L' ILLUSIONE (E I RISCHI) DEL SALARIO MINIMO PER LEGGE

Dopo le elezioni europee alla ripresa della attività di Governo, sembra che uno dei provvedimenti ritenuti più urgenti sia l'approvazione per legge di un salario minimo obbligatorio valevole per tutti.

In effetti in Italia a differenza di diversi altri paesi europei, manca una previsione di legge che fissi dei minimi retributivi. Il contenuto economico e normativo dei rapporti di lavoro è lasciato (da sempre) alla libera contrattazione collettiva tra le Organizzazioni più rappresentative sia dei lavoratori dipendenti sia dei datori di lavoro. La particolare situazione del mondo del lavoro in Italia, tradizionalmente fortemente sindacalizzato, non ha mai, sino a oggi, evidenziato situazioni che richiedessero una tutela di legge per garantire a tutti, senza distinzioni, un salario orario minimo.

Ora questa improvvisa attenzione si basa su un grosso equivoco e su una colpevole ignoranza. Dire che in Italia non esiste un salario minimo garantito per legge è vero, ma ciò non significa che nel nostro paese esistano spazi (legali) dove i lavoratori sono lasciati alla mercè del più bieco sfruttamento! Come si dimostrerà più avanti questa "battaglia" per fare una legge (un'altra) sul salario minimo in realtà appare contemporaneamente una manovra ad effetto consenso ma, ancora più grave, nasconde uno strisciante disegno accentratore dello Stato di cui alcune forze politiche (che si autodefiniscono sovraniste) si rendono interpreti.

È bene allora inquadrare il tema del salario minimo, nel corretto scenario giuridico e sociale italiano fuori dalle facili demagogie.

- Nel nostro Paese il contratto di lavoro è un contratto "tipico " cioè previsto nel Codice Civile al Libro V, e normato da norme di Diritto Privato .
- Né il Codice Civile nelle altre Leggi hanno mai direttamente definito il contenuto economico del rapporto di lavoro subordinato, che (solo in linea teorica) è lasciato alla libera determinazione delle parti o delle loro rappresentanze sindacali .
- Il legislatore Costituente, ben consapevole dell'esigenza di tutela della parte "debole" del rapporto di lavoro (cioè il lavoratore) non ha volutamente previsto un sistema in cui la legge (e quindi lo Stato) intervenisse direttamente nel rapporto di lavoro sia privato o pubblico.
- Ben più saggiamente invece il legislatore Costituente, ha previsto che questa funzione sociale di tutela dei diritti nel campo del lavoro fosse incardinata nel meccanismo della "rappresentanza", e della libera contrattazione collettiva, dandole dignità costituzionale, al TITOLO III della Costituzione all'art 39, la dove si prevede testualmente *"I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce*". Purtroppo questa parte è rimasta incompiuta ,non avendo mai provveduto il legislatore ordinario a normare nel concreto le modalita' e le forme in cui declinare il criterio di "rappresentanza" nè le condizioni per la valenza obbligatoria di contratti collettivi, Estremizzando oggi allo stato attuale, all'interno di un settore produttivo, nessuno può vietare che varie sigle sindacali dei lavoratori cosi' come varie Associazioni datoriali, possano stipulare due o più 'contratti collettivi diversi, tutti con uguale valenza ,non avendo mai la legge appunto fissato criteri con cui si misura e si da valenza alla "rappresentanza".
- Nel concreto e di fatto, sino ad oggi il problema non si è più di tanto evidenziato, esistendo dalla parte dei lavoratori subordinati tre formazioni storiche ben radicate che agendo (quasi sempre) unitariamente, di fatto potevano assumersi come rappresentative e titolate a rappresentare il mondo del lavoro nella sua interezza. Allo stesso modo dal lato dei datori di Lavoro. La presenza di una Associazione di livello nazionale, ramificata in tutto il territorio nazionale con le sue rappresentanze locali e di categoria, Assicurava la valenza degli accordi collettivi a tutte le aziende o datori di lavoro operanti sul territorio nazionale.

