e al ministro tedesco Hubertus Heil, favorevoli all'adozione della direttiva. Nel recente vertice italiano-spagnolo, svoltosi a Palma de Maiorca, è stato rappresentato il pieno apprezzamento alla proposta di direttiva presentata dalla Commissione, riconoscendo che essa potrà contribuire all'avanzamento nell'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali. Al termine, è stato sottoscritto un *memorandum* di intesa in merito a forme di cooperazione in tema di economia sociale e salario minimo. Nella dichiarazione finale, è stata ribadita la necessità di garantire a tutti i lavoratori una retribuzione adeguata e compatibile con una vita dignitosa, nel rispetto delle prerogative delle parti sociali sui meccanismi di fissazione dei salari.

La necessità di un intervento a livello europeo è avvertita con maggior urgenza anche alla luce della crisi prodotta dall'emergenza epidemiologica in atto, che ha colpito in modo particolare proprio i settori caratterizzati da un'elevata percentuale di lavoratori a basso salario, quali, a titolo esemplificativo, quello agricolo, del commercio al dettaglio, dei servizi e del turismo, coinvolgendo anche il nostro Paese.

La proposta di direttiva giunge a valle di un percorso articolato, derivante anche da talune perplessità con riferimento alla sua base giuridica. Alcune parti hanno ritenuto che l'intervento dell'Unione europea sarebbe illegittimo, poiché avrebbe ad oggetto una materia, quella retributiva, rientrante nella competenza esclusiva dei singoli Stati.

A ben vedere, la proposta contiene regole volte a rendere più efficaci i sistemi adottati dai Paesi dell'Unione, perseguendo l'obiettivo comune di migliorare l'adeguatezza dei salari e rendere accessibile a tutti i lavoratori la tutela di un trattamento salariale minimo, rafforzando ed estendendo la copertura della contrattazione collettiva, nel rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità.

La base giuridica, dunque, deve essere rintracciata nell'articolo 153, paragrafo 2, lettera *b*), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera *b*), del medesimo Trattato, che legittima l'adozione di prescrizioni minime che sostengono e completano l'azione degli Stati membri circa le condizioni di lavoro, cioè l'accesso ai sistemi efficienti di garanzie di un salario minimo.

La proposta di direttiva non ha invece un'incidenza diretta sul livello delle retribuzioni; pertanto – contrariamente a quanto sostenuto da alcuni Paesi dell'Unione europea – non può ritenersi violato il limite imposto dall'articolo 153, paragrafo 5, del suddetto Trattato, che vieta l'adozione di direttive proprio in tema di retribuzione, nonché di sciopero o di diritti di associazione sindacale, vincoli che, in una prospettiva di rafforzamento dell'Europa sociale, dovrebbero essere comunque superati. La *ratio* della direttiva proposta è, quindi, del tutto legittima alla luce dei Trattati ed è quella di garantire il pieno accesso dei lavoratori (secondo una nozione ampia che ricomprende le attività precarie, formative e il lavoro autonomo non genuino) ad un salario dignitoso.

Il provvedimento di cui si discute, inoltre, non interferisce con la tradizione e le specificità di ciascun Paese, lasciando intatta la potestà del legislatore nazionale di scegliere se demandare la determinazione del salario minimo a norme di legge o alla contrattazione collettiva, pur nel rispetto dell'obiettivo comune di garantire un livello del salario minimo non inferiore ad indicatori adottati a livello internazionale, quali il 60 per cento del salario lordo mediano o il 50 per cento del salario lordo medio.

Infatti, secondo le stime effettuate dalla Commissione, assicurando un salario minimo non al di sotto del 60 per cento del salario mediano lordo si otterrebbe un miglioramento dell'adeguatezza dei salari minimi in circa la metà degli Stati membri, con beneficio per un numero di lavoratori compreso tra 10 e 20 milioni. Inoltre, si raggiungerebbero risultati importanti sotto il profilo del contrasto alla povertà lavorativa (con una riduzione di oltre il 10 per cento) e alle disuguaglianze salariali, anche di genere, tenuto conto che le donne rappresentano la maggioranza dei lavoratori che percepiscono una retribuzione inferiore alla richiamata soglia.

