

Perché si al salario minimo legale

di Giuseppe Di Gaspare

31 ottobre 2023

Sommario: 1. Il punto di vista del Cnel. . – 2. Un possibile meccanismo di bonifica del lavoro al nero.

1. Il punto di vista del Cnel

Il parere del CNEL, approvato dall'assemblea del 12 ottobre scorso sulla inopportunità dell'introduzione del salario minimo legale, si basa su di una supposta contrapposizione dicotomica tra salario minimo e contrattazione collettiva. Quest'ultima è intesa come strumento, non solo principale, ma unico per la tutela di qualsiasi forma di lavoro dipendente.

La contrattazione collettiva, piuttosto, per rinvigorirsi e fare fronte a nuove sfide avrebbe solo bisogno di un maggiore sostegno pubblico. Si afferma infatti che “a sostegno della contrattazione collettiva” andrebbero “indirizzate ingenti risorse pubbliche in termini selettivi, verso i soli sistemi di contrattazione collettiva e bilateralità più consolidati”.

Insomma, la ricetta proposta - non tanto tra le righe - è in odore di autoreferenzialità. Soldi ad Associazioni sindacali ma anche padronali, le quali poi dovrebbero subordinarne, nella contrattazione collettiva, la “fruibilità”, da parte delle singole imprese, alla condizione della integrale applicazione dei trattamenti retributivi complessivi garantiti dai contratti collettivi più diffusi, a livello nazionale di categoria”.

La dispendiosa, complicata, burocratica macchina da guerra vagheggiata - peraltro molto improbabile nei fatti data la precaria situazione della finanza pubblica - dovrebbe gestire i finanziamenti pubblici e poi vigilare sul loro rispetto. Insomma, il parere del CNEL, più che entrare nel merito della proposta del salario minimo, sembra rigettarla ideologicamente in quanto alternativa alla contrattazione collettiva. Ed in effetti “l'assemblea del CNEL...si dimostra compatta nel difendere

il sistema della contrattazione collettiva". In realtà la visionaria soluzione "difensiva" della contrattazione dal rischio del salario minimo legale si basa su di un abbaglio che è il caso di esplicitare.

Salario minimo e contrattazione collettiva a ben vedere non sono forme di tutela alternative o addirittura antagoniste, ma complementari e sinergiche a tutela dei lavoratori dipendenti.

Il salario minimo, giuridicamente, si configura come inserimento unilaterale nel rapporto contrattuale di una clausola legale a favore del contraente più debole. Ha un suo fondamento nell'art 36 della Costituzione e costituisce, nello specifico, attuazione del diritto ad una retribuzione dignitosa ivi richiamata. Un effetto unilaterale inderogabile che si ritrova peraltro negli articoli della Costituzione che dispongono analoghi effetti nei contratti di lavoro a tutela di posizioni fragili (lavoro minorile, riposo settimanale, ferie, lavoratrici madri, lavoro femminile parità di retribuzione, inabili ..) previste negli artt. 36, 37 e 38 della Costituzione.

La contrattazione, invece, ha struttura bilaterale ed il suo effetto giuridico si produce a seguito del raggiungimento dell'accordo. Ovvio. Nella nostra Costituzione essa è rafforzata in ragione del fatto che nella negoziazione il sindacato si presenta come rappresentante dei lavoratori iscritti e dunque unico contraente per gli stessi sul lato dell'offerta. È l'art 39 che legittima e tutela tale posizione legale di forza, altrimenti sarebbe in contrasto con l'autonomia privata dei singoli. Ad ogni modo, la conclusione della negoziazione non è scontata in quanto per raggiungere l'accordo bisogna essere in due. Il contenuto dell'accordo è pertanto inevitabilmente condizionato dai rapporti di forza sottostanti alle parti contraenti.

