

Documento Confesercenti su Salario minimo per legge

Le proposte legislative finalizzate all'introduzione di un salario minimo per legge vedono la nostra contrarietà.

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 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 quadro 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.

L'introduzione di un salario minimo legale orario, 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.

La discussione sul salari minimo pone come criterio economico “paracadute” un importo di 9 euro al lordo per ora/lavoro. Ciò, se comparato alle tabelle CCNL TDS Confesercenti, significa avere un incremento di minimo tabellare di almeno 1.5 euro per ora/lavoro. Per il CCNL Turismo è di 2 euro per ora/lavoro.

Diverso il concetto di minimo tabellare da quello del costo complessivo del contratto. In questo senso il CCNL TDS Confesercenti ha un trattamento economico complessivo orario pari a 18.73 euro; il CCNL Turismo ha un trattamento economico complessivo orario pari a 17.58 euro (tabelle ministeriali). Di conseguenza in termini esemplificativi il datore di lavoro potrebbe, in caso di ispezione o di contenzioso, dimostrare facilmente che, pur non applicando il CCNL TDS Confesercenti, ma limitandosi ad applicare la legge (9 euro lordi), è in linea con quanto il sistema richiede. Questo rappresenterebbe la distruzione di tutto il “sistema di welfare contrattuale” (Enti bilaterali Fondi assistenza sanitaria) con evidente danno per i lavoratori.

Si pensi, ad esempio, alle previsioni dei ccnl sulle prestazioni bilaterali, che determinano vantaggi economici per i dipendenti ben superiori alla sola quota di contribuzione (si pensi ad. es., al lavoratore al quale viene integralmente rimborsato o anticipato il costo di un intervento chirurgico del valore di 20.000 euro). L'introduzione del salario minimo legale rischierebbe di colpire il welfare contrattuale.

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.

Confesercenti ritiene più idoneo, rispetto al consolidato sistema di relazioni sindacali italiano, il mero 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 produttive non coperte dalla contrattazione collettiva.

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.

Si ritiene quindi prioritario, prima di procedere con le 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. Inoltre, occorre intensificare il contrasto ai contratti pirata sottoscritti da Organizzazioni prive di rappresentatività e non presenti nel Cnel, che generano dumping contrattuale e determinano l'applicazione di salari non congrui rispetto a quelli dei contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni realmente rappresentative.

Inoltre va ribadito che per quanto concerne gli accordi definiti a livello Europeo non sussiste alcun obbligo di recepimento per il nostro Paese.

Prioritario agire avendo come obiettivo quello di ridurre il costo del lavoro e prevedere per i rinnovi contrattuali la possibilità di sgravarne il peso fiscale e contributivo per chi applica i contratti sottoscritti dalle organizzazioni considerate comparativamente maggiormente rappresentative.