Oltre agli effetti descritti, la previsione di un salario minimo adeguato in ambito europeo comporterebbe vantaggi non trascurabili anche in termini di competitività nel mercato interno. Più precisamente, la definizione di un quadro regolatorio comune assicurerebbe una maggiore omogeneità dei risultati conseguiti dai singoli Paesi, scoraggiando il pericoloso fenomeno del *dumping* salariale, che rappresenta una delle principali cause delle delocalizzazioni che da anni il nostro Paese si trova co-

stretto a subire. Si innescherebbe, quindi, un processo di convergenza sociale verso l'alto, a beneficio dell'economia dell'Unione europea nel suo complesso, attivando un virtuoso meccanismo di concorrenza leale, basata su innovazione e produttività, in osservanza di standard sociali comuni e adeguati in campo europeo.

Sebbene l'osservanza di un minimo salariale potrebbe comportare, almeno in una prima fase, un incremento del costo del lavoro per le imprese – specialmente per quelle rientranti nei settori in cui attualmente si applica un trattamento retributivo non adeguato – i rischi connessi sembrano tuttavia contenuti: in base agli studi condotti dalla Commissione europea, l'aumento del costo del lavoro verrebbe infatti in gran parte compensato da un incremento dei consumi da parte dei lavoratori a basso salario, così da sostenere la domanda interna. Inoltre, sempre in base alle richiamate stime dell'Unione, l'eventuale impatto negativo sull'occupazione sarebbe di scarso rilievo. In definitiva, i benefici di un intervento normativo supererebbero decisamente gli svantaggi e tali benefici sono raggiungibili solo attraverso un atto di regolazione sovranazionale.

Passando al merito della proposta di direttiva, essa valorizza innanzitutto il peso assegnato alla contrattazione collettiva che deve essere sostenuta e promossa dagli Stati nella determinazione dei salari o valorizzata attraverso negoziati diretti tra parti sociali.

Inoltre, nei Paesi con una copertura della contrattazione collettiva inferiore al 70 per cento, devono essere realizzati interventi volti a favorirne una significativa diffusione, ciò in quanto il rafforzamento e l'aumento della copertura della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari andranno a vantaggio dei lavoratori, favorendo la crescita dei salari in tutti gli Stati membri.

Ancora, nei 21 Stati in cui il salario minimo è definito dalla legge, si prescrive l'adozione delle misure necessarie per determinare e aggiornare il livello dei minimi salariali sulla base di criteri definiti in modo stabile e trasparente, garantendo nel tempo il canone dell'adeguatezza. A conferma del ruolo centrale assegnato alla contrattazione collettiva, le parti sociali devono essere altresì coinvolte nel processo di determinazione e nell'aggiornamento dei minimi salariali.

La previsione di una spinta a livello europeo appare più che opportuna, tenuto conto dei preoccupanti dati che emergono dall'analisi dei livelli salariali nei vari Paesi dell'Unione europea: nella maggior parte degli Stati in cui il salario minimo è fissato dalla legge, risulta che il trattamento retributivo minimo è insufficiente a garantire un'esistenza dignitosa; gli importi sono invece elevati negli Stati con un'alta percentuale di copertura della contrattazione collettiva, ma negli ordinamenti in cui il salario minimo è appannaggio esclusivamente della contrattazione collettiva residua comunque un apprezzabile numero di lavoratori che rimane privo di una tutela salariale adeguata (in particolare la quota di lavoratori esclusi si aggira tra il 10 e il 20 per cento in quattro Paesi e sale al 55 per cento in un quinto Paese).

L'Italia rientra in questa statistica: nonostante nel nostro Paese si registri una copertura quasi totale della contrattazione collettiva (che si attesta al 98 per cento della forza lavoro impiegata nel settore privato e riguarda oltre il 99 per cento delle aziende private), purtroppo un consistente numero di lavoratori percepisce salari non dignitosi. Ciò è quanto emerge anche dall'ultimo rapporto annuale dell'INPS che, ipotizzando diversi importi del salario minimo regolato dalla legge, individua: 2.596.201 lavoratori sotto soglia, se si considera un salario minimo tabellare (e un importo minimo pari a 8 euro) e 2.840.893 se si includono nella nozione di salario minimo anche le mensilità aggiuntive (e un importo minimo pari a 9 euro).

L'insufficienza dei salari percepiti dai lavoratori italiani risulta confermata anche dalle stime relative al numero di soggetti che, pur essendo titolari di un rapporto di lavoro, percepiscono misure di sostegno al reddito quali il reddito di cittadinanza. Più precisamente, in base alle informazioni in mio possesso, sono 365.436 i beneficiari della misura che, alla data dell'8 gennaio 2021, risultano titolari di un rapporto di lavoro attivo, il 75 per cento dei quali nel settore dei servizi. Ciò significa che almeno 365.436 individui, pur lavorando, non riescono ad avere una vita dignitosa.