Questo schema relazionale è in crisi. Esso ha avuto a suo fondamento strutturale, nella storia repubblicana del secolo scorso, la figura paradigmatica del lavoratore dipendente a tempo indeterminato, specie nell'industria,. Un lavoratore salariato protetto da forme di licenziamento arbitrario e da abuso di potere datoriale dalla legge 300/1970 sullo statuto dei lavoratori.

Tale figura è ora recessiva. Erosa dalla frammentazione delle figure di lavoro dipendente nell'era della globalizzazione dei mercati. Ha fatto invece la sua apparizione, anche da noi, la categoria dei working poor. Lavoratori la cui retribuzione si colloca, comunque, al di sotto della soglia di povertà. Una preoccupazione condivisa nella UE (Direttiva n. 2023/970/UE), alla quale la maggior parte degli stati membri ha fatto fronte con l'introduzione appunto di un salario minimo legale.. Categoria dei working poor estesasi peraltro grazie alle nuove tipologie di lavoro precarizzato codificate nella svolta neoliberalista dal Job Act D.lgs. 23/2015 il quale comunque in qualche disposizione accenna ad un "salario minimo" o "di base", senza però prevederne in modo specifico l'attuazione. Lavoratori precarizzati, che spesso dipendono da evanescenti ed impersonali controparti globali, piattaforme telematiche ubicate aliunde le quali interagiscono tramite app o mail. In queste labili situazioni relazionali, il supporto assicurato dall'art 39 Cost. - sul lato

dell'offerta alla contrattazione collettiva legale - non ha più il sottostante strutturale della figura paradigmatica del lavoratore a tempo indeterminato e perde dunque consistenza.

Anche il diritto di sciopero (art 40 Cost) diviene, in queste situazioni, un'arma spuntata se non controproducente, stante che, nel nuovo quadro normativo post Job act, il datore di lavoro può licenziare, anche lavoratori a tempo indeterminato con una semplice comunicazione mail, senza il vaglio della "giusta causa" della motivazione in sede giudiziaria .

Assente completamente è poi la capacità di reazione collettiva, allorquando il lavoro dipendente può essere mascherato sotto forma di lavoro autonomo (a partita IVA). Il caso appunto dei rider, appena fatto oggetto di attenzione del Tribunale di Milano. .

La contrattazione collettiva come strumento unico di tutela del lavoro salariato, dunque, si trova oggi di fronte ad una strada in salita. Non sarà certo l'auspicio, improbabile, sostegno finanziario pubblico a rimetterla in carreggiata.

Sul fronte datoriale, nelle situazioni strutturalmente deboli ove prevale il lavoro precarizzato, è facile riscontrare una diffusa attitudine avversa alla contrattazione collettiva da parte dei datori di lavoro. Anche la rinegoziazione dei contratti scaduti latita, come denunciato dagli stessi sindacati, finendo così nel tempo la retribuzione originariamente contrattata al di sotto del limite "minimo" contemplato dall'art 36 Cost. Contratti spesso carenti di meccanismi di adeguamento salariale nel tempo il che incentiva ulteriormente la parte datoriale a procrastinare l'avvio della rinegoziazione.

Proprio su di un caso del genere e sul mancato rispetto dell'art 36 Cost. ha fatto leva la sentenza n. 27711 del 02.10.2023 della Cassazione, che ha ritenuto, nella specie, la retribuzione non in grado di assicurare al lavoratore " un' esistenza libera e dignitosa" , nonostante fosse prevista in un contratto collettivo di categoria.

Come da molti rimarcato, è venuto meno con questa sentenza della Suprema Corte, il principio, finora indiscusso, che escludeva la valutazione di conformità all'art 36 della Costituzione per i rapporti di lavoro regolati dai contratti collettivi. Cade così la loro presunzione di legittimità costituzionale dei contratti collettivi. Viene dunque meno il parametro di riferimento della giurisprudenza del giudice del lavoro.

Il ribaltamento apre ora una stagione di supplenza giudiziaria.