- Questa situazione di fatto, che, se pur traballante, sino ad oggi ha di fatto tenuto insieme un sistema che ha garantito nella realtà, sia i principi costituzionali dell'art 36 "*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa*" sia i criteri di rappresentanza di cui all'art 39; questo pur in assenza appunto di norme regolatrice. Quindi un intervento pervasivo dello Stato in tema di trattamento economico minimo , contrasterebbe palesemente con lo spirito dei Costituenti e con le norme Costituzionali, che non a caso non lasciano nessuno spazio a questi tipi di interventi "centralisti".
  In assenza degli interventi legislativi previsti dalla Costituzione, la garanzia di una retribuzione sufficiente e dignitosa prevista dall'art 36 della Carta si è mantenuta grazie ad una (preziosa) funzione di "supplenza, di cui la Funzione Giudiziaria si è fatta totalmente carico, consolidando una Giurisprudenza che, in assenza di norme di legge, ha giustamente ritenuto che si dovesse sempre e comunque applicare ad ogni rapporto di lavoro subordinato, le condizioni minime del contratto collettivo nazionale stipulato dalle tre Organizzazioni sindacali "di fatto" più rappresentative; e questo anche se il singolo lavoratore o la singola azienda non avesse mai dato alcuna delega di rappresentanza a nessun sindacato!
- Pertanto l'obbligatorietà "erga omnes" di trattamenti minimi nel nostro Paese esiste ed è sempre esistita, per effetto da una parte di una forte rappresentanza sindacale "storica" dall'altra per l'intervento della GIURISPRUDENZA, che ha ritenuto doverosamente di dare attuazione al principio di cui all'art 36 della Costituzione in tema di retribuzione "proporzionata, dignitosa e sufficiente" identificandolo con i contenuti economici e normativi previsti dai Contratti Collettivi di settore siglati dalle più rappresentative organizzazioni sindacali, rendendoli "di fatto" vincolanti per tutti, indipendentemente dalla adesione del singolo lavoratore o della singola azienda ai Sindacati siglanti l'accordo stesso.
- Qualunque contratto di lavoro deve rispettare, per via giurisprudenziale, gia' oggi i contenuti dei contratti collettivi di lavoro del settore. Anche in quei pochissimi ambiti molto particolari, dove non esiste un contratto collettivo nazionale, la Giurisprudenza consolidata ha affermato il principio che le condizioni minime debbono comunque essere simili a quelle stabilite dal contratto collettivo nazionale del settore più vicino o più simile o assimilabile.
- Certo l'assenza di norme di legge precise sulla "rappresentanza" , che il Costituente aveva chiaramente previsto nel suo disegno, oggi non regge più e lo dimostrano il proliferare esponenziale di sigle sindacali della cui valenza in termini di rappresentanza nessuno è in grado di controllare, con il rischio reale di una "giungla retributiva fuori controllo e inevitabilmente portatrice di "abusi" verso la parte "debole " del rapporto, cioè i lavoratori dipendenti.
  Appare quindi chiaro che la vera emergenza non è quella di fissare per legge un salario minimo, ma quella di avere il coraggio di dare attuazione legislativa e regolamentare all'art 39 della Costituzione con regole ben definite in tema di rappresentanza e di conseguenza di obbligatorietà dei contratti collettivi di categoria siglati dai soggetti a cui viene prima "pesata " la capacità di rappresentanza.

Qualche autorevole uomo politico, sicuramente poco informato sul mondo del lavoro, afferma che occorre una legge che fissi un salario minimo per impedire "lo sfruttamento" di lavoratori oggi pagati 2-3-Euro l'ora. Niente di più erroneo. Non esiste un contratto di lavoro (legale) che preveda una paga oraria di 2-3 euro/ora. Vi sono invece ancora tante situazioni di illegalità e di "sommerso" e di lavoro nero ; ma questi fenomeni entrano nella sfera dei "reati penali" già oggi pesantemente puniti (o cosi' dovrebbero); nulla c'entrano questi comportamenti illeciti con il tema del salario minimo fissato per legge. Forse fissando per legge un salario minimo questi comportamenti illeciti e sommersi cesseranno come d'incanto? Sicuramente no. Anzi continueranno come e più di prima essendo appunto già oggi situazioni sommerse e illegali e tali resteranno. Sarebbe come ripetere la incauta esultanza gridata da un balcone di Palazzo Chigi qualche mese fa con cui si festeggiava " l'abolizione per legge della povertà!

Se vi fosse un contratto di lavoro “legale” che preveda una retribuzione di 2-3 euro l’ora , qualsiasi giudice cui si rivolgesse il lavoratore , immediatamente dichiarerebbe illecito e nullo tale rapporto, in base al citato art. 36 della Costituzione e senza bisogno di alcuna legge ad hoc, fissando anche retroattivamente, l’inquadramento del rapporto all’interno del contratto collettivo di settore, o in assenza, dei contratti collettivi più simili .