Da una verifica dei dati disponibili sui minimi contrattuali applicati in concreto, emerge come sia certamente necessario definire dei criteri affidabili per individuare i soggetti collettivi abilitati a fissarli, fondati su trasparenti riscontri in termini di rappresentatività e, al tempo stesso, offrire orientamenti agli stessi agenti negoziali sui limiti che in ogni caso si devono garantire.

In alcuni settori, infatti, i minimi salariali fissati contrattualmente non sembrano adeguati e sufficienti alla luce delle disposizioni costituzionali e degli indicatori internazionali. In alcuni casi, la retribuzione scende al di sotto della soglia dei 7 euro: mi riferisco in particolare ai servizi socio-assistenziali, alle imprese di pulizia e servizi integrati-multiservizi (non rinnovato da sette anni) e al settore della vigilanza e servizi fiduciari, anch'esso non rinnovato dal 2015, che prevede un minimo salariale di soli 4,6 euro all'ora per il comparto dei servizi fiduciari.

Molteplici sono le ragioni che ostacolano l'effettività del diritto a percepire una giusta retribuzione. Tra di esse, particolare rilievo deve certamente riconoscersi al proliferare dei cosiddetti contratti collettivi pirata, ossia quei contratti collettivi – diffusi soprattutto in alcuni settori – stipulati da soggetti dotati di scarsa o inesistente forza rappresentativa, finalizzati a fissare condizioni normative ed economiche peggiorative per i lavoratori rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, dando vita a dannosi fenomeni di distorsione della concorrenza.

Quali concause possono inoltre individuarsi: la frammentazione dei settori prevalentemente collegata ai mutamenti economici, organizzativi e tecnologici; la proliferazione di forme di lavoro atipico, che sfuggono

ad un immediato inquadramento nell'ambito del lavoro autonomo o subordinato; il massiccio ricorso delle aziende alle esternalizzazioni.

Dal quadro sopra delineato, si può agevolmente concludere che l'attuale assetto della contrattazione collettiva necessita di essere sostenuto e promosso dall'ordinamento statale al fine di garantire a tutti i lavoratori italiani l'applicazione di trattamenti retributivi dignitosi.

In questa direzione si muove la proposta di direttiva esaminata e nello stesso senso dovrà orientarsi, a mio avviso, anche il provvedimento sul salario minimo preannunciato nella Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanze, nell'ambito del quale la contrattazione collettiva dovrà conservare la sua centralità quale fonte principale di determinazione del trattamento economico dei lavoratori.

L'introduzione di una disciplina sul salario minimo che valorizzi il ruolo della contrattazione collettiva deve tenere conto di alcune peculiarità del nostro ordinamento. Infatti, in Italia i contratti collettivi non sono dotati di una efficacia *erga omnes*, attesa la mancata attuazione dei commi 2, 3 e 4 dell'articolo 39 della Costituzione, ma la giurisprudenza utilizza, nella stragrande maggioranza dei casi, i trattamenti minimi fissati dal contratto collettivo quale parametro per l'individuazione della retribuzione sufficiente ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione. Tuttavia, proprio in virtù del pluralismo sindacale che caratterizza il nostro sistema, attualmente si contano nel nostro ordinamento ben 935 contratti collettivi nazionali vigenti, contro gli 868 del 2017 e i 549 del 2012.

Pertanto, nella piena consapevolezza della massiccia presenza dei contratti cosiddetti al ribasso, vanno individuate le soluzioni più idonee a circoscrivere la cerchia dei contratti collettivi che possano fungere da parametro per la determinazione del salario minimo, valorizzando in particolare i contratti collettivi *leader*, ossia quelli siglati dai soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale che presentino maggiore connessione, in senso qualitativo, all'attività esercitata dal datore.

Importante è definire anche specifici criteri atti a misurare la rappresentatività delle parti stipulanti, demandando a quelle più rappresentative la fissazione del trattamento minimo complessivo di riferimento (Tem).