Sentenze inevitabilmente caso per caso, rimesse alla valutazione analogica e in definitiva all'apprezzamento sensato del giudice. Decisioni contestualizzate con riferimento al costo della vita differenziato in relazione anche alla competenza territoriale del giudice adito. Importi non omogenei e probabilmente superiori al minimo salariale di 9 euro previsto in genere nei disegni di legge che ne propongono l'introduzione. Incertezze giurisprudenziali e ulteriori inevitabili fibrillazioni delle relazioni sindacali e nei singoli rapporti di lavoro.

Anche la sentenza 3237/2023 del 19 ottobre scorso del tribunale di Milano, sull'obbligo di versamento dei contributi INPS a favore dei rider, copre un'altra falla regolatoria ed è al contempo un segnale critico per la contrattazione collettiva, peraltro marginale, in questi settori. La sentenza disvela l'esistenza di un lavoro dipendente mal pagato precarizzato, sottoteso al suo mascheramento come lavoro autonomo, e portatore di una esigenza legittima di protezione che un giudice, costituzionalmente orientato, non può non tutelare imponendo alla controparte (rivelatasi datoriale) il pagamento degli oneri contributivi.

2. Un possibile meccanismo di bonifica del lavoro al nero

L'introduzione per legge del salario minimo dovrebbe far chiarezza sul punto e ricondurre nell'ambito del lavoro dipendente anche quello nascosto dalla forma giuridica di lavoro autonomo non professionale. Appunto le partite IVA dei rider.

Il disegno di legge (A.S.310) di questa legislatura indica al riguardo una direzione utile cercando di ricondurre nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato quello sub specie di lavoro autonomo come, appunto, le partite IVA non professionali.

L'introduzione del salario minimo legale avrebbe il pregio di arginare una potenziale deriva giurisprudenziale, fornendo una base normativa certa al giudice del lavoro

Ad ogni modo, in questo contesto precarizzato appare utopistica e al contempo fuorviante prospettare in alternativa un salario minimo per categoria affidato ai diversi contratti collettivi il cui rispetto sarebbe assicurato poi dall'occhio vigile dei sindacati e dalla loro capacità di gestire risorse pubbliche premiali per i più virtuosi.

Questa superfetazione pubblicistica della contrattazione collettiva potrebbe in effetti risolversi nel suo contrario con l'effetto di sua ulteriore emarginazione. Rimane sempre il punto che siccome per chiudere un contratto bisogna essere in due. I singoli imprenditori, in presenza di ulteriori cavilli e laccioli già poco propensi ad accettare ingerenze esterne del sindacato nel luogo di lavoro, potrebbero tirarsene fuori, rafforzando la diaspora in atto delle imprese anche dalle associazioni datoriali.

Difficile, pertanto, azzardare previsioni sulla fattibilità e sull'impatto delle misure palliative ventilate nel documento del Cnel, destinate a rimanere molto probabilmente solo sulla carta.

La dice lunga, del resto, sul cattivo stato di salute della contrattazione collettiva, la continua erosione del potere di acquisto dei lavoratori.

Impietose statistiche collocano l'Italia costantemente all'ultimo posto della classifica UE degli ultimi trent'anni. Anche ISTAT (9 ottobre 2023) attesta oggi una regressione delle retribuzioni reali al di sotto dei livelli del 2009.

Regressione imputabile, nello stesso documento, anche alla latitanza della rinegoziazione dei contratti collettivi scaduti .

Un salario con importo base piuttosto effettivamente minimo - calcolato a circa 1200 euro/mese – che sfiora la soglia di povertà – ed in grado di sopperire soltanto alle necessità di una famiglia, purché mononucleare , non dovrebbe essere in grado di fare concorrenza alla contrattazione collettiva.

Da qui l'importanza a tutela delle situazioni di working poor e anche a sostegno alla contrattazione collettiva, di intraprendere “la via maestra” del salario minimo orario per legge.

Ed in effetti, entrando nel merito del suo funzionamento a regime, Il salario minimo avrebbe anche il pregio di innescare un circuito virtuoso di progressiva emarginazione del lavoro nero.