- Esiste invece una impellente e non più procrastinabile necessita’ di dare invece attuazione piena all’art 39 della Costituzione in tema di rappresentanza, poiché se il sistema sino ad oggi ha ugualmente retto soprattutto per la presenza di realtà sindacali storiche e consolidate, è altrettanto vero che la realtà del mondo del lavoro si è fortemente evoluta e si evolve rapidamente fuori dagli schemi tradizionali.
- Una legge sul salario minimo non servirebbe a nulla se non a complicare ulteriormente una già difficile situazione, intaccando per altro quel principio di libera rappresentanza fissato dalla Costituzione che esclude un intervento o una indebita intrusione diretta dello Stato Centrale.
  Chi chiede una legge in questo senso evidentemente mira a intaccare in modo dirompente un altro principio cardine della nostra Costituzione che è quello del valore sociale insostituibile dei “corpi intermedi” che la società esprime; sindacati, associazioni, organizzazioni. I Costituenti hanno riconosciuto talmente importante tale valore sociale da inserirlo nella parte dei principi fondamentali all’art 2, *«la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali dove si svolge la sua personalità*» (concezione questa figlia del personalismo cattolico, in contrapposizione all’individualismo liberale o al collettivismo socialista
  Lo Stato sovranista, che non ha spazio nella nostra Costituzione, ovviamente mal sopporta l’esistenza di questi “corpi intermedi”, e quindi agisce nel senso della “disintermediazione“, vale a dire nella eliminazione della funzione sociale di questi attori, per sostituirli con un più facile e immediato intervento diretto dello Stato, che assume il controllo di spazi che la nostra Costituzione ha inteso invece lasciare ai quei soggetti che liberamente si formano, si costituiscono, si muovono e fanno sentire la loro voce anche senza l’obbligo di avere una rappresentanza parlamentare elettiva.
  Siamo di fronte purtroppo al radicarsi di una concezione “corporativistica“ dello Stato, situazione che il nostro Paese ha già sperimentato durante il ventennio fascista. Infatti, fin dalla sua fondazione il Partito Nazionale Fascista, aveva sostenuto **il corporativismo come principio fondante dell’organizzazione lavorativa e produttiva**. L’ottica corporativista prevede che, per il superiore bene dello Stato, il conflitto sociale venga superato e regolato attraverso un organismo superiore. Perciò le associazioni degli imprenditori e dei lavoratori dovrebbero rientrare all’interno di una comune organizzazione del lavoro, la **Corporazione**, che sia unitaria, armonizzata al suo interno e posta sotto il diretto controllo dello Stato. stabilendo un sistema di controllo dittatoriale sulle relazioni tra le classi sociali che ne sopprime all’origine il conflitto o lo scontro. Tornando all’esperienza del ventennio, in coerenza con il principio corporativista, furono create nel 1934 ben 22 Corporazioni rappresentanti ogni ramo produttivo, quali organi statali **che dovevano assicurare** la collaborazione tra classi: Ad esse e al loro Consiglio Nazionale erano inoltre attribuiti compiti di programmazione economica.

I Costituenti del ’46 hanno ovviamente abbandonato questa visione “nazional-corporativistica ” tipica dei regimi totalitari, per disegnare con preveggente illuminazione, la strada della sussidiarietà’, un principio recepito e fatto proprio anche dal Trattato sull'Unione europea (TUE) Articolo 5, paragrafo 3, ed entrato in modo esplicito nella nostra Carta Costituzionale all’art 118 . Nella visione Costituzionale compete ai “corpi intermedi “della società liberamente associati ma regolamentati nel criterio di “rappresentanza”, tutelare attraverso gli strumenti di confronto (e di scontro) gli interessi dei rappresentati, in primis i lavoratori. Non è un caso che dall’inizio della repubblica nel 46, non è mai stato oggetto di dibattito o di proposta una legge che fissasse un minimo salariale! Nessuna forza politica, da allora, compreso il “vecchio “ Partito Comunista ha mai ritenuto che il salario minimo di legge fosse un’esigenza fondamentale e prioritaria per la tutela