Ferma restando l'applicazione generalizzata del contratto collettivo nazionale, a ulteriore garanzia del riconoscimento di una giusta retribuzione, si ritiene opportuno introdurre una sorta di prova di resistenza o di test di dignità, una soglia minima inderogabile, ad esempio orientandosi verso una misura che si avvicina a quella indicata dalla Commissione europea nella proposta di direttiva prima esaminata (il 60 per cento del salario lordo mediano). L'applicabilità di questa soglia sarebbe quindi del tutto eventuale e riguarderebbe i soli minimi retributivi ai fini del raggiungimento del parametro dell'adeguatezza e della sufficienza della retribuzione, alla luce dell'articolo 36 della Costituzione. I contratti collettivi sarebbero in tal modo rafforzati in quanto la soglia opererebbe solo sulle clausole relative ai minimi, ove inferiori alla soglia individuata, lasciando al contratto collettivo la regolazione delle altre voci retributive.

Inoltre, conformemente a quanto previsto anche nella proposta di direttiva, andrebbero introdotte specifiche procedure per l'aggiornamento e il controllo dell'osservanza del trattamento economico proporzionato e sufficiente, così da garantire effettivamente ai lavoratori una giusta retribuzione, che si conservi tale nel tempo. Allo stesso tempo, andrebbe individuata un'apposita procedura giudiziale, di matrice collettiva, che garantisca l'effettività del diritto dei lavoratori a percepire un trattamento economico dignitoso.

In definitiva, un recepimento della direttiva nei termini indicati sarebbe pienamente rispettoso dell'assetto tradizionale delle relazioni industriali, garantendo al tempo stesso un limite minimo retributivo di dignità per tutti i lavoratori.

Anche per mitigare l'impatto dell'introduzione del salario minimo sul costo del lavoro in taluni settori, sarebbe opportuno adottare ulteriori misure che incentivino la contrattazione collettiva a fissare salari dignitosi e fungano da sostegno per le imprese. Si potrebbe pensare, ad esempio, alla detassazione – per un certo periodo – degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali, così da determinare un progressivo allineamento dei minimi retributivi all'importo del salario minimo.

In tal modo, si introdurrebbe una valida misura di sostegno per le imprese, garantendo al contempo un miglioramento delle condizioni dei lavoratori, accrescendo la dignità e il valore del lavoro prestato ed eliminando i fenomeni di *dumping* salariale e di concorrenza sleale tra le imprese.

Sarebbe, comunque, auspicabile che nei programmi europei si sostenesse l'adozione di strumenti di tal genere, anche per agevolare gli Stati membri nel recepimento delle prescrizioni contenute nella proposta di direttiva.

È mia intenzione proseguire gli incontri con le parti sociali e con le forze politiche di maggioranza per giungere quanto prima a un testo condiviso, che anticipi, in sostanza, l'attuazione degli obiettivi che verranno indicati con la direttiva dal legislatore europeo.

GIANNUZZI (M5S). Signor Ministro, la ringrazio per essere venuta, nonostante la difficoltà della giornata, e per la dettagliatissima relazione; spero che avremo la possibilità di accedere a un documento cui fare riferimento.

Vorrei farle la stessa domanda che ho rivolto al presidente Tridico la volta scorsa. Entrambi avete dimostrato, con dati alla mano, che il vantaggio derivante dall'avere un salario minimo o, almeno, un pavimento normativo minimo in un prossimo – auspicabile – disegno di legge nazionale sarebbe tale da far considerare trascurabili gli impatti sull'occupazione e sui costi del lavoro.

Nonostante i dati acclarino questo aspetto, le chiedo se ritiene che, in un futuro disegno di legge, sia necessario o auspicabile accompagnare questa proposta con forme parallele di sgravi del costo del lavoro e, se sì, quali.

LOREFICE (*M5S*). Signor Presidente, signor Ministro, la relazione è stata molto esaustiva.

Ho colto dalle sue parole il favore nei confronti della direttiva – o, almeno, così l’ho inteso – che almeno dà un *input* chiaro a livello europeo, per provare non dico ad escludere, perché sarà quasi impossibile, ma almeno a limitare le differenze, sia il *gap* di genere, sia il *dumping* salariale.

Tuttavia, lei ha messo in evidenza con alcuni dati che, per esempio, nonostante la normativa italiana rispecchi a pieno i contenuti della direttiva (superiamo ampiamente il 70 per cento della contrattazione collettiva nazionale), questa non è una condizione sufficiente a garantire un salario minimo (e, aggiungo, adeguato). La contrattazione, infatti, al netto anche dei cosiddetti contratti pirata, in più occasioni non riesce a garantire un salario sufficiente e dignitoso per i lavoratori.