La sua introduzione comporterebbe, infatti, in termini di diritto, l'inversione dell'onere della prova a tutto vantaggio del contraente più debole. In caso di giudizio per mancato pagamento del salario minimo, l'imprenditore dovrà fornire la prova di aver corrisposto quanto dovuto per legge, comprensivo, oltre che della retribuzione, anche dei contributi previdenziali nonché trattenute fiscali.

Effetti a costo zero per la finanza pubblica, anzi un possibile incremento delle entrate contributive e fiscali.

L'inversione dell'onere della prova è un forte strumento di deterrenza.

Dato che il termine per citare in giudizio la controparte datoriale perdura di gran lunga (5/10 anni) oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto al salario minimo rimane integro nel tempo e la potenziale futura sua richiesta è in grado di attivare un conflitto di interessi non gestibile dall'imprenditore disonesto che non avrebbe più alcuna forma di ricatto sul lavoratore una volta cessato il rapporto .

In questo modo il salario minimo legale contrasterebbe la piaga del lavoro al nero, potendo il lavoratore al nero rivendicare quanto spettategli in qualsiasi momento successivo.

La misura legale, a costo zero per le finanze pubbliche, si contrappone pertanto al reddito di cittadinanza e ad altre forme assistenziali alla disoccupazione che gravano sull'erario. Una differenza strutturale. Nelle forme assistenziali pubbliche, diversamente dal salario minimo, è presente un potenziale interesse collusivo tra lavoratore al nero e datore di lavoro a favore, pena la perdita per il primo del denaro assistenziale .

Nel momento in cui il reddito di cittadinanza viene ridotto - come oggi sembra volersi fare - alla funzione essenziale di sostegno a chi non è in grado di procacciarsi effettivamente un lavoro, non si capisce la ragione per cui “gli occupabili” non dovrebbero essere tutelati almeno con il riconoscimento del diritto al salario minimo legale.

Anzi, in ipotesi, esteso il diritto a tutte le forme di lavoro illegale, il salario minimo potrebbe rompere la collusione, vanificando la convenienza del datore di

lavoro a ricorrere al lavoro nero, stante il rischio latente di un successivo emergere del conflitto di interessi a suo danno ad opera del lavoratore al nero.

Se si andasse in questa direzione ad avvantaggiarsene sarebbe anche gli imprenditori onesti, che pagano regolarmente retribuzioni, contributi e tasse, i quali sarebbero tutelati in questo modo dalla concorrenza sleale di chi lucra sul lavoro nero o sottopagato. Sarebbero così meno tentati dall'emulazione dei più furbi.

Uno zoccolo duro salariale minimo legale, a protezione dei working poor, potrebbe determinare anche un effetto di rilancio della contrattazione collettiva. La convenienza ad astenersi dagli accordi incontrerebbe infatti nel salario minimo legale un plafond strutturale valido per tutto il territorio nazionale. Anche la rinegoziazione bilaterale dei contratti scaduti potrebbe trarne beneficio.

Si contesta al salario minimo legale il limite della sua rigidità. È vero. Tale rigidità rimarrebbe anche nel caso della introduzione per legge di un - necessario - meccanismo di adeguamento salariale collegato al tasso di inflazione per non fare perdere di effettività al salario minimo. Il salario minimo, per sua natura non negoziabile, manterrebbe comunque l'attributo della rigidità.

La flessibilità semmai andrebbe utilmente ricercata nella contrattazione collettiva, uscendo dal totem confederale del contratto unico nazionale per categoria che dovrebbe essere riservato solo per la parte normativa del contratto, introducendo però per la parte retributiva contratti integrativi locali aziendali anche con salari differenziati., rompendo, in questo modo, il tabù delle gabbie salariali che, più che tutelare i lavoratori nelle regioni a minor reddito, come il mezzogiorno, non fanno altro in realtà che incentivare la delocalizzazione imprenditoriale fuori dal nostro paese.