



————— R.ETE. —————
IMPRESE ITALIA

Camera dei Deputati

XI Commissione

Lavoro pubblico e privato

**Risoluzioni 7-00847 Rizzetto,
7-00886 Cominardi, 7-01237 Baldassarre,
7-01241 Gribaudo e 7-01268 Martelli,
relative ad iniziative concernenti
l'introduzione di retribuzione e compensi
minimi**

Audizione

19 settembre 2017

Premessa

L'eventuale impegno del Governo all'introduzione di un salario minimo per legge, già emerso in sede di legge delega di riforma del lavoro (L. n. 183/2014) e allora rimasto inattuato, vede ancora oggi la contrarietà di R.E TE. Imprese Italia. La storia delle relazioni sindacali del nostro Paese negli ultimi 70 anni dimostra che la contrattazione collettiva è stata in grado di garantire ai lavoratori e alle imprese trattamenti economici che, nel rispetto del precetto di cui all'art. 36 della Costituzione, siano in linea con gli le situazioni economiche di mercato dei singoli settori, nonché coerenti con le qualifiche dei singoli lavoratori e l'andamento della produttività dei diversi comparti.

Un intervento per legge in tale ambito, pertanto, porterebbe con sé una possibile alterazione degli equilibri economici e negoziali raggiunti dalla contrattazione collettiva. Infatti, se il valore minimo fissato dal Legislatore fosse più basso di quello stabilito dai contratti collettivi, si correrebbe il rischio di disapplicazione degli stessi, poiché per le aziende il salario negoziale sarebbe considerato come un mero ed incomprensibile costo ulteriore; al contrario, se fosse più alto, l'ingerenza legislativa in tale campo determinerebbe uno squilibrio nella rinegoziazione degli aumenti. Conseguenza - non voluta - di tale disapplicazione contrattuale potrebbe essere il peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori.

Il confronto internazionale dimostra che la determinazione per legge di un salario orario minimo è tipica di Paesi storicamente caratterizzati da un sistema di contrattazione collettiva "debole" ovvero decentrata a livello aziendale o locale, non in grado di definire una previsione salariale minima omogenea. E' questo, ad esempio, quanto accaduto in Germania, ove l'introduzione del salario minimo è stata la conseguenza dell'incapacità dei sistemi di relazioni sindacali locali di definire una previsione salariale minima omogenea per tutto il territorio.

La situazione italiana è differente, poiché vi è una significativa diffusione della contrattazione collettiva nazionale che negozia anche la retribuzione del lavoro subordinato coprendo ampiamente i settori produttivi, nonché un secondo livello

di contrattazione (aziendale o territoriale) che regola il salario di produttività. Questa situazione accomuna l'Italia agli altri Paesi che non hanno introdotto il salario minimo. Peraltro, il dato riportato nella **risoluzione 7-01237**, secondo cui sarebbero fuori del salario minimo interi settori come il turismo, l'agricoltura o l'edilizia, non è dimostrato, anzi si tratta di settori tutti coperti da contrattazione collettiva, stipulata da associazioni datoriali e sindacali comparativamente rappresentative.

A ciò si aggiunga che la giurisprudenza, facendo leva proprio sull'art. 36 Cost. e sull'art. 2099 c.c., giustamente richiamato in tutte le risoluzioni, è riuscita a garantire una vasta estensione nell'applicazione dei contratti collettivi e, segnatamente, dei minimi retributivi dagli stessi definiti. Secondo i più accreditati studi internazionali, infatti, la quota di lavoratori che riceve un salario inferiore ai minimi dei contratti collettivi, sarebbe intorno al 10-12% (A. Garnero, 2017) e probabilmente tale fenomeno potrebbe essere totalmente arginato **rendendo obbligatorio** il riferimento alle retribuzioni definite dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

L'introduzione di un salario minimo legale, inoltre, getterebbe le basi per l'indebolimento della contrattazione collettiva nazionale, vanificando gli equilibri (a volte faticosamente) raggiunti tra le parti sociali che tengono strettamente conto dell'andamento economico nonché dei costi e oneri per ciascun comparto. Senza dimenticare che il contratto collettivo, lungi dal determinare i soli salari, è anche lo strumento che consente di individuare soluzioni per le mutevoli esigenze organizzative e di flessibilità delle imprese, di assicurare tutele collettive e, spesso, sistemi di welfare integrativi in favore dei dipendenti, come dimostrato in concreto dalla contrattazione collettiva dei settori del Terziario e dell'Artigianato. Peraltro, gli studi internazionali (vedi A. Garnero, 2013) dimostrano che i salari minimi in Italia, derivati dai contratti collettivi, sono più elevati rispetto ai paesi dove è stabilito un salario minimo per legge.