Le chiedo pertanto di essere ancora più esplicita e chiara, secondo il suo pensiero e il suo punto di vista, su cosa bisogna fare o avviare nel brevissimo tempo, a livello di norma interna, anche nel rispetto degli articoli 36 e 39 della Costituzione, che ha citato.

Per chiudere questo argomento, vorrei sottolineare un altro aspetto: nella parte iniziale della relazione ha fatto riferimento alla sua partecipazione ai tavoli europei al fianco degli altri ministri del lavoro. Il quadro europeo è abbastanza omogeneo: nell’ordinamento di ventuno Stati è già presente il salario minimo legale, mentre gli altri sei basano il loro fulcro sulla contrattazione. Le chiedo se alcuni suoi omologhi di altri Stati abbiano posto rilievi critici, perché mi è giunta notizia che alcuni Paesi del Nord Europa, al contrario, temono che questa direttiva possa creare loro qualche disagio, proprio perché basano sul salario minimo la garanzia di un salario adeguato.

NANNICINI (*PD*). Signor Presidente, ringrazio il ministro Catalfo per la relazione molto puntuale e anche per averci dato non solo un quadro della direttiva, ma anche un orientamento legislativo importante per permettere al nostro ordinamento di dare risposte sul tema dell’adeguatezza dei salari.

La mia domanda è stata in parte superata da quella dell’ultimo collega intervenuto; tuttavia, considerato che ora non siamo nella Commissione di merito, che dovrà farsi carico della riforma che ci proponeva, ma siamo chiamati ad esprimere un parere sulla direttiva, la inviterei a farci comprendere come si leghino i due piani. Da quello che ho capito, il Ministro proporrebbe un sistema misto, che preveda un rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva, anche con strumenti *erga omnes* per il rispetto dei minimi contrattuali, ma anche un salario minimo legale, che permetta di coprire i buchi, laddove i minimi contrattuali non siano sufficienti a dare risposte in termini di adeguatezza. Questa è una visione utile, che condivido. La direttiva tiene i due binari in parallelo, nel senso che non ci obbliga ad andare verso un sistema, ma prevede che si possa tranquillamente stare su un binario o sull’altro.

Alla mia domanda in parte lei ha già risposto, dicendo che non abbiamo bisogno dell'intervento che pur ci ha delineato, perché rispondiamo già al criterio del 70 per cento di copertura della contrattazione collettiva; ma questa non può essere anche una lacuna della direttiva, che dovrebbe invece rendere più effettiva la misurazione sia della copertura, sia degli effetti di quel 70 per cento per i sistemi che non hanno un salario minimo legale ma si basano solo sulla contrattazione collettiva. Questo cortocircuito ha a che fare solo con un problema italiano o riguarda anche la scelta della direttiva di tenere i due binari in parallelo? Ciò non pone forse anche a noi il tema importante della misurazione, cui ha fatto cenno nella sua relazione? Accanto al sistema misto che ci ha proposto, quale potrebbe essere un intervento per disegnare una cornice legislativa che permetta di dare sicurezza alla misurazione della contrattazione e della rappresentatività di quei contratti, specialmente se andiamo verso una regola valida *erga omnes*? Qual è la cornice legislativa e pubblica che potrebbe darci certezza nel rispondere alla direttiva europea, ma anche nel dare risposte alle lavoratrici e ai lavoratori di questo Paese sulla vera rappresentatività di chi firma quei contratti?

CATALFO, *ministro del lavoro e delle politiche sociali*. Signor Presidente, innanzitutto ringrazio i senatori intervenuti, anche per le osservazioni.

Sicuramente occorre intervenire, alla luce dell'analisi dei dati di cui siamo in possesso, che vedono un'incidenza ancora maggiore in questo momento di pandemia. Sono proprio i salari bassi quelli sui quali, per ovvi motivi, vi è stato un impatto maggiore della pandemia, sia nei casi di riduzione del reddito, quando i lavoratori hanno avuto accesso a strumenti di sostegno al reddito, sia nei casi di perdita di lavoro, magari perché stagionale. Vi è stata una riduzione generale del reddito e le difficoltà per gli impieghi stagionali e precari hanno sicuramente avuto un impatto maggiore su giovani e donne, che già normalmente hanno redditi inferiori. Abbiamo un numero abbastanza importante di lavoratori che percepiscono salari non dignitosi, cioè al di sotto dei livelli di dignità stabiliti anche dalla nostra Costituzione.

