

LA RETRIBUZIONE MINIMA ORARIA

Stefano Passerini

➔ Il salario minimo, a prescindere dalla sua fonte di istituzione, esiste in tutti gli stati membri dell'Unione Europea.

➔ Alcuni di essi, fra cui il nostro, hanno affidato il compito di determinare il livello minimo delle retribuzioni alla contrattazione collettiva. Altri, invece, lo hanno affidato alla legge.

➔ In ogni caso, gli uni e gli altri affidano al proprio ordinamento giuridico il compito di garantirne il rispetto.

- Cosa significa introdurre una retribuzione minima oraria, **garantita per legge**, che offra una tutela minimale per tutte le categorie di lavoratori, rafforzando al tempo stesso la salvaguardia della dignità del lavoro?

A. La semplice introduzione nell'ordinamento giuridico di un valore retributivo minimo orario per lavoratori a cui non si applica un contratto collettivo di categoria?

B. Ovvero il rispetto effettivo dei valori economici fissati, in un caso dalla legge nell'altro dai contratti collettivi?

- Limitarsi a fissare per legge, *sic et simpliciter*, un valore retributivo minimo orario – per coloro a cui non si applica la contrattazione collettiva – avrebbe scarsa incidenza sul piano pratico, in quanto l’effetto sarebbe soltanto quello di introdurre un “ulteriore valore economico” da prendere a riferimento.
- A nostro avviso la domanda a cui dare risposta invece è duplice:

a) come si può garantire, in presenza di ampi fenomeni di *dumping* contrattuale, il rispetto dei trattamenti economici previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria?

b) e come si intende garantire il rispetto del valore retributivo minimo orario a favore di quei lavoratori per i quali non trova applicazione la contrattazione collettiva?

- ❖ Va considerato che praticamente tutti i settori dell'attività economica hanno un CCNL di riferimento, sottoscritto dalle organizzazioni maggiormente rappresentative.
- ❖ nel nostro Paese, la mancata adozione di un salario minimo legale è da mettere in correlazione proprio alla diffusione della contrattazione collettiva che, storicamente, si è fatta carico di individuare i livelli salariali minimi per ciascuna categoria di lavoratori, anche in virtù di una giurisprudenza pluridecennale che ha, in sostanza, individuato in quei livelli salariali la garanzia dell'attuazione del principio recato dall'art. 36 della Costituzione.
- ❖ Purtroppo, specie a seguito della crisi economica, si sono diffuse aree di lavoratori con un salario al di sotto di quello stabilito dai contratti firmati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

- Se quindi, a ben guardare, si può sostenere che, in qualche misura, un salario minimo legale di riferimento, nel nostro ordinamento, è già vigente il vero problema è quello di definire il rapporto tra legge e contrattazione.
- Nell'ipotesi in cui il legislatore introducesse un salario minimo "universale", che non tiene specificamente conto del sistema della contrattazione collettiva vigente, molto probabilmente, si ingenererebbe nelle imprese la tentazione di "sciogliersi" dal complesso di obblighi che derivano dal rispetto dei contratti collettivi, a favore di una regolamentazione unilaterale del rapporto di lavoro che troverebbe, però, nel mero rispetto del salario minimo, la sua tutela fondamentale.

- È opportuno tuttavia ricordare che il perimetro delle garanzie e delle tutele offerte al lavoratore dei CCNL è ben più esteso del mero trattamento economico minimo.
- Inoltre l'introduzione di un salario minimo così come si sta proponendo, quale variabile indipendente fissata ad un valore arbitrario (9 euro), avrebbe un impatto importante sul resto della struttura salariale. Infatti, anche le retribuzioni dei livelli contrattuali più alti dovrebbero essere adeguate per mantenere la proporzione tra le retribuzioni dei diversi livelli, così come indicata dalle scale parametriche presenti in tutti contratti collettivi, causando un effetto di propagazione del maggiore onere che si sostanzierebbe in un incremento di fatto del costo del lavoro.

- **Come Sistema di rappresentanza imprenditoriale siamo pertanto contrari alla fissazione per legge di un valore della retribuzione oraria.**
- Riteniamo, poi, che la determinazione *ope legis* sia del salario minimo orario sia del meccanismo di adeguamento al costo della vita, oltre a rappresentare un *vulnus* all'autonomia negoziale collettiva e a determinarne l'impoverimento, esponga al rischio di un uso strumentale dell'argomento, volto ad influenzare il consenso politico.

- Dunque l'opzione che, a nostro avviso, il Legislatore dovrebbe seguire è quella che prende a riferimento, per la determinazione del salario minimo e per il suo adeguamento, il sistema della contrattazione collettiva espressione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, salvo individuare un vero e proprio livello minimo di garanzia per i settori e le attività che fossero effettivamente prive di contrattazione di riferimento.
- La vera questione, allora, diventa quella di selezionare criteri obiettivi per individuare quale dovrebbe essere il contratto collettivo di settore da prendere a riferimento.

- Proprio perseguendo tale ultima finalità Confindustria e Cgil Cisl Uil hanno sottoscritto l'accordo interconfederale del 2011 e l'accordo interconfederale del 2014 (che ha preso il nome di Testo Unico sulla Rappresentanza), ove sono state definite le regole per selezionare gli agenti contrattuali e rendere, così, i processi negoziali più certi e volti a garantire la piena esigibilità degli accordi conclusi sia a livello nazionale che a livello aziendale.
- Sempre in quest'ottica, Confindustria e Cgil Cisl Uil hanno sottoscritto, nel 2018, l'accordo denominato "Patto per la fabbrica" nel quale Confindustria si è impegnata a misurare la propria rappresentatività e a condividere criteri di misurazione della rappresentanza datoriale con le altre organizzazioni di rappresentanza delle imprese.