



## **PROPOSTA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO RELATIVA AI SALARI MINIMI ADEGUATI NELL'UNIONE EUROPEA**

La proposta di direttiva di cui qui ci occupiamo non intende istituire un salario minimo europeo, né obbligare gli Stati membri a stabilirlo per legge. La proposta insiste, invece, sulla applicazione di tutele minime uniformi in tutti gli Stati membri, richiedendo agli Stati membri, che non abbiano una copertura contrattuale pari o superiore al 70%, l'introduzione di misure di rafforzamento del salario minimo.

Nel nostro paese, come risulta dai dati dell'archivio dei CCNL del CNEL e dai dati INPS, la copertura contrattuale è abbondantemente superiore al 70%. Il che comporta, dunque, una rilevanza davvero marginale di tale direttiva nel nostro ordinamento.

La contrattazione collettiva italiana, anche nei settori in cui Confesercenti agisce tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale (terziario, turismo, panificazione, etc.), è ampiamente applicata per recidere ex ante qualsiasi necessità di un intervento legislativo in materia.

Qualora la proposta di direttiva fosse approvata dalle competenti istituzioni europee, Confesercenti insisterebbe per il rispetto nella fase attuativa, a livello nazionale di ciò che è noto come nostra tradizione nazionale consolidata in materia di determinazione dei salari minimi, la quale avviene mediante contrattazione collettiva sin dal 1948.

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.

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.

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.

In ogni caso, se il problema da affrontare è rappresentato dalla disapplicazione dei minimi salariali contrattuali, una legge sul salario minimo legale non lo risolverebbe di certo, poiché chi, oggi, disapplica i minimi contrattuali – che pure rappresentano, ai sensi delle vigenti normative in materia, la misura sulla quale calcolare i contributi sociali ai fini della regolarità contributiva -, ugualmente disapplicherebbe il minimo legale. E allora, in questa ottica, il problema è quello di assicurare una più adeguata attività di vigilanza ispettiva sul rispetto dei ccnl.

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 delle PMI. 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 pesantemente il welfare contrattuale.

Conseguenza - non voluta - di tale disapplicazione contrattuale potrebbe essere il peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori. Il contratto collettivo nazionale di lavoro, disciplina non solo il salario, ma anche l'orario di lavoro, i permessi, la malattia, le tutele per la maternità, la contrattazione di secondo livello, il salario di produttività, il welfare (sanità integrativa, previdenza complementare, ammortizzatori sociali, provvidenze a favore dei lavori erogate dalla bilateralità). Il salario minimo legale potrebbe, dunque, favorire una fuga dalla contrattazione collettiva.

Gli studi internazionali dimostrano che i salari minimi in Italia, derivati dai contratti collettivi, sono più elevati in proporzione al salario mediano 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.