Sicuramente uno strumento come il salario minimo interviene in modo concreto sulla domanda interna, accrescendola, e ha comunque un risvolto positivo a livello economico. In più, come ho già detto, in un momento così particolare (ma anche in generale), per rafforzare la contrattazione collettiva e portarla al rialzo, sarebbe necessario inserire strumenti incentivanti come, per esempio, la detassazione della parte di rinnovo contrattuale. Ragionare su strumenti del genere potrebbe aiutare anche la contrattazione collettiva a incentivare un rialzo dei salari in Italia. Si tratta di proposte che ho avanzato anche in sede europea in modo che, attraverso programmi europei, non necessariamente collegati alla direttiva, si possano aiutare gli Stati a portare al rialzo i salari. Ho citato un esempio, ma ovviamente si possono studiare anche ulteriori forme incentivanti.

Come ho anticipato nella relazione, attraverso le interlocuzioni con il commissario e con i vari Ministri europei, in questi ultimi mesi, insieme ai Ministri del lavoro tedesco e spagnolo, come pure ad altri Ministri, mi sono fatta promotrice e sostenitrice della proposta di direttiva. Certamente, come ha ben detto il senatore Loreface, questa influisce, contrastandolo, sul *dumping* salariale e contrattuale all'interno degli Stati dell'Unione europea; la direttiva però – anche per rispondere al senatore Nannicini – non indica a ciascuno Stato la soluzione da trovare, ma fornisce un pavimento sul quale lavorare, anche nel nostro Paese.

L'Italia ha un problema che causa un forte *dumping* contrattuale e in tal senso il CNEL ha presentato dati molto precisi all'interno dell'ultimo rapporto, che restituisce una fotografia in merito alla proliferazione di contratti nel nostro Paese, che spesso portano a concorrenza sleale, a *dumping* contrattuale e a *dumping* salariale. Si tratta di una questione che, secondo il mio parere, come dicevo nella relazione, dobbiamo affrontare. Non abbiamo un contratto *erga omnes*, né contratti *leader*, ragion per cui va individuato un criterio preciso in modo tale che si abbia un punto di riferimento e che non ci siano più 900 contratti differenti l'uno dall'altro; senza considerare, poi, la questione relativa al settore, che va anch'essa attenzionata. A mio avviso, il rafforzamento della contrattazione collettiva in questo senso deve essere il pilastro di un documento, di una proposta, di un provvedimento in Italia.

Certamente, come dicevo, bisogna comunque fare attenzione affinché non ci siano, anche in quell'ambito, contratti che scendano troppo al di sotto di una soglia minima che, quale che sia, deve essere sufficiente per garantire al lavoratore una vita dignitosa grazie a una retribuzione adeguata.

L'Unione europea non ci impone uno standard preciso e penso che questa sia una prerogativa di ogni Stato membro. A mio avviso, dovremmo ragionare, almeno inizialmente, sui due criteri: il primo dovrebbe essere quello di rafforzare la contrattazione collettiva; dopodiché, laddove la contrattazione collettiva non riesca a intervenire, bisogna provare a ragionare anche sull'inserimento di un salario minimo che garantisca comunque la proporzionalità e la sufficienza della retribuzione. Questi dovrebbero essere i criteri generali.

Sicuramente i Paesi scandinavi sono tra gli Stati contrari o che si sono dimostrati non allineati alla proposta di direttiva: essi hanno un proprio sistema e non vorrebbero un intervento della direttiva; si tratta di Paesi con i quali ho interloquito proprio per uno scambio, anche informale, di opinioni al riguardo. Personalmente credo, invece, che l'intervento di una direttiva che fornisca un pavimento, pur senza obbligare a utilizzare un sistema piuttosto che un altro, quindi che lasci gli Stati membri liberi di poter intervenire, ci aiuti non solo a livello europeo, ma anche per intraprendere iniziative di tipo nazionale.

Mi auguro che le Commissioni di riferimento – tra cui sicuramente la vostra – possano intervenire in questa che è una fase importante anche a

livello europeo (benché spesso non venga considerata tale) dando il proprio apporto e rafforzando il proposito dell'Italia a sostegno di iniziative del genere a livello europeo.

PRESIDENTE. Ringrazio il ministro Catalfo e dichiaro conclusa la procedura informativa in titolo.

I lavori terminano alle ore 14.