Da ultimo, questo strumento non servirebbe neanche per combattere la questione del c.d. lavoro nero dal momento che questi lavoratori, probabilmente, non

vedrebbero comunque applicato loro il salario minimo legale. Come già evidenziato in altre sedi, il lavoro nero si combatte garantendo certezza delle regole, dell'applicazione dei contratti collettivi vigenti e delle correlate attività ispettive da parte degli organi di vigilanza.

L'introduzione del salario minimo per legge non risolverebbe a nostro avviso neppure la complessa questione dei *working poor*, anzi, avrebbe l'effetto di spiazzare i lavoratori a basso salario relegandoli a percepire solo il minimo oppure addirittura a trasformarli in disoccupati.

Osservazioni e proposte di R.E TE. Imprese Italia

Con riferimento alle Risoluzioni in esame, è opportuno segnalare in primo luogo che la discussione in oggetto non può che riguardare il lavoro subordinato. In alcune risoluzioni, più o meno esplicitamente, viene richiamato anche il lavoro autonomo, che si caratterizza, invece, per essere attività imprenditoriale o professionale e pertanto necessariamente connessa a negoziazione individuale.

Vengono inoltre richiamate altre figure che nulla hanno a che vedere con il lavoro subordinato. In tutti questi casi è improprio, a giudizio di R.E TE. Imprese Italia, il riferimento a qualsiasi forma di salario minimo.

In particolare sono citate nella **risoluzione 7-01241**, da una parte, l'alternanza scuola-lavoro e i tirocini curriculari, ovvero percorsi di istruzione attraverso cui si acquisiscono i crediti formativi per l'acquisizione di un titolo; dall'altra i tirocini extra curriculari, che hanno una disciplina propria, stabilita in sede di Conferenza Stato-Regioni attraverso apposite linee guida. E' palese che nessuno di questi istituti sia riconducibile al lavoro subordinato, diversamente verrebbe meno la loro natura formativa.

Nel merito, quattro delle cinque risoluzioni esaminate propongono, con alcune differenze, l'introduzione di un salario orario minimo. In particolare:

- la **risoluzione 7-00847 (Rizzetto)** propone l'introduzione di una retribuzione minima oraria su base nazionale;

- la **risoluzione 7-00886 (Cominardi)** propone una retribuzione oraria lorda di nove euro e l'istituzione di un'authority incaricata del suo adeguamento, prevedendo altresì il recupero nel mese di gennaio di ogni anno del differenziale tra inflazione programmata e reale;
- la **risoluzione 7-01237 (Baldassarre)** propone l'introduzione di un salario minimo orario, al di fuori dell'ambito di applicazione della contrattazione collettiva ovvero applicabile se migliorativo rispetto ad essa e l'istituzione di un'authority per il suo adeguamento;
- la **risoluzione 7-01241 (Gribaudo)**, attraverso il coinvolgimento delle parti sociali, propone la definizione di un compenso minimo orario o per prestazione, annualmente aggiornato in base all'inflazione, e applicabile ai soli settori privi di contrattazione ovvero con contrattazione non rappresentativa.

Si discosta da questi meccanismi la sola **risoluzione 7-01268 (Martelli)** che propone, invece, il rinvio ai contratti collettivi per individuare la retribuzione minima.

Tutte le proposte che prevedono un salario "legale" identico in tutti i settori sono a giudizio di R.E TE. Imprese Italia non condivisibili, in quanto non tengono conto dei diversi andamenti dei settori economici, e per le ragioni sopra esposte. Inoltre si fa presente che la legge delega 183/2014 limitava il possibile intervento del Governo esclusivamente alle attività/settori non coperte da contrattazione collettiva, pertanto qualsiasi altra ipotesi si porrebbe oltre i confini della legge delega.