d'interessi "deboli". Solo in questa Legislatura e in quella precedente sono state presentate due proposte di Legge (Una delle cinque stelle e l'altra del PD) che prevedono la fissazione di una paga oraria minima di legge pari a 9 Euro lorde. le Organizzazioni sindacali sia dei lavoratori sia imprenditoriali da subito si sono dichiarate fortemente scettiche (per non dire fortemente contrarie) a questa iniziativa legislativa proprio perché "mina" alla radice il principio costituzionale di riconoscimento dei corpi intermedi dello Stato. Inoltre la soglia minima di 9 Euro prevista per legge, è assolutamente anomala per la situazione italiana. Da un primo calcolo (non facile) si calcola che i lavoratori interessati a questo minimo di legge siano circa 2,9 milioni (il 19% del totale), che certo ne gioverebbero, ma con aggravio di circa 4,1 miliardi di Euro che cadranno interamente da un giorno all'altro sulle imprese, sull'apparato produttivo italiano e sulle famiglie; vale a dire gli stessi soggetti per i quali le forze di maggioranza dell'attuale governo dichiarano di voler drasticamente diminuire la pressione fiscale. Sinceramente sfugge la coerenza di tutto questo, sicuramente questa sarebbe una misura a "costo zero" per lo Stato (ricadendo appunto tutto sulle imprese o le famiglie come nel caso delle colf).

Senza considerare poi che questo riferimento al minimo di 9 euro, costituirà certamente un riallineamento al rialzo per alcune categorie, ma al tempo stesso rappresenterà' un appiattimento al ribasso; qualunque accordo di lavoro che preveda semplicemente i 9 euro orari sarà perfettamente legale, togliendo o annullando spazio per contrattazioni decentrate migliorative o premianti legate alla produttività, alle contrattazioni aziendali legate al welfare.

Per farla breve tutti quegli strumenti innovativi che da anni si stanno cercando di introdurre nel nostro paese per favorire la flessibilità (non la precarietà) la meritocrazia, il welfare moderno, le retribuzioni legate ai risultati condivisi etc. subiranno una forte battuta di arresto rischiando di soccombere sotto i colpi dell'intervento coercitivo dello Stato Centralista-corporativista.

Nulla vieta, sempre considerando la peculiarieta della situazione italiana rispetto a quella di altri paesi dove il salario minio di legge è già in vigore da tempo, di fissare un importo minimo obbligatorio, ma non certo nella misura di 9 Euro, ma ad un livello decisamente più basso, (5-6 euro) con la consapevolezza però che questa non può che essere una misura finalizzata a regolamentare solo in modo residuale il mondo del lavoro e cioè destinata a coprire quella minoranza di lavoratori dipendenti privi di contratto collettivo che operano in settori particolari (es. associazioni di volontariato, colf, Nel nostro Paese infatti la contrattazione collettiva copre gia' circa l'86% dei lavoratori).

L'urgenza di un intervento sul tema della Rappresentanza è da tempo al centro invece del dibattito interno e di confronto tra Confindustria e le Associazioni Sindacali più rappresentative. Questo lavoro ha portato gia' alcuni risultati importanti e fondamentali che potranno, una volta recepiti in una normativa organica, dare adeguate risposte alle nuove esigenze di rappresentanza, ai nuovi soggetti collettivi che si affacciano sul mondo del lavoro.

Il più rilevante risultato è stato il "PATTO DI FABBRICA", un'intesa siglata nel 2018, frutto del lavoro e confronto tra i corpi sociali intermedi ancora oggi più rappresentativi. In tale intesa si ipotizzano una serie di regole che valgono per tutti e non disegnate su misura per nessuno, con le quali si definiscono per la prima volta le condizioni, le modalità i termini con cui si può rivendicare i diritti derivanti dalla "rappresentanza" collettiva. Tradotte queste regole in norme di legge, si darà compiutezza ai principi costituzionali dell'art 36 e 39, rendendo inutile o secondario la fissazione di un salario minimo.

I contratti collettivi assumerebbero una nuova veste, più chiara e tutelante per tutti, e a questo punto anche vincolanti "erga omnes" per legge.

Questa è la vera sfida dell'oggi. Siamo già in ampio ritardo e invece di incartarsi attorno a discussioni demagogiche-populiste sulla legge per il salario minimo, compito della politica dovrebbe invece essere quello di favorire, sollecitare e quindi recepire questo accordo di regole sulla rappresentanza, per tradurlo poi in norme di legge.

ALBERTO SQUERI - *Dottor Commercialista in Piacenza*