La fissazione di un salario minimo legale è proprio uno degli aspetti più controversi dal punto di vista economico, oltre che per i predetti effetti e conseguenze che potrebbe avere nelle scelte aziendali, anche perché, a differenza di quanto accade in molti paesi, si perderebbe l'opportunità di differenziare il salario per particolari gruppi di lavoratori, come i giovani senza esperienza, i lavoratori in formazione o assunti con contratto di apprendistato, gli appartenenti a particolari settori occupazionali o particolarmente qualificati.

Non si ritiene che un'autorità indipendente sia il soggetto idoneo per la eventuale determinazione/adequamento del salario, disconoscendo in questo modo il ruolo

delle parti sociali. Gli altri meccanismi di adeguamento proposti, di mera indicizzazione, sono stati già in passato oggetto di esame da parte della Commissione nell'ambito del c.d. semestre europeo, a proposito ad esempio del sistema francese. La Commissione in quella sede ha ritenuto che tale meccanismo può determinare rigidità salariale, in particolare per i lavoratori a basso reddito, ritardando i necessari aggiustamenti in caso di shock dei livelli di produttività e dei prezzi.

Infine, poiché la retribuzione in Italia è tradizionalmente definita in misura mensile, l'introduzione di un compenso orario minimo orario determinerebbe inevitabilmente un incremento di costo del lavoro a carico delle aziende, aspetto da scongiurare in ogni caso.

R.E TE. Imprese Italia ritiene più idoneo, rispetto al consolidato sistema di relazioni sindacali italiano, il rinvio ai contratti collettivi nazionali per la determinazione della retribuzione che in ogni caso dovrebbe avere misura mensile, implementando l'applicazione delle suddette retribuzioni anche alle attività non coperte dalla contrattazione collettiva. Non si ritiene, invece, esistano interi settori scoperti contrattualmente.

Come già evidenziato infatti, posto che in Italia il salario è stabilito dai contratti collettivi, occorre rafforzare questo principio, attraverso una previsione che, indipendentemente dalla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione, faccia leva sull'art. 36 e dia valore legale ai minimi contrattuali stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi, sulla base degli indirizzi già consolidati, sia nella giurisprudenza, sia nella prassi amministrativa, affiancandovi una più incisiva vigilanza attraverso indirizzi agli organi ispettivi, oggi non ancora sistematizzati e pertanto carenti.

Non si può non evidenziare in questa sede, come una fondamentale questione, secondo R.E TE. Imprese Italia, sia il proliferare di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni prive di rappresentanza, che creano dumping tra imprese, oltre che condizioni di lavoro peggiori. Negli ultimi tempi desta preoccupazione la sempre maggiore legittimazione di questo fenomeno, in assenza di chiari indirizzi, pur richiesti da parte dei soggetti preposti alla vigilanza. Il tema viene troppo spesso

accantonato citando la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione, senza tuttavia tenere in considerazione l'esistenza di una vasta produzione normativa che richiama il rispetto dei contratti collettivi sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi, ad esempio per la fruizione di diversi benefici fiscali o contributivi e/o per il rilascio del DURC interno. La suddetta normativa dimostra come il Legislatore ha inteso ripetutamente tutelare il rispetto della contrattazione collettiva quale elemento da sostenere al fine di garantire corrette condizioni sia tra imprese sia per i lavoratori.

Si ritiene quindi prioritario, prima di procedere a ipotesi di introduzione di un salario minimo per legge, porre in essere le condizioni per favorire l'applicazione delle norme che già oggi privilegiano l'applicazione dei contratti collettivi, estendendo il riferimento alla retribuzione da essi definita da parametro obbligatorio per il versamento dei contributi previdenziali a parametro obbligatorio per il riconoscimento di retribuzioni minime. Questa soluzione rafforzerebbe la funzione dei contratti collettivi mentre la fissazione ex lege di un salario ne sminuirebbe del tutto la funzione salariale.